

**DESCRIPCIÓN DE LAS RELACIONES ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y
EL DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES DE PREESCOLAR, EN LOS CENTROS
EDUCATIVOS PERTENECIENTES A LA COMUNA 1 DEL MUNICIPIO DE ITAGÜÍ.**

LUISA MARÍA ARBOLEDA SUÁREZ

VICTOR HUGO IDÁRRAGA SÁNCHEZ

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

ENVIGADO

2013

**DESCRIPCIÓN DE LAS RELACIONES ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y
EL DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES DE PREESCOLAR, EN LOS CENTROS
EDUCATIVOS PERTENECIENTES A LA COMUNA 1 DEL MUNICIPIO DE ITAGÜÍ.**

LUISA MARÍA ARBOLEDA SUÁREZ

VICTOR HUGO IDÁRRAGA SÁNCHEZ

Trabajo de grado presentado como requisito para optar el TÍTULO de
PSICÓLOGOS

Asesor del Trabajo de Grado
Cesar Augusto Jaramillo Jaramillo
Psicólogo Magíster y Especialista

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

ENVIGADO

2013

NOTA DE ACEPTACIÓN

Jurado
SUSANA ESTRADA ISAZA
Psicóloga

Envigado - Antioquia. 1 de Marzo de 2013

DEDICATORIA

A Dios:

Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme guiado para lograr mis objetivos, sin dejarme desfallecer.

A mis padres Clara Suarez y Jorge Arboleda:

Por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, por su esfuerzo de sacar mi carrera adelante, por su apoyo incondicional y confianza.

Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

Luisa María Arboleda Suarez

AGRADECIMIENTOS

A Dios:

Gracias por darme la sabiduría que tengo.

A mis padres Clara Suarez y Jorge Arboleda:

Nuevamente gracias por permitir que este gran sueño se hiciera realidad ya que todo fue posible por su gran esfuerzo.

A mis docentes:

Gracias a todos los docentes de la facultad de psicología, que compartieron sus conocimientos conmigo y especial a Cesar Jaramillo por guiarme en mi proceso de formación y culminación académica.

A mis compañeros de estudio:

Gracias por haber formado parte de mi vida durante estos 5 años de grandes esfuerzos, risas, lágrimas y momentos inolvidables, gracias por su amistad y por estar ahí cuando más los necesite. Un agradecimiento especial para Víctor Idárraga, quien me acompañó en la realización de este trabajo de grado.

Luisa María Arboleda Suarez

DEDICATORIA

A Dios:

Por siempre querer lo mejor para mi, guiarme en el camino y darme los dones y bendiciones que me permiten superar las metas propuestas.

A mis padres David Idárraga y Berta Sánchez

Por su aporte en mi proceso personal y educativo para llegar a ser profesional, dándome sus consejos y fortaleciéndome espiritualmente, esto me ha permitido lograr la meta propuesta y tener confianza para seguir creciendo profesional y personalmente.

Víctor Hugo Idárraga Sánchez

AGRADECIMIENTOS

A Dios:

Por permitirme ser psicólogo y guiarme en el proceso.

A mis padres David Idárraga y Berta Sánchez

Por su amor y apoyo incondicional para que mis deseos de ser psicólogo se hicieran realidad.

A mis docentes:

Los docentes de la facultad de psicología son protagonistas principales en la formación y conocimiento que tengo de esta profesión tan maravillosa, gracias a todos ellos por acompañarme en mi proceso de aprendizaje. También un agradecimiento especial a mi asesor Cesar Jaramillo por guiarme en la realización de este trabajo de grado, su aporte es valioso para mi formación personal y profesional.

A mis compañeros de estudio:

Cada uno de mis compañeros han aportado para mi vida cosas maravillosas, compañeros y amigos gracias y quiero recodarlos siempre con sus sonrisas y momentos amables que vivimos en nuestra formación como psicólogos. Un agradecimiento especial para Luisa Arboleda quien me acompañó en la realización de este trabajo de grado.

Víctor Hugo Idárraga Sánchez

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
LISTA DE GRÁFICOS Y TABLAS	11-14
LISTA DE ANEXOS	15
GLOSARIO	16-18
RESUMEN	19
ABSTRACT	20
INTRODUCCIÓN	21-22
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	23-27
2. OBJETIVOS	28
2.1 General	28
2.2 Específicos	28
3. JUSTIFICACIÓN	29-33
4. DISEÑO METODOLÓGICO	33-35
4.1 Trabajo de campo	35-36
4.2 Técnicas e instrumentos utilizados en el proceso de recolección de datos	37
4.2.1 Estudio piloto	37-38
4.2.2 Test Cuadro de CE, proyección de su inteligencia emocional	38-42
4.2.3 Test para la evaluación del Desempeño Laboral	42-44
4.3 Población	45
4.4 Técnica de muestreo	45
4.5 Muestra	46
4.6 Criterios de inclusión	47
4.7 Criterios de exclusión	47
4.8 Hipótesis	47
4.9 Procesamiento y análisis de la información	48

4.10 Consideraciones éticas	48-50
5. PRESUPUESTO	50-51
6. CRONOGRAMA	52
7. MARCO REFERENCIAL	52-60
8. MARCO TEÓRICO	60
8.1 La inteligencia	60-65
8.2 Las emociones	65-70
8.3 inteligencia emocional.....	70-72
8.4 CINCO ELEMENTOS PRINCIPALES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL	
DE ACUERDO A DANIEL GOLEMAN	72
8.4.1 Autoconocimiento emocional	72-74
8.4.2 Control emocional	74-75
8.4.3 Automotivación	75-76
8.4.4 La empatía	77-78
8.4.5 Habilidades Sociales	78-79
8.5 EDUCAR CON INTELIGENCIA EMOCIONAL	80-81
8.5.1 Importancia de la educación emocional	81-84
8.6 INTELIGENCIA RACIONAL E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN	
RELACIÓN AL CONTEXTO EDUCATIVO	85-90
8.7 EDUCACIÓN EN LA NIÑEZ TEMPRANA Y SU RELACIÓN CON EL	
DOCENTE	90-91
8.8 DESEMPEÑO LABORAL	91-101
8.9 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	101-105
9. MARCO LEGAL	105-107
10. MARCO ÉTICO	107-109
11. ANÁLISIS DE RESULTADOS	109

11.1	Análisis de los resultados de cruces de las variables, inteligencia emocional (cuadro CE) y desempeño laboral (evaluación de desempeño laboral)	109-138
11.2	Cruce de variables entre promedio final de la evaluación de desempeño laboral de los docentes con el cuadro CE.....	138
11.2.1	Sección 1 cuadro de CE, Ambiente actual	139-144
11.2.2	Sección 2 cuadro de CE, Conocimiento.....	144-153
11.2.3	Sección 3 cuadro de CE, Competencias.....	153-165
11.2.4	Sección 4 cuadro de CE, Valores y creencias	165-176
11.2.5	Sección 5 cuadro de CE, Resultados	176-188
12.	ANÁLISIS DE LAS RELACIONES, ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL	188-201
13.	CONCLUSIONES	204-206
14.	RECOMENDACIONES	206-207
15.	REFERENCIAS	208-216

LISTA DE GRAFICOS Y TABLAS

	Pág.
Grafico 1 Promedio final dominio de contenidos	114
Grafico 2 Promedio final organización y planeación académica	115
Grafico 3 Promedio final pedagogía y didáctica	117
Grafico 4 Promedio final evaluación del aprendizaje	119
Grafico 5 Promedio final uso de recursos	120
Grafico 6 Promedio final seguimiento de procesos.....	122
Grafico 7 Promedio final comunicación institucional.....	124
Grafico 8 Promedio final interacción con la comunidad.....	126
Grafico 9 Promedio final liderazgo	127
Grafico 10 Promedio final comunicación y relaciones interpersonales	129
Grafico 11 Promedio final trabajo en equipo	130
Grafico 12 Promedio final negociación y mediación.....	132
Grafico 13 Promedio final compromiso social e institucional.....	134
Grafico 14 Promedio final iniciativa	135
Grafico 15 Promedio final orientación al logro.....	137
TABLAS	
Tabla 1 Cargo	110
Tabla 2 Antigüedad	110
Tabla 3 Género	111
Tabla 4 Estado civil.....	111
Tabla 5 Nivel de escolaridad	111
Tabla 6 Dominio de Contenidos (Auto y Hetero evaluación)	113-114

Tabla 7 Planeación y Organización académica (Auto y Hetero evaluación)	115
Tabla 8 Pedagogía Didáctica (Auto y Hetero evaluación)	116
Tabla 9 Tabla Evaluación del Aprendizaje. (Auto y Hetero evaluación)	118
Tabla 10 Uso de recursos (Auto y Hetero evaluación)	120
Tabla 11 Seguimiento de Procesos (Auto y Hetero evaluación)	122
Tabla 12 Comunicación Institucional (Auto y Hetero evaluación).....	123-124
Tabla 13 Tabla Interacción con la comunidad (Auto y Hetero evaluación)	125
Tabla 14 Tabla Liderazgo (Auto y Hetero evaluación)	127
Tabla 15 Comunicación y Relaciones Interpersonales (Auto y Hetero evaluación).....	128-129
Tabla 16 Tabla Trabajo en Equipo (Auto y Hetero evaluación)	130
Tabla 17 Negociación y Mediación (Auto y Hetero evaluación).....	131-132
Tabla 18 Compromiso Social e Institucional (Auto y Hetero evaluación)	133-134
Tabla 19 Iniciativa (Auto y Hetero evaluación).....	135
Tabla 20 Orientación al logro (Auto y Hetero-evaluación)	136-137
Tabla 21 Escala 1 cuadro de CE, Orientación al logro	140
Tabla 22 Escala 2 cuadro CE, Planeación y Organización académica	141
Tabla 23 Escala 2 cuadro CE, Comunicación y relaciones interpersonales.....	142
Tabla 24 Escala 3 cuadro CE, presiones personales	143
Tabla 25 Escala 3 cuadro CE, Negociación y Mediación	144
Tabla 26 Escala 4 cuadro CE, Comunicación y relaciones interpersonales.....	146
Tabla 27 Escala 4 cuadro CE, trabajo en equipo.....	147
Tabla 28 Escala 4 cuadro CE, orientación al logro	147
Tabla 29 Escala 5 cuadro CE, Liderazgo	149
Tabla 30 Escala 5 cuadro CE, comunicación y relaciones interpersonales.....	149-150

Tabla 31 Escala 6 cuadro de CE, Interacción con la comunidad y el entorno	151-152
Tabla 32 Escala 6 cuadro de CE, Interacción con la comunidad	152
Tabla 33 Escala 6 cuadro de CE, Comunicación y relaciones interpersonales	153
Tabla 34 Escala 7 cuadro CE, con relación la Iniciativa.....	154-155
Tabla 35 Escala 7 cuadro CE, Orientación al Logro.....	155
Tabla 36 Escala 8 cuadro de CE, Pedagogía	156-157
Tabla 37 Escala 8 cuadro de CE, Negociación y Mediación	157
Tabla 38 Escala 8 cuadro de CE, Liderazgo	158
Tabla 39 Escala 9 cuadro CE, Interacción con la comunidad y el entorno	159
Tabla 40 Escala 9 cuadro CE, Negociación y Mediación	160
Tabla 41 Escala 10 cuadro CE, Interacción con la comunidad	161-162
Tabla 42 Escala 10 cuadro CE, Comunicación y relaciones interpersonales.....	162
Tabla 43 Escala 11 cuadro CE, Liderazgo	164
Tabla 44 Escala 11 cuadro CE, Comunicación y relaciones interpersonales.....	164-165
Tabla 45 Escala 12 cuadro CE, Interacción con la comunidad y el entorno	166
Tabla 46 Escala 12 cuadro CE, Comunicación y relaciones interpersonales.....	167
Tabla 47 Escala 13 cuadro CE, Iniciativa	168
Tabla 48 Escala 13 cuadro CE, Interacción con la comunidad y el entorno	169
Tabla 49 Escala 14 cuadro CE, Negociación y Mediación	170-171
Tabla 50 Escala 14 cuadro CE, Iniciativa	171
Tabla 51 Escala 15 cuadro CE, Trabajo en equipo	172
Tabla 52 Escala 16 cuadro CE, Iniciativa	173
Tabla 53 Escala 16 cuadro CE, Orientación al Logro	174
Tabla 54 Escala 17 cuadro CE, Comunicación y relaciones interpersonales.....	175

Tabla 55 Escala 17 cuadro CE, Compromiso Social e Institucional.....	176
Tabla 56 Escala 18 cuadro CE, Compromiso Social e Institucional.....	177
Tabla 57 Escala 19 cuadro CE, Interacción con la comunidad y el entorno	178
Tabla 58 Escala 20 cuadro CE, Comunicación y relaciones interpersonales.....	179-180
Tabla 59 Escala 21 cuadro CE, Dominio de Contenidos	183
Tabla 60 Escala 21 cuadro CE, Planeación y Organización académica	184
Tabla 61 Escala 21 cuadro CE, Pedagogía y Didáctica	184-185
Tabla 62 Escala 21 cuadro CE, Uso de Recursos.....	185
Tabla 63 Escala 21 cuadro CE, Seguimiento de Procesos, Comunicación institucional	186
Tabla 64 Escala 21 cuadro CE, Comunicación institucional	186-187
Tabla 65 Escala 21 cuadro CE, Trabajo en equipo	187
Tabla 66 Escala 21 cuadro CE, Comunicación y relaciones interpersonales.....	188

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A Carta enviada a la secretaria de educación	217
Anexo B Carta de presentación del proyecto para los Centros Educativos	218
Anexo C Consentimiento informado	219
Anexo D Cuadro de CE	221-230
Anexo E Ejemplo del Cuadro de CE	222
Anexo F evaluaciones de desempeño	231-242

GLOSARIO

Desempeño laboral: la definición de desempeño laboral se puede describir como el nivel en que el recurso humano de una organización, consigue el cumplimiento de sus funciones, teniendo en cuenta las exigencias del puesto en el que se desempeñan laboralmente, de acuerdo a los resultados alcanzados. También, según Stoner 1994 (citado en Araujo y Leal, 2007), el desempeño laboral es el modo como los integrantes de una organización trabajan eficazmente y así lograr metas comunes, ligados a las normas básicas determinadas con anterioridad por la organización.

Docente: Papalia, D., Olds, S., Feldman, R (2005) es quien se dedica profesionalmente a la enseñanza, bien con carácter general, bien especializado en una determinada área de conocimiento, asignatura, disciplina académica, ciencia o arte. Además de la transmisión de valores, técnicas y conocimientos generales o específicos de la materia que enseña, parte de la función pedagógica del profesor consiste en facilitar el aprendizaje para que el alumno lo alcance de la mejor manera posible (p.300).

Docente de preescolar: Papalia, D., Olds, S., Feldman, R (2005) el papel del educador en la Educación Preescolar es quizás uno de los elementos más determinantes de todo el proceso educativo ya que es él, en última instancia, quien va a guiar de forma directa en el aprendizaje de un grupo de alumnos, el docente no solo pasa gran parte del tiempo con los niños, sino que además sus relaciones con estos tienen un carácter estrictamente educativo. El docente debe organizar el tiempo, el espacio y su propia relación con los niños en función de los objetivos educativos que desea lograr (p.301).

Educación: Saz (2000) acción cuyo objeto es desarrollar aquellas capacidades del aprendizaje de un individuo, que son valoradas por el grupo social en el cual se participa. Expansión de las cualidades potenciales e interiorización de norma (p.107).

Educación preescolar: La educación preescolar o educación infantil temprana es el nombre que recibe el ciclo de estudios previos a la educación primaria obligatoria establecida en muchas partes del mundo. La edad de los niños está comprendida entre los 0 a los 6 años, éstos aprenden la forma de comunicarse, jugar e interactuar con los demás apropiadamente. Un maestro les ofrece varios materiales para manipular y realizar actividades que les motiven a aprender el lenguaje y el vocabulario de las palabras, matemáticas, ciencias, idiomas extranjeros y computación, así también como arte, música y conducta social. En Colombia la educación preescolar hace parte del servicio público educativo formal y está regulada por la Ley 115 (1994). Se ofrece a los infantes que cuentan con 2, 3 o 4 años de edad y niños con 5 o 6 años de edad durante cuatro años así: Párvulos: para los de 2 - 3 años, Pre-jardín: para los de 3 - 4 años, Jardín: para los de 4 - 5 años, Transición: para los de 5 - 6 años, que corresponde al grado obligatorio convencional, el cual es gratuito, ya que hace parte de la oferta oficial del país. Concibe al niño desde sus dimensiones de desarrollo personal, razón por la cual responde a los cuatro pilares de la formación: aprender a ser, aprender a convivir, aprender a hacer y aprender a conocer.

Emoción: Saz (2000) reacción negativa o positiva de duración breve que aparece como respuesta ante objetos o acontecimientos externos o internos. Por lo general las reacciones emocionales tienen una influencia directa sobre la conducta del individuo (por ejemplo pánico, miedo, cólera) y se asocian a manifestaciones somáticas diversas. Los componentes de las

emociones son tres: experiencia consciente, respuesta fisiológica y conducta expresiva. Se ha determinado la existencia de emociones fundamentales tales como: alegría, interés, excitación, sorpresa, tristeza, cólera, disgusto, desprecio, miedo, vergüenza y culpa. La respuesta corporal ante la emoción es ineludible y viene determinada por el sistema nervioso autónomo. La expresión de las emociones se realiza a través del lenguaje y la comunicación no verbal. En el origen de las emociones encontramos diversas teorías que pueden resumirse en dos: la periférica de James y Lange (citados por Saz, 2000) dicen que las emociones se originan con una percepción del estado del organismo, los cambios fisiológicos y respuestas motoras son los que hacen que las personas asuman un estado de emoción; la teoría central propugna que es el control del cerebro el que origina las emociones (p.109).

Inteligencia: Saz (2000) es la capacidad general de adaptación a situaciones nuevas mediante procedimientos cognitivos. Capacidad para adaptarse a un ambiente o a varios, para realizar abstracciones, pensar racionalmente, solucionar problemas, aprender nuevas estrategias por medio de la experiencia o llevar a cabo comportamientos dirigidos a metas. La adquisición de la inteligencia, depende tanto de factores genéticos como ambientales, la inteligencia anticipa, constituye, utiliza símbolos y establece conexiones entre informaciones diversas y alegadas en el espacio y en el tiempo (p.157).

Inteligencia emocional: Saz (2000) término creado por D. Goleman (1995), que refiere a una forma de interactuar con el mundo, que tiene en cuenta las emociones y engloba habilidades tales como: el control de los impulsos, la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo, la perseverancia y la empatía, etc. Conforman rasgos de carácter como la autodisciplina o el altruismo, que resultan indispensables para adaptación social (p.15).

RESUMEN

Esta investigación tuvo como propósito describir las relaciones entre el nivel de Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral de los docentes de preescolar, en los centros educativos privados de la Comuna 1 del Municipio de Itagüí, para analizar cómo afecta la Inteligencia Emocional al Desempeño Docente, esta investigación esta argumentada en base a la teoría de Daniel Goleman (1995, 1996, 1999).

Esta investigación se realizó, bajo el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, diseño no experimental y transeccional, la población la conformaron 13 docentes de preescolar de 5 centros educativos privados, se aplicaron dos instrumentos uno para medir la Inteligencia Emocional y el otro para medir el Desempeño Laboral. Se evidenció la existencia de relaciones entre las variables mencionadas y se concluyó que la baja Inteligencia Emocional no afecta el Desempeño Laboral en este tipo de población investigada.

PALABRAS CLAVES: Desempeño Laboral, Docentes de Preescolar, Inteligencia Emocional y Rasgos de la Inteligencia Emocional

ABSTRACT

This research was to describe the relationship between emotional intelligence and job performance of preschool teachers, in private schools in the district one Itagüí Township, to analyze how these affect teacher performance, this research is argued based on the theory of Daniel Goleman (1995, 1996, 1999).

This research was conducted under the quantitative approach of descriptive, non-experimental and design transactional. The population was formed by 13 preschool teachers and 5 private educational centers. The two instruments applied were, one to measure emotional intelligence, and the other to measure job performance. Evidence exist that the relationship between these two variables, concluded that low emotional intelligence may not affect job performance in this type of population studied.

KEYWORDS: Job performance, preschool teachers, emotional intelligence and features the of emotional intelligence.

INTRODUCCIÓN

En nuestra sociedad la educación juega un papel importante para formar a las personas en cuanto al conocimiento necesario para ejercer determinado arte u oficio, también en valores éticos y morales que les permitan una mejor convivencia en sociedad.

Pero en estos días ha cobrado relevancia el preocuparse por la educación en Inteligencia Emocional, ya que esta clase de inteligencia se refiere a la capacidad de reconocer sentimientos propios y ajenos y a la habilidad para manejarlos y es en dicha formación donde se debe tener en cuenta a las emociones, porque en muchas ocasiones el no reconocerlas o darles un manejo inadecuado pueden obstaculizar el desempeño laboral de los sujetos en su sitio de trabajo.

De ahí la necesidad de realizar este trabajo de grado con docentes, ya que son ellos los primeros sujetos que deben poseer o adquirir este tipo de inteligencia porque están implicados en la formación de los alumnos y estos a través de los elementos que adquieran en su proceso educativo, les será significativo para el comportamiento laboral y en sociedad.

Ahora bien, el desempeño laboral, no depende solo de lo racional, de un coeficiente intelectual alto en cuanto al conocimiento y aplicación de conceptos sino que también un mejor manejo y conocimiento de las emociones, pueden hacer la diferencia entre individuos y marcar el éxito en la eficacia del desempeño laboral, teniendo mejores herramientas para el trabajo en equipo,

siendo líderes o utilizando la creatividad para diseñar estrategias y como consecuencia ser más competitivos.

En la teoría base de este trabajo de grado que es la de Daniel Goleman sobre la inteligencia emocional, se recalca el beneficio que trae a los sujetos el poseer habilidades emocionales, entre ellas sentirse satisfechos con el oficio que realizan, obteniendo mayor eficiencia y concentración para un mejor desempeño laboral.

Los docentes de preescolar no son ajenos a estos planteamientos en relación a la inteligencia emocional y el desempeño laboral, es por ello que atendiendo a estas consideraciones la presente investigación persiguió como propósito fundamental describir las relaciones entre el nivel de Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral de los docentes de preescolar, en los Centros Educativos privados de la Comuna 1 del Municipio de Itagüí, para analizar cómo afectan estas el desempeño docente, y llegar a unas conclusiones y recomendaciones que seguramente pueden aportar algún beneficio a este tipo de población.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los docentes son personas que están implicadas de manera significativa en la enseñanza-aprendizaje de los alumnos, en cuanto a las instituciones se refiere, ya que como se sabe son los padres de familia, los principales responsables de la educación y orientación de las personas dentro de los hogares.

El objetivo directo de la intervención de los docentes es en el proceso educativo, pero en la actualidad el papel de ellos no se centra solo en enseñar, sino también en brindar herramientas para que los alumnos aprendan de manera autónoma a hacerse más responsables de sus vidas. Se puede decir que esta metodología de enseñanza es también influenciada por las exigencias que tiene la comunidad académica frente a los docentes, ya que estas exigencias los pueden motivar a promover el desarrollo cognitivo y personal de sus alumnos.

En el proceso de formación de los docentes es importante que estos posean Inteligencia Emocional ya que según Goleman citado por Valles y Valles (2003) plantea que:

La inteligencia emocional es una opción del desarrollo humano dirigida al éxito personal en distintas facetas de la vida, entendido como: el logro de la felicidad, la comunicación eficaz de las demás personas, el dominio de sí mismo, la auto motivación

para conseguir los objetivos que nos propongamos, ser constantes en nuestras actividades y solucionar conflictos interpersonales (p. 89).

De igual manera Martineaud y Engelhart (1996), (citado por Valles y Valles 2003) define la inteligencia emocional como: “la capacidad para leer nuestros sentimientos, controlar, nuestros impulsos, razonar, permanecer tranquilos y optimistas cuando nos vemos confrontados a ciertas pruebas, y mantener a la escucha del otro” (p. 90).

Lo anterior sustenta la importancia de entender el rol del docente en el proceso de aprendizaje de los alumnos, y aquí es significativo resaltar que estas personas deben de poseer habilidades sociales para lograr un mejor equilibrio y funcionalidad en el ámbito laboral, por esta razón es muy importante que los docentes posean una buena inteligencia emocional ya que según Goleman (1995):

Las personas con habilidades emocionales bien desarrolladas también tienen más probabilidades de sentirse satisfechas y ser eficaces en su vida, y dominar los hábitos mentales que favorezcan su propia productividad; las personas que no pueden poner cierto orden en su vida emocional libran batallas interiores que sabotean su capacidad de concentrarse en el trabajo y pensar con claridad (p. 56-57).

En este sentido es importante la aparición de la inteligencia emocional porque esta puede repercutir de manera positiva en el desempeño laboral, ya que es importante la capacidad de reconocer sentimientos de sí mismo y de los demás, y que los docentes vayan siendo hábiles para manejarlos al trabajar con las demás personas (Goleman, 1995).

Por todo lo dicho anteriormente, se concluye que el buen desempeño laboral y la inteligencia emocional de los docentes son muy importantes y van ligados en la dinámica de la educación, ya que esto puede contribuir a una mejor comprensión y desempeño escolar de los alumnos y a un mejor desarrollo humano del propio docente, estas razones demuestran la importancia de esta investigación.

En las investigaciones antes realizadas y que se revisaron en la etapa de delimitación del tema y del problema a investigar, y que fueron objeto de la temática central de esta investigación, se pudo observar que iban más hacia el análisis y la relación de estas dos variables: inteligencia emocional y desempeño laboral, llegando a la intuición de que estas dos tienen una alta relación e incidencia en el desempeño docente, y también se habla en los autores reseñados más adelante en los antecedentes y en el marco teórico (pero estas investigaciones han estado muy alejadas del contexto Colombiano), de que las emociones positivas proporcionan resultados favorables en cualquier tipo de trabajo y por ello no es la excepción el contexto educativo, ámbito referente de este trabajo de grado y en el que se esperan aprendizajes que puedan ser aplicados para el mejoramiento del proceso educativo en Colombia.

El presente trabajo de grado toma como base y referente, sobre todo una investigación antes realizada – que se reseña en la revisión de antecedentes- sobre *Inteligencia emocional y desempeño laboral de las instituciones de educación superior* (Araujo y Leal), desarrollada en el 2007 en Venezuela. Está articula el tema central que se trata en esta investigación, sobre inteligencia emocional del docente, sin embargo la población de esta investigación es distinta porque se indagan a los docentes de preescolar y el contexto también es diferente, ya que se realiza en Colombia. Precizando un poco más, en esta investigación, se pretende trabajar con los docentes de Centros Educativos privados de educación preescolar de la Comuna 1 del Municipio de Itagüí, también, con esta investigación se busca describir las relaciones entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral de los docentes en el contexto educativo del preescolar y además analizar posteriormente como estas pueden afectar positiva o negativamente su desempeño.

Este tipo de investigaciones como la anteriormente reseñada, surgió a partir de las necesidades que se percibieron en los diferentes ambientes donde interactúan docentes, niños y niñas en edad preescolar, donde paradójicamente se encuentran docentes con un alto nivel de preparación académica, conocimientos científicos y técnicos, sin embargo cuando estos, se ven enfrentados a situaciones donde se ven implicados sus sentimientos y emociones, su comportamiento no es el más adecuado o el esperado, si se tienen carencias de habilidades referentes a la Inteligencia Emocional (Betancourt y Pavajeau, 2007).

Por lo anteriormente mencionado, se buscó darle respuesta a la siguiente pregunta de investigación, ¿Qué relaciones existen entre el nivel de Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral de los docentes de preescolar, en los Centros Educativos privados, de la Comuna 1 del Municipio de Itagüí? Se considera pertinente trabajar con base en esta pregunta ya que en observaciones previas en instituciones de esta naturaleza, se observó a partir la práctica profesional, que es necesario que los docentes posean o adquieran habilidades emocionales que permitan un mejor desempeño laboral, de manera que contribuyan así a una adecuada formación de los alumnos.

Ahora bien, los docentes en el mundo globalizado en el que vivimos deben formarse en aspectos integrales como adquirir habilidades sociales con respecto a las relaciones interpersonales que se dan entre docente y alumno, y no limitarse a ser simplemente el calificador de un examen o evaluador de conductas inadecuadas.

Goleman menciona que la inteligencia emocional le brinda a las personas habilidades tales como: “ser capaz de motivarse y persistir frente a las decepciones, evitar que las dificultades disminuyan la capacidad de pensar, mostrar empatía y abrigar esperanza frente a los conflictos” (1995, p. 54). Con base a lo anterior se pueda afirmar que el docente es el mediador en los procesos de aprendizaje, como motivador, transmisor de mensajes y seleccionador de los estímulos y refuerzos que llegan al alumno, lo cual demuestra la importancia del reconocimiento y control de las emociones por parte de los docentes, ya que esto es fundamental para no mezclar los conflictos personales o sentimientos individuales que podrían ser puestos en los alumnos, o no estar en el contexto del aporte educativo que realmente requiere la calidad educativa impartida

a estos, de ahí radica la importancia de la inteligencia emocional en el aprendizaje de las futuras generaciones de una nación en particular.

2. OBJETIVOS

2.1 General

Describir las relaciones entre el nivel de Inteligencia Emocional y el desempeño laboral de los docentes de preescolar, en los centros educativos privados de la Comuna 1 del Municipio de Itagüí, para analizar cómo afectan estas el Desempeño Laboral.

2.2 Específicos

- Evaluar el nivel de Inteligencia Emocional de los docentes de preescolar para determinar cómo este afecta su Desempeño aboral.
- Medir el Desempeño Laboral de los docentes de preescolar, de los Centros Educativos privados de la Comuna 1 del Municipio de Itagüí, para relacionarlo con el nivel de Inteligencia Emocional que poseen.
- Analizar como la Inteligencia Emocional afecta el desempeño laboral de los docentes de preescolar en los Centros Educativos privados de la Comuna 1 del Municipio de Itagüí.

3. JUSTIFICACIÓN

Esta investigación tuvo como fin relacionar el nivel de Inteligencia Emocional con el Desempeño Laboral de docentes dedicados a la educación preescolar, los cuales laboran en los Centros Educativos privados de la Comuna 1 del Municipio de Itagüí.

El interés por la investigación surgió de observaciones en la práctica investigativa formativa del pregrado en psicología de la Institución Universitaria de Envigado, realizada en el contexto de las instituciones donde estudian niños en edad preescolar, en las cuales se evidenció las necesidades a nivel emocional de los docentes en aspectos tales como: el control e las emociones, las conexiones sociales, la empatía entre otras, donde se observan que algunos de estos docentes, están cansados, presionados laboralmente, no reconocen fácilmente las demandas emocionales de sus alumnos y además se perciben con falta de habilidades emocionales para resolver las situaciones conflictivas que se presentan.

Basados en los análisis de las variables antes expuestas, se pudo llegar a considerar que la Inteligencia Emocional, está ligada como un factor importante en el Desempeño Laboral de los docentes y esta influye en los procesos de enseñanza aprendizaje en el contexto educativo, ya que este tipo de inteligencia es considerada fundamental en estos días para una enseñanza más adecuada y un aprendizaje con mayor capacidad para resolver conflictos, y que de todo ello se derive un mejor trato a los alumno.

De acuerdo a esto se puede decir que la Inteligencia Emocional es importante en el aprendizaje y desarrollo humano como lo señala Goleman (1999) citado en Betancourt y Pavajeau, (2007), “si somos capaces de tener una masa crítica de ciertas capacidades que funcionen adecuadamente podremos sacar provecho de nuestra inteligencia emocional para tener éxito en la vida y en el trabajo” (p. 66).

De lo anterior se desprende que es importante para una sociedad, poseer docentes con una adecuada Inteligencia Emocional, ya que si la poseen, transmitirán en la educación aspectos importantes para los alumnos tales como: el mejoramiento de las relaciones interpersonales, la adecuada expresión de las necesidades y deseos y el autocontrol entre otros, puesto que el docente es quien empieza a instruir y a insertar al alumno en los aprendizajes y en una cultura, y es la forma o calidad como se da dicha educación en los primeros años de vida y en la que se va tomando como referente a este adulto significativo.

La educación con calidad en una sociedad, forma mejores seres humanos que resuelvan sus obstáculos y dificultades de una manera más idónea en la convivencia y el aporte que cada sujeto hace a su contexto o ambiente donde convive. Además, en nuestra época es prioridad de todas las organizaciones, mejorar su desempeño laboral para fortalecer la competitividad, esto les permite sostenerse con mayor calidad en el mercado; también en el mundo de hoy, donde surgen diferentes modelos educativos con el que se sustenta el desarrollo que se está dando en la tecnología y la ciencia.

Lo anterior aunado al empuje al desarrollo cualificado y cuantificado a nivel empresarial y sus empleados a un ritmo vertiginoso, hace que se piense en desarrollar procesos gerenciales que produzcan procesos de adaptación y habilidades comunicativas, entre otras; que les permitan a los sujetos que ejercen sus labores, como en este caso en los centros educativos, hacerlo de una manera más competitiva.

Por consiguiente, se hace prioritario en las organizaciones adaptarse y crecer en las demandas relacionadas con el entorno laboral, en temas como el trabajo en equipo, el desarrollo de la creatividad, el emprendimiento y liderazgo entre otros, relacionados con la capacidad de habilidades a nivel emocional, que pueden influenciar de alguna u otra manera en el desempeño laboral, donde se le da importancia a la persona, comprendiendo que cada individuo tiene componentes afectivos, sociales y emocionales, que son necesarios tener en cuenta dentro de una organización, ya no es suficiente que el sujeto posea una excelente capacidad de razonamiento, ni un gran contenido de información o alto nivel intelectual, es también importante para el sujeto de hoy poseer Inteligencia Emocional, en beneficio de su desarrollo personal, adaptación y su aporte a la sociedad.

De acuerdo a lo anterior, lo que se pretendió con esta investigación como se menciona anteriormente es describir las relaciones entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en los docentes de preescolar de estos Centros Educativos para analizar cómo afectan estas el desempeño laboral. Y de acuerdo a los resultados que arroje la investigación generar la inquietud en los directivos de estos Centros Educativos para que desarrollen programas donde se enseñe a

los docentes sobre Inteligencia Emocional y por ende la desarrollen o fortalezcan, buscando no solamente su propio beneficio sino también el de los alumnos, ya que si los profesores se preparan en estos temas, esto mismo transmitirán a sus alumnos, no solo en la relación estudiante alumno sino también en la metodología que se utiliza para desarrollar las actividades de clase.

Además, es importante haber realizado esta investigación en estos centros educativos de preescolar de la Comuna 1 del Municipio de Itagüí, ya que este Municipio en la actualidad se encuentra afectado por la violencia, y al ser Centros de Educación, la educación debe ser integral, donde se estimulen a los docentes sobre Inteligencia Emocional y así se beneficien los niños de estos Centros Educativos de este Municipio, ya que si desarrollan estas habilidades a temprana edad, tendrán mejores repercusiones a medida que vayan creciendo y avanzando en otros grados escolares, no solo en la parte académica, sino también en la parte personal y en las relaciones con el otro, que contribuyen a una mejor convivencia en sociedad.

Por otra parte, en nuestra formación como psicólogos es importante indagar en aspectos tales como la Inteligencia Emocional, ya que esta profesión trabaja con seres humanos a los cuales se les orienta al cambio y a la superación no solo en la parte subjetiva sino también en el aspecto de relaciones y convivencia, que pueden implicar la relación de variables, en este caso el Desempeño Laboral que es importante para comprender aspectos que en investigaciones posteriores lleven a ampliar el tema; por ejemplo, sobre la incidencia positiva o negativa que trae para los alumnos y para el proceso educativo tener docentes con o sin un buen nivel de Inteligencia Emocional; y que estos aporten al conocimiento y el beneficio educativo.

Igualmente, para la Institución Universitaria de Envigado, es importante la realización de este tipo de investigaciones, porque a través de los resultados obtenidos en esta, se puede incentivar a otros estudiantes a desarrollar investigaciones sobre cuestiones que tengan que ver, como la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral, e incluso darle más relevancia a estos temas desde las asignaturas del currículo de formación en Psicología.

Finalmente, este proyecto pretendió ser un preámbulo, para que más investigadores se interesen por el tema de la educación que es constructora de seres humanos integrales y es en esa integralidad donde la psicología debe hacer su aporte como una ciencia que busca el beneficio del sujeto en su parte cognitiva y emocional.

4. DISEÑO METODOLÓGICO.

Esta investigación se realizó con un enfoque cuantitativo, el cual se fundamenta en un esquema deductivo y lógico que busca formular preguntas de investigación e hipótesis para luego probarlas.

El enfoque cuantitativo es pertinente, porque esta investigación requiere aplicaciones de pruebas y se necesita acudir a los datos cuantificables. Es pertinente clarificar que este enfoque se utiliza con frecuencia en investigaciones sociales y fue el más adecuado para el desarrollo de

este proyecto, porque se trabajó específicamente con dos variables: La Inteligencia Emocional y El Desempeño Laboral.

Vale aclarar también que, el enfoque cuantitativo usa la recolección, generación y análisis de datos para permitir probar las hipótesis que se formulan como punto de partida, y con base en la medición numérica y el análisis estadístico, poder establecer patrones de comportamiento y probar o falsear las teorías y las mismas hipótesis.

También, es necesario señalar que esta investigación fue de tipo descriptivo porque al recolectar los datos sobre las variables Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral se realizó un análisis y medición de los mismos. La investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y aspectos importantes de un fenómeno que se analiza, esto se refrenda cuando se afirma que: “Los estudios descriptivos pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refiere” (Hernández Sampieri, Collado Fernández y Baptista Lucio. 2003, p.119).

Entonces es pertinente decir que se pudo integrar la medición o la información de variables para mencionar como se manifestó dicho fenómeno, y esta medición se realizó con la mayor precisión posible. Esta investigación fue de tipo no experimental y transeccional descriptivo.

Es no experimental porque no se manipularon las variables, además la información obtenida se recogió de los datos que arrojaron los test aplicados a los docentes y transeccional porque la recolección de la información sobre Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral se realizó en un solo momento.

Recuérdese también que la investigación no experimental es la que se realiza sin manipular deliberadamente variables; por ello lo que se hace en este tipo de investigación es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para luego analizarlos, en otras palabras, en un estudio no experimental no se construye ninguna situación, lo que se hace es observar realidades ya existentes no provocadas intencionalmente.

4.1 Trabajo de campo

El trabajo de campo de esta investigación se compuso de tres momentos cruciales, en primer lugar se tuvo un acercamiento con todos los Centros Educativos para presentar el proyecto y pedir la autorización por parte de ellos, después de tener esto listo se hizo la segunda visita en la cual se aplicó el Cuadro CE Cuestionario y en un tercer y último momento se aplicó la Evaluación de Desempeño laboral.

En primer lugar y para tener un acercamiento con los Centros Educativos, se realizó una carta para la Secretaria de Educación de Itagüí (ver anexo A), donde se solicitó los nombres de todos

los Centros Educativos y Guarderías privadas de niños en edad preescolar que se encontraban ubicados en la Comuna 1 del Municipio de Itagüí, al tener dicha información se realizaron las visitas a cada uno de los Centros Educativos que aparecían registrados en la Secretaria de Educación, que fueron un total de 7, con una carta de presentación enviada por el Asesor del Trabajo de Grado (ver anexo B). Al presentar el proyecto y explicar cómo sería el trabajo de campo, los Centros Educativos que quisieron participar en la investigación dieron una carta de aprobación con la cual confirmaban su participación.

En un segundo momento se tuvo contacto con todos los docentes, donde se les explicó el trabajo a realizar, la confidencialidad de este y luego se procedió a firmar los respectivos consentimientos informados (ver anexo C).

En un tercer y último momento se aplicaron los instrumentos para medir la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral de los docentes en los respectivos Centros Educativos. Haciendo cada prueba en días diferentes para no saturar a los docentes de tanta información que pudiera ser perjudicial para la investigación. Además, se dieron las instrucciones adecuadas y el tiempo recomendado para resolver estas pruebas.

4.2 Técnicas e instrumentos utilizados en el proceso de recolección de datos

4.2.1 Estudio piloto

Antes de realizar el trabajo de campo de dicha investigación, se realizó una prueba piloto, la cual permitió escoger y validar las técnicas e instrumentos que más se acomodaran a la investigación y así poder cumplir los objetivos propuestos.

Para la medición de la Inteligencia Emocional se aplicó la prueba “Cuadro de CE, Proyección de su Inteligencia Emocional” y el test tomado de Weisinger “La Inteligencia Emocional en el trabajo”. Después de analizar la aplicación de dichas pruebas y al comparar la información obtenida, se decidió que el test más apropiado que a juicio de los investigadores era el “Cuadro de CE, proyección de su inteligencia emocional” ya que evalúa muchos campos de la Inteligencia Emocional y es más completo.

De igual manera se realizó una prueba piloto para medir el Desempeño Laboral con el test de Evaluación de Desempeño Docente del Ministerio de Educación Nacional el cual es un instrumento de apoyo para la evaluación anual de Desempeño Laboral docentes y directivos docentes ley 1278 de 2002, el cual es utilizado en la Secretaría de Educación de Antioquia para evaluar a los docentes que hace parte del programa Antioquia la más educada. Retomado de la página de la Secretaría de Educación de Antioquia.

Analizada la información de este y encontrándole cierto tipo de relación con el test de Inteligencia Emocional que se aplicó, se llegó a la conclusión de que este instrumento era el más adecuado para poder relacionar ambas variables. Por tal razón fue este test el que se escogió para hacer la evaluación de Desempeño Laboral a los docentes.

4.2.2 Test Cuadro de CE, proyección de su inteligencia emocional

El test “Cuadro de CE, proyección de su inteligencia emocional” (ver anexo D), es un método estadísticamente confiable, incluido en el libro de Robert Cooper y Ayman Sawaf de 1998 *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Este cuadro sirve para la exploración de la inteligencia emocional, graficando una muestra de las aptitudes y de vulnerabilidades personales de rendimiento para identificar patrones individuales e interpersonales para el éxito.

El Cuadro de CE está compuesto por los siguientes elementos:

- El cuestionario del Cuadro de CE: ayuda en la evaluación de los diversos componentes relativos al CE y sus competencias inherentes.
- El puntaje del Cuadro de CE: da la graficación visual del rendimiento personal, creando una instantánea personal de las actuales aptitudes y vulnerabilidades.
- La guía de interpretación del Cuadro CE: de una explicación detallada de la importancia de cada escala de las cualidades de inteligencia emocional.

El cuestionario tiene cinco secciones de las cuales se derivan diversas escalas de la siguiente forma:

SECCIÓN I: AMBIENTE GENERAL

Se refiere a los sucesos que han causado cierta aflicción o angustia al sujeto y como esto lo afecta en el ambiente que lo rodea.

Se derivan las siguientes escalas que miden:

- 1-Sucesos de la vida
- 2-Presiones del trabajo
- 3-Presiones personales

SECCION II: CONOCIMIENTO EMOCIONAL

Se refiere a la manera como los sujetos reconocen los sentimientos de los demás y como se siente con respecto a ellos, además el reconocimiento de sus propios sentimientos y como los expresa.

Se derivan las siguientes escalas que miden:

- 4- Conciencia emocional de sí mismo
- 5- Expresión Emocional
- 6- Conciencia Emocional de otros

SECCION III: COMPETENCIAS DE CE

Se refieren a las habilidades de coeficiente emocional que hacen que el sujeto sobresalga con respecto a otros individuos.

Se derivan las siguientes escalas que miden:

- 7- Intención
- 8- Creatividad
- 9- Elasticidad
- 10- Conexiones interpersonales
- 11- Descontento constructivo

SECCION IV: VALORES DE CE Y CREENCIAS

Se refiere a la forma como el sujeto se ve afectado por sus valores y creencias dentro del entorno en que convive y su relación con las otras personas.

Se derivan las siguientes escalas que miden:

- 12- Compasión
- 13- Perspectiva
- 14- Intuición
- 15- Radio de Confianza
- 16- Poder Personal
- 17- Integridad

SECCIÓN V: RESULTADOS DE CE

Se refiere a los resultados efectivos en cuanto al grado de satisfacción en el entorno en el cual convive el sujeto, la manera con se siente y la calidad de sus relaciones, además del rendimiento en las actividades que realiza para cumplir las metas establecidas.

Se derivan las siguientes escalas que miden:

- 18- Salud General
- 19- Calidad de Vida
- 20- Cociente de relaciones
- 21- Optimo rendimiento

El test contiene 262 preguntas directas, de fácil comprensión, integra situaciones de la vida cotidiana donde se enfocan todos los aspectos de la vida social y familiar del individuo para la respectiva calificación e interpretación de su Coeficiente Emocional. Las instrucciones son claras y sencillas, de igual manera se evidencia que hay un ejemplo para mayor comprensión de lo evaluado (ver anexo E). El test se resuelve encerrando la respuesta en un círculo, hay cuatro opciones de respuesta que son: Muy Bien, Moderadamente Bien, Un Poco bien y Nada Bien, estas respuesta están representadas por los siguientes números 0, 1, 2 y 3, los cuales se suman para tener el resultado, únicamente se suman las cantidades que el evaluado encerró y la sumatoria de esto representa el resultado cualitativo que se establece en la tabla de resultado del Coeficiente Emocional, en esta tabla se colocan los valores ya sumandos para una mejor interpretación de los resultados.

Los resultados son representados por los siguientes conceptos, del mayor al menor resultado que se desea obtener, y que permiten interpretar los resultados que arroja el test, esto son:

- **Óptimo:** es el máximo resultado que el evaluado puede obtener y es considerado como el mejor estado emocional de la consideración evaluada. El individuo se encuentra en un nivel alto de destreza emocional.
- **Diestro:** es un resultado en el cual refleja dominio del estado emocional de la consideración evaluada. El individuo es ágil en el manejo de las emociones y la relación con los demás.
- **Vulnerable:** es el resultado en el cual refleja una condición en donde el evaluado no tiene un control estable de consideración evaluada. El individuo se encuentra un estado de fragilidad, el ambiente que lo rodea lo afecta.
- **Cautela:** es el mínimo resultado que el evaluado puede obtener y es considerado como el estado menos deseado en la consideración evaluada. El individuo se encuentra en un nivel bajo, el nivel de estrés es muy alto.

Además estos conceptos del test permiten ser interpretados por los 5 rasgos de la inteligencia emocional de Goleman (2005) y que se encuentran sustentados en el marco teórico de esta investigación.

4.2.3 Test para la evaluación del Desempeño Laboral

En la última visita a los Centros Educativos se evaluó el Desempeño Laboral, este se realizó con “el test de evaluación de desempeño docente del Ministerio de educación nacional el cual es

un instrumento de apoyo para la evaluación anual de desempeño laboral docentes y directivos docentes ley 1278 de 2002, nombrado anteriormente. Este Instrumento seleccionado para la Evaluación de Desempeño de Docente está compuesto de 80 preguntas las cuales tienen cuatro opciones de respuesta denominadas así, Muy Bien, Moderadamente Bien, Un Poco Bien y Nada Bien. Esta evaluación indaga sobre los siguientes aspectos:

- Dominio de contenidos.
- Planeación y organización académica.
- Pedagogía didáctica.
- Evaluación del aprendizaje.
- Uso de recursos.
- Seguimiento de procesos.
- Comunicación institucional.
- Interacción con la comunidad y el entorno.
- Liderazgo.
- Comunicación y relaciones interpersonales.
- Trabajo en equipo.
- Negociación y mediación.
- Compromiso social e institucional.
- Iniciativa.
- Orientación al logro.

Es válido aclarar que este test tuvo algunas modificaciones de forma para tener un mejor uso del instrumento y una mejor comprensión por parte de los evaluados (Ver anexo F).

La interpretación de este test se obtiene al sumar los resultados de acuerdo a las opciones Muy bien, Moderadamente bien, Un poco bien y Nada bien, que evidencia el desempeño laboral del docente y cuya interpretación es la siguiente:

- Muy bien: tiene el mejor resultado que el evaluado pueda obtener y esto significa que tiene un Desempeño Laborar muy bueno.
- Modernamente bien: este resultado refleja que el evaluado tiene buen dominio de de las labores y por lo tanto tiene un buen Desempeño Laboral.
- Un poco bien: este resultado muestra que el evaluado tiene poco dominio de las tareas y por lo tanto tiene poco Desempeño Laboral.
- Nada bien: es el mínimo resultado que el evaluado pueda obtener y se considera que esta persona no tiene un buen Desempeño Laboral.

Al aplicar la evaluación de desempeño laboral, se aplicaron dos pruebas, una fue la autoevaluación la cual fue hecha por cada uno de los docentes, y otra la hetero-evaluación que fue realizada por los directivos de los Centros Educativos los cuales evaluaron a cada uno de los docentes, respondiendo así las mismas preguntas que los docentes respondieron para luego hacer una comparación de las dos evaluaciones, y además sacer un promedio final entre ellas para relacionarlo con el test de Inteligencia Emocional.

4.3 Población

La población estaba constituida por dos tipos de actores sociales: las Instituciones y los Docentes. La población de Instituciones indagadas, la constituyeron 5 Centros Educativos privados de la Comuna 1 del Municipio de Itagüí que representan el 71 % del total de Instituciones de esta naturaleza que son en total 7 Instituciones Educativas que representan el 100%. Las cuales tienen la autorización de prestar sus servicios por parte de la secretaria de educación del Municipio de Itagüí.

De los 5 Centros Educativos, se tomó una muestra total de 15 docentes que representan el 100%, de los cuales se logró entrevistar 13 que corresponden al 87% de los participantes de esta investigación, ya que 2 docentes no dispusieron del tiempo necesario para la realización de las pruebas y no mostraron la voluntad para realizarlas.

4.4 Técnica de muestreo

Para la realización de esta investigación, se escogió el tipo de muestreo intencional o de conveniencia, buscando una muestra significativa en un grupo típico en este caso en una sola comuna del Municipio de Itagüí, ya que esta cerca al lugar de residencia de los investigadores de este proyecto.

4.5 Muestra

De acuerdo con la información suministrada por la Secretaria de Educación local serian un total de siete (7) Centros Educativos, de los cuales se trabajó con cinco (5) que representaron el 71%. De estos Centros Educativos se tomo un total de 13 docentes (87%) que había en ellos y que tenían relaciones de enseñanza-aprendizaje con los niños y niñas que se encuentran en edad preescolar y que estén matriculados en ellas.

Posteriormente de estas 7 guarderías, dos de ellos no dieron el apoyo para realizar la investigación, estas fueron: el Centro Educativo Cachorritos, la Directora considero que ellos no necesitaban de dicho trabajo, y en el Centro Educativo Comfama, la Coordinadora manifestó que por ser una empresa privada tenían restricciones para la realización de cualquier trabajo exterior. Luego de este inconveniente se decidió realizar el trabajo con cinco (5) Centros Educativos de Preescolar que son Privados y pertenecen a la Comuna 1 del Municipio de Itagüí. Las Instituciones Educativas que fueron finalmente incluidas en la investigación son:

1. Centro Educativo Marcelino y Sus Amigos.
2. Centro Educativo Adventista del Sur.
3. Centro Educativo Burbujitas
4. Centro Educativo Tilín Tilan
5. Centro Educativo Corazoncitos clown

4.6 Criterios de inclusión

- Docentes de niños y niñas en edad preescolar.
- Docentes de los Centros Educativos de preescolar privados, de la Comuna 1 del Municipio de Itagüí que voluntariamente participaron en la investigación.
- Docentes de los Centros Educativos privados de la Comuna 1, reconocidos por la Secretaria de Educación del Municipio de Itagüí, que aceptaran voluntariamente decidieron participar en esta investigación.

4.7 Criterios de exclusión

- Docentes de niños y niñas que no estén en edad preescolar.
- Docentes de Centros Educativos de preescolar que no sean privados y no están ubicados en la Comuna 1 del Municipio de Itagüí.
- Docentes de los Centros Educativos privados de la Comuna 1, que no estén reconocidos por la Secretaria de Educación del Municipio de Itagüí.

4.8 Hipótesis

- Existen relaciones evidenciables entre la Inteligencia emocional y el Desempeño laboral de los docentes de preescolar de los Centros Educativos que sean privados y que estén ubicados en la Comuna 1 del Municipio de Itagüí.

4.9 Procesamiento y análisis de la información

Para el procesamiento de la información se utilizó el SPSS, que es un programa estadístico informático muy usado en las ciencias sociales y las empresas de investigación de mercado. Es uno de los programas estadísticos más conocidos teniendo en cuenta su capacidad para trabajar con grandes bases de datos y un sencillo interface para la mayoría de los análisis. El programa consiste en un módulo base y módulos anexos que se han ido actualizando constantemente con nuevos procedimientos estadísticos.

Después de hacer las plantillas en el SPSS y vaciar la información, se procedió hacer el análisis de las variables y de toda la información en general. Según estos resultados se sacaron las conclusiones y las recomendaciones de dicha investigación.

4.10 Consideraciones éticas

Inicialmente como se mencionó en el marco ético, se solicitó por escrito a las Instituciones Educativas participantes la autorización para el ingreso y aplicación de los instrumentos. Antes de realizar la recolección de la información en los test, se presentó a cada individuo participante en esta investigación el consentimiento informado, donde se le comunicó en primera instancia a los docentes, de que se trata la investigación de la cual van a participar y luego de explicarle la confidencialidad de los nombres, y manifestarles que esta investigación si bien utiliza test para

evaluar el nivel de Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral, no pretende calificarlos sino que se busca encontrar la relación entre estas dos variables y solo es para efectos de la investigación, señalado esto se le pide el consentimiento por escrito, el cual deben firmar si tienen la voluntad de participar en dicha investigación.

También, la presente investigación, se realizó de acuerdo con la ley 1090 de 2006, por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología en Colombia, y se dicta el Código Deontológico y Biótico y otras disposiciones. Donde en el marco ético se mencionan artículos y numerales pertinentes para la investigación con seres humanos, en los cuales se destaca además de la confidencialidad mencionada anteriormente, y a demás de la contribución que debe hacer la investigación al desarrollo de la psicología y al bienestar humano, así como su contribución para el ejercicio profesional del psicólogo en las ciencias sociales. Así mismo se respetaron los derechos de autor, citando las fuentes bibliográficas desde donde fueron consultados o recuperados, bajo la norma APA sexta edición.

Además, para guardar la identidad de las personas que participaron en la investigación y para asegurar la confidencialidad de la información, los docentes fueron codificados de la siguiente manera: se utilizaron las letras de la A hasta la M para una fácil identificación, en los centros a los cuales pertenecen, se utilizó el siguiente instrumento, que facilitó la identificación:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	CÓDIGO IDENTIFICACIÓN DOCENTE	NOMBRE
C.E Marcelino y Sus Amigos	A
C.E Marcelino y Sus Amigos	B
C.E Adventistadel Sur	C
C.E Burbujitas	D
C.E Burbujitas	E
C.E Tilín Tilan	F
C.E Tilín Tilan	G
C.E Corazoncitos Clown	H
C.E Corazoncitos Clown	I
C.E Corazoncitos Clown	J
C.E Corazoncitos Clown	K
C.E Corazoncitos Clown	L
C.E Corazoncitos Clown	M

5. PRESUPUESTO

PRESUPUESTO GLOBAL TRABAJO DE GRADO				
RUBROS	FUENTES			TOTAL
	estudiantes	Institución IUE	Externa	
Personal	\$ 0	\$ 2.400.000	\$ 0	\$ 2.400.000
Material y suministros	\$ 174.000	\$ 0	\$ 0	\$ 174.000
Salidas de campo	\$ 200.000	\$ 0	\$ 0	\$ 200.000
Bibliografía	\$ 150.000	\$ 0	\$ 0	\$ 150.000
Equipos	\$ 1.600.000	\$ 0	\$ 0	\$ 1.600.000
Socialización	\$ 70.000	\$ 0	\$ 0	\$ 70.000
TOTAL	\$ 2.194.000	\$ 2.400.000	\$ 0	\$ 4.594.000

DESCRIPCIÓN DE MATERIAL Y SUMINISTROS				
Descripción de tipo de material y/o suministro	Costo			TOTAL
	Estudiante	Institución IUE	Extra	
1 resma tamaño carta	\$ 12.000	\$ 0	\$ 0	\$ 12.000
1 memoria USB	\$ 40.000	\$ 0	\$ 0	\$ 40.000
Impresiones	\$ 70.000	\$ 0	\$ 0	\$ 70.000
Argollado	\$ 22.000	\$ 0	\$ 0	\$ 22.000
Fotocopias	\$ 30.000	\$ 0	\$ 0	\$ 30.000
TOTAL	\$ 174.000	\$ 0	\$ 0	\$ 174.000

DESCRIPCION DE SALIDAS DE CAMPO				
Descripción de las salidas de campo.	Costo			TOTAL
	Estudiante	Institución IUE	Extra	
Visitas C.E	\$ 200.000	\$ 0	\$ 0	\$ 200.000
TOTAL	\$ 200.000	\$ 0	\$ 0	\$ 200.000

DESCRIPCION DE EQUIPOS				
Descripción de equipos	Costo			TOTAL
	Estudiante	Institución IUE	Extra	
Computador	\$ 1.500.000	\$ 0	\$ 0	\$ 1.500.000
Internet	\$ 100.000	\$ 0	\$ 0	\$ 100.000
TOTAL	\$ 1.600.000	\$ 0	\$ 0	\$ 1.600.000

DESCRIPCION DE MATERIAL BIBLIOGRAFICO				
Descripción de material bibliográfico	Costo			TOTAL
	Estudiante	Institución IUE	Extra	
Copias	\$ 90.000	\$ 0	\$ 0	\$ 90.000
Internet	\$ 60.000	\$ 0	\$ 0	\$ 60.000
TOTAL	\$ 150.000	\$ 0	\$ 0	\$ 150.000

DESCRIPCION SOCIALIZACION				
Descripción de equipos	Costo			TOTAL
	Estudiante	Institución IUE	Extra	
Impresiones	\$ 20.000	\$ 0	\$ 0	\$ 20.000
Internet	\$ 50.000	\$ 0	\$ 0	\$ 50.000
TOTAL	\$ 70.000	\$ 0	\$ 0	\$ 70.000

6. CRONOGRAMA.

La presente investigación se realizó según los siguientes pasos:

Descripción de las actividades realizadas	Meses											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Anteproyecto y Desarrollo del marco referencial y teórico.	X	X	X	X								
Aplicación de pruebas piloto de los test que miden inteligencia emocional y el desempeño laboral			X	X								
Aplicación de las pruebas escogidas para la recolección de datos de las dos variables.					X	X	X					
Tabulación de resultados, análisis y conclusiones.							X	X				
Realización del informe final									X	X	X	
Presentación de resultados											X	
Sustentación ante las instituciones educativas implicadas en la investigación											X	
Sustentación ante la IUE												X

7. MARCO REFERENCIAL

Antecedentes en la solución del problema

Al realizar un rastreo minucioso en bases de datos como: EBSCO, DIALNET, SCIELO, BVS – BIBLIOTECA VIRTUAL PSICOLÓGICA, ERIC, E-PRINT-NETWORK, REDALYC, CLACSO, eLAC- NACIONES UNIDAS-CEPAL, se encontraron diversas investigaciones con relación al tema investigativo de este proyecto. A continuación se mencionarán dichas

investigaciones para tener un pleno conocimiento de lo que se ha hecho frente al tema principal de este trabajo.

Título: Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín, Colombia (2005), revista de salud pública, Marzo, año/vol. 8 numero 001 - Universidad Nacional de Colombia – Bogotá Colombia – p. 63-

Autores: Natalia C. Restrepo-Ayala / Gabriel O. Colorado-Vargas / Gustavo A. Cabrera-Arena.

Localización: base de datos DIALNET

El objetivo de esta investigación fue explorar las manifestaciones de desgaste emocional y físico, de algunos docentes oficiales de Medellín en el año 2005, al trabajar bajo presión. La metodología que fue utilizada en la investigación fue la aplicación de encuestas para identificar los factores psicosociales que pueden generar desgaste emocional. Los resultados que arrojó la investigación, son la identificación de factores asociados al síndrome de Burnout y el agotamiento emocional. La conclusión a la cual llegó la investigación es que es recomendable para los docentes profundizar en la exploración de los factores personales, familiares y sociales, ya que esto puede incidir en las manifestaciones de estas problemáticas.

Títulos: Inteligencia emocional y Desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas, CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales, ISSN 1856-6189, Vol. 4, N°. 2, 2007 , p. 132-14.

Autores: María Carolina Araujo, Martín Leal Guerra

Localización: base de datos DIALNET.

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral del Nivel Directivo, en las Instituciones de Educación Superior Públicas del estado Trujillo, este estudio está basado en las teorías de, Goleman (1995, 1996, 2000), Chiavenato (2002), Robbins (2004) y Benavides (2002). Se realiza dentro del paradigma positivista, tipo descriptivo, cuantitativo correlacional, observacional, diseño no experimental transaccional correlacional causal. La población es finita, se restringe a los individuos con responsabilidad gerencial y jerarquía de supervisores. Se diseñaron dos instrumentos, tipo escala Likert. Se demostró la existencia de una relación alta y positiva entre las variables estudiadas.

Título: Inteligencia emocional y comunicación gerencial efectiva en los directivos de educación básica, REDHECS: Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social, ISSN 1856-9331, Año 3, N°. 5, 2008, p. 129-140.

Autores: María González Pineda.

Localización: base de datos DIALNET

Esta investigación tuvo como propósito fundamental determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y Comunicación Gerencial Efectiva en los Directivos de Educación Básica. El tipo de investigación fue descriptiva correlacional, con un diseño no experimental, transversal y de campo. La población fue de 100 docentes y 20 directivos de los cuales no se extrajo ninguna muestra. Se les aplicó respectivamente dos instrumentos con 42 ítems con alternativas de respuesta de: siempre, casi siempre, casi nunca y nunca. La metodología para el procesamiento de los datos fue la estadística descriptiva. La correlación se efectuó a través de la fórmula de Pearson, dando como resultado una correlación de positiva media a positiva

considerable entre las variables inteligencia emocional y comunicación gerencial efectiva. Se concluyó que los docentes y directivos tienen una visión un tanto discrepante. Sin embargo, ambos grupos consideran la inteligencia emocional como un elemento relevante en la comunicación gerencial efectiva dentro de la Educación Básica.

Título: Docentes emocionalmente inteligentes, Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado, ISSN 1575-0965, Vol. 13, Nº. 1, 2010 (Ejemplar dedicado a: Alta Habilidad. Superdotación y Talento), p. 41-49.

Autores: Rosario Cabello González, Desiree Ruiz Aranda, Pablo Fernández Berrocal.

Localización: base de datos DIALNET

En esta investigación se describió la importancia de completar la formación del profesorado con el aprendizaje y desarrollo de aspectos sociales y emocionales. Y se entiende la inteligencia emocional (IE), como complemento del desarrollo cognitivo de profesorado y alumnado, entra en el contexto educativo. Se revisó el modelo de habilidad de Mayer & Salovey (1997), algunos de los programas de mejora socio emocional diseñados para el profesorado, y algunas actividades para el desarrollo de la IE en el docente.

Título: Emociones positivas y bienestar laboral, Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención, Nº. 74, 2010 , p. 22-27.

Autores: Eva Garrosa Hernández, Bernardo Moreno, Mar Boada, Luis Manuel Blanco.

Localización: base de datos EBSCO

Los autores de este artículo demuestran que las emociones positivas proporcionan resultados favorables en el trabajo a través de un proceso que conlleva, al menos, tres elementos: 1) Las emociones positivas tienen efectos deseables con respecto a la actividad en la tarea, la persistencia y el funcionamiento cognitivo; 2) Las personas con emociones positivas se benefician más de las acciones de los otros al verse influidos por ellos y 3) Se producen más conductas altruistas y de cooperación con los otros. Todo ello derivaría en unos resultados favorables en el lugar de trabajo. En esta investigación no se conoce muy claramente la metodología utilizada pero si hay una buena descripción de los resultados que arrojo dicha investigación.

Título: Emociones y salud en el trabajo: Análisis del constructo "trabajo Emocional " y propuesta de Evaluación, Revista Latinoamericana de Psicología, 2010, vol. 42 Issue 1, p. 63-73, 11p, 4 Gráficos.

Autores: Bernardo Moreno Jiménez, Herrer Macarena Gálvez, Rodríguez Carvajal Raquel Hernández Eva Garrosa.

Localización: base de datos EBSCO

El objetivo de esta investigación fue el estudio y análisis de la construcción de la emoción laboral y la naturaleza multidimensional, así como para desarrollar un instrumento para evaluar la emocionalidad, sino también las reglas de organización que regulan los requisitos emocionales de los roles de trabajo. En cuanto a validez de criterio, los resultados arrojan que hay una relación

entre la emoción laboral y el agotamiento, al analizar los datos que arrojó esta investigación se llegó a la conclusión que la emoción en el trabajo varía según el área de desempeño laboral.

Todas estas investigaciones ayudaron a tener un acercamiento más profundo en relación a las investigaciones que se han realizado frente a la problemática de investigación y además se describe la solución y las conclusiones a las que se ha llegado, permitiendo así tomar esto como referente para el desarrollo de este proyecto.

Para el análisis de la información tomamos como base, tres investigaciones con relación al CUADRO DE CE, que aportaron claridad a esta investigación, estas investigaciones son las siguientes:

Título: Evaluación de la inteligencia emocional en el proceso de selección de personal. 8 de Agosto de 2005, Universidad de San Carlos de Guatemala Escuela de Ciencias Psicológicas, Guatemala.

Autores: Omar D. Marroquin-Alvizures.

Localización: base de datos DIALNET

Existe un Programa Piloto de Psicología Industrial en la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Dentro de la implementación curricular de dicho

programa, en el módulo de selección de personal, se imparten conocimientos sobre evaluaciones de coeficiente intelectual, habilidades (numérica, verbal y de comparación), y de personalidad. También se instruye sobre la entrevista de trabajo para conocer y confirmar datos del candidato y determinar así quien es el más idóneo para ocupar la plaza vacante.

Título: Inteligencia emocional y los estilos de abordaje de conflictos organizacionales adoptados por gerentes éxitos de Venezuela. 22 de Noviembre de 2005, Universidad Católica Andrés Bello, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Escuela de Ciencias Sociales Relaciones Industriales, Venezuela.

Autores: Carol. Gómez / Scarlet. Gutiérrez

Localización: base de datos DIALNET

El propósito de la presente investigación fue determinar la relación entre inteligencia emocional y los diferentes estilos de abordaje de conflictos organizacionales adoptado por los 100 gerentes más exitosos de Venezuela según la revista GERENTE 2004, es decir, detectar si a través de un alto o bajo coeficiente emocional los ejecutivos de alto nivel tienden a adoptar algún estilo de abordaje de conflictos en particular, dicho de otro modo saber si la inteligencia emocional está directamente relacionada con el manejo de los estilos específicos, para lo cual se utilizó una muestra de 100 gerentes divididos en 10 estratos, los cuales estaban compuestos a su vez por 10 gerentes cada uno. Sin embargo cabe destacar que se presentó una muerte experimental de 18% de la muestra inicial de 100 gerentes, reduciéndose dicha muestra a 82 gerentes.

Título: la inteligencia emocional en el docente-investigador de LUZ, Diciembre del 2005 Departamento de Investigación, Escuela de Comunicación Social, Facultad de Humanidades y Educación, Universidad de Zulia, Maracaibo Venezuela.

Autores: Leticia. Prieto / Ligia. Pílera

Localización: base de datos DIALNET

Este artículo muestra el análisis de las características emocionales presentes en los investigadores del Centro de Documentación e Investigación Pedagógica de LUZ. Se diseñó un estudio descriptivo sobre la población de investigadores del CEDIP basado en los principios de Goleman y Cooper y Sawaf para medir la variable. Se concluyó que los investigadores consideran que solo en la escala de integridad poseen un manejo óptimo de sus habilidades emocionales. Mientras que en las presiones del trabajo, conciencia emocional de otros, intención, perspectiva, salud general, calidad de vida y cociente de relación expresaron un manejo diestro de las mismas.

Título: Cálculo del coeficiente emocional en directivos de agencias automotrices de la ciudad de Xalapa Veracruz. Febrero de 2009, Universidad Veracruzana, facultad de contaduría y administración, Xalapa Veracruz.

Autores: María. T. Piñero

Localización: base de datos DIALNET

La inteligencia emocional determina la capacidad potencial de que dispondremos para aprender las habilidades prácticas, es decir, la combinación de destreza y experiencia en nuestras habilidades y capacidades técnicas utilizadas en el desarrollo de nuestra vida cotidiana, basadas en el autodomínio o la conciencia de uno mismo, el autocontrol, la motivación, la empatía o conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones de los demás y las habilidades sociales o capacidad de relación.

8. MARCO TEÓRICO

8.1 La inteligencia

La inteligencia ha tenido varias definiciones a lo largo de la historia de la humanidad, entre ellas se encuentran las definiciones que hablan de los tres modelos de inteligencia reconocidos por Linn 1989 (citado en Rueda, 2005), estos son: “los modelos compuestos, mixtos y esenciales de la inteligencia” (p.1), los cuales serán explicados posteriormente. Otra definición muy completa es la que propone Saz (2000) afirmando que:

La inteligencia es la capacidad general de adaptación a situaciones nuevas mediante procedimientos cognitivos. Capacidad para adaptarse a un ambiente o a varios, para realizar abstracciones, pensar racionalmente, solucionar problemas, aprender nuevas estrategias por medio de la experiencia o llevar a cabo

comportamientos dirigidos a metas. La adquisición de la inteligencia, depende tanto de factores genéticos como ambientales, la inteligencia anticipa, constituye, utiliza símbolos y establece conexiones entre informaciones diversas y alegadas en el espacio y en el tiempo (p.157).

Es por ello, que en cada situación u obstáculo nuevo que nos presenta la vida se utiliza la inteligencia para crear estrategias que permitan adaptarse a las situaciones o resolver los obstáculos que lleven a alcanzar las metas esperadas.

Modelos compuestos de la inteligencia

De acuerdo a este autor, un modelo compuesto de inteligencia se asemeja u un compuesto químico, porque se explica que cada uno sus elementos constitutivos, entran en proporciones precisas para hacer parte de un todo, que adquiera funcionalidad, estos elementos constitutivos se van desarrollando a lo largo de la existencia del sujeto como parte de su proceso de vida y además pueden tener implicaciones parecidas en la adaptación y en los logros del sujeto.

Conforme con este modelo se encuentra la definición de inteligencia de Epicuro, en el S. III y II AC. (Citado en Rueda, 2005) “consideraba que la inteligencia, como parte constitutiva del alma, era formada por un conjunto de átomos ligados al cuerpo y dependiente de él” (p.2) en otras palabras, el ser humano tienen una cantidad determinada de átomos y entonces con ese

número de elementos constitutivos formara su alma y su inteligencia para desarrollarse y obtener logros importantes es su vida. En otras palabras Epicuro no habla de diferencia entre elementos ni entre sujetos. Este modelo básicamente exponía que la diferencia intelectual entre las personas era muy modesta y que la diferencia la marcaba el esfuerzo individual del sujeto que perseveraba en lograr sus metas.

Modelos mixtos de la inteligencia

Este tipo de modelos consiste en lo siguiente: los modelos integran una mezcla como en química en la que los elementos que constituyen la misma, no deben tener prioritariamente una proporción específica para funcionar, por ejemplo la cantidad de limón y azúcar en una limonada, comparándolo con la inteligencia, las capacidades que conforman la misma se encuentran en distintas proporciones e intensidades en cada sujeto y sin embargo no cambia su característica de inteligencia, a continuación se presentan algunas definiciones para entender mejor este modelo.

Una definición basada en este modelo es la de Linn 1962 (citado en Rueda, 2005), él “consideraba que la inteligencia era un repertorio entero de habilidades adquiridas, conocimientos y tendencias de generalización que están disponibles en cualquier periodo de tiempo” (p.3).

Otro autor que estaría en este modelo sería Howard Gardner 1999 (Citado en Rueda, 2005), quien habla de las Inteligencias Múltiples, porque si bien no hace un énfasis en que las habilidades de cada individuo sean adquiridas, si expresa que las personas tienen un rango de capacidades y potencialidades o inteligencias múltiples que colectiva o individualmente pueden tener diferentes funciones. (pp. 3-4).

También Bergson, a finales del S. XIX. (Citado en Rueda, 2005) expresaba que la inteligencia era “la facultad de fabricar ciertos objetos artificiales para hacer instrumentos y variar indefinidamente en su fabricación. La inteligencia es la facultad de fabricar y emplear instrumentos organizados” (p.4) este concepto es interesante ya que se refiere a crear objetos manualmente objetos nuevos y lo cataloga como un elemento constitutivo de la inteligencia.

Aunque autores como Gardner, indican que esta definición solo sería un tipo de inteligencia, la kinestética o la artística.

Las mismas ideas de Gardner sobre el individuo inteligente del siglo XXI el cual identifica como un analista de símbolos capaz de analizar números y palabras y como maestro del cambio ya que adquiere fácilmente nueva información, hacen parte de este modelo mixto de inteligencia. Ya que si bien los dos poseen inteligencias relacionadas, no está en la misma proporción porque en cada uno primarían distintas capacidades, pero con igual importancia.

Modelos esenciales de la inteligencia

Este modelo se refiere a que todas las distintas habilidades intelectuales, se originan de un elemento básico el cual es; la esencia de la inteligencia es decir de la inteligencia en sí.

De acuerdo a esto, autores como Eynseck (Citado en Rueda, 2005) pensaba que la inteligencia “dependía de la rapidez de respuesta a trabajos que involucraban un tiempo de reacción compleja” (p.6), o sea de la velocidad de respuesta a estímulos.

Otros pensadores como Montaigne en el S. XVI, (Citado en Rueda, 2005) quien afirmaba que el único campo de la inteligencia era en sí misma, puesto que este autor pensaba que los sentidos no podían dar una imagen acertada, siempre era equivocada y lo verdadero sería lo que concebimos de la inteligencia en sí, en otras palabras, este filósofo no creía en las fuentes de información sino en las interpretaciones que hacen los propios sujetos. (p. 6)

El filósofo del S XVI, Descartes (Citado en Rueda, 2005), decía que “la inteligencia era una función que el ser humano puede aprender a aprovechar para su beneficio, o, en sus palabras el medio para adquirir una ciencia perfecta respecto a una infinidad de cosas” (p.7), este considera a la inteligencia no como partes constitutivas, sino a la inteligencia como una facultad en sí, en su propia esencia.

Otra definición que encaja dentro de este modelo de la inteligencia es la que dice que esta es heredada por medio de los genes. Finalmente, se dieron definiciones de tipo filosófico, espiritual y religioso como las de Sócrates en el siglo IV quien pensaba que la inteligencia consistía en gobernarse a sí mismo, para San Pablo la inteligencia era la función que permitía al ser humano conocer a Dios, por su parte Santo Tomás de Aquino pensaba que la inteligencia es el puente entre la materia y el pensamiento, para Da Vinci, la liberación del espíritu. Todas estas definiciones sin lugar a duda con un toque de romanticismo y particularidad.

8.2 Las emociones

El termino emoción proviene del latín “moveré” moverse hacia. Este término tiene diversas definiciones dadas por muchos autores, por esta razón se tomaran algunas definiciones para tener un claro conocimiento del tema.

“Las teorías conductistas de Watson y Skinner definen la emoción como una tendencia a actuar de determinada manera” (Citado en Vallés y Vallés, 2003, p.27). En cuanto a los términos que da la psicología se define la emoción como: “el estado afectivo intenso y relativamente breve, acompañado de fuertes movimientos expresivos y asociados a sensaciones corporales” (Vallés y Vallés, 2003, p.27).

Otras definiciones inciden en el peso específico que poseen las estructuras cerebrales tales como, la teoría que sostienen, Iglesias, Loeches y Serrano 1989 (Citados en Vallés y Vallés, 2003), cuando afirman que: “las emociones básicas son estados discretos del organismo, determinados genéticamente y regulados por estructuras nerviosas subcorticales, que tiene un valor adaptativo para los individuos bajo determinadas circunstancias estimulares” (p.28).

Definiciones de la emoción como la de Goleman 1996 (citado en Vallés y Vallés, 2003) “se refiere a un sentimiento y a los pensamientos, los estados biológicos, los estados psicológicos y el tipo de tendencias a las acciones que lo caracterizan” (p.28).

Una de las definiciones más concretas es la de Bisquerra 2000, (citado en Vallés y Vallés, 2003), que dice: “la emoción es un estado complejo del organismo caracterizado por una excitación o perturbación que predispone una respuesta organizada. Las emociones se generan habitualmente como respuesta a un acontecimiento externo o interno” (p.28).

Este autor hace una síntesis de los diferentes enfoques en cuanto a la definición de las emociones, donde estas serían reacciones a los conocimientos que recibimos del interactuar con el entorno. Y la intensidad emocional está en función de las evaluaciones de carácter subjetivo que se efectúan de acuerdo a como el conocimiento que se obtiene del ambiente afecta el bienestar del individuo. En las evaluaciones subjetivas intervienen:

- Conocimientos previos
- Creencias
- Objetivos personales
- Percepción de ambiente provocativo entre otras.

Las emociones dependen de lo que es significativo para el individuo. Si la emoción es muy aguda se pueden presentar disfunciones intelectuales o trastornos emocionales, entre ellos: fobia, estrés y depresión. Por lo tanto el aporte que hizo Bisquerra (2000) da cuenta de cómo influye el entorno en relación con las emociones que manifiesta el individuo, cuyo ímpetu le pueden generar una intensidad de bienestar o malestar.

Características conductuales de las emociones

El dispositivo conductual de las emociones es el “expresivo”: como son las expresiones verbales, gestos faciales y conductas motoras, cada una de las emociones soporta alguna de estas expresiones o una asociación de ellas. Así mismo a los estados de ánimo o sentimientos que provienen de las emociones les pertenece, como lo señala Vallés y Vallés, (2003) “una manifestación conductual en forma de actitud física y expresión, un dispositivo cognitivo: creencias, pensamientos, razonamientos, atribuciones, entre otros que los mantienen y gobiernan” (p.43).

Asimismo, en las expresiones de la cara el individuo puede determinar el carácter de la experiencia emocional; porque cuando una persona está emocionada, los neurotransmisores envían el mensaje desde el Sistema Nervioso Central hasta los músculos de la cara, estas expresiones emocionales faciales contienen un alto valor comunicativo y que de acuerdo a cada cultura se interpretan de forma diferente.

Además, cada emoción genera un tipo de contenido verbal propio, por ejemplo, la alegría produce comentarios ajustados a las circunstancias que la han generado, asimismo, la ira genera comentarios verbales referentes a la amenaza y la agresión, el miedo produce dos reacciones, una es la expresión de gritos o manifestaciones de auxilio y la otra es inhibir la emoción.

Características psicofisiológicas de las emociones

Las emociones producen respuestas somáticas caracterizadas por alteraciones funcionales en los diferentes, aparatos, sistemas, músculos y órganos del cuerpo, algunas manifestaciones que se generan son: la piel altera su temperatura, en algunos lugares se produce mayor afluencia de sangre, produciendo, palidez, frío, enrojecimiento entre otros. También se presentan, alteraciones del ritmo cardiaco, respuesta pupilar lenta, movilidad gastrointestinal lenta, tensión muscular, además la presión sanguínea aumenta.

Uno de los dispositivos psicofisiológicos que más se manifiesta somáticamente es la ansiedad, ya que presenta una extensa sintomatología que afecta tanto el comportamiento de la persona como sus diferentes sistemas y aparatos. Y si la ansiedad es muy aguda aumentan estos síntomas en intensidad o extensión.

Características cognitivas de las emociones

Las cogniciones de las personas tienen un papel fundamental en el mantenimiento de las emociones y también en la conmoción emocional que se presenta en el comportamiento. Entre las cogniciones se pueden mencionar, los razonamientos, las creencias, los esquemas de conocimiento y las atribuciones.

Asimismo, las atribuciones procesan un papel muy importante en el origen de estados emocionales, esta consiste en la retribución de causa a los acontecimientos y de acuerdo a como retribuimos dichas causas a lo que ocurre en el ambiente, se producirán las interpretaciones, en algunas ocasiones estas pueden ser erróneas, generando así estados de ánimo negativos, los cuales son: la tristeza, la ansiedad, la decepción, la frustración, la depresión y a causa de esto se puede producir baja autoestima.

Agregando a lo anterior, cuando la persona presenta estados emocionales negativos, se generan respuestas de rumiación estos se refieren a pensamientos repetidos y descriptivos

relacionados a un aspecto parcial de la emoción negativa, centrando la atención de la persona en el sí mismo.

8.3 Inteligencia emocional

Si bien, es importante el estudio y desarrollo que ha realizado la psicología sobre la influencia de nuestras emociones concerniente al pensamiento, conductas, percepciones, actitudes y desempeño social, es en la actualidad donde se ha articulado a esta el concepto de inteligencia que históricamente se ha relacionado con la capacidad de raciocinio lógico, memoria, pensamiento abstracto y también con las habilidades matemáticas espaciales y actitudes manuales o perceptivas. La inteligencia emocional la han definido algunos autores de la siguiente manera:

Salovey y Mayer 1990 (citados en Vallés y Vallés, 2003) emplearon por primera vez en sus publicaciones la expresión Inteligencia Emocional (IE), describiendo cualidades emocionales como la empatía, la expresión y la comprensión de los sentimientos, el control de nuestro genio, la independencia, la capacidad de adaptación, la simpatía, la capacidad de resolver los problemas de forma interpersonal, la persistencia en el logro de objetivos, la cordialidad, la amabilidad y el respeto a los demás (p.90).

Por otra parte, Martineaud y Engelhart 1997 (Citados en Vallés y Vallés, 2003) precisan la inteligencia emocional como: “la capacidad para leer nuestros sentimientos, controlar nuestros

impulsos, razonar, permanecer tranquilos y optimistas cuando nos vemos confrontados a ciertas pruebas y mantenernos a la escucha del otro” (p.90).

También, Howard Gardner 1982, (citado en Piñero, 2009), en su teoría sobre las inteligencias múltiples, habla de las inteligencias personales articuladas a la inteligencia emocional, y estas inteligencias comprenden la inteligencia personal y la inteligencia intrapersonal cuyas definiciones son las siguientes:

La inteligencia personal: es la capacidad de comprender a las otras personas e interactuar eficazmente con ellas, es el pilar fundamental en las relaciones con los demás, esta incluye; la sensibilidad y expresiones faciales, los gestos, la voz y las posturas, así como habilidades para responder. Los individuos que tienen un alto nivel en esta inteligencia se les hace sencillo entender a las otras personas, son comunicativos, tienen la capacidad de resolver conflictos, de hacer amigos fácilmente, además son personas empáticas y que saben escuchar (p. 18).

La inteligencia intrapersonal: es la capacidad de construir una percepción precisa acerca de sí mismo, además de ser hábil para organizar y dirigir su propia vida, tiene características como la auto comprensión, la auto estima y la auto disciplina, las personas que poseen esta clase de inteligencia se dan cuenta fácilmente de sus fortalezas y debilidades, también son personas reflexivas y que siguen sus deseos. Es importante señalar que esta inteligencia se destaca en los psicólogos (p. 19).

Finalmente, Daniel Goleman (1995) afirma que el éxito de un individuo no depende de su coeficiente intelectual o sus estudios académicos, sino de la inteligencia emocional que posee, este autor define la inteligencia emocional como la capacidad de reconocer los sentimientos personales y los de los demás individuos, que contribuyen a manejar bien las emociones y tener relaciones más fructíferas con quienes acompañan la existencia.

Para concluir, se puede decir que el propósito de la inteligencia emocional es aprender a pensar antes de actuar, en otras palabras en el instante en que se aprenda a conocer las emociones y reacciones ante diferentes acontecimientos, se va adquiriendo capacidad para razonar las situaciones y procesarlas, con el objetivo de responder de una manera menos impulsiva ante estas. Además, es importante en la relación con el otro, en el trabajo, la escuela o en sociedad, tener en cuenta los sentimientos de las otras personas identificándolos y considerándolos ya que esto contribuye a tener una mejor calidad en las relaciones interpersonales.

8.4 CINCO RASGOS PRINCIPALES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE ACUERDO A DANIEL GOLEMAN

8.4.1 Autoconocimiento emocional

En nuestra vida cotidiana se hace necesario tomar decisiones difíciles, donde se requiere de la razón, sin embargo es importante prestar atención a las emociones, la intuición y las

corazonadas en diversas situaciones, porque en realidad estas contienen mensajes emocionales que brindan información valiosa para la toma de decisiones, estas son muy importantes en el ambiente laboral, enfatizando en el educativo ya que es allí donde el docente debe tomar las mejores decisiones sobre estrategias metodológicas que faciliten el aprendizaje de los estudiantes. Esta información requiere del reconocimiento de las propias emociones.

Además, las personas que tienen la capacidad de reconocer sus emociones como lo dice Piñero (2009) “saben qué emociones están sintiendo y por qué, comprenden los vínculos existentes entre sus sentimientos, sus pensamientos, sus palabras y sus acciones. Asimismo, conocen el modo en que sus sentimientos influyen sobre su rendimiento” (p. 25).

También, las personas con alta inteligencia emocional son conscientes de sí mismos ya que entienden sus emociones lo que los lleva a no dejar que se reflejen sus sentimientos, porque suelen ser muy honestos consigo mismos comprendiendo bien sus fortalezas y debilidades.

Ahora bien, las personas que desarrollan esta habilidad dirigen de una mejor manera su vida. Por el contrario, las personas que carecen de esta habilidad para reconocer sus propios sentimientos serán vulnerables ante las emociones y se verán expuestos y desbordados por estas.

Este autoconocimiento o conciencia emocional, comienza por reconocer el flujo de sentimientos que se tienen y dan cuenta que estas emociones afectan todas las percepciones, pensamientos y acciones, además el conocimiento de los sentimientos permite establecer como estos afectan a las otras personas.

Por otra parte, el conocimiento de las emociones se puede ver en las opiniones de las otras personas, es por ello que algunos individuos buscan la opinión del otro para saber cómo se está comportando, en un ambiente laboral, educativo, social etc., y así se retroalimentan para mejorar en los aspectos débiles.

En otro aspecto, el conocimiento de las emociones está relacionado con la autoconfianza, esta autoconfianza se refleja en las otras personas quienes tienen la percepción del individuo como alguien sobresaliente e influyente, además las personas con autoconfianza suelen ser eficaces en su desempeño laboral ya que son perseverantes ante las dificultades que se les presenta.

8.4.2 Control emocional

Este elemento se refiere a la capacidad de controlar los sentimientos y los impulsos conflictivos, para disminuir el estrés que pueden generar emocionalmente. Sin embargo no debe mal interpretarse con un exceso de control emocional ya que la represión de los sentimientos tiene repercusiones tales como obstaculizar las funciones intelectuales y el equilibrio en las relaciones interpersonales entre otros.

Las personas que tienen esta habilidad, controlan los propios sentimientos y los adaptan a cualquier situación, en otras palabras eligen como expresar sus sentimientos, además son personas que no se enojan fácilmente y no toman decisiones impulsivas porque piensan antes de

actuar, y tienen la capacidad de estar concentrados a pesar de las presiones en diferentes situaciones de la vida.

Ahora bien, al desempeñar un trabajo es necesario responsabilizarnos del estado mental, ya que como lo señala Piñero (2009) “El estado de ánimo influye poderosamente sobre el pensamiento, la memoria y la percepción” (p.37), es por ello que cuando un sujeto se enoja es porque frecuentemente se recuerdan los incidentes que alimentan la ira, porque los pensamientos giran constantemente entorno al objeto que provocó el enfado, además la irritabilidad genera sesgos de la visión del mundo influyendo en cualquier comentario, que en mejores circunstancias se tomaría positivamente, estando irritado se percibiría como una prueba de hostilidad. Es importante destacar que el saber controlar la tiranía de los estados de ánimo es fundamental para desempeñar cualquier tipo de actividad humana y dentro de estas un trabajo productivo.

Además, las personas que autocontrolan las emociones, en el ámbito laboral se adaptan con mayor facilidad al cambio, están abiertas a una nueva manera de hacer las cosas y son flexibles al reconocer las diferentes perspectivas de una situación, estas personas se sienten cómodas con la innovación y son creativas al desempeñar su trabajo.

8.4.3 Automotivación

Las personas que tienen un nivel alto de inteligencia emocional generalmente se automotivan, incluso están dispuestos a aplazar los resultados inmediatos ya que buscan alcanzar el éxito y se motivan para ello aunque requiera un largo periodo de tiempo, son personas con iniciativa que

quieren aprovechar las oportunidades y alcanzar los objetivos más allá de lo que se promete, también son personas productivas y eficientes en su desempeño laboral.

Ahora bien, las personas se motivan por un propósito claro que les llama la atención, esto les permite tener un estado de búsqueda permanente y así mantener la mente creativa para encontrar soluciones. Al realizar cualquier labor si esta apasiona al sujeto realmente, la motivación será tal que se trabaje y se tenga la sensación de no realizar un mayor esfuerzo, ya que hay una adaptación tal por lo que se quiere, que produce placer hacerlo, esto demostraría que los incentivos en el trabajo no son la única manera, ni la más adecuada para que las personas den el máximo rendimiento, lo ideal es que estén totalmente a gusto con el oficio que desempeñan.

Agregando a lo anterior, las personas aprenden de una mejor forma y más fácilmente, si están completamente motivados en el oficio que están realizando, esto lleva a querer practicarlo más y por ende se va adquiriendo un mejor desempeño en él.

Para concluir, entre las investigaciones que se han realizado sobre los trabajadores que sobresalen en las empresas estos tienen características de motivación, como lo dice Goleman 2007, (citado en Piñero, 2009) “los estudios que se han dedicado a comparar a los ejecutivos “estrella” con los mediocres nos indican que aquellos presentan rasgos característicos de la motivación de logro ya que son más comunicativos y asumen más riesgos” (p. 48), por el contrario aquellos sujetos que presentan una motivación de logro baja, tienen actitudes indiferentes e ilusorias, además los objetivos que se proponen son demasiado sencillos.

8.4.4 La empatía

La empatía es el reconocimiento de las emociones ajenas y es otra de las habilidades que posee la persona en el autoconocimiento emocional, es fundamental porque permite reconocer las necesidades y los deseos de los otros conllevando así a relaciones más eficaces. Las personas con empatía tienen un adecuado reconocimiento de los sentimientos de los otros sujetos incluso si estos no son obvios, las personas que tienen este elemento de la Inteligencia Emocional suelen ser excelentes en el manejo de las relaciones, saben escuchar y se les facilita relacionarse con los demás.

También, la esencia de la empatía como lo señala Piñero (2009) “consiste en darse cuenta de lo que sienten los demás sin necesidad de que lleguen a decírnoslo, aunque los demás pocas veces nos expresen verbalmente lo que sienten” (p. 54), sin embargo estas expresiones si se dan, se pueden percibir en el tono de voz, la expresión facial y otros aspectos de la comunicación no verbal. Es necesario que para percibir estas formas de comunicación se usen los elementos básicos de la Inteligencia Emocional como son: el autoconocimiento y el autocontrol de las emociones porque si no se es capaz de conocer los propios sentimientos será más difícil conocer los de las otras personas. El nivel de dominio que se presenta de empatía es el que determina la capacidad de competencia social; por otra parte, las características de la empatía que se relacionan con el ambiente educativo laboral según Piñero (2009) son las siguientes:

- Comprensión de los demás: experimentar los sentimientos de las otras personas y mostrar interés por sus preocupaciones.

- Orientación hacia el servicio: reconocer y satisfacer las necesidades de las otras personas.
- Desarrollo de los demás: enterarse de las necesidades de desarrollo de los demás y aportar a su satisfacción.
- Aprovechamiento de la diversidad: ayudarse de la diversidad para aprovechar las situaciones que se puedan presentar.
- Consciencia política: tener la capacidad de reconocer las corrientes políticas y sociales subyacentes a toda organización educativa. (pp. 55-56).

La empatía es fundamental para llevar a cabo de una mejor manera cualquier trabajo que exija relaciones interpersonales, como por ejemplo la psicología, donde se necesita una lectura precisa de los sentimientos del paciente para orientar de una manera más el proceso psicoterapéutico.

8.4.5 Habilidades Sociales

La capacidad de relacionarse es en gran medida la habilidad de producir sentimientos en las demás personas, esta habilidad es el principio en el que se sustenta la popularidad, el liderazgo y la eficiencia interpersonal. Los individuos que poseen esta cualidad tienen mejor éxito en las relaciones interpersonales.

Además, la transmisión del estado de ánimo de un individuo a otros sujetos tiene mucha importancia ya que al leer la expresión de sus emociones, esta indica a qué atendernos y cómo y cuándo se debe actuar frente a estas emociones que se identifican, las cuales pueden ser temor,

tristeza, alegría, odio, duda, deseo entre otras. También, si se tiene esta habilidad social se influenciara a las personas de acuerdo a su emoción como puede ser en el caso de las ventas o en la búsqueda de un mejor rendimiento de un sujeto en el trabajo o estudio.

Otros aspectos que poseen las personas con habilidades sociales es la capacidad de comunicación, estas personas buscan comprenderse mutuamente y por ende no tienen mayores dificultades en compartir la información, también son personas que saben escuchar a los demás.

Otra característica importante en las personas con habilidades sociales, es el manejo de conflictos ya que como lo señala Piñero (2009) “las personas hábiles en el manejo de conflictos manejan a las personas difíciles y las situaciones tensas con diplomacia y tacto” (p. 71). Esta habilidad les permite encontrar soluciones que satisfagan a las personas implicadas en la situación conflictiva.

Finalmente, otros aspectos importantes de las personas con habilidades sociales es el liderazgo y el trabajo en equipo; son líderes porque tienen la capacidad de tomar decisiones y decirles a otras personas lo que tienen que hacer sin necesidad de ser arrogantes y por el contrario mostrando carisma y persuasión para el logro de los objetivos, en el trabajo en equipo son personas que aportan por sus características de liderazgo pero también saben escuchar y atender los aportes y opiniones de sus compañeros.

8.5 EDUCAR CON INTELIGENCIA EMOCIONAL

El sistema educativo el cual es una de las instituciones sociales más relevantes, se encuentra dentro de un proceso de cambios contenidos en el conjunto de las transformaciones sociales generados por la innovación tecnológica y principalmente por la evolución de las tecnologías de la información y la comunicación, también influyen los cambios significativos que se dan en las relaciones sociales, además por un nuevo pensamiento de las relaciones tecnología-sociedad que establecen las relaciones usuales de tecnología-educación.

En cada época hay diferentes instituciones educativas, adecuando los procesos educativos a las circunstancias de la misma. En la actualidad la adecuación presume cambios en los modelos educativos, cambios en los beneficiarios de la formación y cambios en el ambiente donde se da el aprendizaje de los alumnos.

Si bien en los cambios educativos es muy relevante el impacto que la tecnología está generando en los estilos de vida, de igual manera es importante un movimiento paralelo que está ocurriendo, donde se destaca la necesidad y prioridad de educar las emociones y los sentimientos, en los docentes y alumnos en su vida diaria.

La experiencia enseña que para que se facilite el aprendizaje y la creatividad es importante crecer tanto a nivel intelectual como emocional, porque si se poseyeran los equipos más modernos, los mejores escenarios y se tuviera cierta capacidad intelectual, pero no hay motivación, y colaboración en el trabajo en equipo, estas problemáticas tendrían muy probablemente que ver con falencias en la parte emocional.

De acuerdo con González (2008), “cuando la educación no incluye los sentimientos, no pasa de ser una simple instrucción, la ciencia actual refuerza aún más esta convicción de tantos alumnos, padres y maestros, que les gustaría variar el proceso” (p.2).

En los laboratorios de psicología experimental, se ha demostrado la importancia que las emociones tienen como consecuencia positiva en cuanto al rendimiento académico y el afianzamiento de la memoria. Es decir si se leyeran dos textos complejos, se recordaría mejor aquel que posee alto contenido emocional.

La Inteligencia Emocional, debe partir del convencimiento de que en la escuela deberían promoverse situaciones que generaran el desarrollo de la sensibilidad de los alumnos y profesores, sobre el postulado de que en el quehacer educativo comprende, lo físico, lo mental, lo afectivo, lo social en integralidad.

Ahora bien, cuando se concientiza de la importancia de la Inteligencia Emocional, surge la pregunta sobre si dicha Inteligencia se puede aprender y desarrollar, según los expertos está claro que esto es posible, y mientras más temprano se inicien los procesos enseñanza aprendizaje socio-emocionales, se obtendrán mejores resultados.

8.5.1 Importancia de la educación emocional

La educación emocional es una respuesta educativa a las problemáticas sociales que requieren atención en el ambiente académico, tales como el estrés, la violencia, la depresión, el consumo de

sustancias psicoactivas entre otros, es en estas circunstancias donde las emociones tienen un papel fundamental en el ambiente académico, ya que en muchas ocasiones no sabemos distinguirlas, y tampoco regularlas.

Si bien, se pueden regular las emociones, es necesario adquirir el aprendizaje y el entrenamiento para ello, como lo señala Bisquerra (2011), “la regulación emocional es posible a través de regulación y entrenamiento. En definitiva a través de la educación emocional” (p. 5).

No obstante que hayan posibilidades de hacerlo y propuestas para ello no significa que sea una tarea fácil, ya que las competencias a nivel emocional son las más difíciles de obtener, por ejemplo: un estudiante de bachillerato en un trimestre adquiere la capacidad de resolver problemas matemáticos complejos, sin embargo en un trimestre no tiene la capacidad de obtener habilidades emocionales para la regulación de la ira en situaciones conflictivas, y es en su vida cotidiana donde se hace más importante tener educación emocional que resolver una ecuación.

Por ello, es transcendental que en el ámbito académico se tome consciencia de lo necesario que es educar emocionalmente a los docentes y alumnos para que se beneficien en saber reconocer las emociones cuando se están presentando, tanto en ellos como en los demás sujetos, que conlleve a un mejor rendimiento laboral, trabajo en equipo, creatividad etc. Todas estas capacidades se van adquiriendo a través de dedicar tiempo y esfuerzo, en programas sobre las

emociones que conlleven a una educación emocional efectiva en docentes alumnos y muy importante para la familia.

Los primeros receptores de la educación emocional son los profesores y la familia, ya que si estos adquieren competencias emocionales pertinentes, se encontraran en condiciones adecuadas para relacionarse con sus alumnos e hijos respectivamente y aportar al desarrollo de sus competencias emocionales.

Además, este aporte en lo emocional permite una mejor autoestima y capacidad de adquirir actitud positiva ante la vida, generando bienestar subjetivo en la persona y esto repercute en el bienestar social, y es que en el campo de la docencia es indispensable tener profesores inteligentes emocionalmente porque si estos saben regular las emociones, ser asertivos con estas, tener mayor nivel de creatividad y liderazgo etc. Él que se beneficiara directamente será el alumno, quien encontrará en su docente una persona segura, creativa y con capacidad para enfrentar las situaciones que se presenten en el aula, de allí la importancia de ser emocionalmente inteligentes como lo menciona Bisquerra (2011), “La inteligencia emocional es uno de los fundamentos y uno de los objetivos de la educación emocional: formar personas emocionalmente inteligentes” (p.6).

Por otra parte, tener competencias emocionales, y específicamente una inteligencia emocional desarrollada, no garantiza su utilidad para hacer el bien en sociedad, por ello se hace importante

que cualquier programa de educación emocional vaya acompañado de principios éticos y morales. También es importante señalar que se necesita espacio para la educación emocional, ya que este no tiene un lugar propio en el sistema educativo y solo se puede integrar en el currículo de una manera estratégica como puede ser tutorías.

Ahora bien, el desarrollo de competencias emocionales necesita una práctica cotidiana para adquirir automatización de respuestas emocionales en diferentes situaciones y es recomendable crear gimnasios emocionales, que comparados con los gimnasios para el ejercicio físico, sean una actividad frecuente en el ámbito educativo y familiar.

Finalmente, es importante recordar que en esta investigación se pretendió encontrar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en docentes de preescolar, y que en este apartado se buscó establecerlo como preámbulo para que más investigadores se interesen en el tema y se lleguen a realizar programas educativos sobre inteligencia emocional para los docentes, más aun en los primeros años de vida escolar, donde se pueda beneficiar a los niños que están en plena etapa de crecimiento y desarrollo, donde adquieran habilidades emocionales que les enseñen o trasmitan sus docentes y que seguramente les servirá como base para relacionarse de una manera emocionalmente adecuada en posteriores etapas de su vida.

8.6 INTELIGENCIA RACIONAL E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN RELACIÓN AL CONTEXTO EDUCATIVO.

Los impulsos, las emociones, la afectividad se articulan intensamente a toda la actividad individual y colectiva de los sujetos, como pueden ser el seguir unos principios, el comportarse de una misma manera, la relación entre los individuos, la identificación con grupos determinados y las decisiones importantes que se toman en el trayecto de vida, todas estas tienen un fuerte componente emocional que matizan los actos racionales.

En la educación pedagógica se ha venido avanzando en el aspecto de no solo preocuparse por la parte racional del individuo, sino también crear un ambiente propicio para el desarrollo emocional de los sujetos. En otras palabras, Darder (1998) plantea que:

Desde la pedagogía se ha hablado mucho sobre la educación integral, en tanto que deben formarse todas las dimensiones de la persona (por consiguiente también las emocionales) y atender todos los ámbitos culturales en los que se mueve el individuo (p.7).

Pero es cierto que la reflexión pedagógica se ha enfocado más en relación a los aspectos racionales que en los emocionales del individuo, sin embargo hay docentes que han realizado aportes parciales sobre el tema emocional en el ambiente educativo.

Recientemente este tema ha cobrado importancia a través del libro de Daniel Goleman *La inteligencia emocional* (1995) cuyos contenidos básicamente permiten avanzar en el rol de la educación y a la escuela, referente a la formación emocional de los sujetos, y en la valoración de una educación integral que es permanentemente solicitada.

La temática principal del discurso del autor en este libro es el propósito de establecer una relación adecuada entre el pensamiento y las emociones, como un aspecto necesario para orientar y dirigir la vida de los sujetos. De esta manera es necesario conocer las emociones y saber emplearlas de un modo inteligente, armonizando el conjunto de la vida individual.

Ahora bien, es a partir de varias investigaciones como se llega a concretar competencias de esta inteligencia emocional las cuales permiten avanzar en el discurso en relación al campo educativo, y estas son:

El conocimiento de las propias emociones: su importancia radica en conocerlas en el mismo momento que se producen y el valor que tienen esto para adquirir esta habilidad en relación al ejercicio de posteriores competencias. Además este aspecto forma parte de uno de los principios de la vida individual, el cual es el conocimiento de uno mismo.

Por otra parte, según Goleman 1995, (citado en Darder, 1998), dice que: “las emociones son reacciones rápidas, impulsivas e inductivas que experimentamos casi sin darnos cuenta” (p.7),

los sujetos se comportan agresivos, eufóricos o desmotivados, conciliadores o apáticos entre otros, y es a través de que el individuo tome consciencia de estas emociones y las conozca cómo se encaminan a descubrir la realidad y el entorno de estas reacciones.

En consecuencia, la educación emocional debe aportar a que el sujeto descubra el estado en que se encuentra y articularlo con la calidad de vida personal, donde tome consciencia del placer de una situación positiva que aumenta el goce de vivir y lo prepara para nuevas emociones.

En el contexto educativo, relacionado con las emociones se deben evidenciar las disfunciones personales y sociales, no con el ánimo de eliminarlas sino de reorientarlas e integrarlas positivamente en el sujeto, ya que en circunstancias cotidianas se puede presentar la rabia o la indignación por causas justas.

Capacidad de dirigir y controlar las emociones

Las emociones que no son bien orientadas, pueden llevar a la pérdida de energía en planes que resultan improductivos e innecesarios como lo menciona Goleman 1995 (citado en Darder, 1998), “Globalmente estamos ante una afirmación de amplio consenso. Aquel que se deja llevar por las emociones descontroladas hace cosas que no desea, actúa a trompicones, con discontinuidad, es difícil de conseguir realizar un proyecto con coherencia y dedicación.”(p.8).

En el contexto educativo se detecta frecuentemente las consecuencias que trae la falta de control emocional sobre el rendimiento escolar, como puede ser la preocupación por la pérdida de una materia, conflictos con compañeros, problemas familiares entre otros, que debilitan y obstruyen la concentración en la tarea asignada, en el caso de los docentes el no tener una adecuada inteligencia emocional, puede repercutir en que no tienen relaciones asertivas con los alumnos o no transmiten los conocimientos con mayor creatividad o didáctica, mezclan los problemas personales con los oficios de la labor educativa, no saben manejar al grupo o distinguir cuando un alumno necesita ayuda porque su comportamiento dentro del aula puede obedecer a conflictos sociales que lo afectan emocionalmente.

Sin embargo, debido al mal uso del concepto de Goleman antes mencionado, en muchas ocasiones lo que se ha logrado es reprimir las emociones, cuando lo que debe hacerse en el contexto educativo es centrarse en la duración del proceso que interrumpe la acción y no en la eliminación del trastorno emocional ante el hecho negativo para la persona. El control emocional lo que busca es desvincular la reacción emocional que le ha causado la situación vivida, de las consecuencias que genera en el ámbito de la tarea del sujeto.

Capacidad de Automotivarse

Si bien se ha dicho que las emociones producen reacciones rápidas cuyo propósito es actuar en función de lo que se siente en el momento. Entonces aquí ya se sabe que las emociones impulsan

a actuar y si se dirigen estas reacciones en función de lo que se quiere, la predisposición será mucho mayor racional y emocionalmente para que se lleguen a lograr los objetivos propuestos.

Esta automotivación en el contexto educativo es muy importante para obtener los objetivos propuestos ya que hay mayor atención, continuidad en las actividades y mejor rendimiento. Además se realizan las actividades con convicción y no porque se tienen que hacer simplemente.

El reconocimiento de las emociones de los demás

Se sabe que las propias emociones provocan reacciones emotivas de carácter positivo o negativo, igualmente las emociones de los otros sujetos provocan emociones positivas o negativas o neutras en todos los sujetos. El conocer las propias emociones es la base para conocer las emociones y sentimientos de otros sujetos, es en la relación con las otras personas y a través de sus manifestaciones verbales y no verbales, como se va adquiriendo conocimiento de sus emociones y sentimientos.

Un aspecto importante para reconocer las emociones de los demás es la empatía, como lo señala Goleman 1995, (citado por Darder, 1998) “la empatía es la competencia de la inteligencia emocional que nos permite reconocer el estado de ánimo de los demás y establecer relaciones respetuosas con las personas” (p.8), en otras palabras en una relación existen muchas emociones

y es necesario contenerlas para entender las situaciones y poder crear un clima de empatía que permita confianza y seguridad entre los sujetos.

En consecuencia, en el ámbito educativo especialmente en relación a los docentes de preescolar, si hay empatía entre los docentes y entre los docentes y alumnos, será más probable que se pueda reconocer las emociones de las personas con las cuales compartimos para así ser asertivos emocionalmente en el trato con otro.

8.7 EDUCACIÓN EN LA NIÑEZ TEMPRANA Y SU RELACIÓN CON EL DOCENTE

Desde la psicología y sus teorías sobre el desarrollo del individuo se sabe que la niñez temprana va de los 0 a los 5 años de edad, y es quizás la etapa más importante de la vida del ser humano ya que en esta ocurren cambios importantes para el desarrollo de la personalidad, por esta razón es significativa la educación integral en este periodo de la vida, que comienza con los padres en el hogar y continúa complementándose en guarderías y centros educativos con los docentes. En estos centros aprenden la forma de comunicarse, jugar e interactuar con sus pares, docentes y otras personas adecuadamente. Los niños en etapa preescolar se preparan para que aprendan las primeras letras y se inicien en la lectura de palabras.

Por otra parte, investigando la relación del niño con el docente se han encontrado autores que señalan la importancia que tiene para estos el docente, Birch y Ladd1997, (citado en Papalia, Wendkos y Duskin, 2005) plantean que:

La relación de un niño con el maestro de párvulos influye mucho en el buen desempeño de ese menor. Los educandos cercanos a su maestro suelen desempeñarse bien en lo académico y participar mucho en las actividades del salón de clase. Los niños que dependen demasiado o se muestran antagónicos hacia el maestro suelen trabajar de manera deficiente, les desagrada la escuela y participan menos (p.298).

De acuerdo a lo anterior, se hace necesario tener docentes que tengan habilidades en relación a la inteligencia emocional, que permitan generar en el niño confianza y además identifiquen sus emociones para comprender la manera de actuar frente a ellos, generándoles así un ambiente agradable que les permita sentir bienestar y tener un mejor desempeño escolar.

8.8 DESEMPEÑO LABORAL

Desempeñarse, significa cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer. Ser hábil, diestro en un trabajo, oficio o profesión. El desempeño o la forma como se cumple con la responsabilidad en el trabajo involucra de manera interrelacionada las actitudes,

valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizados en cada persona e influyen en la manera como cada uno actúa en su contexto, afronta de manera efectiva sus retos cotidianos e incide en la calidad global de la tarea.

Puesto que las actitudes, valores, saberes y habilidades no se transfieren, sino que se construyen, se asimilan y desarrollan, cada persona puede proponerse el mejoramiento de su desempeño y el logro de niveles cada vez más altos. Este reto se convierte en el referente que orienta la construcción del mejor desempeño de la persona.

Así mismo el desempeño laboral se puede describir como el nivel en que los gerentes o directores de una organización, consiguen sus funciones, teniendo en cuenta las exigencias del puesto en el que se desempeñan laboralmente, de acuerdo a los resultados alcanzados. En otras palabras, Bohórquez 2004 (citado en Araujo y Leal, 2007), lo definen como: “el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado” (p. 140). También, Stoner 1994 (citado en Araujo y Leal, 2007), dice que: “el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente para alcanzar metas comunes, sujetos a las reglas básicas establecidas con anterioridad” (p. 140). Según estas definiciones la eficiencia del desempeño de las personas es entonces una condición necesaria para el éxito organizacional, sea en una empresa o en las instituciones educativas, estas últimas se enfatizan porque están vinculadas a esta investigación. Es pertinente a esta altura de la reflexión decir que para que una actividad educativa realizada en las instituciones produzca verdaderos cambios en el desempeño de sus docentes debe estructurarse a partir de un

diagnostico apropiado de necesidades a nivel de desempeño, ya que el desempeño de los individuos es la mezcla de su comportamiento con sus resultados, entonces se deberá modificar primero lo que se realice, con el fin de poder medir y observar la labor.

Ahora bien, el desempeño precisa el rendimiento laboral, en otras palabras es la capacidad que tiene el empleado para producir, hacer, elaborar, acabar y crear trabajo en el menor tiempo posible, pero con menos esfuerzo y presentando mejor calidad y cuyo fin es la evaluación que dará cuenta de su desenvolvimiento. Además, dentro de estas estructuras para hacer mucho más integral el desempeño laboral debería incluirse capacitaciones en temas como la inteligencia emocional relacionada a esta investigación y que permite al docente tener mejores habilidades emocionales para su desenvolvimiento en la labor educativa.

También, el desempeño laboral, en este caso en los docentes, puede tener una visión integral entendiéndolo como un proceso dinámico donde se aporta la capacidad profesional, disposición personal y la responsabilidad social ya que se trabaja con seres humanos donde se articulan componentes que benefician la formación de los alumnos involucrados en la labor educativa, donde el desempeño del docente promueve en el alumno aprendizajes, el desarrollo de competencias y habilidades que le sirven en su desarrollo personal y para la vida.

Desempeño individual y Competencias Laborales

El desempeño individual, es muy importante ya que interviene en los desempeños grupales, y también es el más complejo, porque intervienen elementos individuales que son diferentes de individuo a individuo.

Por otra parte, tanto la Evaluación del Desempeño como las Competencias Laborales, representan un cambio muy importante en el tratamiento de los Recursos Humanos en la gestión del Sistema-Organización. Ahora bien, Tradicionalmente se ha analizado la función de los recursos humanos y su influencia en la organización, por empresarios y académicos donde estos no le han asignado mayor importancia porque solo lo han percibido en términos de conducta o estadísticas, sin embargo en los últimos años ha sido punto clave para el éxito de la organización porque demanda la eficiencia y la eficacia para el éxito y para ser competitivos frente a otras empresas o instituciones.

Añadiendo a lo anterior, esta eficiencia y eficacia en cualquier función se puede medir mediante alguna combinación de cantidad, calidad, costo, tiempo, y la actuación de las personas debe medirse a los niveles Grupal e Individual, donde el recurso humano garantice el mejor desempeño de la organización.

También, en el mundo globalizado en el que se vive, el ambiente competitivo impuesto a las organizaciones, que requieren de respuestas cada día más veloces, no se pueden generar mediante formas organizativas tradicionales, es decir las organizaciones competentes y competitivas requieren de trabajadores competentes y cuya capacidad de respuesta sea de mucho nivel, además de tener una adaptación adecuada y saber manejar los cambios que demanda el ambiente laboral, esta capacidad para ser mucho más competitivo no requiere solo un cambio de comportamiento del sujeto, sino también adquirir nuevos hábitos y practicarlos para que así interiorice las demandas de las organizaciones “organizadas” y productivas de esta época, además estos imperativos tecnológicos y organizativos, es necesario que el trabajador los aprenda cada día, ya que las demandas en cuanto a la competitividad son permanentes.

A continuación se mencionan algunas definiciones de Competencias Laborales, integradas a los sistemas que conforman el Sistema de Gestión de los Recursos Humanos en la Organización, mencionadas por Alhama, Arrastra y Martínez (2004) y son las siguientes:

Según la Res.21/99 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de nuestro país: “Conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados por el trabajador en el desempeño de su ocupación o cargo en correspondencia con el principio de Idoneidad demostrada y los requerimientos técnicos, productivos y de servicios, así como los de calidad, que se le exigen para el adecuado desenvolvimiento de sus funciones”.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) asocia las competencias con la calificación, entendida esta como una capacidad adquirida, y la define como “la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello”.

La organización CONOCER de México lo define como capacidad productiva, que se mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, pero subraya que los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes no son suficientes para un desempeño efectivo.

El INEM de España también hace referencia que es algo más que conocimientos, que saber y saber hacer, o capacidades requeridas, y que también es un conjunto de comportamientos, facultades de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, necesarios para el pleno desempeño de la ocupación; diríamos nosotros, para el desempeño efectivo, eficaz y eficiente de la Organización.

De Québec en Canadá también se hace referencia a las competencias como “el conjunto de comportamientos socio-afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente una actividad o una función”.

De Australia es la definición que concibe la competencia como una “compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas, como son los conocimientos, actitudes, valores, y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones”. Se hace notar que se toman en cuenta tanto los atributos como las tareas, y se proyecta a que se apliquen en determinadas situaciones. Esto obliga a considerar e incorporar la Cultura, los valores culturales y la Ética como elementos del desempeño competente.

Por último, en Alemania, se tiene en cuenta, además de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias, la solución de problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y las capacidades para colaborar en su entorno y en la organización del trabajo (p. 226 y 227).

Se puede observar que en las últimas cuatro definiciones se exigen competencias caracterizadas por el saber y la inteligencia que el sujeto que desempeña una labor aplica y moviliza, también los elementos en cuanto a las relaciones y la comunicación de comportamientos que facilitan relaciones sociales de trabajo que requieren interacciones constantes entre los individuos. Además el trabajo en equipo no podría funcionar si en el grupo no hay personas con habilidades comunicativas, con capacidad de análisis y que sepan tomar decisiones en el tiempo oportuno.

Modelos de Competencias de desempeño laboral

En relación al desempeño laboral se han encontrado teorías que lo plantean de diferente manera, Mertens1997, (citado en Alhama, et al. 2004), nombra las siguientes:

Funcionalista

Constituye desempeños o resultados concretos y predefinidos que los individuos deben demostrar, se utiliza a nivel operativo y se ajusta a los aspectos técnicos. Es la base de los desempeños mínimos esperados. Los elementos en los que se basa son: aspectos técnicos del producto; la observación de la ejecución; y los conocimientos asociados requeridos, y sirve para asegurar la calidad en la operación de los individuos en situaciones y procesos establecidos (p.228).

Conductista

Identifica las capacidades de base que conllevan a desempeños superiores, se emplea en los niveles directivos, y se ajustan a las capacidades ante circunstancias no predefinidas, en otras

palabras situaciones inesperadas, en las cuales se necesita una adecuada capacidad de análisis y saber tomar decisiones, así como tener capacidad creativa.

No se derivan de los procesos de la Organización, sino se derivan del análisis de las capacidades de los individuos, de cómo diseñan los objetivos, toma decisiones, identifica situaciones, y asumen riesgos (p.228).

Constructivista

Se fundan las competencias de desempeño a partir del análisis y el proceso de solución de problemas y las inconsistencias o dificultades que se presentan en la Organización. Las competencias están sujetas a los procesos en la organización, y lo importante es identificar las que surgen y fortalecen los procesos de mejora, es decir, se edifican sobre la marcha (p.228).

Es necesario señalar que los modelos de competencias de desempeño laboral se aprecian diferenciados según las distintas categorías ocupacionales; a los que ejecutan requerimientos de ejecutores, a los ejecutivos requerimientos de directivos.

Además, si la tendencia de las demandas se mueve desde lo físico, lo manual, hacia el uso y desarrollo pleno de la inteligencia y el conocimiento, se percibe que cada vez es más limitada la descripción de un puesto a partir del análisis tradicional de tareas, basado en tiempos y movimientos, puesto que así no se logran los objetivos complejos y dinámicos, ni la solución de situaciones imprevistas, es evidente que las Competencias según el Modelo Funcionalista se vuelven insuficientes y obsoletas.

En el caso del modelos Conductista o Constructivista, parece más razonable identificar los resultados que se esperan, conocer los talentos y reforzarlos, y evaluar, en lugar de las debilidades o ausencia de tal o más cual competencia, las mejoras en los resultados tangibles. Así mismo, van cambiando las competencias básicas con conocimientos elementales que pertenecen a la tradición de solución y de comprensión de problemas, si en el pasado en el desempeño manual se requería matemáticas, calculo, ya no es suficiente es necesario estar preparado tener otros conocimientos o disciplinas que se van asumiendo nuevamente como básicos.

Es pertinente, decir que esta investigación en donde se busca encontrar la relación del Desempeño Laboral y la Inteligencia Emocional en docentes de preescolar, trata un tema vigente donde no solo el conocimiento es sinónimo de éxito, sino que también hay que tener en cuenta la parte social, emocional y psicológica del individuo, ya que este no puede estar aislado del mundo o el ambiente que lo rodea, necesita comunicarse, trabajar en equipo y en cuanto a la parte psicología, tener una buena autoestima, confianza, manejar las emociones y tener motivación que le permita ser eficaz en su desempeño laboral y en consecuencia generar resultados positivos

como persona , en este caso los docentes en relación con sus alumnos y la institución en la cual labora.

8.9 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

La evaluación de desempeño es un proceso, por medio del cual se adquiere información de manera sistemática, donde se llega a emitir un juicio de valor de los aspectos evaluados, además la evaluación anual del desempeño laboral del docente se podría definir como la aprobación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades articuladas al cargo que realiza, igualmente de los resultados logrados a través la labor por parte del docente en el caso estudiado.

A quiénes se evalúa

Según la Guía Metodológica N° 31 de la evaluación anual de desempeño laboral de (2002), del Ministerio de Educación Nacional Republica de Colombia:

Son objeto de evaluación de desempeño laboral, los docentes y directivos docentes que ingresaron al servicio educativo estatal, según lo establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002, y superaron la evaluación de periodo de prueba, han sido nombrados en propiedad y llevan mínimo tres (3) meses, continuos o discontinuos, laborando en un establecimiento educativo. Los docentes a que hace referencia este apartado pueden estar trabajando en cualquier nivelde educación:

preescolar, básica primaria, básica secundaria o media. A su vez, los directivos-docentes son de tres tipos: rectores, directores rurales y coordinadores (p.12).

Que se evalúa

En el contexto colombiano la evaluación anual de docentes, se ha construido desde un enfoque de competencias conforme a la tendencia del mundo globalizado en el que vivimos, y de esta manera la evaluación involucra una visión más integral de los individuos, y debe articularse a sus características personales, a su desempeño laboral y con los resultados de su trabajo, causando esto el reconocimiento de sus logros y los aportes personales que pueden hacer a su labor educativa.

Una competencia básicamente es una característica intrínseca de un sujeto, de acuerdo a esto no es directamente observable, y además se presenta en su desempeño individual en contextos definidos. De acuerdo a lo anterior se podría decir que un sujeto demuestra que es competente a través de su desempeño laboral, porque tiene la capacidad de solucionar exitosamente diferentes circunstancias de forma flexible y creativa.

Desde esta perspectiva se podría decir que el desempeño laboral de un sujeto es una función de sus competencias. Por otra parte una competencia implica la interacción de disposiciones como pueden ser las actitudes, valores, motivaciones, intereses y rasgos de la personalidad, además de conocimientos y destrezas los cuales están interiorizados en cada sujeto.

También es importante señalar que las competencias no son estáticas sino que se puede desarrollar con el aprendizaje y la práctica, teniendo como resultado que un sujeto pueda tener niveles de desempeño laboral cada vez más elevados.

De acuerdo a lo anterior el desempeño laboral de un docente depende de un conjunto de competencias que se presentan en resultados y hechos intencionales observables y cuantificables, relacionados con sus deberes profesionales que a su vez proceden del propósito de su cargo dentro de la institución. Y contribuyendo al cumplimiento de los objetivos, la misión y objetivos organizacionales delimitados por la institución en su Proyecto Educativo Institucional – PEI. De acuerdo a esto el desempeño de un docente en el cargo que tienen en la institución en la que trabaja, interviene directamente sobre los logros de aprendizaje de los alumnos y en general sobre los resultados de la organización educativa.

Ahora bien, en las organizaciones educativas es tarea del docente desarrollar métodos de enseñanza aprendizaje para que los alumnos obtengan y desarrollen competencias ya que en su profesión tienen funciones de planeación, ejecución y además evaluación de diferentes actividades curriculares articuladas al proyecto educativo institucional. Asimismo, es necesario que el docente este en capacidad de atender a las necesidades de los estudiantes de acuerdo a su contexto y ser recursivo para articular los conocimiento del proceso pedagógico al entorno o contexto en el que se encuentra la institución, donde se aproveche adecuadamente los recursos disponibles.

En este sentido se podría concluir que en la evaluación de desempeño se le está dando importancia al grado de cumplimiento de las funciones y deberes del docente evaluado y también al logro de resultados obtenidos a través de su labor.

Importancia de la evaluación de desempeño docente

La evaluación de desempeño docente es importante porque permite medir el accionar que los docentes tienen dentro de las instituciones educativas y así poder implementar nuevas políticas de compensación, mejora del desempeño, y permite determinar si es necesario capacitar a los docentes en algún área en especial, pues detecta errores en sus labores ejecutadas y de alguna u otra manera observa si existen problemas personales que afecten a los docentes en su desempeño laboral.

En el contexto colombiano es necesario madurar frente a la evaluación docente, pues todavía a las instituciones y los actores del proceso educativo les hace falta concientizarse de la importancia que esta tiene, sobre todo por parte del docente ya que este en muchas ocasiones es renuente a ser evaluado, respecto a esto, Murillo, González y Rizo. (2007) dicen que:

La evaluación del desempeño docente es un tema altamente conflictivo, dado que en él se enfrentan intereses y opiniones del conjunto de actores educativos: tomadores de decisiones políticas, administradores, docentes y sus

sindicatos, y estudiosos sobre la materia, pero también familias y sociedad en general. De esta forma, no es de extrañar que no esté generalizada la práctica de la evaluación del desempeño docente en Europa y América (p. 28).

La evaluación de desempeño laboral docente considerándola para el mejoramiento de la educación, cumple un gran papel dentro del ámbito educativo, ya que con los resultados obtenidos de las evaluaciones docentes las instituciones educativas pueden crear estrategias que aseguren una mejor calidad educativa para sus alumnos y un mejor reconocimiento para cada una de las instituciones.

9. MARCO LEGAL

Esta investigación se realiza de acuerdo con el marco de la Ley General de Educación 115 (Congreso de la República de Colombia, 1994) y se resaltan los siguientes artículos pertinentes para dicha investigación. El trabajo de grado tomó en cuenta los siguientes artículos que se relacionan con la problemática investigada:

El Artículo 4o. calidad y cubrimiento del servicio. Este habla sobre la correspondencia del Estado, la sociedad y la familia de velar por la calidad de la educación y promover el acceso al servicio público educativo. También es responsabilidad de la nación garantizar su cubrimiento.

Es el Estado quien debe atender en forma permanente los componentes que favorecen la calidad y el mejoramiento de la educación, “especialmente velará por la cualificación y formación de los educadores, la promoción docente, los recursos y métodos educativos, la innovación e investigación educativa, la orientación educativa y profesional, la inspección y evaluación del proceso educativo” (párr. 7).

El Artículo 15. Definición de educación preescolar. Se refiere a la educación preescolar, la cual corresponde a la ofrecida al niño para su desarrollo integral en los aspectos biológico, cognoscitivo, sicomotriz, socio-afectivo y espiritual, a través de experiencias de socialización pedagógicas y recreativas (párr. 24).

El Artículo 110. Mejoramiento profesional. Es de gran relevancia para esta investigación ya que dice “La enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad moral, ética, pedagógica y profesional” .también se refiere al gobierno nacional como el ente que crea las condiciones para proporcionar a los educadores su mejoramiento profesional y esto con la finalidad de que los docentes ofrezcan un servicio educativo de calidad , sin embargo el artículo señala que la responsabilidad de mejorar la calidad educativa es en principio de los propios educadores, luego de la Nación, de las entidades territoriales y de las instituciones educativas. Congreso de la Republica de Colombia, 1994, ley 115, (párr.146).

Del mismo modo se abordó la ley de infancia y adolescencia, y se señaló **el artículo 42 obligaciones especiales de las instituciones educativas**, la cual en el numeral 2, se refiere al derecho que tienen los niños de que estas instituciones educativas les ofrezcan una educación pertinente y de calidad. Congreso de la República de Colombia, 2006, ley 1098, (párr.70).

La cual es oportuna con esta investigación porque a través de ella se busca evaluar a los docentes en cuanto a su Inteligencia Emocional y de los resultados obtenidos proponer que se implementen programas para fortalecer o mejorar la Inteligencia Emocional de estos, y por ende contribuya a una mejor calidad en la educación de los niños.

10. MARCO ÉTICO

La presente investigación, se realizará de acuerdo a la ley 1090 de 2006, por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología en Colombia, y se dicta el Código Deontológico y Biótico y otras disposiciones.

Para este ejercicio investigativo se acatará el artículo 2º de los principios generales, el cual en el numeral nueve, trata sobre *la Investigación con Participantes Humanos*, la cual tiene como aspectos más relevantes, la contribución que debe hacer la investigación al desarrollo de la psicología y al bienestar humano. Este aspecto importante se tuvo en cuenta al realizar la

investigación por que se conocieron las normas legales y se respetaron en función del beneficio de los participantes, en esta se les respetó en su dignidad y bienestar como personas.

También, se acogió el numeral 5. *Confidencialidad* que destacara la obligación de mantener la confidencialidad sobre la información que proporcionan las personas en el ejercicio del trabajo como psicólogo. Esta recomendación se cumplió en este trabajo de grado pues se solicitó a las participantes el consentimiento y se mantuvo la reserva de la identidad de los informantes.

Además, se tuvo en cuenta el *Artículo 3º. Del ejercicio profesional del psicólogo*, que considera el ejercicio de la profesión de psicólogo como toda actividad de enseñanza, aplicación e indicación del conocimiento psicológico y de sus técnicas específicas de las cuales se hace una síntesis de las más relevantes para esta investigación:

El diseño, ejecución y dirección de investigación científica, disciplinaria o interdisciplinaria, que tiene como fin el desarrollo del conocimiento que contribuya al objeto de estudio de la psicología y su quehacer profesional en relación a las ciencias sociales. Además se diseñaran programas para el diagnóstico, evaluación e intervención psicológica en la distintas áreas de la psicología aplicada y también la asesoría, consultoría y participación en la formulación de estándares de calidad en la educación y atención en Psicología (Congreso de la Republica de Colombia, 2006, ley 1090, párr.15).

Así mismo se solicitó por escrito a las instituciones educativas participantes la autorización para el ingreso y aplicación de los instrumentos, ello en acatamiento a los lineamientos éticos que dicta todo ejercicio investigativo que involucre terceras partes.

11. ANÁLISIS DE RESULTADOS

11.1 Análisis de los resultados de cruces de las variables, Inteligencia Emocional (cuadro CE) y Desempeño Laboral (evaluación de desempeño laboral).

Se encuestaron 13 docentes de preescolar de 5 centros educativos privados de la comuna 1 del Municipio de Itagüí (ver tabla 1), de los cuales el 15% de ellos son hombres y 85% son mujeres (ver tabla 3), lo cual indica que la mayoría de docentes que trabajan en esta comuna son mujeres. Además se encontró que 6 de ellos tienen estudios universitarios (46,2%), 1 de ellos es tecnólogo (7,7%), 2 son técnicos (15,4%), 1 estudio hasta la secundaria (7,7%) y 3 de ellos no respondieron a esta pregunta (23,1%) (Ver tabla 5).

También, en los aspectos generales considerados relevantes, se evidenció que cada uno de los docentes tiene diferente tiempo de antigüedad en los centros educativos donde trabajan, el de menor antigüedad tiene 3 meses y el que más tiempo lleva 228 meses (ver tabla 2), de igual manera se indagó sobre el estado civil de los docentes (ver tabla 4).

ASPECTOS GENERALES

Cargo (tabla 1)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Docente	13	100,0	100,0	100,0

Antigüedad – Meses (tabla 2)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 3	2	15,4	15,4	15,4
4	1	7,7	7,7	23,1
12	2	15,4	15,4	38,5
24	2	15,4	15,4	53,8
36	2	15,4	15,4	69,2
72	1	7,7	7,7	76,9
144	1	7,7	7,7	84,6
204	1	7,7	7,7	92,3
228	1	7,7	7,7	100,0
Total	13	100,0	100,0	

Genero (tabla 3)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Masculino	2	15,4	15,4	15,4
	Femenino	11	84,6	84,6	100,0
	Total	13	100,0	100,0	

Estado Civil (tabla 4)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Soltero	5	38,5	38,5	38,5
	Casado	4	30,8	30,8	69,2
	Unión libre	2	15,4	15,4	84,6
	no sabe no responde	2	15,4	15,4	100,0
	Total	13	100,0	100,0	

Nivel de Escolaridad (tabla 5)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Secundaria	1	7,7	7,7	7,7
	Técnico	2	15,4	15,4	23,1
	Tecnólogo	1	7,7	7,7	30,8
	Universitario	6	46,2	46,2	76,9
	No sabe no responde	3	23,1	23,1	100,0
	Total	13	100,0	100,0	

Para una mayor comprensión de este análisis, primero se describe el cruce entre la auto-evaluación de Desempeño Laboral docente y la hetero-evaluación de la misma, esta última realizada por los directivos de cada centro educativo, la evaluación de desempeño docente tiene 15 aspectos a calificar que son los siguientes: Dominio de contenidos, planeación y organización académica, pedagogía y didáctica, evaluación del aprendizaje, uso de recursos, seguimiento de procesos, comunicación institucional, interacción con la comunidad y el entorno, liderazgo, comunicación y relaciones interpersonales, trabajo en equipo, negociación y mediación, compromiso social e institucional, iniciativa, y orientación al logro.

Es pertinente aclarar que la interpretación de las tablas que aparecen a continuación se hacen de la siguiente manera: la información y los resultados de la auto-evaluación se leen de forma horizontal y la información y los resultados de la hetero-evaluación se leen de manera vertical, además el promedio final en los aspectos de la evaluación de desempeño laboral salen del cruce de resultados entre la auto-evaluación y la hetero-evaluación, el cual se realizó para tener una sola calificación y de esta manera poder cruzarlos con las 21 escalas del Cuadro CE.

✓ **DOMINIO DE CONTENIDOS.**

En el aspecto dominio de contenidos en la auto-evaluación se encontró que la mayoría de los docentes se calificaron en las opciones de respuesta de excelente y bueno que equivalen a 9 docentes (69,2%), mientras que en la hetero-evaluación se calificó de excelente y bueno a 11 docentes (84,6%) por parte del directivo (ver tabla 6). Y en el promedio final de dominio de

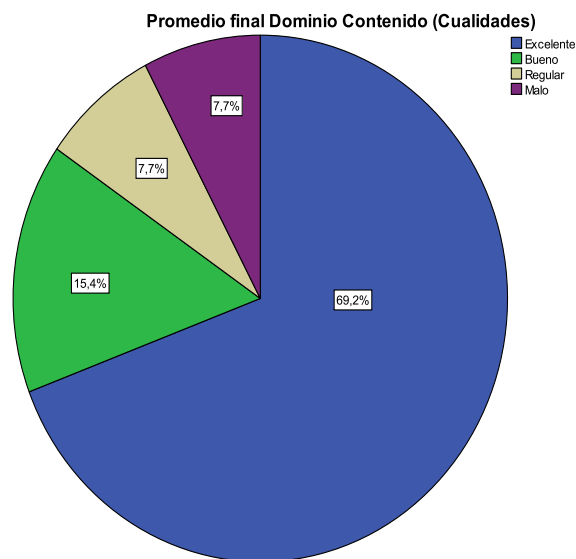
contenidos se pudo evidenciar que en la auto-evaluación y en la hetero-evaluación, un gran porcentaje de la población evaluada, está en la calificación de excelente (69,2%) y bueno (15,4%), y el otro porcentaje que es mínimo esta en regular (7,7%) y malo (7,7%) (Ver grafica 1).

Tabla de contingencia Promedio Dominio de Contenidos (Auto-evaluación) Promedio Dominio de Contenidos (Hetero-evaluación) (tabla 6).

			Promedio Dominio de Contenidos. Heteroev			Total
			Excelente	Bueno	Regular	
Promedio Dominio de Contenidos. Autoev	Excelente	Recuento	8	1	0	9
		% dentro de Promedio Dominio de Contenidos. Autoev	88,9%	11,1%	,0%	100,0%
		% del total	61,5%	7,7%	,0%	69,2%
	Bueno	Recuento	1	0	1	2
		% dentro de Promedio Dominio de Contenidos. Autoev	50,0%	,0%	50,0%	100,0%
		% del total	7,7%	,0%	7,7%	15,4%
	Regular	Recuento	1	0	0	1
		% dentro de Promedio Dominio de Contenidos. Autoev	100,0%	,0%	,0%	100,0%
		% del total	7,7%	,0%	,0%	7,7%
	Malo	Recuento	0	0	1	1
		% dentro de Promedio Dominio de Contenidos. Autoev	,0%	,0%	100,0%	100,0%
		% del total	,0%	,0%	7,7%	7,7%

Total	Recuento	10	1	2	13
	% dentro de Promedio Dominio de Contenidos. Autoev	76,9%	7,7%	15,4%	100,0%
	% del total	76,9%	7,7%	15,4%	100,0%

(Grafico 1)



✓ **Planeación y organización académica.**

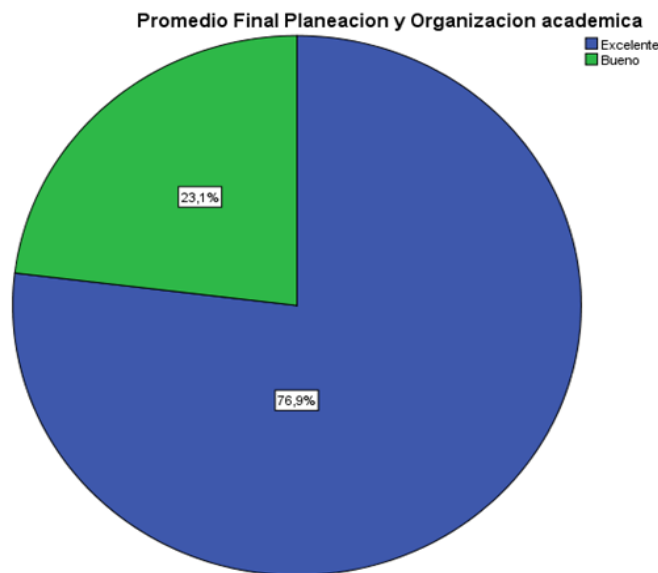
En el aspecto planeación y organización académica en la auto-evaluación se encontró que la mayoría de los docentes se calificaron en las opciones de respuesta de excelente y bueno que equivalen a 8 docentes (61,5%), mientras que en la hetero-evaluación fueron calificados excelentes y buenos a 13 docentes (100%) (Ver tabla 7). Y en el promedio final de planeación y organización académica, se pudo evidenciar que en la auto-evaluación y en la hetero-evaluación, toda la población evaluada, está en la calificación de excelente (76,9%) y bueno (23,1%) (Ver grafica 2).

Tabla de contingencia Promedio Planeación y Organización académica (Auto-evaluación)

Promedio Planeación y Organización académica (Hetero-evaluación) (tabla 7)

			Promedio Planeación y Organización académica Heteroev		Total
			Excelente	Bueno	
Promedio Planeación y Organización académica Autoev	Excelente	Recuento	5	3	8
		% dentro de Promedio Planeación y Organización académica Autoev	62,5%	37,5%	100,0%
	Bueno	Recuento	4	1	5
		% dentro de Promedio Planeación y Organización académica Autoev	80,0%	20,0%	100,0%
		% del total	38,5%	23,1%	61,5%
Total	Excelente	Recuento	9	4	13
		% dentro de Promedio Planeación y Organización académica Autoev	69,2%	30,8%	100,0%
	Bueno	Recuento	4	1	5
		% dentro de Promedio Planeación y Organización académica Autoev	80,0%	20,0%	100,0%
		% del total	30,8%	7,7%	38,5%

(Grafico 2)



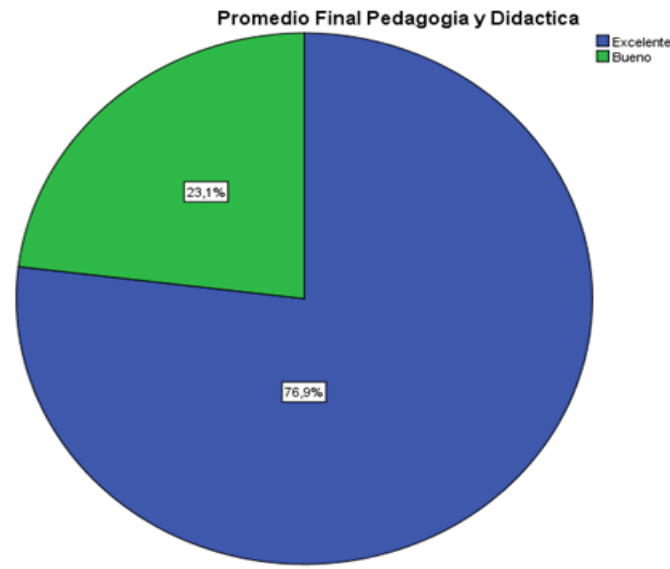
✓ **Pedagogía y didáctica.**

En el aspecto pedagogía y didáctica en la auto-evaluación se encontró que la mayoría de los docentes se calificaron en las opciones de respuesta de excelente y bueno que equivalen a 7 docentes (53,8%), mientras que en la hetero-evaluación se calificó en excelente y bueno a 13 docentes (100%) (Ver tabla 8). Y en el promedio final de pedagogía y didáctica, se pudo evidenciar que en la auto-evaluación y en la hetero-evaluación, toda la población evaluada está en la calificación de excelente (76,9%) y bueno (23,1%) (Ver grafico3).

Tabla de contingencia Promedio Pedagogía Didáctica (Auto-evaluación), Promedio Pedagogía Didáctica (Hetero-evaluación) (tabla 8)

			Promedio Pedagogía Didáctica Heteroev		Total
			Excelente	Bueno	
Promedio Pedagogía Didáctica Autoev	Excelente	Recuento	6	1	7
		% dentro de Promedio Pedagogía Didáctica Autoev	85,7%	14,3%	100,0%
		% del total	46,2%	7,7%	53,8%
	Bueno	Recuento	3	3	6
		% dentro de Promedio Pedagogía Didáctica Autoev	50,0%	50,0%	100,0%
		% del total	23,1%	23,1%	46,2%
Total	Recuento		9	4	13
	% dentro de Promedio Pedagogía Didáctica Autoev		69,2%	30,8%	100,0%
	% del total		69,2%	30,8%	100,0%

(Grafico 3)



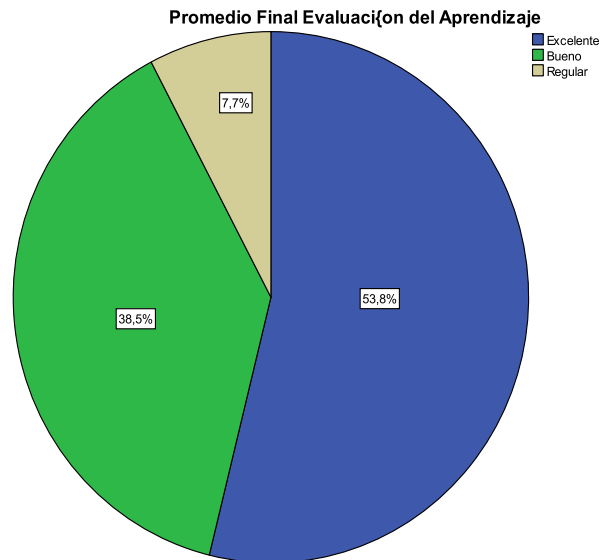
✓ **Evaluación del aprendizaje.**

En el aspecto evaluación del aprendizaje en la auto-evaluación se encontró que la los docentes que se calificaron en las opciones de respuesta de excelente y bueno fueron 8 docentes (61,6%), mientras que en la hetero-evaluación se calificaron entre excelente y bueno a 13 docentes (100%) (Ver tabla 9). Y en el promedio final de evaluación del aprendizaje, se pudo evidenciar que en la auto-evaluación y en la hetero-evaluación, un gran porcentaje de la población evaluada, está en la calificación de excelente (53,8%) y bueno (15,4%), y el otro porcentaje que es mínimo esta en regular (7,7%) (Ver grafico 4).

Tabla de contingencia Promedio Evaluación del Aprendizaje. (Auto-evaluación) Promedio Evaluación del Aprendizaje. (Hetero-evaluación) (tabla 9)

		Promedio Evaluación del Aprendizaje. Heteroev		Total	
		Excelente	Bueno		
Promedio Evaluación del Aprendizaje. Autoev	Excelente	Recuento	4	1	5
		% dentro de Promedio Evaluación del Aprendizaje. Autoev	80,0%	20,0%	100,0%
		% del total	30,8%	7,7%	38,5%
	Bueno	Recuento	3	0	3
	% dentro de Promedio Evaluación del Aprendizaje. Autoev	100,0%	,0%	100,0%	
	% del total	23,1%	,0%	23,1%	
Regular	Regular	Recuento	3	1	4
		% dentro de Promedio Evaluación del Aprendizaje. Autoev	75,0%	25,0%	100,0%
		% del total	23,1%	7,7%	30,8%
	Malo	Recuento	1	0	1
	% dentro de Promedio Evaluación del Aprendizaje. Autoev	100,0%	,0%	100,0%	
	% del total	7,7%	,0%	7,7%	
Total		Recuento	11	2	13
		% dentro de Promedio Evaluación del Aprendizaje. Autoev	84,6%	15,4%	100,0%
		% del total	84,6%	15,4%	100,0%

(Grafico 4)



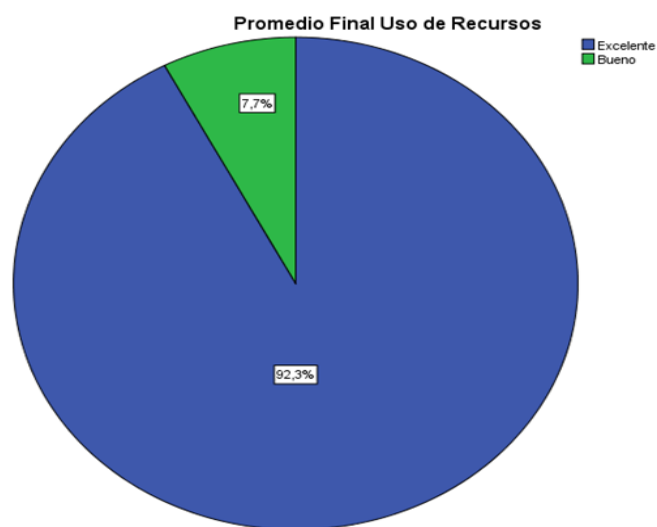
✓ **Uso de recursos.**

En el aspecto uso de recursos en la auto-evaluaci3n se encontr3 que la mayoría de los docentes se calificaron en las opciones de respuesta de excelente y bueno que equivalen a 11 docentes (84,6%), mientras que en la hetero-evaluaci3n se calific3 en excelente y bueno a 13 docentes (100%) (Ver Tabla 10). Y en el promedio final de uso de recursos, se pudo evidenciar que en la auto-evaluaci3n y en la hetero-evaluaci3n, un gran porcentaje de la poblaci3n seleccionada est3 en la calificaci3n de excelente (92,3%), y el otro porcentaje que es m3nimo esta en bueno (7,7%) (Ver grafico 5).

Tabla de contingencia Promedio Uso de recursos (Auto-evaluación) Promedio Uso de recursos. (Hetero-evaluación) (tabla 10)

			Promedio Uso de recursos. Heteroev		Total
			Excelente	Bueno	
Promedio Uso de recursos. Autoev	Excelente	Recuento	9	2	11
		% dentro de Promedio Uso de recursos. Autoev	81,8%	18,2%	100,0%
		% del total	69,2%	15,4%	84,6%
	Bueno	Recuento	1	0	1
		% dentro de Promedio Uso de recursos. Autoev	100,0%	,0%	100,0%
		% del total	7,7%	,0%	7,7%
	Regular	Recuento	1	0	1
		% dentro de Promedio Uso de recursos. Autoev	100,0%	,0%	100,0%
		% del total	7,7%	,0%	7,7%
Total	Recuento	11	2	13	
	% dentro de Promedio Uso de recursos. Autoev	84,6%	15,4%	100,0%	
	% del total	84,6%	15,4%	100,0%	

(Grafico 5)



✓ **Seguimiento de procesos.**

En el promedio final de uso de recursos, se pudo evidenciar que en la auto-evaluación y en la hetero-evaluación, un gran porcentaje de la población seleccionada está en la calificación de excelente (92,3%), y el otro porcentaje que es mínimo esta en bueno (7,7%) (Ver tabla 11). Y en el promedio final de dominio de contenidos se pudo evidenciar que en la auto-evaluación y en la hetero-evaluación, toda la población seleccionada está en la calificación de excelente (76,9%) y bueno (23,1%) (Ver grafico 6).

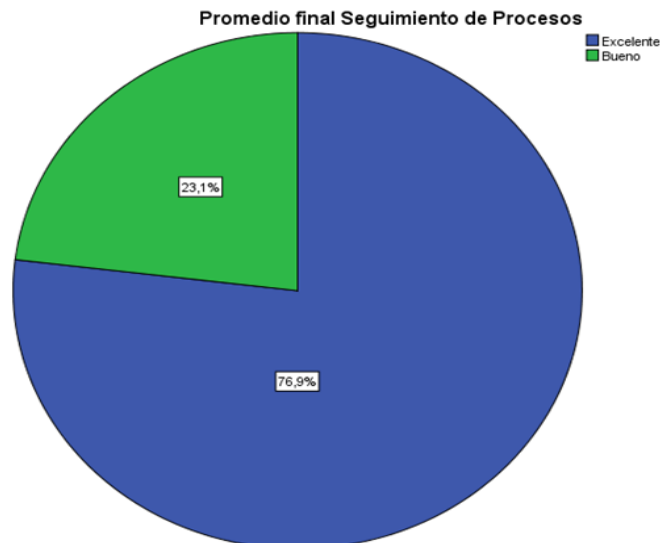
Tabla de contingencia Promedio Seguimiento de Procesos (Auto-evaluación). Promedio Seguimiento de Procesos (Hetero-evaluación) (tabla 11)

			Promedio Seguimiento de Procesos.		Total
			Heteroev		
			Excelente	Bueno	
Promedio Seguimiento de Procesos. Autoev	Excelente	Recuento	7	1	8
		% dentro de Promedio Seguimiento de Procesos. Autoev	87,5%	12,5%	100,0%
	% del total		53,8%	7,7%	61,5%
	Bueno	Recuento	5	0	5
% dentro de Promedio Seguimiento de Procesos. Autoev		100,0%	,0%	100,0%	
% del total		38,5%	,0%	38,5%	
Total	Recuento		12	1	13
	% dentro de Promedio Seguimiento de Procesos. Autoev		92,3%	7,7%	100,0%

Tabla de contingencia Promedio Seguimiento de Procesos (Auto-evaluación). Promedio Seguimiento de Procesos (Hetero-evaluación) (tabla 11)

			Promedio Seguimiento de Procesos.		Total
			Heteroev		
			Excelente	Bueno	
Promedio Seguimiento de Procesos. Autoev	Excelente	Recuento	7	1	8
		% dentro de Promedio Seguimiento de Procesos. Autoev	87,5%	12,5%	100,0%
	Bueno	Recuento	5	0	5
		% dentro de Promedio Seguimiento de Procesos. Autoev	100,0%	,0%	100,0%
		% del total	53,8%	7,7%	61,5%
Total	Recuento		12	1	13
	% dentro de Promedio Seguimiento de Procesos. Autoev		92,3%	7,7%	100,0%
			92,3%	7,7%	100,0%
	% del total		92,3%	7,7%	100,0%

(Grafico 6)



✓ **Comunicación institucional.**

En el aspecto dominio de contenidos en la auto-evaluación se encontró que la mayoría de los docentes se calificaron en las opciones de respuesta de excelente y bueno que equivalen a 11 docentes (84,6%), mientras que en la hetero-evaluación se calificó entre excelente y bueno a 13 docentes (100%) (Ver tabla 12). Y en el promedio final comunicación institucional, se pudo evidenciar que en la auto-evaluación y en la hetero-evaluación, toda la población seleccionada está en la calificación de excelente (69,2%) y bueno (30,8%) (Ver grafico 7).

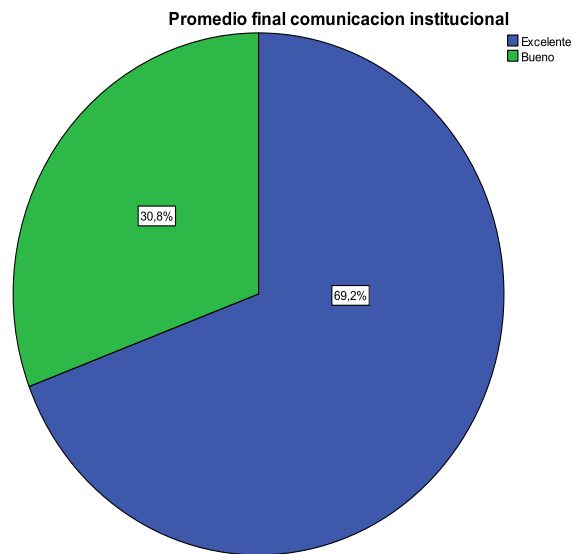
Tabla de contingencia Promedio Comunicación Institucional (Auto-evaluación).

Promedio Comunicación Institucional(Hetero-evaluación) (tabla 12)

			Promedio Comunicación Institucional. Heteroev		Total
			Excelente	Bueno	
Promedio Comunicación Institucional. Autoev	Excelente	Recuento	7	2	9
		% dentro de Promedio Comunicación Institucional. Autoev	77,8%	22,2%	100,0%
		% del total	53,8%	15,4%	69,2%
	Bueno	Recuento	2	0	2
		% dentro de Promedio Comunicación Institucional. Autoev	100,0%	,0%	100,0%
		% del total	15,4%	,0%	15,4%
	Regular	Recuento	2	0	2
		% dentro de Promedio Comunicación Institucional. Autoev	100,0%	,0%	100,0%
		% del total	15,4%	,0%	15,4%

Total	Recuento	11	2	13
	% dentro de Promedio	84,6%	15,4%	100,0%
	Comunicación Institucional.			
	Autoev			
	% del total	84,6%	15,4%	100,0%

(Grafico 7)



✓ **Interacción con la comunidad y el entorno.**

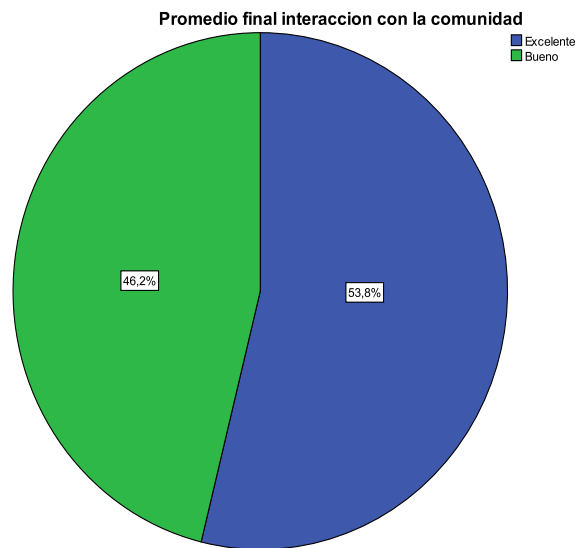
En el aspecto interacción con la comunidad y el entorno en la auto-evaluación se encontró que la mayoría de los docentes se calificaron en las opciones de respuesta de excelente y bueno que equivalen a 12 docentes (92,2%), mientras que en la hetero-evaluación se califico en excelente y bueno a 13 docentes (100%) (Ver tabla 13). Y en el promedio final interacción con la comunidad, se pudo evidenciar que en la auto-evaluación y en la hetero-evaluación, toda la población seleccionada está en la calificación de excelente (53,8%) y bueno (46,2%) (Ver grafico 8).

Tabla de contingencia Promedio Interacción con la comunidad (Auto-evaluación).

Promedio Interacción con la comunidad(Hetero-evaluación) (tabla 13)

			Promedio Interacción con la comunidad. Heteroev		Total
			Excelente	Bueno	
Promedio Interacción con la comunidad. Autoev	Excelente	Recuento	4	2	6
		% dentro de Promedio Interacción con la comunidad. Autoev	66,7%	33,3%	100,0%
		% del total	30,8%	15,4%	46,2%
	Bueno	Recuento	2	4	6
		% dentro de Promedio Interacción con la comunidad. Autoev	33,3%	66,7%	100,0%
		% del total	15,4%	30,8%	46,2%
	Regular	Recuento	1	0	1
		% dentro de Promedio Interacción con la comunidad. Autoev	100,0%	,0%	100,0%
		% del total	7,7%	,0%	7,7%
Total	Recuento	7	6	13	
	% dentro de Promedio Interacción con la comunidad. Autoev	53,8%	46,2%	100,0%	
	% del total	53,8%	46,2%	100,0%	

(Grafico 8)



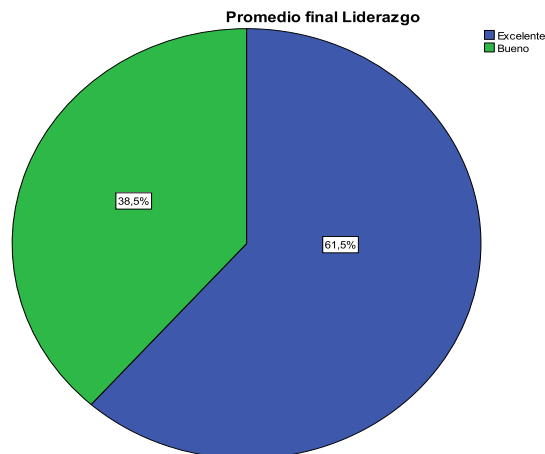
✓ **Liderazgo.**

En el aspecto liderazgo, en la auto-evaluación se encontró que la mayoría de los docentes se calificaron en las opciones de respuesta de excelente y bueno que equivalen a 12 docentes (92,3%), mientras que en la hetero-evaluación se califico en excelente y bueno a 13 docentes (100%) (Ver tabla 14). Y en el promedio final de liderazgo, se pudo evidenciar que en la auto-evaluación y en la hetero-evaluación, toda la población seleccionada está en la calificación de excelente (61,5%) y bueno (38,5%) (Ver grafico 9).

Tabla de contingencia Promedio Liderazgo (Auto-evaluación) Promedio Liderazgo (Hetero-evaluación) (tabla 14)

			Promedio Liderazgo. Heteroevaluación		Total
			Excelente	Bueno	
Promedio Liderazgo. Autoevaluación	Excelente	Recuento	6	2	8
		% dentro de Promedio Liderazgo. Autoevaluación	75,0%	25,0%	100,0%
		% del total	46,2%	15,4%	61,5%
	Bueno	Recuento	2	2	4
		% dentro de Promedio Liderazgo. Autoevaluación	50,0%	50,0%	100,0%
		% del total	15,4%	15,4%	30,8%
	Regular	Recuento	1	0	1
		% dentro de Promedio Liderazgo. Autoevaluación	100,0%	,0%	100,0%
		% del total	7,7%	,0%	7,7%
Total	Recuento	9	4	13	
	% dentro de Promedio Liderazgo. Autoevaluación	69,2%	30,8%	100,0%	
	% del total	69,2%	30,8%	100,0%	

(Grafico 9)



✓ **Comunicación y relaciones interpersonales.**

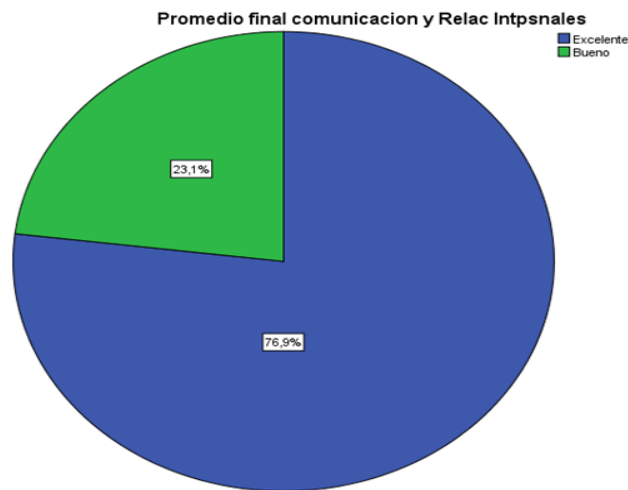
En el aspecto comunicación y relaciones interpersonales en la auto-evaluación se encontró que la mayoría de los docentes se calificaron en la opciones de respuesta de excelente 11 docentes (84,6%), mientras que en la hetero-evaluación se calificó en excelente y bueno a 13 docentes (100%) (Ver tabla 15). Y en el promedio final comunicación y relaciones interpersonales, se pudo evidenciar que en la auto-evaluación y en la hetero-evaluación, toda la población seleccionada está en la calificación de excelente (76,9%) y bueno (23,1%) (Ver grafico 10).

Tabla de contingencia Promedio Comunicación y Relaciones Interpersonales (Auto-evaluación). Promedio Comunicación y Relaciones Interpersonales (Hetero-evaluación) (tabla 15)

			Promedio Comunicación y Relac. Interpsnales. Heteroev		Total
			Excelente	Bueno	
Promedio Comunicación y Relac. Interpsnales. Autoev	Excelente	Recuento	7	4	11
		% dentro de Promedio Comunicación y Relac. Interpsnales. Autoev	63,6%	36,4%	100,0%
		% del total	53,8%	30,8%	84,6%
	Regular	Recuento	1	1	2
		% dentro de Promedio Comunicación y Relac. Interpsnales. Autoev	50,0%	50,0%	100,0%
		% del total	7,7%	7,7%	15,4%
Total		Recuento	8	5	13

% dentro de Promedio Comunicación y Relac. Interpsnales. Autoev	61,5%	38,5%	100,0%
% del total	61,5%	38,5%	100,0%

(Grafico 10)



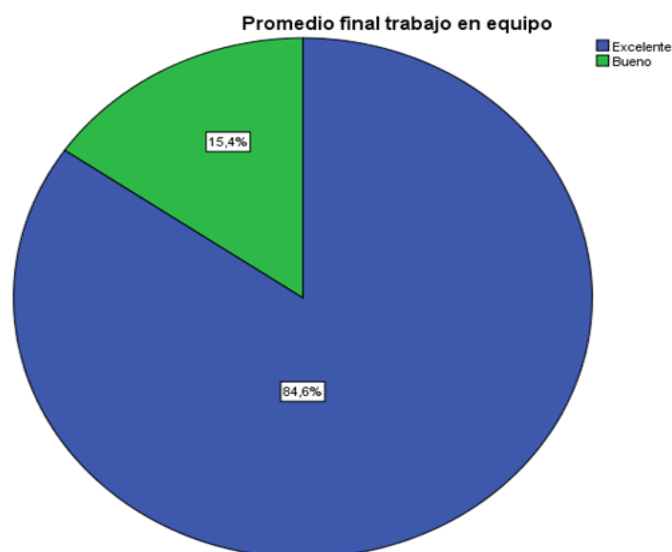
✓ **Trabajo en equipo.**

En el aspecto trabajo en equipo en la auto-evaluación se encontró que la mayoría de los docentes se calificaron en la opción de respuesta de excelente que equivalen a 11 docentes (84,6%), mientras que en la hetero-evaluación se calificó en excelente a 13 docentes (100%) (Tabla 16). Y en el promedio final de dominio de contenidos se pudo evidenciar que en la auto-evaluación y en la hetero-evaluación, toda la población seleccionada está en la calificación de excelente (84,6%) y bueno (15,4%) (Ver grafico 11).

Tabla de contingencia Promedio Trabajo en Equipo (Auto-evaluación). Promedio Trabajo en Equipo (Hetero-evaluación) (tabla 16)

			Promedio Trabajo en Equipo Heteroevaluación	
			Excelente	Total
Promedio Trabajo en Equipo Autoev	Excelente	Recuento	11	11
		% dentro de Promedio Trabajo en Equipo Autoev	100,0%	100,0%
		% del total	84,6%	84,6%
	Regular	Recuento	2	2
		% dentro de Promedio Trabajo en Equipo Autoev	100,0%	100,0%
		% del total	15,4%	15,4%
Total	Recuento		13	13
	% dentro de Promedio Trabajo en Equipo Autoev		100,0%	100,0%
	% del total		100,0%	100,0%

(Grafico11)



✓ **Negociación y mediación.**

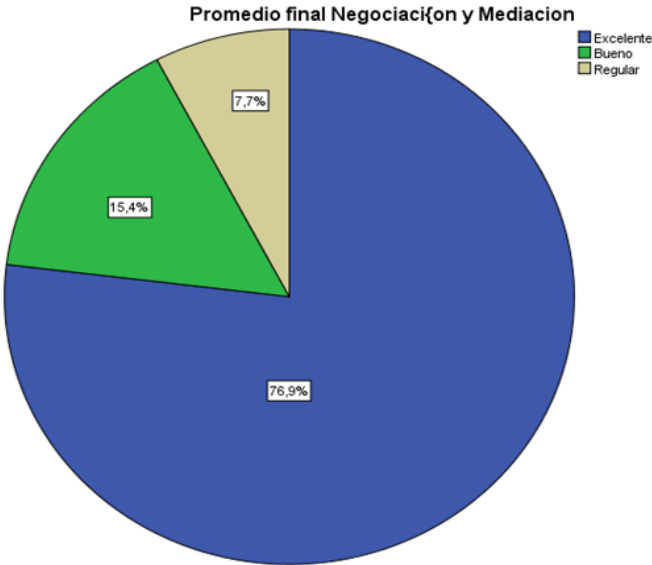
En la negociación y mediación en la auto-evaluación se encontró que la mayoría de los docentes se calificaron en las opciones de respuesta de excelente y bueno que equivalen a 11 docentes (84,6%), mientras que en la hetero-evaluación se calificó en excelente y bueno a 13 docentes (100%) (Ver tabla 17). Y en el promedio final negociación y mediación, se pudo evidenciar que en la auto-evaluación y en la hetero-evaluación, un gran porcentaje de la población seleccionada está en la calificación de excelente (76,9%) y bueno (15,4%), y el otro porcentaje que es mínimo esta en regular (7,7%) (Ver grafico 12).

Tabla de contingencia Promedio Negociación y Mediación (Auto-evaluación). Promedio Negociación y Mediación (Hetero-evaluación) (tabla 17)

			Promedio Negociación y Mediación. Heteroev		Total
			Excelente	Bueno	
Promedio Negociación y Mediación Autoev	Excelente	Recuento	9	1	10
		% dentro de Promedio Negociación y Mediación Autoev	90,0%	10,0%	100,0%
	%		69,2%	7,7%	76,9%
Promedio Negociación y Mediación Autoev	Bueno	Recuento	1	0	1
		% dentro de Promedio Negociación y Mediación Autoev	100,0%	,0%	100,0%
	%		7,7%	,0%	7,7%

Regular	Recuento	1	0	1
	% dentro de Promedio	100,0%	,0%	100,0%
	Negociación y Mediación			
	Autoev			
%		7,7%	,0%	7,7%
Malo	Recuento	1	0	1
	% dentro de Promedio	100,0%	,0%	100,0%
	Negociación y Mediación			
	Autoev			
%		7,7%	,0%	7,7%
Total	Recuento	12	1	13
	% dentro de Promedio	92,3%	7,7%	100,0%
	Negociación y Mediación			
	Autoev			
%		92,3%	7,7%	100,0%

(Grafico 12)



✓ **Compromiso social e institucional.**

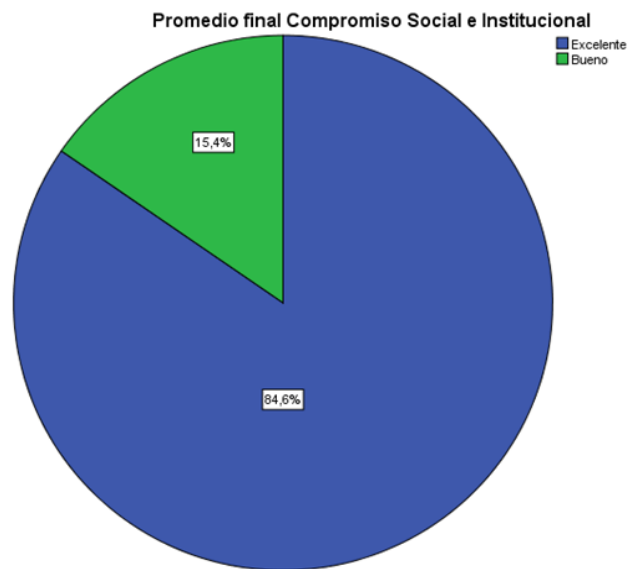
En el aspecto compromiso social e institucional en la auto-evaluación se encontró que la mayoría de los docentes se calificaron en las opciones de respuesta de excelente y bueno que equivalen a 11 docentes (84,6%), mientras que en la hetero-evaluación se calificó entre excelente y bueno a 13 docentes (100%) (Ver tabla 18). Y en el promedio final de dominio de contenidos se pudo evidenciar que en la auto-evaluación y en la hetero-evaluación, toda la población seleccionada está en la calificación de excelente (84,6%) y bueno (15,4%) (Ver grafico 13).

**Tabla de contingencia Promedio Compromiso Social e Institucional(Auto-evaluación)
Promedio Compromiso Social e Institucional(Hetero- evaluación) (tabla 18)**

			Promedio Compromiso Social e Institucional. Heteroev	
			Excelente	Total
Promedio Compromiso Social e Institucional. Autoev	Excelente	Recuento	10	10
		% dentro de Promedio Compromiso Social e Institucional. Autoev	100,0%	100,0%
		% del total	76,9%	76,9%
	Bueno	Recuento	1	1
		% dentro de Promedio Compromiso Social e Institucional. Autoev	100,0%	100,0%
		% del total	7,7%	7,7%
	Regular	Recuento	2	2
		% dentro de Promedio Compromiso Social e Institucional. Autoev	100,0%	100,0%
		% del total	15,4%	15,4%

Total	Recuento	13	13
	% dentro de Promedio	100,0%	100,0%
	Compromiso Social e Institucional.		
	Autoev		
	% del total	100,0%	100,0%

(Grafico 13)



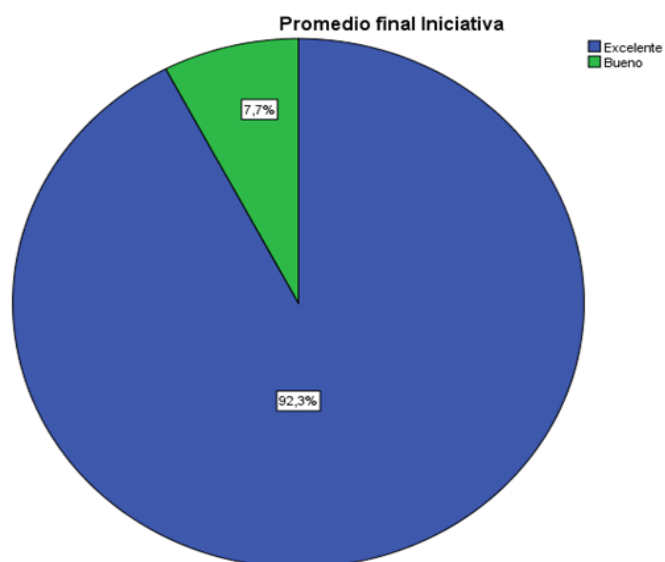
✓ **Iniciativa.**

En el aspecto iniciativa en la auto-evaluación se encontró que todos los docentes se calificaron en las opciones de respuesta de excelente y bueno que equivalen a 13 docentes (100%), mientras que en la hetero-evaluación se calificó en excelente a 13 docentes (100%) (Ver tabla 19). Y en el promedio final de iniciativa, se pudo evidenciar que en la auto-evaluación y en la hetero-evaluación, un gran porcentaje de la población seleccionada está en la calificación de excelente (92,3%) y bueno (7,7%) (Ver grafico 14).

Tabla de contingencia Promedio Iniciativa. (Autoevaluación). Promedio Iniciativa (Hetero-evaluación) (tabla 19).

			Promedio Iniciativa. Heteroevaluación	
			Excelente	Total
Promedio Iniciativa. Autoevaluación	Excelente	Recuento	9	9
		% dentro de Promedio Iniciativa. Autoevaluación	100,0%	100,0%
		% del total	69,2%	69,2%
	Bueno	Recuento	4	4
		% dentro de Promedio Iniciativa. Autoevaluación	100,0%	100,0%
		% del total	30,8%	30,8%
Total	Recuento		13	13
	% dentro de Promedio Iniciativa. Autoevaluación		100,0%	100,0%
	% del total		100,0%	100,0%

(Grafico 14)



✓ **Orientación al logro.**

En el aspecto orientación al logro en la auto-evaluación se encontró que todos los docentes se calificaron en las opciones de respuesta de excelente y bueno que equivalen a 13 docentes (100%), mientras que en la hetero-evaluación se calificó en excelente a 13 docentes (100%) (Ver tabla 20). Y en el promedio final de orientación al logro, se pudo evidenciar que en la auto-evaluación y en la hetero-evaluación, la totalidad de la población seleccionada está en la calificación de excelente (100%) (Ver grafico 15).

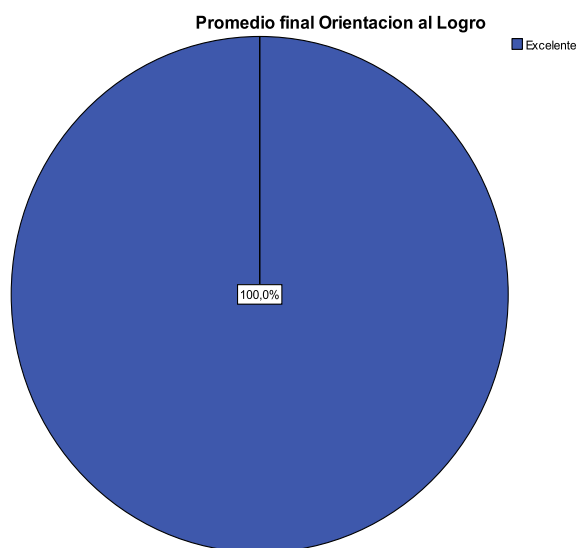
Tabla de contingencia Promedio Orientación al logro (Auto-evaluación).

Promedio Orientación al logro (Hetero-evaluación) (tabla 20)

			Promedio Orientación al logro. Heteroevaluación	
			Excelente	Total
Promedio Orientación al logro. Autoevaluación	Excelente	Recuento	10	10
		% dentro de Promedio Orientación al logro. Autoevaluación	100,0%	100,0%
	%		76,9%	76,9%
Bueno	Bueno	Recuento	3	3
		% dentro de Promedio Orientación al logro. Autoevaluación	100,0%	100,0%
	%		23,1%	23,1%

Total	Recuento	13	13
	% dentro de Promedio	100,0%	100,0%
	Orientación al logro.		
	Autoevaluación		
	% del total	100,0%	100,0%

(Grafico 15)



De acuerdo a la información anterior, del cruce de los resultados de la auto-evaluación y la hetero-evaluación de Desempeño Laboral de los docentes, se encontró que en la hetero-evaluación los directivos le dieron una mejor calificación al desempeño de sus docentes, mientras que los docentes fueron más rigurosos al momento de auto-evaluarse, lo cual sugiere que los directivos de preescolar en la Comuna 1 del Municipio de Itagüí parecen ser más flexibles cuando evalúan a sus docentes.

Al comparar todos los resultados se evidenció que existe un buen Desempeño Laboral por parte de los docentes, ya que en los diferentes aspectos de la evaluación de Desempeño Laboral,

la gran mayoría de respuestas estuvieron en las opciones de excelente y bueno, todas con un alto porcentaje.

Es pertinente aclarar que el promedio final de Desempeño Laboral, es el resultado del cruce de la auto-evaluación y la hetero-evaluación, cuyos resultados evidencian el Desempeño Laboral en los docentes.

11.2 Cruce de variables entre el promedio final de la evaluación de Desempeño Laboral de los docentes con el cuadro CE

En las siguientes tablas de contingencia, se muestra el cruce de variables entre el promedio final que son los resultados de los aspectos que miden Desempeño Laboral en los docentes (se leen de forma horizontal) y cuyas opciones de respuesta son: excelente, bueno, regular y malo. También, se encuentran las escalas del cuadro CE que miden Inteligencia Emocional en los docentes (se leen de forma vertical) y las opciones de respuesta son: óptimo, diestro, vulnerable y cautela. Además, se cruzan solo los aspectos del test de evaluación de Desempeño Laboral donde el contenido de las preguntas tenga relación con las 21 escalas del cuadro CE.

Es necesario aclarar que los resultados de la evaluación de desempeño se totalizan en dos grupos, el primero entre excelente y bueno y el segundo entre regular y malo para encontrar el porcentaje mayor del cruce de cada aspecto, igualmente en los resultados del cuadro CE se totalizan en dos grupos, primero entre óptimo y diestro, y el segundo vulnerable y cautela, para encontrar el porcentaje mayor de cada escala.

Para una mayor comprensión, este análisis está organizado de acuerdo a las secciones en las que se encuentra dividido el cuadro de CE, que son las siguientes: Ambiente Actual, Conocimiento, Competencias, Valores y Creencias, y Resultados.

11.2.1 Sección 1 cuadro de CE, Ambiente actual

Dentro de la sección 1 del cuadro CE denominada ambiente Actual se encuentran las escalas 1 (sucesos de la vida), 2 (presiones del trabajo) y 3 (presiones personales), las cuales evalúan los siguientes aspectos, antecedentes histórico, ambiente laboral y responsabilidades personales.

- **Escala 1 Sucesos de la vida del cuadro CE, con relación a la orientación al logro de la evaluación de desempeño.**

En el cruce de variables de la escala 1 del cuadro CE (sucesos de la vida) y orientación al logro (evaluación de desempeño), se evidencio que el 100% de la población evaluada se calificó en un nivel excelente en el aspecto orientación al logro de la evaluación de desempeño mientras que en la escala 1 de sucesos de la vida del cuadro CE, la mayoría se calificaron en vulnerable (38,5%) y en cautela (38,5%) y una minoría en diestro (23,1%) (Ver tabla 21).

Escala 1 Sucesos de la vida del cuadro de CE y Orientación al logro de la evaluación de desempeño

(tabla 21)

			Sucesos de la Vida			Total
			Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final Orientación al Logro	Excelente	Recuento	3	5	5	13
		% dentro de Promedio final Orientación al Logro	23,1%	38,5%	38,5%	100,0%
		% del total	23,1%	38,5%	38,5%	100,0%
Total		Recuento	3	5	5	13
		% dentro de Promedio final Orientación al Logro	23,1%	38,5%	38,5%	100,0%
		% del total	23,1%	38,5%	38,5%	100,0%

- **Escala 2 Presiones del trabajo del cuadro CE, con relación a la Planeación y Organización académica, y comunicación y relaciones interpersonales de la evaluación de desempeño.**

En el cruce de variables de la escala 2 del cuadro CE (presiones del trabajo) y planeación y organización académica (evaluación de desempeño), se evidenció que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (76,9%) y bueno (23,1%) en el aspecto planeación y organización académica de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 2 presiones del trabajo del cuadro CE, la mayoría se calificaron en cautela (61,5%) y vulnerable (15,4%), mientras que un mínimo porcentaje se calificó en optimo (15,4%) y diestro (7,7%) (Ver tabla 22).

En el cruce de variables de la escala 2 del cuadro CE (presiones del trabajo) y comunicación y relaciones interpersonales (evaluación de desempeño), se evidenció que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (76,9%) y bueno (23,1%) en el aspecto de comunicación y relaciones interpersonales de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 2 presiones del trabajo del cuadro CE, la mayoría se calificaron en cautela (61,5%) y vulnerable (15,4%), mientras que un mínimo porcentaje se calificó en optimo (15,4%) y diestro (7,7%) (Ver tabla 23).

Escala 2 Presiones del trabajo de cuadro CE, y Planeación y Organización académica de la evaluaciones desempeño (tabla 22)

			Presiones del Trabajo				Total
			Optimo	Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio Final Planeación y Organización académica	Excelente	Recuento	0	1	1	8	10
		% dentro de Promedio	,0%	10,0%	10,0%	80,0%	100,0%
		Final Planeación y Organización académica					
		% del total	,0%	7,7%	7,7%	61,5%	76,9%
Bueno		Recuento	2	0	1	0	3
		% dentro de Promedio	66,7%	,0%	33,3%	,0%	100,0%
		Final Planeación y Organización académica					
		% del total	15,4%	,0%	7,7%	,0%	23,1%
Total		Recuento	2	1	2	8	13
		% dentro de Promedio	15,4%	7,7%	15,4%	61,5%	100,0%
		Final Planeación y Organización académica					
		% del total	15,4%	7,7%	15,4%	61,5%	100,0%

Escala 2 Presiones del trabajo del cuadro CE y Comunicación y relaciones interpersonales de la evaluación de desempeño (tabla 23)

			Presiones del Trabajo				Total	
			Optimo	Diestro	Vulnerable	Cautela		
Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	Excelente	Recuento	1	1	2	6	10	
		% dentro de Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	10,0%	10,0%	20,0%	60,0%	100,0%	
	Bueno	Recuento	1	0	0	2	3	
		% dentro de Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	7,7%	0,0%	0,0%	66,7%	100,0%	
		% del total	7,7%	7,7%	15,4%	46,2%	76,9%	
Total		Recuento	2	1	2	8	13	
		% dentro de Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	15,4%	7,7%	15,4%	61,5%	100,0%	
			% del total	15,4%	7,7%	15,4%	61,5%	100,0%

➤ **Escala 3 presiones personales, con relación a la interacción con la comunidad y el entorno, y Negociación y Mediación de la evaluaciones desempeño.**

En el cruce de variables de la escala 3 del cuadro CE (presiones personales) e interacción con la comunidad y el entorno (evaluación de desempeño), se evidenció que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (53,8%) y bueno (46,2%) en el aspecto de interacción con la comunidad y el entorno de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 3 presiones personales cuadro CE, se evidenció que hay una mínima diferencia del porcentaje entre vulnerable (30,8%), cautela (23,1%) y optimo (7,7%), diestro (38,5%) (Ver tabla 24).

En el cruce de variables de la escala 3 del cuadro CE (presiones personales) y negociación y mediación (evaluación de desempeño), se evidenció que la mayoría de la población evaluada se calificó en un nivel excelente (76,9%) y bueno (15,4%) en el aspecto de interacción con la comunidad y el entorno de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 3 presiones personales cuadro CE, se evidenció que hay una mínima diferencia entre los porcentajes: vulnerable (30,8%), cautela (23,1%) y diestro (38,5%)y mientras tanto optimo (7,7%), aparece como el más bajo de los ítems de la escala (ver tabla 25).

Escala 3 presiones personales e interacción con la comunidad y el entorno (tabla 24)

			Presiones Personales				Total
			Óptimo	Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final interacción con la comunidad	Excelente	Recuento	0	4	1	2	7
		% dentro de Promedio final interacción con la comunidad	,0%	57,1%	14,3%	28,6%	100,0%
		% del total	,0%	30,8%	7,7%	15,4%	53,8%
	Bueno	Recuento	1	1	3	1	6
		% dentro de Promedio final interacción con la comunidad	16,7%	16,7%	50,0%	16,7%	100,0%
		% del total	7,7%	7,7%	23,1%	7,7%	46,2%
Total		Recuento	1	5	4	3	13
		% dentro de Promedio final interacción con la comunidad	7,7%	38,5%	30,8%	23,1%	100,0%
		% del total	7,7%	38,5%	30,8%	23,1%	100,0%

Escala 3 presiones personales, Negociación y Mediación de la evaluación desempeño (tabla 25).

			Presiones Personales				Total
			Optimo	Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final Negociación y Mediación	Excelente	Recuento	0	4	3	3	10
		% dentro de Promedio final Negociación y Mediación	,0%	40,0%	30,0%	30,0%	100,0%
		% del total	,0%	30,8%	23,1%	23,1%	76,9%
Bueno		Recuento	0	1	1	0	2
		% dentro de Promedio final Negociación y Mediación	,0%	50,0%	50,0%	,0%	100,0%
		% del total	,0%	7,7%	7,7%	,0%	15,4%
Regular		Recuento	1	0	0	0	1
		% dentro de Promedio final Negociación y Mediación	100,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
		% del total	7,7%	,0%	,0%	,0%	7,7%
Total		Recuento	1	5	4	3	13
		% dentro de Promedio final Negociación y Mediación	7,7%	38,5%	30,8%	23,1%	100,0%
		% del total	7,7%	38,5%	30,8%	23,1%	100,0%

11.2.2 Sección 2 cuadro de CE, Conocimiento

Dentro de la sección 2 del cuadro CE denominada conocimiento se encuentran las escalas 4 (conciencia emocional de sí mismo), 5 (expresión emocional) y 6 (conciencia emocional de otros), las cuales evalúan los siguientes aspectos, estado emocional, expresión emocional hacia los demás, y detección emocional de otros.

➤ **Escala 4 Conciencia emocional de si mismo del cuadro CE, con relación a la Comunicación y relaciones interpersonales, trabajo en equipo, y orientación al logro de la evaluación de desempeño.**

En el cruce de variables de la escala 4 del cuadro CE (conciencia emocional de sí mismo) y comunicación y relaciones interpersonales (evaluación de desempeño), se evidenció que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (76,9%) y bueno (23,1%) en el aspecto de comunicación y relaciones interpersonales de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 4 conciencia emocional de si mismo del cuadro CE, la mayoría se calificaron en optimo (7,7%) y diestro (53,8%), mientras que el resto de la población se califica en vulnerable (30,8%) y cautela (7,7%) (Ver tabla 26).

En el cruce de variables de la escala 4 del cuadro CE (conciencia emocional de sí mismo) y trabajo en equipo (evaluación de desempeño), se evidenció que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (84,6%) y bueno (15,4%) en el aspecto de trabajo en quipo de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 4 conciencia emocional de si mismo del cuadro CE, la mayoría se calificaron en optimo (7,7%) y diestro (53,8%), mientras que el resto de la población se califica en vulnerable (30,8%) y un mínimo en cautela (7,7%) (Ver tabla 27).

En el cruce de variables de la escala 4 del cuadro CE (conciencia emocional de sí mismo) y orientación al logro (evaluación de desempeño), se evidenció que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (100%) en el aspecto de orientación al logro de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 4 conciencia emocional de si mismo del cuadro CE, la

mayoría se calificaron en optimo (7,7%) y diestro (53,8%), mientras que el resto de la población se califica en vulnerable (30,8%) y un bajo porcentaje en cautela (7,7%) (Ver tabla 28).

Escala 4 Conciencia emocional de si mismo del cuadro CE, Comunicación y relaciones interpersonales de la evaluación de desempeño (tabla 26).

			Conciencia Emocional de Si Mismo				Total
			Optimo	Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	Excelente	Recuento	1	5	4	0	10
		% dentro de Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	10,0%	50,0%	40,0%	,0%	100,0%
	% del total		7,7%	38,5%	30,8%	,0%	76,9%
	Bueno	Recuento	0	2	0	1	3
% dentro de Promedio final comunicación y RelacIntpsnales		,0%	66,7%	,0%	33,3%	100,0%	
% del total		,0%	15,4%	,0%	7,7%	23,1%	
Total	Recuento		1	7	4	1	13
	% dentro de Promedio final comunicación y RelacIntpsnales		7,7%	53,8%	30,8%	7,7%	100,0%
	% del total		7,7%	53,8%	30,8%	7,7%	100,0%

Escala 4 Conciencia emocional de si mismo del cuadro CE, trabajo en equipo de la evaluación de desempeño (tabla 27).

			Conciencia Emocional de Si Mismo				Total
			Optimo	Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final trabajo en equipo	Excelente	Recuento	1	6	4	0	11
		% dentro de Promedio final trabajo en equipo	9,1%	54,5%	36,4%	,0%	100,0%
		% del total	7,7%	46,2%	30,8%	,0%	84,6%
	Bueno	Recuento	0	1	0	1	2
		% dentro de Promedio final trabajo en equipo	,0%	50,0%	,0%	50,0%	100,0%
		% del total	,0%	7,7%	,0%	7,7%	15,4%
Total		Recuento	1	7	4	1	13
		% dentro de Promedio final trabajo en equipo	7,7%	53,8%	30,8%	7,7%	100,0%
		% del total	7,7%	53,8%	30,8%	7,7%	100,0%

Escala 4 Conciencia emocional de si mismo del cuadro CE, orientación al logro de la evaluación de desempeño (tabla 28).

			Conciencia Emocional de Si Mismo				Total
			Optimo	Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final Orientación al Logro	Excelente	Recuento	1	7	4	1	13
		% dentro de Promedio final Orientación al Logro	7,7%	53,8%	30,8%	7,7%	100,0%
		% del total	7,7%	53,8%	30,8%	7,7%	100,0%
Total		Recuento	1	7	4	1	13
		% dentro de Promedio final Orientación al Logro	7,7%	53,8%	30,8%	7,7%	100,0%
		% del total	7,7%	53,8%	30,8%	7,7%	100,0%

➤ **Escala 5 Expresión emocional del cuadro CE, con relación al Liderazgo y la comunicación y relaciones interpersonales, de la evaluación de desempeño.**

En el cruce de variables de la escala 5 del cuadro CE (expresión emocional) y liderazgo (evaluación de desempeño), se evidenció que toda de la población evaluada se calificó en un nivel excelente (61.5%) y bueno (38,5%) en el aspecto de dominio de contenidos de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 5 expresión emocional del cuadro CE, la mayoría se calificaron en optimo (46,2%) y diestro (23,1%), mientras que una igual parte de la población se califica en vulnerable (23,1%) y una mínima porción cautela (7,7%) (Ver tabla 29).

En el cruce de variables de la escala 5 del cuadro CE (expresión emocional) y comunicación y relaciones interpersonales (evaluación de desempeño), se evidenció que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (76,9%) y bueno (23,1%) en el aspecto de dominio de contenidos de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 5 expresión emocional del cuadro CE, la mayoría se calificaron en optimo (46,2%) y diestro (23,1%), seguido de una igual parte de la población que se califica en vulnerable (23,1%) y una mínima parte en cautela (7,7%) (Ver tabla 30).

Escala 5 Expresión emocional del cuadro CE, Liderazgo de la evaluación de desempeño (tabla 29).

			Expresión emocional				Total
			Optimo	Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final Liderazgo	Excelente	Recuento	4	2	2	0	8
		% dentro de Promedio final Liderazgo	50,0%	25,0%	25,0%	,0%	100,0%
		% del total	30,8%	15,4%	15,4%	,0%	61,5%
Bueno		Recuento	2	1	1	1	5
		% dentro de Promedio final Liderazgo	40,0%	20,0%	20,0%	20,0%	100,0%
		% del total	15,4%	7,7%	7,7%	7,7%	38,5%
Total		Recuento	6	3	3	1	13
		% dentro de Promedio final Liderazgo	46,2%	23,1%	23,1%	7,7%	100,0%
		% del total	46,2%	23,1%	23,1%	7,7%	100,0%

Escala 5 Expresión emocional del cuadro CE, comunicación y relaciones interpersonales (tabla 30).

			Expresión emocional				Total
			Optimo	Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	Excelente	Recuento	5	2	3	0	10
		% dentro de Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	50,0%	20,0%	30,0%	,0%	100,0%
		% del total	38,5%	15,4%	23,1%	,0%	76,9%
Bueno		Recuento	1	1	0	1	3
		% dentro de Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	33,3%	33,3%	,0%	33,3%	100,0%
		% del total	7,7%	7,7%	,0%	7,7%	23,1%

Total	Recuento	6	3	3	1	13
	% dentro de Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	46,2%	23,1%	23,1%	7,7%	100,0%
	% del total	46,2%	23,1%	23,1%	7,7%	100,0%

➤ **Escala 6 Conciencia emocional de otros del cuadro de CE con relación a la y Interacción con la comunidad y el entorno, Evaluación del Aprendizaje, y Comunicación y relaciones interpersonales de la evaluación de desempeño.**

En el cruce de variables de la escala 6 del cuadro CE (conciencia emocional de otros) y evaluación del aprendizaje (evaluación de desempeño), se evidenció que la mayoría de la población evaluada se calificó en un nivel excelente (53,8%) y bueno (38,5%) y una mínima parte en regular (7,7%) en el aspecto de evaluación del aprendizaje de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 6 conciencia emocional de otros del cuadro CE, la mayoría se calificaron en optimo (30,8%) y diestro (53,8%), mientras que una mínima parte de la población se califica en vulnerable (7,7%) y cautela (7,7%) (Ver tabla 31).

En el cruce de variables de la escala 6 del cuadro CE (conciencia emocional de otros) e interacción con la comunidad y el entorno (evaluación de desempeño), se evidenció que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (53,8%) y bueno (46,2%) en el aspecto interacción con la comunidad de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 6 conciencia emocional de otros del cuadro CE, la mayoría se calificaron en optimo (30,8%) y diestro (53,8%), mientras que una mínima parte de la población se califica en vulnerable (7,7%) y cautela (7,7%) (Ver tabla 32).

En el cruce de variables de la escala 6 del cuadro CE (conciencia emocional de otros) y comunicación y relaciones interpersonales (evaluación de desempeño), se evidenció que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (76,9%) y bueno (23,1%) en el aspecto de evaluación del aprendizaje de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 6 conciencia emocional de otros del cuadro CE, la mayoría se calificaron en optimo (30,8%) y diestro (53,8%), mientras que una mínima parte de la población se califica en vulnerable (7,7%) y cautela (7,7%) (Ver tabla 33).

Escala 6 Conciencia emocional de otros del cuadro de CE, evaluación de aprendizaje y entorno. (Tabla 31)

			Conciencia emocional				Total
			Optimo	Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio Final Evaluación del Aprendizaje	Excelente	Recuento	2	4	1	0	7
		% dentro de Promedio	28,6%	57,1%	14,3%	,0%	100,0%
		Final Evaluación del Aprendizaje % del total	15,4%	30,8%	7,7%	,0%	53,8%
	Bueno	Recuento	1	3	0	1	5
		% dentro de Promedio	20,0%	60,0%	,0%	20,0%	100,0%
		Final Evaluación del Aprendizaje % del total	7,7%	23,1%	,0%	7,7%	38,5%
	Regular	Recuento	1	0	0	0	1
		% dentro de Promedio	100,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
		Final Evaluación del Aprendizaje % del total	7,7%	,0%	,0%	,0%	7,7%

Total	Recuento	4	7	1	1	13
	% dentro de Promedio Final Evaluación del Aprendizaje	30,8%	53,8%	7,7%	7,7%	100,0%
	% del total	30,8%	53,8%	7,7%	7,7%	100,0%

Escala 6 Conciencia emocional de otros del cuadro de CE Interacción con la comunidad y el entorno (tabla 32)

			Conciencia emocional				Total
			Optimo	Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final interacción con la comunidad	Excelente	Recuento	2	3	1	1	7
		% dentro de Promedio final interacción con la comunidad	28,6%	42,9%	14,3%	14,3%	100,0%
		% del total	15,4%	23,1%	7,7%	7,7%	53,8%
	Bueno	Recuento	2	4	0	0	6
		% dentro de Promedio final interacción con la comunidad	33,3%	66,7%	,0%	,0%	100,0%
		% del total	15,4%	30,8%	,0%	,0%	46,2%
Total	Recuento	4	7	1	1	13	
	% dentro de Promedio final interacción con la comunidad	30,8%	53,8%	7,7%	7,7%	100,0%	
	% del total	30,8%	53,8%	7,7%	7,7%	100,0%	

Escala 6 Conciencia emocional de otros del cuadro de CE, Comunicación y relaciones interpersonales de la evaluación de desempeño (tabla 33).

			Conciencia emocional				Total
			Optimo	Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	Excelente	Recuento	3	6	1	0	10
		% dentro de Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	30,0%	60,0%	10,0%	,0%	100,0%
		% del total	23,1%	46,2%	7,7%	,0%	76,9%
	Bueno	Recuento	1	1	0	1	3
		% dentro de Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	33,3%	33,3%	,0%	33,3%	100,0%
		% del total	7,7%	7,7%	,0%	7,7%	23,1%
Total		Recuento	4	7	1	1	13
		% dentro de Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	30,8%	53,8%	7,7%	7,7%	100,0%
		% del total	30,8%	53,8%	7,7%	7,7%	100,0%

11.2.3 Sección 3 cuadro de CE, Competencias

Dentro de la sección 3 del cuadro CE denominada competencias se encuentran las escalas 7 (intención), 8 (creatividad), 9 (elasticidad), 10 (conexiones interpersonales) y 11 (descontento constructivo), las cuales evalúan los siguientes aspectos, conciencia y responsabilidad, proactividad, positivismo, relaciones sociales, y prudencia en relaciones sociales.

➤ **Escala 7 Intención del cuadro CE, con relación la Iniciativa de la evaluación de desempeño, y Orientación al Logro de la evaluación de desempeño.**

En el cruce de variables de la escala 7 del cuadro CE (intención) e iniciativa (evaluación de desempeño), se evidenció que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (92,3%) y bueno (7,7%) en el aspecto de iniciativa de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 7 intención del cuadro CE, la mayoría se calificaron en optimo (38,5%) y diestro (30,8%), mientras una parte significativa de la población se califica en vulnerable (23,1%) y un mínimo en cautela (7,7%) (Ver tabla 34).

En el cruce de variables de la escala 7 del cuadro CE (intención) y orientación al logro (evaluación de desempeño), se evidenció que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (100%) en el aspecto de dominio de contenidos de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 7 intención, del cuadro CE, la mayoría se calificaron en optimo (38,5%) y diestro (30,8%), seguido de una parte de la población que califica en vulnerable (23,1%) y un mínimo en cautela (7,7%) (Ver tabla 34).

Escala 7 Intención del cuadro CE, con relación la Iniciativa de la evaluación de desempeño (tabla 34).

			Intención				Total
			Optimo	Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final	Excelente	Recuento	5	3	3	1	12
Iniciativa		% dentro de Promedio final Iniciativa	41,7%	25,0%	25,0%	8,3%	100,0%
		% del total	38,5%	23,1%	23,1%	7,7%	92,3%

Bueno	Recuento	0	1	0	0	1
	% dentro de Promedio final Iniciativa	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	% del total	,0%	7,7%	,0%	,0%	7,7%
Total	Recuento	5	4	3	1	13
	% dentro de Promedio final Iniciativa	38,5%	30,8%	23,1%	7,7%	100,0%
	% del total	38,5%	30,8%	23,1%	7,7%	100,0%

Escala 7 Intención del cuadro CE, Orientación al Logro (tabla 35).

			Intención				Total
			Optimo	Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final	Excelente	Recuento	5	4	3	1	13
Orientación al Logro		% dentro de Promedio final Orientación al Logro	38,5%	30,8%	23,1%	7,7%	100,0%
		% del total	38,5%	30,8%	23,1%	7,7%	100,0%
Total		Recuento	5	4	3	1	13
		% dentro de Promedio final Orientación al Logro	38,5%	30,8%	23,1%	7,7%	100,0%
		% del total	38,5%	30,8%	23,1%	7,7%	100,0%

- **Escala 8 Creatividad del cuadro de CE, con relación a la Pedagogía y la Didáctica, Negociación y Mediación, y Liderazgo de la evaluación de desempeño.**

En el cruce de variables de la escala 8 del cuadro CE (creatividad) y pedagogía y didáctica (evaluación de desempeño), se evidenció que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (76,9%) y bueno (23,1%) en el aspecto de pedagogía y didáctica de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 8 creatividad del cuadro CE, la mayoría se calificaron en optimo (30,8%) y diestro (30,8%),

mientras que una igual parte de la población se califica en vulnerable (30,8%) y una mínima en cautela (7,7%) (Ver tabla 36).

En el cruce de variables de la escala 8 del cuadro CE (creatividad) y negociación y mediación (evaluación de desempeño), se evidenció que la mayoría de la población evaluada se calificó en un nivel excelente (76,9%) y bueno (15,4%) y una mínima parte en regular (7,7%) en el aspecto de negociación y mediación de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 8 creatividad del cuadro CE, la mayoría se calificaron en optimo (30,8%) y diestro (30,8%), mientras que una igual parte de la población se califica en vulnerable (30,8%) y una mínima en cautela (7,7%) (Ver tabla 37).

En el cruce de variables de la escala 8 del cuadro CE (creatividad) y liderazgo (evaluación de desempeño), se evidenció que la mayoría de la población evaluada se calificó en un nivel excelente (61.5%) y bueno (38.5%) de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 8 creatividad del cuadro CE, la mayoría se calificaron en optimo (30,8%) y diestro (30,8%), mientras que una igual parte de la población se califica en vulnerable (30,8%) y una mínima en cautela (7,7%) (Ver tabla 38).

Escala 8 Creatividad del cuadro de CE, con relación a la Pedagogía y didáctica (tabla 36)

			Creatividad				Total
			Optimo	Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio Final	Excelente	Recuento	3	3	3	1	10
Pedagogía y Didáctica		% dentro de Promedio Final Pedagogía y Didáctica	30,0%	30,0%	30,0%	10,0%	100,0%
		% del total	23,1%	23,1%	23,1%	7,7%	76,9%

	Bueno	Recuento	1	1	1	0	3
		% dentro de Promedio	33,3%	33,3%	33,3%	,0%	100,0%
		Final Pedagogía y Didáctica					
		% del total	7,7%	7,7%	7,7%	,0%	23,1%
Total		Recuento	4	4	4	1	13
		% dentro de Promedio	30,8%	30,8%	30,8%	7,7%	100,0%
		Final Pedagogía y Didáctica					
		% del total	30,8%	30,8%	30,8%	7,7%	100,0%

Escala 8 Creatividad del cuadro de CE, Negociación y Mediación (tabla 37).

			Creatividad				Total
			Optimo	Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final	Excelente	Recuento	4	3	3	0	10
Negociación y Mediación		% dentro de Promedio	40,0%	30,0%	30,0%	,0%	100,0%
		final Negociación y Mediación					
		% del total	30,8%	23,1%	23,1%	,0%	76,9%
	Bueno	Recuento	0	0	1	1	2
		% dentro de Promedio	,0%	,0%	50,0%	50,0%	100,0%
		final Negociación y Mediación					
		% del total	,0%	,0%	7,7%	7,7%	15,4%
	Regular	Recuento	0	1	0	0	1
		% dentro de Promedio	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
		final Negociación y Mediación					
		% del total	,0%	7,7%	,0%	,0%	7,7%
Total		Recuento	4	4	4	1	13
		% dentro de Promedio	30,8%	30,8%	30,8%	7,7%	100,0%
		final Negociación y Mediación					
		% del total	30,8%	30,8%	30,8%	7,7%	100,0%

Escala 8 Creatividad del cuadro de CE, Liderazgo (tabla 38).

			Creatividad				Total
			Optimo	Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final Liderazgo	Excelente	Recuento	4	2	2	0	8
		% dentro de Promedio final Liderazgo	50,0%	25,0%	25,0%	,0%	100,0%
		% del total	30,8%	15,4%	15,4%	,0%	61,5%
	Bueno	Recuento	0	2	2	1	5
		% dentro de Promedio final Liderazgo	,0%	40,0%	40,0%	20,0%	100,0%
		% del total	,0%	15,4%	15,4%	7,7%	38,5%
Total	Recuento		4	4	4	1	13
	% dentro de Promedio final Liderazgo		30,8%	30,8%	30,8%	7,7%	100,0%
	% del total		30,8%	30,8%	30,8%	7,7%	100,0%

➤ **Escala 9 Elasticidad del cuadro CE, con relaciona a la Interacción con la comunidad y el entorno, y Negociación y Mediación de la evaluación de desempeño.**

En el cruce de variables de la escala 9 del cuadro CE (elasticidad) e interacción con la comunidad (evaluación de desempeño), se evidenció que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (53,8%) y bueno (46,2%) en el aspecto de interacción con la comunidad de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 9 elasticidad del cuadro CE, la mayoría se calificaron en vulnerable (53,8%) y cautela (15,4%), mientras que una mínima parte de la población se califica en optimo (7,7%) y diestro sube a un (23,1%) (Ver tabla 39).

En el cruce de variables de la escala 9 del cuadro CE (elasticidad) y negociación y mediación (evaluación de desempeño), se evidenció que la mayoría de la población evaluada se calificó en un nivel excelente (76,9%) y bueno (15,4%) y una mínima parte se calificó regular (7,7%) en el aspecto de negociación y mediación de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 9 elasticidad del cuadro CE, la mayoría se calificaron en vulnerable (53,8%) y cautela (15,4%), mientras que una mínima parte de la población se califica en optimo (7,7%) y diestro (23,1%) (Ver tabla 40).

Escala 9 Elasticidad del cuadro CE, Interacción con la comunidad y el entorno. (Tabla 39)

			Elasticidad				Total
			Optimo	Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final interacción con la comunidad	Excelente	Recuento	0	2	4	1	7
		% dentro de Promedio final interacción con la comunidad	,0%	28,6%	57,1%	14,3%	100,0%
		% del total	,0%	15,4%	30,8%	7,7%	53,8%
	Bueno	Recuento	1	1	3	1	6
		% dentro de Promedio final interacción con la comunidad	16,7%	16,7%	50,0%	16,7%	100,0%
		% del total	7,7%	7,7%	23,1%	7,7%	46,2%
Total		Recuento	1	3	7	2	13
		% dentro de Promedio final interacción con la comunidad	7,7%	23,1%	53,8%	15,4%	100,0%
		% del total	7,7%	23,1%	53,8%	15,4%	100,0%

Escala 9 Elasticidad del cuadro CE, Negociación y Mediación (tabla 40)

			Elasticidad				Total
			Optimo	Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final Negociación y Mediación	Excelente	Recuento	1	3	5	1	10
		% dentro de Promedio final Negociación y Mediación	10,0%	30,0%	50,0%	10,0%	100,0%
		% del total	7,7%	23,1%	38,5%	7,7%	76,9%
	Bueno	Recuento	0	0	1	1	2
		% dentro de Promedio final Negociación y Mediación	,0%	,0%	50,0%	50,0%	100,0%
		% del total	,0%	,0%	7,7%	7,7%	15,4%
	Regular	Recuento	0	0	1	0	1
		% dentro de Promedio final Negociación y Mediación	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
		% del total	,0%	,0%	7,7%	,0%	7,7%
Total	Recuento	1	3	7	2	13	
	% dentro de Promedio final Negociación y Mediación	7,7%	23,1%	53,8%	15,4%	100,0%	
	% del total	7,7%	23,1%	53,8%	15,4%	100,0%	

- **Escala 10 Conexiones interpersonales del cuadro CE, con relación a la Interacción con la comunidad y el entorno, Comunicación y relaciones interpersonales de la evaluación de desempeño.**

En el cruce de variables de la escala 10 del cuadro CE (conexiones interpersonales) e interacción con la comunidad y el entorno (evaluación de desempeño), se evidencio que toda la

población evaluada se califico en un nivel excelente (53,8%) y bueno (46,2%) en el aspecto de interacción con la comunidad de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 10 conexiones interpersonales del cuadro CE, la mayoría se calificaron en vulnerable (38,5%) y cautela (23,1%), mientras que el resto de la población se califica en diestro (38,5%) (Ver tabla 41).

En el cruce de variables de la escala 10 del cuadro CE (conexiones interpersonales) y comunicación y relaciones interpersonales (evaluación de desempeño), se evidenció que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (76,9%) y bueno (23,1%) en el aspecto de comunicación y relaciones interpersonales de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 10 conexiones interpersonales del cuadro CE, la mayoría se calificaron en vulnerable (38,5%) y cautela (23,1%), mientras que el resto de la población se califica en diestro (38,5%) (Ver tabla 42).

Escala 10 Conexiones interpersonales del cuadro CE e Interacción con la comunidad de la evaluación de desempeño (tabla 41).

			Conexiones Interpersonales			Total
			Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final interacción con la comunidad	Excelente	Recuento	3	3	1	7
		% dentro de Promedio final interacción con la comunidad	42,9%	42,9%	14,3%	100,0%
		% del total	23,1%	23,1%	7,7%	53,8%
	Bueno	Recuento	2	2	2	6

	% dentro de Promedio final interacción con la comunidad	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
	% del total	15,4%	15,4%	15,4%	46,2%
Total	Recuento	5	5	3	13
	% dentro de Promedio final interacción con la comunidad	38,5%	38,5%	23,1%	100,0%
	% del total	38,5%	38,5%	23,1%	100,0%

Escala 10 Conexiones interpersonales del cuadro CE, Comunicación y relaciones interpersonales de la evaluación de desempeño (tabla 42).

			Conexiones Interpersonales			Total
			Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	Excelente	Recuento	3	5	2	10
		% dentro de Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	30,0%	50,0%	20,0%	100,0%
		% del total	23,1%	38,5%	15,4%	76,9%
Total	Bueno	Recuento	2	0	1	3
		% dentro de Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	66,7%	,0%	33,3%	100,0%
		% del total	15,4%	,0%	7,7%	23,1%
Total		Recuento	5	5	3	13
		% dentro de Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	38,5%	38,5%	23,1%	100,0%
		% del total	38,5%	38,5%	23,1%	100,0%

➤ **Escala 11 Descontento constructivo del cuadro CE, con relación al Liderazgo, y Comunicación y relaciones interpersonales de la evaluación de desempeño.**

En el cruce de variables de la escala 11 del cuadro CE (descontento constructivo) y liderazgo (evaluación de desempeño), se evidenció que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (61,5%) y bueno (38,5%) en el aspecto de liderazgo de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 11 descontento constructivo del cuadro CE, la mayoría se calificaron en vulnerable (61,5%) y cautela (23,1%), mientras que la más baja parte de la población se califica en diestro (15,4%) (Ver tabla 43).

En el cruce de variables de la escala 11 del cuadro CE (descontento constructivo) y comunicación y relaciones interpersonales (evaluación de desempeño), se evidenció que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (76,9%) y bueno (23,1%) en el aspecto de comunicación y relaciones interpersonales de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 11 descontento constructivo del cuadro CE, la mayoría se calificaron en vulnerable (61,5%) y cautela (23,1%), mientras que una baja parte de la población se califica en diestro (15,4%) (Ver tabla 44).

Escala 11 Descontento constructivo del cuadro CE, Liderazgo de la evaluación de desempeño (tabla 43).

			Descontento Institucional			Total
			Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final Liderazgo	Excelente	Recuento	2	5	1	8
		% dentro de Promedio final Liderazgo	25,0%	62,5%	12,5%	100,0%
		% del total	15,4%	38,5%	7,7%	61,5%
	Bueno	Recuento	0	3	2	5
		% dentro de Promedio final Liderazgo	,0%	60,0%	40,0%	100,0%
		% del total	,0%	23,1%	15,4%	38,5%
Total	Recuento		2	8	3	13
	% dentro de Promedio final Liderazgo		15,4%	61,5%	23,1%	100,0%
	% del total		15,4%	61,5%	23,1%	100,0%

Escala 11 Descontento constructivo del cuadro CE, Comunicación y relaciones interpersonales de la evaluación de desempeño (tabla 44).

			Descontento Institucional			Total
			Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	Excelente	Recuento	2	7	1	10
		% dentro de Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	20,0%	70,0%	10,0%	100,0%
		% del total	15,4%	53,8%	7,7%	76,9%
	Bueno	Recuento	0	1	2	3
		% dentro de Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	,0%	33,3%	66,7%	100,0%
		% del total	,0%	7,7%	15,4%	23,1%

Total	Recuento	2	8	3	13
	% dentro de Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	15,4%	61,5%	23,1%	100,0%
	% del total	15,4%	61,5%	23,1%	100,0%

11.2.4 Sección 4 cuadro de CE, Valores y creencias.

Dentro de la sección 4 del cuadro CE denominada valores y creencias se encuentran las escalas 12 (compasión), 13 (perspectiva), 14 (intuición), 15 (radio de confianza), 16 (poder personal) y 17 (integridad), las cuales evalúan los siguientes aspectos, empatía, autoimagen, certeza laboral, confianza hacia los demás, liderazgo y honestidad personal.

- **Escala 12 Compasión del cuadro CE, con relación a la Interacción con la comunidad y el entorno, y Comunicación y relaciones interpersonales de la evaluación de desempeño.**

En el cruce de variables de la escala 12 del cuadro CE (compasión) e interacción con la comunidad y el entorno (evaluación de desempeño), se evidenció que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (53,8%) y bueno (46,2%) en el aspecto de interacción con la comunidad y entorno de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 12 descontento constructivo del cuadro CE, la mayoría se calificaron en vulnerable (61,5%) y cautela (7,7%), mientras que una mínima parte de la población se califica en optimo (7,7%) y sube a diestro un (23,1%) (Ver tabla 45).

En el cruce de variables de la escala 12 del cuadro CE (compasión) y comunicación y relaciones interpersonales (evaluación de desempeño), se evidenció que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (76,9%) y bueno (23,1%) en el aspecto de comunicación y relaciones interpersonales de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 12 descontento constructivo del cuadro CE, la mayoría se calificaron en vulnerable (61,5%) y cautela (7,7%), mientras que una mínima parte de la población se califica en optimo (7,7%), subiendo en diestro a un (23,1%) (Ver tabla 46).

Escala 12 Compasión del cuadro CE, Interacción con la comunidad y el entorno, de la evaluación de desempeño (tabla 45).

			Compasión				Total
			Optimo	Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final interacción con la comunidad	Excelente	Recuento	1	1	5	0	7
		% dentro de Promedio final interacción con la comunidad	14,3%	14,3%	71,4%	,0%	100,0%
		% del total	7,7%	7,7%	38,5%	,0%	53,8%
	Bueno	Recuento	0	2	3	1	6
		% dentro de Promedio final interacción con la comunidad	,0%	33,3%	50,0%	16,7%	100,0%
		% del total	,0%	15,4%	23,1%	7,7%	46,2%
Total	Recuento	1	3	8	1	13	
	% dentro de Promedio final interacción con la comunidad	7,7%	23,1%	61,5%	7,7%	100,0%	
	% del total	7,7%	23,1%	61,5%	7,7%	100,0%	

Escala 12 Compasión del cuadro CE, Comunicación y relaciones interpersonales de la evaluación de desempeño (tabla 46).

			Compasión				Total
			Optimo	Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	Excelente	Recuento	1	3	5	1	10
		% dentro de Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	10,0%	30,0%	50,0%	10,0%	100,0%
		% del total	7,7%	23,1%	38,5%	7,7%	76,9%
	Bueno	Recuento	0	0	3	0	3
		% dentro de Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
		% del total	,0%	,0%	23,1%	,0%	23,1%
Total		Recuento	1	3	8	1	13
		% dentro de Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	7,7%	23,1%	61,5%	7,7%	100,0%
		% del total	7,7%	23,1%	61,5%	7,7%	100,0%

➤ **Escala 13 Perspectiva del cuadro CE, con relación a la Iniciativa, e Interacción con la comunidad y el entorno de la evaluación de desempeño.**

En el cruce de variables de la escala 13 del cuadro CE (perspectiva) e iniciativa (evaluación de desempeño), se evidenció que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (92,3%) y bueno (7,7%) en el aspecto de iniciativa de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 13 perspectiva del cuadro CE, la mayoría se calificaron en optimo (15,4%) y diestro (46,2%), mientras que el resto de la población se califica vulnerable en (38,5%) (Ver tabla 47).

En el cruce de variables de la escala 13 del cuadro CE (perspectiva) e interacción con la comunidad y el entorno (evaluación de desempeño), se evidenció que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (53,8%) y bueno (46,2%) en el aspecto de interacción con la comunidad y el entorno de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 13 perspectiva del cuadro CE, la mayoría se calificaron en optimo (15,4%) y diestro (46,2%), y el resto de la población se califica vulnerable en (38,5%) (Ver tabla 48).

Escala 13 Perspectiva del cuadro CE e Iniciativa de la evaluación de desempeño (tabla 47).

			Perspectiva			Total
			Optimo	Diestro	Vulnerable	
Promedio final Iniciativa	Excelente	Recuento	2	6	4	12
		% dentro de Promedio final Iniciativa	16,7%	50,0%	33,3%	100,0%
		% del total	15,4%	46,2%	30,8%	92,3%
	Bueno	Recuento	0	0	1	1
		% dentro de Promedio final Iniciativa	,0%	,0%	100,0%	100,0%
		% del total	,0%	,0%	7,7%	7,7%
Total		Recuento	2	6	5	13
		% dentro de Promedio final Iniciativa	15,4%	46,2%	38,5%	100,0%
		% del total	15,4%	46,2%	38,5%	100,0%

Escala 13 Perspectiva del cuadro CE, Interacción con la comunidad y el entorno de la evaluación de desempeño (tabla 48).

			Perspectiva			Total
			Optimo	Diestro	Vulnerable	
Promedio final interacción con la comunidad	Excelente	Recuento	0	3	4	7
		% dentro de Promedio final interacción con la comunidad	,0%	42,9%	57,1%	100,0%
		% del total	,0%	23,1%	30,8%	53,8%
	Bueno	Recuento	2	3	1	6
		% dentro de Promedio final interacción con la comunidad	33,3%	50,0%	16,7%	100,0%
		% del total	15,4%	23,1%	7,7%	46,2%
Total		Recuento	2	6	5	13
		% dentro de Promedio final interacción con la comunidad	15,4%	46,2%	38,5%	100,0%
		% del total	15,4%	46,2%	38,5%	100,0%

➤ **Escala 14 Intuición del cuadro CE, con relación a la Negociación y Mediación, y la Iniciativa de la evaluación de desempeño.**

En el cruce de variables de la escala 14 del cuadro CE (intuición) y negociación y medición (evaluación de desempeño), se evidenció que la mayoría de la población evaluada se calificó en un nivel excelente (76,9%) y bueno (15,4%) y una mínima parte se calificó en regular (7,7%) en el aspecto de negociación y mediación de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 14 intuición del cuadro CE, la mayoría se calificaron en vulnerable (30,8%) y cautela (38,5%),

mientras que el resto de la población se califica en optimo (7,7%) y sube en diestro a (23,1%) (Ver tabla 49).

En el cruce de variables de la escala 14 del cuadro CE (intuición) e iniciativa (evaluación de desempeño), se evidencio que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (92,3%) y bueno (7,7%) en el aspecto de iniciativa de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 14 intuición del cuadro CE, la mayoría se calificaron en vulnerable (30,8%) y cautela (38,5%), mientras que el resto de la población se califica en optimo (7,7%), subiendo en diestro a (23,1%) (Ver tabla 50).

Escala 14 Intuición del cuadro CE, Negociación y Mediación de la evaluación de desempeño (tabla 49).

			Intuición				Total
			Optimo	Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final Negociación y Mediación	Excelente	Recuento	1	2	4	3	10
		% dentro de Promedio final Negociación y Mediación	10,0%	20,0%	40,0%	30,0%	100,0%
		% del total	7,7%	15,4%	30,8%	23,1%	76,9%
	Bueno	Recuento	0	1	0	1	2
		% dentro de Promedio final Negociación y Mediación	,0%	50,0%	,0%	50,0%	100,0%
		% del total	,0%	7,7%	,0%	7,7%	15,4%
	Regular	Recuento	0	0	0	1	1
		% dentro de Promedio final Negociación y Mediación	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
		% del total	,0%	,0%	,0%	7,7%	7,7%

Total	Recuento	1	3	4	5	13
	% dentro de Promedio final Negociación y Mediación	7,7%	23,1%	30,8%	38,5%	100,0%
	% del total	7,7%	23,1%	30,8%	38,5%	100,0%

Escala 14 Intuición del cuadro CE, Iniciativa de la evaluación de desempeño (tabla 50).

			Intuición				Total
			Optimo	Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final Iniciativa	Excelente	Recuento	1	3	4	4	12
		% dentro de Promedio final Iniciativa	8,3%	25,0%	33,3%	33,3%	100,0%
	% del total		7,7%	23,1%	30,8%	30,8%	92,3%
	Bueno	Recuento	0	0	0	1	1
% dentro de Promedio final Iniciativa		,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%	
% del total		,0%	,0%	,0%	7,7%	7,7%	
Total	Recuento	1	3	4	5	13	
	% dentro de Promedio final Iniciativa	7,7%	23,1%	30,8%	38,5%	100,0%	
	% del total		7,7%	23,1%	30,8%	38,5%	100,0%

➤ **Escala 15 Radio de confianza del cuadro CE, con relación al Trabajo en equipo de la evaluación de desempeño**

En el cruce de variables de la escala 15 del cuadro CE (radio de confianza) y trabajo en equipo (evaluación de desempeño), se evidenció que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (84,6%) y bueno (15,4%) en el aspecto de trabajo en equipo de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 15 radio de confianza del cuadro CE, la mayoría se

calificaron en vulnerable (46,2%) y cautela (30,8%), mientras que una baja parte de la población se califica diestro en (23,1%) (Ver tabla 51).

Escala 15 Radio de confianza del cuadro CE, Trabajo en equipo de la evaluación de desempeño (tabla 51).

			Radio de Confianza			Total
			Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final trabajo en equipo	Excelente	Recuento	3	4	4	11
		% dentro de Promedio final trabajo en equipo	27,3%	36,4%	36,4%	100,0%
		% del total	23,1%	30,8%	30,8%	84,6%
	Bueno	Recuento	0	2	0	2
		% dentro de Promedio final trabajo en equipo	,0%	100,0%	,0%	100,0%
		% del total	,0%	15,4%	,0%	15,4%
Total	Recuento	3	6	4	13	
	% dentro de Promedio final trabajo en equipo	23,1%	46,2%	30,8%	100,0%	
	% del total	23,1%	46,2%	30,8%	100,0%	

➤ **Escala 16 Poder personal del cuadro CE, con relación a la Iniciativa, y Orientación al Logro de la evaluación de desempeño.**

En el cruce de variables de la escala 16 del cuadro CE (poder personal) e iniciativa (evaluación de desempeño), se evidenció que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (92.3%) y bueno (7,7%) en el aspecto de iniciativa de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 16 poder personal del cuadro CE, la mayoría se calificaron en

vulnerable (38,5%) y cautela (30,8%), mientras que el resto de la población se califica diestro en (30,8%) (Ver tabla 52).

En el cruce de variables de la escala 16 del cuadro CE (poder personal) y orientación al logro (evaluación de desempeño), se evidenció que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (100%) en el aspecto de orientación al logro de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 16 poder personal del cuadro CE, la mayoría se calificaron en vulnerable (38,5%) y cautela (30,8%), mientras que el resto de la población se califica diestro en (30,8%) (Ver tabla 53).

Escala 16 Poder personal del cuadro CE, Iniciativa de la evaluación de desempeño (tabla 52).

			Poder Personal			Total
			Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final Iniciativa	Excelente	Recuento	3	5	4	12
		% dentro de Promedio final Iniciativa	25,0%	41,7%	33,3%	100,0%
		% del total	23,1%	38,5%	30,8%	92,3%
	Bueno	Recuento	1	0	0	1
		% dentro de Promedio final Iniciativa	100,0%	,0%	,0%	100,0%
		% del total	7,7%	,0%	,0%	7,7%
Ttal	Recuento	4	5	4	13	
	% dentro de Promedio final Iniciativa	30,8%	38,5%	30,8%	100,0%	
	% del total	30,8%	38,5%	30,8%	100,0%	

Escala 16 Poder personal del cuadro CE, Orientación al Logro de la evaluación de desempeño (tabla 53).

			Poder Personal			Total
			Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final Orientación al Logro	Excelente	Recuento	4	5	4	13
		% dentro de Promedio final Orientación al Logro	30,8%	38,5%	30,8%	100,0%
		% del total	30,8%	38,5%	30,8%	100,0%
Total		Recuento	4	5	4	13
		% dentro de Promedio final Orientación al Logro	30,8%	38,5%	30,8%	100,0%
		% del total	30,8%	38,5%	30,8%	100,0%

- **Escala 17 Integridad del cuadro CE, con relación a la Comunicación y relaciones interpersonales, y el Compromiso Social e Institucional de la evaluación de desempeño.**

En el cruce de variables de la escala 17 del cuadro CE (integridad) y comunicación y relaciones interpersonales (evaluación de desempeño), se evidenció que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (76,9%) y bueno (23,1%) en el aspecto comunicación y relaciones interpersonales de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 17 integridad del cuadro CE, la mayoría se calificaron en optimo (30,8%) y diestro (23,1%), mientras que el

resto de la población se califica en vulnerable (38,5%) y cautela en un mínimo (7,7%) (Ver tabla 54).

En el cruce de variables de la escala 17 del cuadro CE (integridad) y compromiso social e institucional (evaluación de desempeño), se evidenció que toda de la población evaluada se calificó en un nivel excelente (84,6%) y bueno (15,4%) en el aspecto de compromiso social e institucional de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 17 integridad del cuadro CE, la mayoría se calificaron en optimo (30,8%) y diestro (23,1%), mientras que el resto de la población se califica en vulnerable (38,5%) y cautela en un mínimo de (7,7%) (Ver tabla 55).

Escala 17 Integridad del cuadro CE, Comunicación y relaciones interpersonales de la evaluación de desempeño (tabla 54).

			Integridad				Total
			Optimo	Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	Excelente	Recuento	4	1	5	0	10
		% dentro de Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	40,0%	10,0%	50,0%	,0%	100,0%
		% del total	30,8%	7,7%	38,5%	,0%	76,9%
	Bueno	Recuento	0	2	0	1	3
		% dentro de Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	,0%	66,7%	,0%	33,3%	100,0%
		% del total	,0%	15,4%	,0%	7,7%	23,1%
Total		Recuento	4	3	5	1	13
		% dentro de Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	30,8%	23,1%	38,5%	7,7%	100,0%
		% del total	30,8%	23,1%	38,5%	7,7%	100,0%

Escala 17 Integridad del cuadro CE, Compromiso Social e Institucional de la evaluación de desempeño (tabla 55).

			Integridad				Total
			Optimo	Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final	Excelente	Recuento	4	2	5	0	11
Compromiso Social e Institucional		% dentro de Promedio final Compromiso Social e Institucional	36,4%	18,2%	45,5%	,0%	100,0%
		% del total	30,8%	15,4%	38,5%	,0%	84,6%
	Bueno	Recuento	0	1	0	1	2
		% dentro de Promedio final Compromiso Social e Institucional	,0%	50,0%	,0%	50,0%	100,0%
		% del total	,0%	7,7%	,0%	7,7%	15,4%
Total		Recuento	4	3	5	1	13
		% dentro de Promedio final Compromiso Social e Institucional	30,8%	23,1%	38,5%	7,7%	100,0%
		% del total	30,8%	23,1%	38,5%	7,7%	100,0%

11.2.5 Sección 5 cuadro de CE, Resultados

Dentro de la sección 5 del cuadro CE denominada resultados se encuentran las escalas 18 (salud general), 19 (calidad de vida), 20 (cociente de relaciones), y 21 (optimo rendimiento), las cuales evalúan los siguientes aspectos, síntomas físicos, síntomas de conducta, síntomas emocionales, satisfacción personal, compromisos personales y rendimiento laboral.

➤ **Escala 18. Salud general del cuadro CE, con relación al Compromiso Social e Institucional de la evaluación de desempeño.**

En el cruce de variables de la escala 18 del cuadro CE (salud general) y compromiso social e institucional (evaluación de desempeño), se evidenció que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (84,6%) y bueno (15,4%) en el aspecto de dominio de contenidos de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 18 salud general del cuadro CE, se evidenció que hay una mínima diferencia entre optimo (30,8%) y diestro (23,1%) y entre vulnerable (30,8%) y cautela el más bajo en un (15,4%) (Ver tabla 56).

Escala 18.Salud general del cuadro CE, Compromiso Social e Institucional (tabla 56).

			Salud General				Total
			Optimo	Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final Compromiso Social e Institucional	Excelente	Recuento	2	3	4	2	11
		% dentro de Promedio final Compromiso Social e Institucional	18,2%	27,3%	36,4%	18,2%	100,0%
		% del total	15,4%	23,1%	30,8%	15,4%	84,6%
Bueno	Bueno	Recuento	2	0	0	0	2
		% dentro de Promedio final Compromiso Social e Institucional	100,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
		% del total	15,4%	,0%	,0%	,0%	15,4%
Total		Recuento	4	3	4	2	13
		% dentro de Promedio final Compromiso Social e Institucional	30,8%	23,1%	30,8%	15,4%	100,0%
		% del total	30,8%	23,1%	30,8%	15,4%	100,0%

➤ **Escala 19 Calidad de vida del cuadro CE, con relación a la Interacción con la comunidad y el entorno de la evolución de desempeño.**

En el cruce de variables de la escala 19 del cuadro CE (calidad de vida) e interacción con la comunidad y el entorno (evaluación de desempeño), se evidenció que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (53,8%) y bueno (46,2%) en el aspecto de interacción con la comunidad de el entorno de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 19 calidad de vida del cuadro CE, se evidenció que toda la población se calificó en optimo (38,5%) y diestro (61,5%) (Ver tabla 57).

Escala 19 Calidad de vida del cuadro CE, Interacción con la comunidad y el entorno de la evaluación de desempeño (tabla 57).

			Calidad de vida		Total
			Optimo	Diestro	
Promedio final interacción con la comunidad	Excelente	Recuento	5	2	7
		% dentro de Promedio final interacción con la comunidad	71,4%	28,6%	100,0%
		% del total	38,5%	15,4%	53,8%
	Bueno	Recuento	0	6	6
		% dentro de Promedio final interacción con la comunidad	,0%	100,0%	100,0%
		% del total	,0%	46,2%	46,2%
Total		Recuento	5	8	13
		% dentro de Promedio final interacción con la comunidad	38,5%	61,5%	100,0%
		% del total	38,5%	61,5%	100,0%

➤ **Escala 20 Cociente de relaciones del cuadro CE, con relación a la Comunicación y relaciones interpersonales de la evaluación de desempeño.**

En el cruce de variables de la escala 20 del cuadro CE (cociente de relaciones) y comunicación y relaciones interpersonales (evaluación de desempeño), se evidenció que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (76,9%) y bueno (23,1%) en el aspecto de comunicación y relaciones interpersonales de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 20 cociente de relaciones del cuadro CE, se evidenció que la mayoría de la población se calificó en optimo (30,8%) y diestro (53,8%) y una mínima parte se califico en vulnerable (7,7%) y cautela (7,7%) (Ver tabla 58).

Escala 20 Cociente de relaciones del cuadro CE, Comunicación y relaciones interpersonales de la evaluación de desempeño (tabla 58).

			Cociente de Relaciones				Total
			Optimo	Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	Excelente	Recuento	4	5	1	0	10
		% dentro de Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	40,0%	50,0%	10,0%	,0%	100,0%
		% del total	30,8%	38,5%	7,7%	,0%	76,9%
	Bueno	Recuento	0	2	0	1	3
	% dentro de Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	,0%	66,7%	,0%	33,3%	100,0%	
	% del total	,0%	15,4%	,0%	7,7%	23,1%	

Total	Recuento	4	7	1	1	13
	% dentro de Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	30,8%	53,8%	7,7%	7,7%	100,0%
	% del total	30,8%	53,8%	7,7%	7,7%	100,0%

- **Escala 21 Óptimo rendimiento del cuadro CE, con relación al Dominio de Contenidos, Planeación y Organización académica, Pedagogía y Didáctica, Uso de Recursos, Seguimiento de Procesos, Comunicación institucional, Trabajo en equipo, y Comunicación y relaciones interpersonales de la evaluación de desempeño.**

En el cruce de variables de la escala 21 del cuadro CE (optimo rendimiento) y dominio de contenidos (evaluación de desempeño), se evidenció que la mayoría de la población evaluada se calificó en un nivel excelente (69,2%) y bueno (15,4%) y una mínima parte se calificó en regular (7,7%) y malo (7,7%) en el aspecto de dominio de contenidos de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 21 optimo rendimiento del cuadro CE, se evidenció que la mayoría de la población se calificó en optimo (30,8%) y diestro (30,8%) y el resto de la población se califica en vulnerable (15,4%) y cautela (23,1%) (Ver tabla 59).

En el cruce de variables de la escala 21 del cuadro CE (optimo rendimiento) y planeación y organización académica (evaluación de desempeño), se evidenció que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (76,9%) y bueno (23,1%) en el aspecto de planeación y organización académica de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 21 optimo rendimiento del cuadro CE, se evidenció que la mayoría de la población se calificó en optimo

(30,8%) y diestro (30,8%) y el resto de la población se califica en vulnerable (15,4%) y cautela (23,1%) (Ver tabla 60).

En el cruce de variables de la escala 21 del cuadro CE (optimo rendimiento) y pedagogía y didáctica (evaluación de desempeño), se evidenció que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (76,9%) y bueno (23,1%) en el aspecto de pedagogía y didáctica de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 21 optimo rendimiento del cuadro CE, se evidenció que la mayoría de la población se calificó en optimo (30,8%) y diestro (30,8%) y el resto de la población se califica en vulnerable (15,4%) y cautela (23,1%) (Ver tabla 61).

En el cruce de variables de la escala 21 del cuadro CE (optimo rendimiento) y uso de recursos (evaluación de desempeño), se evidenció que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (92,3%) y bueno (7,7%) en el aspecto de uso de recursos de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 21 optimo rendimiento del cuadro CE, se evidenció que la mayoría de la población se calificó en optimo (30,8%) y diestro (30,8%) y el resto de la población se califica en vulnerable (15,4%) y cautela (23,1%) (Ver tabla 62).

En el cruce de variables de la escala 21 del cuadro CE (optimo rendimiento) y seguimiento de procesos (evaluación de desempeño), se evidenció que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (76,9%) y bueno (23,1%) en el aspecto de seguimiento de procesos de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 21 optimo rendimiento del cuadro CE, se evidenció que la mayoría de la población se calificó en optimo (30,8%) y diestro (30,8%) y el resto de la población se califica en vulnerable (15,4%) y cautela (23,1%) (Ver tabla 63).

En el cruce de variables de la escala 21 del cuadro CE (optimo rendimiento) y comunicación institucional (evaluación de desempeño), se evidenció que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (69,2%) y bueno (30,8%) en el aspecto de comunicación institucional de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 21 optimo rendimiento del cuadro CE, se evidenció que la mayoría de la población se calificó en optimo (30,8%) y diestro (30,8%) y el resto de la población se califica en vulnerable (15,4%) y cautela (23,1%) (Ver tabla 64).

En el cruce de variables de la escala 21 del cuadro CE (optimo rendimiento) y trabajo en equipo (evaluación de desempeño), se evidenció que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (84,6%) y bueno (15,4%) en el aspecto de trabajo en equipo de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 21 optimo rendimiento del cuadro CE, se evidenció que la mayoría de la población se calificó en optimo (30,8%) y diestro (30,8%) y el resto de la población se califica en vulnerable (15,4%) y cautela (23,1%) (Ver tabla 65).

En el cruce de variables de la escala 21 del cuadro CE (optimo rendimiento) y comunicación y relaciones interpersonales (evaluación de desempeño), se evidenció que toda la población evaluada se calificó en un nivel excelente (76,9%) y bueno (23,1%) en el aspecto de comunicación y relaciones interpersonales de la evaluación de desempeño, mientras que en la escala 21 optimo rendimiento del cuadro CE, se evidenció que la mayoría de la población se calificó en optimo (30,8%) y diestro (30,8%) y el resto de la población se califica en vulnerable (15,4%) y cautela (23,1%) (Ver tabla 66).

Escala 21 Óptimo rendimiento del cuadro CE, Dominio de Contenidos de la evaluación de desempeño (tabla 59).

			Óptimo Rendimiento				Total
			Óptimo	Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final Dominio Contenido (Cualidades)	Excelente	Recuento	2	3	1	3	9
		% dentro de Promedio final Dominio Contenido (Cualidades)	22,2%	33,3%	11,1%	33,3%	100,0%
		% del total	15,4%	23,1%	7,7%	23,1%	69,2%
	Bueno	Recuento	1	1	0	0	2
	% dentro de Promedio final Dominio Contenido (Cualidades)	50,0%	50,0%	,0%	,0%	100,0%	
	% del total	7,7%	7,7%	,0%	,0%	15,4%	
	Regular	Recuento	1	0	0	0	1
	% dentro de Promedio final Dominio Contenido (Cualidades)	100,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	
	% del total	7,7%	,0%	,0%	,0%	7,7%	
	Malo	Recuento	0	0	1	0	1
	% dentro de Promedio final Dominio Contenido (Cualidades)	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%	
	% del total	,0%	,0%	7,7%	,0%	7,7%	
Total		Recuento	4	4	2	3	13
		% dentro de Promedio final Dominio Contenido (Cualidades)	30,8%	30,8%	15,4%	23,1%	100,0%
		% del total	30,8%	30,8%	15,4%	23,1%	100,0%

Escala 21 Óptimo rendimiento del cuadro CE, Planeación y Organización académica de la evaluación de desempeño (tabla 60).

			Optimo Rendimiento				Total
			Optimo	Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio Final Planeación y Organización académica	Excelente	Recuento	3	3	1	3	10
		% dentro de Promedio Final Planeación y Organización académica	30,0%	30,0%	10,0%	30,0%	100,0%
	% del total		23,1%	23,1%	7,7%	23,1%	76,9%
	Bueno	Recuento	1	1	1	0	3
% dentro de Promedio Final Planeación y Organización académica		33,3%	33,3%	33,3%	,0%	100,0%	
% del total		7,7%	7,7%	7,7%	,0%	23,1%	
Total	Recuento		4	4	2	3	13
	% dentro de Promedio Final Planeación y Organización académica		30,8%	30,8%	15,4%	23,1%	100,0%
	% del total		30,8%	30,8%	15,4%	23,1%	100,0%

Escala 21 Óptimo rendimiento del cuadro CE, Pedagogía y Didáctica de la evaluación de desempeño (tabla 61).

			Optimo Rendimiento				Total
			Optimo	Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio Final Pedagogía y Didáctica	Excelente	Recuento	3	3	1	3	10
		% dentro de Promedio Final Pedagogía y Didáctica	30,0%	30,0%	10,0%	30,0%	100,0%
	% del total		23,1%	23,1%	7,7%	23,1%	76,9%
	Bueno	Recuento	1	1	1	0	3

	% dentro de Promedio Final Pedagogía y Didáctica	33,3%	33,3%	33,3%	,0%	100,0%
	% del total	7,7%	7,7%	7,7%	,0%	23,1%
Total	Recuento	4	4	2	3	13
	% dentro de Promedio Final Pedagogía y Didáctica	30,8%	30,8%	15,4%	23,1%	100,0%
	% del total	30,8%	30,8%	15,4%	23,1%	100,0%

Escala 21 Óptimo rendimiento del cuadro CE, Uso de Recursos de la evaluación de desempeño (tabla 62).

			Óptimo Rendimiento				Total
			Óptimo	Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio Final Uso de Recursos	Excelente	Recuento	4	4	1	3	12
		% dentro de Promedio Final Uso de Recursos	33,3%	33,3%	8,3%	25,0%	100,0%
		% del total	30,8%	30,8%	7,7%	23,1%	92,3%
	Bueno	Recuento	0	0	1	0	1
		% dentro de Promedio Final Uso de Recursos	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
		% del total	,0%	,0%	7,7%	,0%	7,7%
Total		Recuento	4	4	2	3	13
		% dentro de Promedio Final Uso de Recursos	30,8%	30,8%	15,4%	23,1%	100,0%
		% del total	30,8%	30,8%	15,4%	23,1%	100,0%

Escala 21 Óptimo rendimiento del cuadro CE, Seguimiento de Procesos, Comunicación institucional de la evaluación de desempeño (tabla 63).

			Optimo Rendimiento				Total
			Optimo	Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final Seguimiento de Procesos	Excelente	Recuento	4	2	1	3	10
		% dentro de Promedio final Seguimiento de Procesos	40,0%	20,0%	10,0%	30,0%	100,0%
		% del total	30,8%	15,4%	7,7%	23,1%	76,9%
	Bueno	Recuento	0	2	1	0	3
		% dentro de Promedio final Seguimiento de Procesos	,0%	66,7%	33,3%	,0%	100,0%
		% del total	,0%	15,4%	7,7%	,0%	23,1%
Total		Recuento	4	4	2	3	13
		% dentro de Promedio final Seguimiento de Procesos	30,8%	30,8%	15,4%	23,1%	100,0%
		% del total	30,8%	30,8%	15,4%	23,1%	100,0%

Escala 21 Óptimo rendimiento del cuadro CE, Comunicación institucional de la evaluación de desempeño (tabla 64).

			Optimo Rendimiento				Total
			Optimo	Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final comunicación institucional	Excelente	Recuento	4	2	1	2	9
		% dentro de Promedio final comunicación institucional	44,4%	22,2%	11,1%	22,2%	100,0%
		% del total	30,8%	15,4%	7,7%	15,4%	69,2%
	Bueno	Recuento	0	2	1	1	4

	% dentro de Promedio final comunicación institucional	,0%	50,0%	25,0%	25,0%	100,0%
	% del total	,0%	15,4%	7,7%	7,7%	30,8%
Total	Recuento	4	4	2	3	13
	% dentro de Promedio final comunicación institucional	30,8%	30,8%	15,4%	23,1%	100,0%
	% del total	30,8%	30,8%	15,4%	23,1%	100,0%

Escala 21 Óptimo rendimiento del cuadro CE, Trabajo en equipo de la evaluación de desempeño (tabla 65).

			Óptimo Rendimiento				Total
			Óptimo	Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final trabajo en equipo	Excelente	Recuento	4	3	1	3	11
		% dentro de Promedio final trabajo en equipo	36,4%	27,3%	9,1%	27,3%	100,0%
		% del total	30,8%	23,1%	7,7%	23,1%	84,6%
	Bueno	Recuento	0	1	1	0	2
		% dentro de Promedio final trabajo en equipo	,0%	50,0%	50,0%	,0%	100,0%
		% del total	,0%	7,7%	7,7%	,0%	15,4%
Total		Recuento	4	4	2	3	13
		% dentro de Promedio final trabajo en equipo	30,8%	30,8%	15,4%	23,1%	100,0%
		% del total	30,8%	30,8%	15,4%	23,1%	100,0%

Escala 21 Óptimo rendimiento del cuadro CE, Comunicación y relaciones interpersonales de la evaluación de desempeño (tabla 66).

			Óptimo Rendimiento				Total
			Óptimo	Diestro	Vulnerable	Cautela	
Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	Excelente	Recuento	3	3	1	3	10
		% dentro de Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	30,0%	30,0%	10,0%	30,0%	100,0%
		% del total	23,1%	23,1%	7,7%	23,1%	76,9%
		Bueno	Recuento	1	1	1	0
	% dentro de Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	33,3%	33,3%	33,3%	,0%	100,0%	
		% del total	7,7%	7,7%	7,7%	,0%	23,1%
Total		Recuento	4	4	2	3	13
		% dentro de Promedio final comunicación y RelacIntpsnales	30,8%	30,8%	15,4%	23,1%	100,0%
		% del total	30,8%	30,8%	15,4%	23,1%	100,0%

12. ANÁLISIS DE LAS RELACIONES, ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL.

De acuerdo con la metodología y los hallazgos cuantitativos de la investigación realizada con los docentes de preescolar en los centros educativos privados de la Comuna 1 del Municipio de Itagüí que pretendió describir las relaciones entre el nivel de Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en este tipo de población, se hace el siguiente análisis de relaciones

cuantitativas que llevan a una explicación cualitativa, y se obtuvieron a partir de los datos y los cruces realizados con la información recabada, que para su mayor comprensión está organizado en función de las cinco secciones de la inteligencia emocional propuestas en el Cuadro de Cociente Emocional (CE); las cuales son: Ambiente Actual, Conocimiento, Competencias, Valores y Creencias y finalmente Resultados.

El análisis de estas cinco secciones del cuadro CE permite identificar relaciones de la Inteligencia Emocional con el Desempeño Laboral, donde se menciona en cuales aspectos hay relación y en cuales no se halló relación. También, en el caso de que exista la relación se mencionara si estas son fuertes o débiles. Además, se hace una descripción de lo encontrado en cada sección basándose principalmente en la teoría de la Inteligencia Emocional de Goleman y otras teorías relacionadas con el tema que puedan aportar al análisis.

En relación a la sección Ambiente Actual (escalas 1,2 y 3 del cuadro CE), los docentes en su mayoría poseen un nivel entre vulnerable y cautela de acuerdo a las situaciones de tensión que se presentan en su vida, donde se evidencia que los sucesos de la vida (E1) van en un nivel de vulnerable (38,5%), cautela (38,5%), para un total de (77%) a diestro (23.1%), el desempeño se encuentra entre excelente y bueno para un total del (100%), las presiones del trabajo (E2) van de un nivel de cautela (61,5%) a vulnerable (15.4%) para un total de (76.9%) y de optimo (15.4%) a diestro (7.7%) para un total de (23.1%), el desempeño se encuentra en un nivel excelente y bueno para un total del (100%) y en las presiones personales (E3) van de un nivel de vulnerable (30.8) a cautela (23.1%) para un total de (53.9%) y de diestro (38.5) a optimo (7.7%) para un

total de (46.2%) el desempeño se encontró en un nivel de excelente, bueno y regular para un total del (100%).

Donde se evidenció que existe una relación entre Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral sin embargo estas son débiles. Además, el bajo nivel de Inteligencia Emocional en esta sección no afecta el Desempeño Laboral de los docentes, ya que los docentes planifican y son ordenados académicamente, se empeñan en alcanzar las metas docentes, tienen comunicaciones estables con su entorno y son capaces de generar soluciones afectivas en circunstancias conflictivas entre sujetos o grupos. Pero si se ven afectados en su vida personal en cuanto a estos tres aspectos, del CE, se entrevé que los individuos se sienten tensionados pero son capaces de sobreponerse y rendir en el ambiente laboral.

Es interesante observar como en la teoría sobre Inteligencia Emocional se encuentra una relación fuerte con el Desempeño Laboral articulándolos a estas tres escalas ya que según Prieto y Pírela (2005) las situaciones tensionantes de los sujetos en su vida personal y laboral, disminuyen en este su capacidad de atención y vigilancia, lo cual conlleva a tener dificultades para resolver conflictos y al estar irritados o deprimidos presentar tensiones en las relaciones interpersonales. Es probable que en este tipo de población sea más cómodo rendir laboralmente mientras se tienen dificultades para controlar los sentimientos que generan emociones desbordadas en las situaciones de la vida y presiones personales, además se le puede dar manejo a las presiones del trabajo, ya que las actividades con niños requieren que las emociones sean más fluidas que controladas.

Dentro de la sección de conocimiento (escalas 4,5 y 6 del cuadro CE), los docentes en su mayoría presentan un nivel entre diestro y óptimo en relación al conocimiento que tienen de sí mismos y de los demás. Donde se evidencia que en la conciencia emocional de sí mismo (E4) los docentes poseen un nivel de diestro (53.8 %) a óptimo (7.7%) para un total de (61.5%) y de vulnerable (30.8%) a cautela (7.7%) para un total de (38.5%) y el desempeño están entre excelente y bueno el (100%), en la expresión emocional (E5) los docentes están en un nivel de óptimo (46.2%) a diestro (23.1%) y de vulnerable (23.1%) a cautela (7.7 %) para un total de (30.8%) en el desempeño tienen un nivel de excelente y bueno el (100%) y en la conciencia emocional de otros (E6) se encontró un nivel de óptimo (53.8%) a diestro (30.8) para un total de (84.6%) y de vulnerable (7.7%) a cautela (7.7%) para un total de (15.4%) y en el desempeño están en un nivel entre excelente, bueno y regular para un total del (100%) . Se evidenció que existe una relación fuerte entre Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral, el alto nivel de Inteligencia Emocional afecta positivamente a los docentes en cuanto a su Desempeño Laboral, ya que se encontró capacidades para reconocer sus sentimientos y emociones, lo cual demostró que al reconocer sus emociones generan buenas relaciones interpersonales ya que alcanzan a reconocer las emociones de los otros y esto les facilita el trabajo en equipo. Además, presentaron un buen nivel para expresarse emocionalmente (E6) lo cual indica que a los sujetos se les facilita abrirse a los demás, esto puede ser una característica positiva en los procesos académicos que orientan. Cabe aclarar aquí, que si bien en esta sección se encontraron resultados positivos en cuanto a las habilidades para trabajar en equipo, necesitan estar más abiertos a las relaciones interpersonales porque en la mayoría de los resultados del análisis como se puede ver en las interpretaciones siguientes, se encontró que si necesitan afianzar el campo de las habilidades sociales para mejorar estos aspectos.

En lo correspondiente a la conciencia emocional de otros (E6), la mayoría de los docentes se encuentran entre un nivel óptimo y diestro, lo cual indica que estos sujetos tienen la capacidad de identificar como se sienten las otras personas, en especial sus alumnos, con los cuales pueden fomentar la autoconfianza y la motivación utilizando una pedagogía adecuada a las características necesarias y particulares del aprendizaje de cada individuo y evaluándolos de una manera objetiva, pero brindando ayuda y aplicando estrategias de apoyo a alumnos que previamente identifican que así lo requieren. Cuando los sujetos indagados aparecen con estos rasgos, la literatura investigativa sobre inteligencia emocional sugiere que, estos tienen la capacidad de tener conciencia de sus sentimientos y darle importancia a las opiniones de los demás para poder generar relaciones empáticas y de confianza mutua.

En esta sección se encuentra la relación más importante entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral ya que en la teoría de Goleman (2005) sobre inteligencia emocional y los cinco rasgos que la componen, varios autores destacan el conocimiento de sí mismos y la empatía pilares fundamentales de la Inteligencia Emocional, porque primero es necesario conocer y entender nuestros sentimientos y emociones para poder reconocer los de otras personas. Además, como lo señala Piñero (2009):

La empatía resulta esencial para llevar a cabo adecuadamente cualquier trabajo que exija una relación personal. La empatía resulta fundamental para el logro de la excelencia en todos aquellos casos que requieran de una lectura exacta de los sentimientos de los demás (p. 56).

Este concepto toma relevancia en cuanto al tipo de población que manejan los docentes ya que enseñan a niños en edad temprana y donde es importante y necesario ser empático, ya que en este tipo de población se genera un nivel elevado de lenguaje no verbal son muy expresivos emocionalmente y el ser empático contribuye a ser tolerante y tener un mejor manejo de las situaciones que se puedan presentar en el aula.

En la sección competencias (escalas 7, 8, 9, 10 y 11 del cuadro CE), los docentes en su mayoría poseen un nivel entre vulnerable y óptimo, se puede evidenciar, que en intención (E7) la mayoría de los docentes se encuentran entre un nivel óptimo (38.5%) a diestro (30.8%) para un total de (69.3%) y de vulnerable (23.1%) a cautela (7.7%) para un total de (30.8%) y en el desempeño laboral el nivel es de excelente a bueno el (100%) lo cual indica que los docentes tienen un propósito claro para alcanzar sus metas y a la hora de realizar las tareas laborales tienen un alto nivel de iniciativa ya que tienen capacidad de autonomía para realizar proyectos, sin embargo una mínima parte de los docentes se encuentra en un nivel vulnerable y de cautela ya que a estos les cuesta un poco saber lo que desean y no tienen un propósito definido de lo que quieren lograr.

También, en cuanto a la creatividad (E8) la mayoría de los docentes se encuentran en un nivel óptimo (30.8%) y diestro (30.8%) para un total de (61.6%) y de vulnerable (30.8%) a cautela (7.7%) para un total de (38.5%) y en el desempeño están en un nivel excelente, bueno y regular para un total del (100%) lo cual indica que en la pedagogía utilizada en la enseñanza los docentes utilizan diferentes estrategias para facilitar el aprendizaje de los alumnos. Además a lo anterior es

atribuible que tienen capacidad de mediar los conflictos y resolver problemas oportunamente, también pueden desarrollar muy alta motivación en sus estudiantes para que alcancen las metas deseadas.

En cuanto a la elasticidad (E9), se evidenció que la mayoría de los docentes se encontraban en un nivel de vulnerable (53.8%) a cautela (15.4%) para un total de (69.2%), y de diestro (23.1%) a optimo (7.7%) para un total de (30.8%) en el desempeño están en un nivel de excelente, bueno y regular el (100%) lo cual indica que los docentes son rígidos en este aspecto en el contexto educativo, evidenciando falencias para adaptarse a los criterios y circunstancias de las otras personas, sin embargo no los afecta en su desempeño laboral.

En las conexiones interpersonales (E10) se encontró que el porcentaje mayor se encuentra entre vulnerable (38,5%) y cautela (23,1%) para un total de (61,6%) sin embargo hay un porcentaje significativo en el nivel diestro (38,5%), en cuanto al desempeño el nivel está entre excelente y bueno para un total del (100%) por tal razón se evidencio que la relación es débil entre esta escala y los aspectos de desempeño laboral que miden las relaciones interpersonales, evidenciando que mientras algunos docentes tienen dificultades para la convivencia y no expresan fácilmente sus emociones otros por el contrario confían más en las otras personas y esto les permite ser amigables lo cual les facilita la convivencia.

En cuanto al descontento constructivo (E11), se encontró que el porcentaje mayor estaba en vulnerable (61.5%) a cautela (23,1%) para un total de (84,6%), y una mínima parte estaba en diestro (15.4%) y el desempeño esta en un nivel de excelente y bueno para un total del (100%). Se evidencio que en esta escala la relación entre Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral es débil, ya que a la mayoría de los docentes se les dificulta expresar las emociones y su punto de vista con respecto a los demás, lo cual indica que según esta relación no hay un potencial de liderazgo, porque un líder debe de expresar sus emociones y opiniones, adaptarse a cualquier situación y reconocer el aporte de cada miembro del quipo de trabajo.

En general en la sección competencias del cuadro CE, se evidencio que las relaciones son fuertes en los aspectos de iniciativa y creatividad, pero en cuanto a los aspectos que tienen que ver con las habilidades sociales como son elasticidad, conexiones interpersonales y descontento constructivo hay falencias que si bien se evidencia que no afectan demasiado el Desempeño Laboral de los docentes, ya que saben reconocer sus emociones y las de los demás y tienen cierto grado de empatía, pero es necesario fortalecer las habilidades sociales ya que se encuentra una conexión con las presiones personales y sucesos de la vida donde tienen un nivel vulnerable y se muestran tensionados es probable que necesiten motivarse a influir en el estado de ánimo de las otras personas es probable que sea con sus compañeros de trabajo, ya que una razón podría ser que piensan en metas individuales y se vuelven un poco egoístas y reservados con el otro, se llega a esta conclusión porque al ser poco influyentes no hay una concordancia con las metas colectivas este análisis tiene sustento en lo que señala Piñero (2009): “ el poder de la influencia es social y se halla en consonancia con las metas colectivas y, en este sentido, resulta

completamente ajeno a los logros egoístas individuales” (p.69), evidenciando así esta debilidad del rasgo habilidades sociales de la Inteligencia Emocional

En la sección valores y creencias (escalas 12, 13, 14, 15, 16 y 17 de cuadro CE), en cuanto a la compasión (E12) también se evidencia que la relación es débil entre los aspectos que se relacionaron del Desempeño Laboral con la Inteligencia Emocional, puesto que la mayoría de los docentes se encontraron en un nivel de vulnerable (61,5%) y cautela (7,7%) para un total de (69.2%), y en la evaluación de desempeño laboral todos se encuentran en el nivel de excelente y bueno para un total del (100%) esto nos indica que no hay un alto grado de consideración y compañerismo entre los docentes que es importante para las relaciones empáticas. Si bien se ha evidenciado que los docentes poseen empatía se demuestra también que con ciertas personas hacen caso omiso de ella, ya que como lo señala Goleman 2007 (citado en Piñero, 2009):

No basta con tener la capacidad potencial de empatizar con los demás sino que, además, tenemos que hacer caso de estas señales. En este sentido algunas personas que carecen de empatía parecen estar haciéndolo de un modo intencional para no tener que comprometerse con estos mensajes, algo que, en la proporción adecuada, no resulta especialmente negativo en el mundo laboral (p. 58).

Si bien se habla que no resultaría negativo ser más racional que empático en el mundo laboral en situaciones como manejar los recursos de la institución, ya que si se es demasiado empático,

se es propenso a ayudarle a otras personas desmesuradamente y esto puede afectar los recursos de cualquier institución, sin embargo en otras situaciones como el compañerismo y las relaciones interpersonales, la empatía se hace necesaria para entender el comportamiento de la otra persona y darle el trato adecuado si se leen bien las emociones, además sentir compasión si hay alguna situación de dolor físico o emocional que perturbe al compañero de trabajo para estar más presto a ayudarle.

Por otra parte, en cuanto a no preocuparse por ser empático con algunos compañeros de trabajo, se puede encontrar una relación más coherente por lo ya expuesto, sobre el deseo de triunfo individual que puede llevar a no considerar las aspiraciones que sus compañeros de trabajo expresan.

En cuanto a la perspectiva (E13) se encontró una relación con el desempeño laboral, ya que los docentes se encuentran principalmente en un nivel diestro (46,2%) a óptimo (15,4%) para un total de (61,6%) y un número significativo en vulnerable (38,5%), y en la evaluación de desempeño todos los docentes están en un nivel de excelente y bueno para un total de (100%) esto indica que los sujetos están consientes de sí mismos y de las circunstancias de su vida cotidiana y tienen la confianza necesaria para la realización de sus actividades, mientras que algunos no se encuentran satisfechos con algunas circunstancias de su vida y no así en su trabajo y además, se encuentran desconfiados consigo mismos.

En cuanto a la intuición (E14) se evidenció que la mayoría de la población se encuentra en un nivel de vulnerable (30,8%) a cautela (38,5%), para un total de (69,3%) y un nivel de diestro (23,1%) a optimo (7,7%) mientras que en la evaluación de desempeño todos los docentes se encuentran calificados en un nivel excelente, bueno y regular para un total del (100%), lo cual indica que hay una relación débil en esta escala entre inteligencia emocional y desempeño laboral en cuanto a los aspectos de negociación y mediación e iniciativa, esto significa que los docentes son más racionales a la hora de tomar decisiones y no se dejan llevar fácilmente por su intuición, además en situaciones o problemas que se les presenten tienden a dudar de sus propias decisiones. Por otra parte un (30%) de la población se calificó en óptimo y diestro indicando que no todos los docentes tienen falencias en estos aspectos, ya que tienen una capacidad adecuada para el manejo de conflictos.

En la escala 15 del cuadro CE (radio de confianza) la gran mayoría de la población se encuentra en un nivel de vulnerable (46,2%) y cautela (30,8%) para un total de (77%) y una mínima parte en diestro (23,1%) lo que nos muestra que la gran mayoría tiene dificultades para confiar en sus compañeros de trabajo, pues tiene cierto grado de desconfianza para delegar algunas de sus actividades y tienden a dudar de las intenciones de los demás afectando así el rendimiento del equipo de trabajo por la falta de cooperación de sus integrantes, evidenciando la falta de comunicación empática efectiva y se encuentra una relación con la (E11) donde se menciona también, falta de comunicación con sus compañeros de trabajo y esto en relación a no poseer un nivel alto en las habilidades sociales.

En la escala 16 del cuadro CE (poder personal) se pudo evidenciar que la mayoría de los docentes se encuentran en un nivel de vulnerable (38,5%) y cautela (30,8%) para un total de (69,3%) mientras que el resto de la población se encuentra en un nivel diestro (30,8%) y en el desempeño laboral todos los docentes se encuentran en un nivel de excelente y bueno para un total del (100%) evidenciando una relación débil, ya que los docentes necesitan un mejor control de sus emociones en las diferentes circunstancias de la vida, y no tienen una perspectiva adecuada sobre su autorrealización sin embargo esto no los afecta en su Desempeño Laboral, ya que se evidenció que se esmeran por alcanzar sus metas y tienen iniciativa para realizar proyectos.

Es probable que el no tener un cierto grado de control sobre sus emociones demuestre que se deba a que no se dejan imponer las emociones de los demás, sino que se expresan como son, ya que como se dijo anteriormente en la Escala 6 (Conciencia emocional de otros) tienen la capacidad de reconocer las emociones de las otras personas y de acuerdo a esto percibirían en ellos una mayor libertad para expresar sus emociones de una manera menos controlada, tiene sentido ya que la población con la que trabajan son niños en edad temprana. Otro aspecto importante, puede ser que en su lugar de trabajo no hay una exigencia fuerte en el modo en que se deben comportar.

En la escala 17 del cuadro CE (integridad) se evidencio que la mayoría de la población se encuentra en un nivel de óptimo (30,8%) a diestro (23,1%) para un total de (53,9%) y otra parte significativa de la población se encuentra en vulnerable (38,5%) a cautela (7,7%) para un total de

(46,2%) y en la evaluación de desempeño todos los docentes se encuentran calificados en un nivel de excelente y bueno para un total de (100%), esto nos indica que si bien la relación en esta escala entre Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral es moderada, pues si bien la mayoría de los sujetos actúan en concordancia con sus valores, creencias y son auténticos, hay algunos docentes que en algunas ocasiones se dejan llevar por algunas situaciones realizando cosas contrarias a lo que creen o simplemente no prefieren mostrarse ante los demás como son realmente, posiblemente porque tienen cierto grado de desconfianza en sí mismos ya que como lo señala Piñero (2009):

Uno de los rasgos más comunes encontrados en los trabajadores que carecen de confianza en sí mismos es el temor a parecer un completo inútil, otro consiste en renunciar fácilmente a las propias opiniones y juicios, incluso a las buenas ideas, cuando estas se ven cuestionadas (p. 33).

De acuerdo a lo anterior, aunque los docentes tienen un buen desempeño laboral, su falta de confianza hace pensar que algunos docentes necesitan conocerse mejor para imponer sus ideas que también son buenas como lo reflejaría el desempeño en excelente y bueno que obtuvieron en esta escala.

En la sección resultados (escalas 18, 19, 20 y 21 del cuadro CE), se puede evidenciar que en la escala 18 de cuadro CE (salud general) la mayoría de la población se encuentra en un nivel de óptimo (30,8%) a diestro (23,1%) para un total de (53,9%) mientras que otra parte significativa

de la población se encuentra en vulnerable (30,8%) a cautelada (15,4%) para un total (46,2%) y en la evaluación de desempeño toda la población se encuentra en un nivel de excelente y bueno para un total de (100%), demostrando que hay una relación moderada en esta escala en cuanto a la Inteligencia Emocional relacionada con los aspectos del Desempeño Laboral, donde a alguno los afecta para realizar los compromisos con la comunidad o institución a la cual pertenecen y a otros no, sin embargo es normal que se presenta esta situación ya que cada individuo de acuerdo a su salud, pueden desarrollar sus actividades laborales eficientemente o disminuir su rendimiento, porque hay personas más tendientes a somatizar los conflictos o presiones de la vida cotidiana. En este caso no influye mucho su salud en general para obtener un buen Desempeño Laboral.

En la escala 19 del cuadro CE (calidad de vida) se evidencio que toda la población se encuentra en un nivel de optimo (38,5%) a diestro (61,5%) para un total del (100%) y de igual manera en la evaluación de desempeño toda la población se encuentra en un nivel de excelente y bueno para un total del (100%), evidenciando una relación fuerte entre esta escala del cuadro CE que busca medir Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral de los docentes, esto demuestra principalmente, que hay bienestar consigo mismo evidenciando en la felicidad y en la realización personal en el trabajo. Por parte se puede deducir que a los docentes indagados les gusta mucho su oficio, ya que como lo señala Piñero (2009): “Las personas, pues, nos sentimos mejor cuando hacemos lo que realmente nos apasiona, aun cuando otra tarea pudiera ir acompañada de una recompensa económicamente más sustanciosa” (p.44), además, esta motivación por lo que hacen les facilita obtener buenos resultados en relación a su Desempeño Laboral.

En la escala 20 del cuadro CE (cociente de relaciones) la mayoría de la población se encuentra en un nivel de óptimo (30,8%) a diestro (53,8%) para un total de (84,6%) y una mínima parte en vulnerable (7,7%) a cautela (7,7%) para un total de (15,4%) y en la evaluación de desempeño toda la población se encuentra en un nivel de excelente y bueno para un total de (100%), demostrando así que existe una relación fuerte entre estos aspectos, lo cual demuestra que la mayoría de los docentes tiene relaciones interpersonales estables y se muestran comprometidos con estas. Sin embargo en escalas anteriores se ha evidenciado que necesitan mejorar las habilidades sociales, de lo cual se podría deducir que los docentes poseen el potencial para las habilidades sociales y para tener un óptimo desarrollo en las relaciones interpersonales, pero le falta ponerlas en práctica con mayor continuidad y prestarles atención ya que constituyen mayores oportunidades en el ámbito social y laboral.

En la escala 21 de cuadro CE (óptimo rendimiento) la mayoría de la población se encuentra en un nivel de óptimo (30,8%) a diestro (30,8%) para un total de (61,6%) y una mínima parte en vulnerable (15,4%) a cautela (23,1%) para un total de (38,5%) y en la evaluación de desempeño toda la población se encuentra en un nivel de excelente y bueno para un total del (100%), demostrando así que existe una relación fuerte entre estos aspectos, pues se evidenció un alto rendimiento dentro de sus actividades laborales, así como una comunicación efectiva que requiere compromiso de trabajo en equipo, pero sin embargo algunos docentes necesitan fortalecer un poco más algunos aspectos de su Desempeño Laboral específicamente en relación a fortalecer la Inteligencia Emocional en aspectos como las habilidades sociales y control de sus emociones. y aprender cada vez más a conocer las emociones de las otras personas referentes a la

empatía, ya que a lo largo de este análisis se evidenciaron fortalezas en cuanto a el conocimiento de sí mismo y la motivación.

13. CONCLUSIONES

En el proceso de investigación se pudo evidenciar que a diferencia de las investigaciones revisadas en los antecedentes donde se encontró una fuerte relación entre las variables inteligencia emocional y desempeño laboral, en el tipo de población que se investigó, si existen relaciones entre estas variables sin embargo estas no son muy fuertes en aspectos como las habilidades sociales y el control de las emociones, ya que en estos aspectos el nivel de desempeño laboral es elevado y la inteligencia emocional es baja.

En cuanto a las habilidades sociales si bien, inicialmente se encontraron resultados positivos en la sección conocimiento, a lo largo del análisis se evidenciaron falencias, porque necesitan influenciar más a los otros sujetos como pueden ser sus compañeros de trabajo, para alcanzar metas colectivas y no solo centrarse rígidamente en rendir individualmente, lo que demostró también poca capacidad de liderazgo, otro aspecto importante que en muchos de ellos hay que fortalecer es la comunicación importante para las relaciones interpersonales, porque si bien estas son estables es una práctica del día a día y no se puede descuidar pues fomentan el compañerismo y el trazado de metas comunes que algunos de ellos necesitan.

Además, en cuanto al control emocional, si bien necesitan controlar sus emociones y sentimientos más efectivamente porque esto les brindaría mayor confianza a la hora de relacionarse con otros sujetos, tienen el potencial para ello, ya que reconocen sus propias emociones, se presume que de acuerdo al tipo de población los docentes son más flexibles en este

aspecto y no les afecta demasiado en su desempeño laboral, ya que si se sienten estresados no es una presión significativa para trabajar con los niños.

Por otra parte los docentes tienen el potencial de empatizar con los otros, elemento importante dentro de la inteligencia emocional, pero algunos de ellos hacen caso omiso de reconocer las emociones sobre todo de sus compañeros de trabajo, si bien no los afecta en su desempeño laboral, si es un ítem a fortalecer si se busca relaciones más significativas y metas colectivas que requieren trabajo en equipo.

Al igual que la empatía, los otros dos elementos fuertes dentro de la inteligencia emocional fueron el reconocimiento de las emociones de sí mismo y la automotivación, el reconocimiento de sus propias emociones les brinda la capacidad de ser honestos consigo mismos, en cuanto a reconocer sus fortalezas y debilidades, lo cual influye en el desempeño laboral, si se ven vulnerables en la intuición, tienden a dejarse llevar más por la razón a la hora de tomar decisiones.

En cuanto a la automotivación, es uno de los aspectos más fuertes dentro de la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral, ya que se evidenció que los docentes se apasionan por el oficio que realizan, posiblemente escogieron la profesión que les gustaba y esto se ve reflejado en su alto desempeño laboral.

Finalmente se puede decir que entre la población docentes de preescolar de Centros Educativos Privados del Municipio de Itagüí, la cual se investigó, el no poseer un nivel alto en inteligencia emocional, en aspectos ya mencionados como son el control de las emociones y las habilidades sociales que en su mayoría tuvieron un nivel vulnerable, esto no les afecta su desempeño laboral, que tuvo un nivel entre excelente y bueno, pero si influye positivamente en el desempeño laboral relacionado con la inteligencia emocional, los elementos de conocimiento emocional de sí mismo y la auto motivación en un nivel entre optimo y diestro, los cuales tuvieron concordancia con el desempeño que fue excelente o bueno.

14. RECOMENDACIONES

- Se recomienda llevar a cabo este mismo estudio de una manera más amplia, que abarque todo el Municipio de Itagüí, donde se pueda abordar toda la población seleccionada para esta investigación, ya que esta se puede tomar como un referente o prueba piloto, brindando información importante para buscar unos resultados más amplios que afiancen la importancia de la Inteligencia Emocional en el ámbito educativo.
- Es pertinente, hacer una retroalimentación a los docentes donde se aborden todos los aspectos que se identificaron en el análisis de esta investigación, enfatizando en los aspectos donde los docentes presentan más dificultad y fortaleciendo aquellos aspectos donde son competentes.

- Realizar programas sobre Inteligencia Emocional en los centros educativos que fueron abordados en esta investigación, donde se demuestre el beneficio que tiene para el desempeño laboral y personal.
- Es necesario que los mismos docentes se interesen por el tema y sean agentes multiplicadores de la inteligencia emocional en el entorno donde laboran, beneficiando a los alumnos y compañeros de trabajo e incentivándolos a tener un mejor control de sus emociones y a adquirir habilidades sociales que les permitan relaciones más satisfactorias.
- Impartir conocimientos básicos en las instituciones educativas, sobre inteligencia emocional, en relación a las habilidades sociales, automotivación, empatía, control de las emociones, reconocimiento de las propias emociones con la finalidad de desarrollar cambios positivos a nivel psicológico y comportamental.
- Investigar el tema planteado en este proyecto en otro tipo de poblaciones donde se implemente el interés por la Inteligencia Emocional en pro de tener personas integras dentro de la sociedad.
- Utilizar los resultados de esta investigación como una fuente de consulta para otros investigadores preocupados, motivados o interesados por la inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral.

15. REFERENCIAS

- Alhama, R., Alonso, F y Martínez, T. (2004). Evaluación del desempeño de la organización. *Nuevas formas organizativas*. (pp.208-231). La Habana: editorial de ciencias sociales.

Recuperado de:
<http://books.google.com.co/books?id=hWzOL2QN4xMC&pg=PA208&lpg=PA208&dq=Nuevas+formas+organizativas.+Evaluaci%C3%B3n+del+desempe%C3%B1o+de+la+organizaci%C3%B3n&source=bl&ots=59N0grxVsw&sig=QMcDiODinmIasRjRJiJZ3BRPv0Y&hl=es-419&sa=X&ei=wrbyUOfPLIje9ASYy4HwDg&ved=0CDEQ6AEwAQ>

- Amstrong, T. (1999). *Las inteligencias múltiples en el aula*. Buenos Aires, Argentina: ediciones Manantial.

- Araujo, M. y Leal, L. (2007). *Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en las Instituciones Superiores Educativas Públicas*. Maracaibo: Universidad Rafael Beloso Chacin, Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales- CICAG. Vol.4, (2). pp. 132-147 Recuperado de:
<http://www.urbe.edu/publicaciones/cicag/historico/pdf-volumen4-1/7-inteligencia-emocional-y-desempeno-laboral.pdf>

- Ayuso, M. J. (2006). *profesión docente y estrés laboral una aproximación a los conceptos de estrés laborar y Burnout*. Revista Iberoamericana de Educación Vol. 39, N°. 3.

- Belmonte, C. (2010). *Las emociones y el cerebro*. En Internet: <http://www.larebotica.es/larebotica/secciones/expertos/emocionescerebro/> [Fecha de consulta: 30 de agosto de 2010].

- Betancourt, M. y Pavajeau, D. (2007). *La inteligencia emocional y educativa una necesidad humana, curricular y práctica*. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.

- Bisquerra, R. (2000). *Educación emocional y bienestar*. Barcelona, España: editorial Praxis.

- Bisquerra, R. (2003). *Educación emocional y competencias básicas para la vida*. Revista de Investigación Educativa, 1, 21, 7-43.

- Bisquerra, R y Alcina, R. (2011) Educación emocional. *Padres y maestros*. Vol. (337), pp. 5-8.

- Cabello, R., Ruiz, D. y Fernández, P. (2010) *Docentes emocionalmente inteligentes*, Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado, ISSN 1575-0965, Vol. 13, Nº. 1, 2010 (Ejemplar dedicado a: Alta Habilidad. Superdotación y Talento), págs. 41-49.

- Congreso de la República de Colombia (1994). *Ley 115 de 1994 (febrero 8) Ley general de la Educación*. Bogotá, Colombia. Diario Oficial No. 41.214.

Recuperado de:

<http://menweb.mineducacion.gov.co/normas/concordadas/Decreto115.htm>

- Congreso de la República de Colombia (2006). *Ley 1090 de 2006 (septiembre 6) Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Biótico y otras disposiciones*. Bogotá, Colombia. Diario Oficial No. 46.383. Recuperado de:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2006/ley_1090_2006.html.

- Congreso de la República de Colombia (2006). *Ley 1098 de 2006 (noviembre 8) Por la cual se expide el código de la infancia y la adolescencia*. Bogotá Colombia. Diario Oficial No.46.446. Recuperado de: <http://www.unicef.org.co/Ley/ley.pdf>.

- Cooper, R. y Sawaf, A. (1998). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Colombia: Grupo Editorial Norma.

- Darder, P. (1998). Las emociones y la educación. *Aula de innovación educativa*. Vol. (71), pp. 7-9.

- Fernández, A.J. (2009). *Revisión sistemática del concepto de inteligencia emocional entre 1997-2007*. Medellín, Colombia: Universidad de Antioquia – Departamento de Psicología.
- Gallego, D., Alonso, C., Cruz, A. y Lizama, L. (2007). *Inteligencia emocional*. Bogotá, Colombia: editorial el búho.
- Galvis, P. (1999). *Inteligencia emocional. Punto de partida*. Bogotá, Colombia: Universidad Pedagógica Nacional.
- Garrosa, E., Moreno, B., Boada, M. y Blanco, L.M., (2010) *Emociones positivas y bienestar laboral, Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, Nº. 74, 2010 , págs. 22-27.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York, USA: Bantam Books.
- Goleman, D. (1996). *La Inteligencia Emocional*. Bogotá, Colombia: Panamericana Formas e impresos S.A.
- Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona, España: editorial kairós.

- Gómez, O.V. (2008). *Factores Psicosociales del Trabajo y Su Relación con la Salud Percibida y la Tensión Arterial: un Estudio con Maestros Escolares en Bogotá, Colombia*. Revista Ciencia & Trabajo, N°. 30, pp. 132-137.

- Gómez, C., y Gutiérrez, S. (2005) *inteligencia emocional y estilos de abordaje de conflictos organizacionales adoptados por gerentes exitosos de Venezuela*. Universidad Católica Andrés Bello, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Escuela de Ciencias Sociales y Relaciones Industriales. Venezuela.

- Gómez, R.C., Rodríguez, V., Padilla, M.A. y Avella, G.C. (2007) *El docente, su entorno y el síndrome de agotamiento profesional (SAP) en colegios públicos en Bogotá (Colombia)*. Bogotá, Colombia. Revista Colombiana de Psiquiatría. Print versión ISSN 0034-7450.

- González, F. (2008) Consecuencias de educar con inteligencia emocional. *innovación y experiencias educativas*, ISSN 1988-6047, N°.2, p. 2. Recuperado de: http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_2/rafael_gonzalez_CONSECUENCIAS_DE_EDUCAR_CON_INTELIGENCIA_EMOCIONAL.pdf.

- Gonzales, M. (2008) Inteligencia emocional y comunicación gerencial efectiva en los directivos de educación básica, REDHECS: Venezuela. Revista electrónica de

Humanidades, Educación y Comunicación Social, ISSN 1856-9331, Año 3, N°. 5, 2008, págs. 129-140.

- Hernández, S., Fernández, C y Baptista, L. (2003) *Metodología de la Investigación*. Mexico, D.F Mcraw-Hill/Interamericana Editores S.A.

- Hernández, S., Collado, F.C. y Lucio, B.P. (2007) *metodología de la investigación cuarta edición*. México, México: editorial ultra. (2007). *Metodología de la Investigación*. Mexico, D.F Mcraw-Hill/Interamericana Editores S.A.

- Jiménez, G.E. (1988) *Investigación etnográfica. En Problemas y métodos de investigación en educación*. Madrid, España.

- Marroquin, O.D (2005) *evaluación de la inteligencia emocional en el proceso de selección de personal*. Universidad de San Carlos de Guatemala, Escuela de Ciencias Psicológicas, Guatemala.

- Mayer, J. D. y Salovey, P. (1997) *emotional development and emotional intelligence: implications for educators* (pp. 3-31). New York, USA.

- Mayer, J. D., Caruso, D. y Salovey, P. (1999) *Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. Intelligence*, 27, 267-298, 1999.

- Merced, C.M. (2002). *Como superar y convivir con las crisis emocionales*. Barcelona, España: editorial Amat.

- Mestre, J., Fernández, G. (2009). *Manual de Inteligencia Emocional*. Madrid, España: ediciones pirámide (Grupo Anaya, S. A.).

- Ministerio de Educación Nacional. (2008). *Guía metodológica de la evaluación anual de desempeño laboral. Docentes y Directivos Docentes del Estatuto de Profesionalización Docente Decreto Ley 1278 de 2002, Guía N° 31*. ArchivoPDF, Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://www.seduca.gov.co/index.php/evaluacion-de-desempeno/evaluacion-de-desempeno-docentes-y-directivos-docentes/1878-documentacion-importante.html>.

- Montoya, P.J. y López, L.S., (2004). *Vivir en plenitud desde la inteligencia emocional. Revista para Padre, Alumnos y Educadores*. Salamanca, España: Universidad de salamanca.

- Moreno, B., Gálvez, H., Rodríguez, R. y Garrosa, E., (2010) *Emociones y salud en el trabajo: Análisis del constructo "trabajo Emocional " y propuesta de Evaluación*, Revista Latinoamericana de Psicología, 2010, vol. 42 Issue 1, p63-73, 11p, 4 Gráficos.

- Murillo, F., González, V, G. y Rizo, H. (2007) *Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente*. Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, UNESCO Santiago, Chile. recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001529/152934s.pdf>.

- Papalia, D., Olds, S., Feldman, R (2005). *Desarrollo Humano*. México, D.F, México: Mc Graw-Hill/Interamericana Editores S.A.

- Pereyra, L. (2009). *El desempeño profesional docente en el jardín maternal*. (Tesis inédita de Maestría), Buenos Aires, Argentina. Universidad Abierta Interamericana-UAI. Recuperado de: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC087872.pdf>.

- Piñero, M. (2009) *Calculo del coeficiente emocional en directivos de agencias automotrices de la ciudad de Xalapa, Veracruz*. (Tesis inédita de Maestría), Veracruz, México. Universidad veracruzana-UV. Recuperado de: <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/28803/1/Pi%c3%b1ero%20Pastrana.pdf>.

- Prieto, L., y Pirela, L. (2005) *la inteligencia emocional en el docente investigador de LUZ*. Departamento de Investigación, Escuela de Comunicación Social, Facultad de Humanidades y Educación, Universidad de Zulia. Maracaibo Venezuela.

- Restrepo, A.C., Colorado V.G., & Cabrera A.G. (2005) *Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín, Colombia*. revista de salud pública. vol. 8 2005 PP 63-73. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.

- Rueda, N. (2005). *Definiciones de Inteligencia*. Recuperado de www.educacionparatodos.com/publicaciones/filosofia/2.pdf.

- Salmerón, V.P. (2000). *Inteligencia emocional, orientación educacional, emociones*. Madrid, España: Universidad de Granada. p.103.

- Saz, A.I. (2000) *Diccionario de Psicología*. Madrid, España: editorial LIBRO-HOBBY.

- Vallés, A.A., Vallés T.C. (2003). *Inteligencia emocional, aplicaciones educativas*. Madrid, España: Editorial Eos.

- Weisinger, H. (2001) *inteligencia emocional en el ptrnajo*. Madrid, España: Javier Vergara.

ANEXOS

Anexo A. Carta Enviada a Secretaria de Educación



Código 4151

Envigado, 4 de junio de 2012

Señores
Secretaría de Educación
Municipio de Itagüí
Ciudad

Asunto: Solicitud de información para trabajo de grado

Cordial saludo.

La presente con el fin de solicitarle nos permitan acceder al listado sobre: los centros educativos y guarderías privadas reconocidas por esta dependencia municipal, ello para el soporte metodológico del trabajo de grado del pregrado de psicología, titulado: *Describir las relaciones entre la inteligencia emocional y la calidad del desempeño laboral de docentes de preescolar, en los centros educativos privados pertenecientes a la Comuna 1 del municipio de Itagüí*, llevado a cabo por los estudiantes de 10°. Semestre: Luisa María Arboleda Suárez identificada con C.C. 1.036.626.015 y Víctor Hugo Idarraga Sánchez identificado con C.C. 8.431.456. Dicha información puede ser entregada a los estudiantes mencionados o enviada a los datos de contacto adjuntos.

De antemano gracias por su atención y colaboración

Atte.


Cesar Augusto Jaramillo Jaramillo
Decano facultad de Ciencias Sociales

5 JUN 2012

MUNICIPIO DE ITAGÜÍ
Unidad de Correspondencia

RADICADO N° 0016825
FECHA DE RECIBIDO: 5 JUN 2012 HORA: 9:35
RECIBIDO POR: E. J. G.
DEPENDENCIA: EDUCACION
FOLIOS:

Carrera 27 B No. 39 A Sur 57 – PBX: 339 10 10 – Fax: 333 33 29
Envigado – Colombia
www.iue.edu.co

Anexo B. carta del de presentación para los Centros Educativos



INSTITUCIÓN
UNIVERSITARIA
DE ENVIGADO



Código 4151

Envigado 18 de mayo de 2012

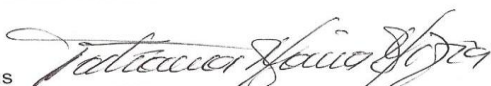
Señores
CENTROS EDUCATIVOS DE PREESCOLAR PRIVADOS
Barrió San José
Municipio de Itagüí

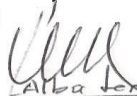
Cordial saludo;

Con la presente les solicitamos de manera respetuosa y comedida su colaboración para realizar el trabajo de campo en su prestigiosa institución, este correspondiente a la investigación titulada: *CORRELACIÓN DEL NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL CON LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES DE PREESCOLAR, DE LOS CENTROS EDUCATIVOS PRIVADOS, DEL BARRIO SAN JOSÉ DEL MUNICIPIO DE ITAGÜÍ, la cual está siendo adelantada por* Luisa María Arboleda Suárez identificada con C.C. 1036626015 y Víctor Hugo Idárraga Sánchez identificado con C.C 8431456. Una vez terminada la investigación los estudiantes en mención harán conocer los resultados de la misma mediante una copia en C.D. ello como una contribución y contraprestación de la atención recibida.

Con su colaboración de antemano muchas gracias


CESAR AUGUSTO JARAMILLO JARAMILLO
Decano Facultad de Ciencias Sociales


Gloria Patricia S.Rpo


Alba Iery Saiz M.

Carrera 27 B No. 39 A Sur 57 – PBX: 339 10 10 – Fax: 333 33 29
Envigado – Colombia
www.iue.edu.co

Anexo C. consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

(Leer antes de llenar y firmar)

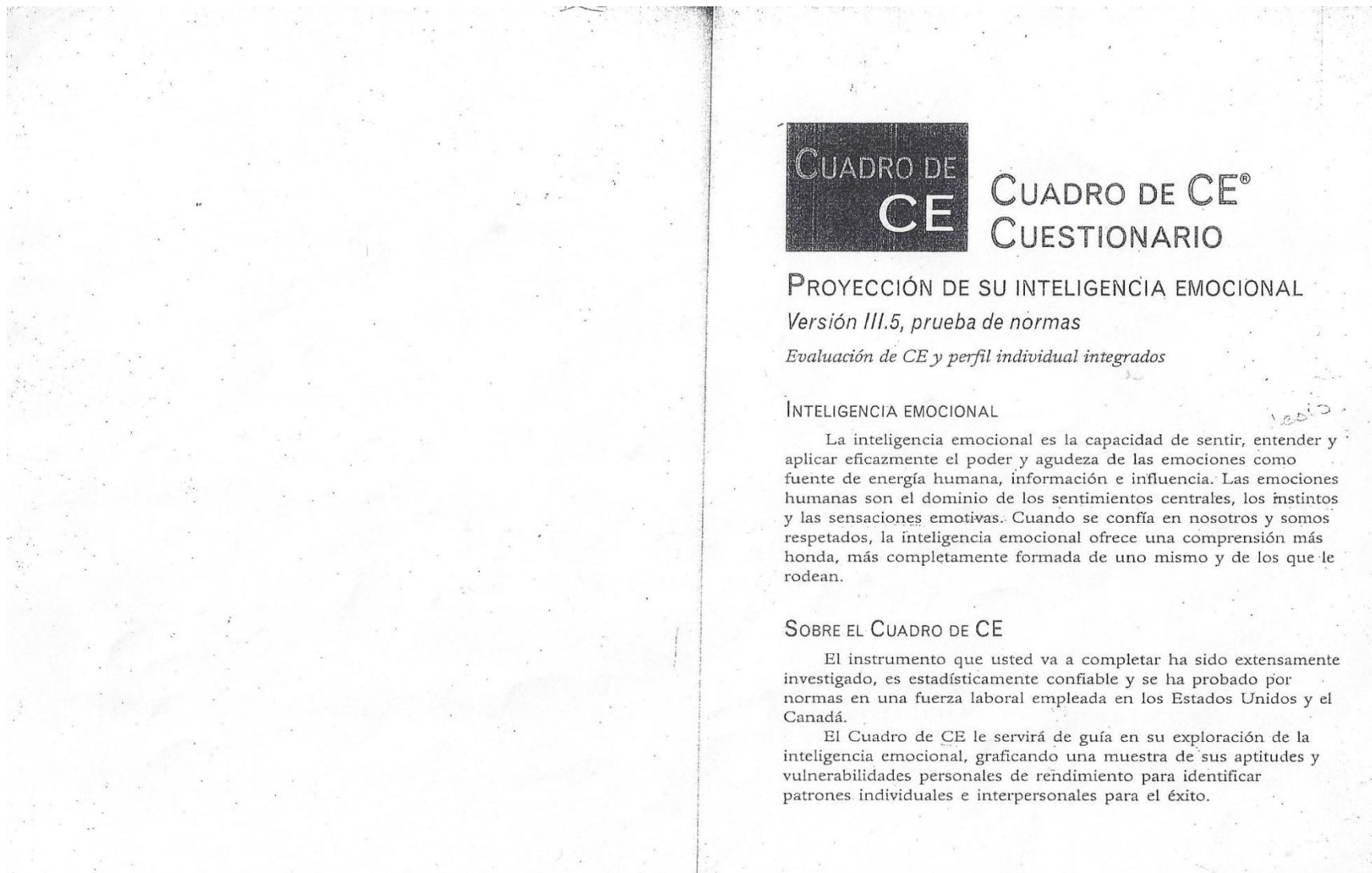
Yo _____ con C.C. _____ autorizo a LUISA MARÍA ARBOLEDA Y VICTOR HUGO IDÁRRAGA estudiantes de la Institución Universitaria de Envigado del decimo semestre de psicología, para la aplicación del Test de Inteligencia Emocional y de desempeño laboral.

La información que usted consigna en los test, es de carácter confidencial y de ninguna manera se vulnerara su dignidad e integridad como participante de la investigación, ni de la institución, las respuestas serán utilizadas solo para efectos investigativos y académicos.

Gracias por su atención prestada.

C.C

Anexo D y E Cuadro de CE y ejemplo del la solución del cuestionario



LA VERSIÓN DEL CUADRO DE CE PARA AUTOCALIFICACIÓN tiene tres partes:

□ EL CUESTIONARIO DEL CUADRO DE CE le ayudará en la evaluación de los diversos componentes relativos al CE y sus competencias inherentes.

□ EL PUNTAJE DEL CUADRO DE CE le dará la graficación visual de su rendimiento personal, creando una instantánea personal de sus actuales aptitudes y vulnerabilidades.

□ LA GUÍA DE INTERPRETACIÓN DEL CUADRO DE CE le dará una explicación detallada de la importancia de cada escala de las cualidades de inteligencia emocional. (No está disponible en esta versión de prueba de normas.)

CUESTIONARIO DE CE

Dedique por lo menos 30 minutos a contestar el cuestionario. Empiece por el principio. Complete cada escala encerrando en un círculo el número en cada columna (3, 2, 1, 0) que mejor describa su respuesta a cada afirmación o pregunta.

Conteste todas las preguntas y complete todas las escalas en que aparecen. Trabaje rápidamente y sea tan honesto con usted mismo como le sea posible. Recuerde que este Cuadro de CE es completamente confidencial.

PARA CALCULAR SU PUNTAJE

Después de completar cada escala, *sume los números que haya encerrado en círculos en cada columna*. Apunte el total de cada columna al pie, en el lugar indicado.

Sume en seguida la fila de totales. Anote el gran total en la celda de la derecha que se da para cada escala. Estos son los valores que posteriormente llevará a su puntaje de CE.

Ejemplo:

Fired, laid off, quit, or retired.....	3	2	1	0
New job or employer.....	3	2	1	0
New type of work.....	3	2	1	0
Downsizing or reorganization at my company.....	3	2	1	0
Some other change at work not listed above which caused you distress.....	3	2	1	0
Financial loss or diminished income.....	3	2	1	0
Death of a close friend or family member.....	3	2	1	0
Move or relocation.....	3	2	1	0
Your separation or divorce.....	3	2	1	0
Your marriage.....	3	2	1	0
Bought a new home.....	3	2	1	0
Crime Victim.....	3	2	1	0
Birth of baby, adoption, step child(ren) or other person(s) added to household.....	3	2	1	0
Involvement in a legal system.....	3	2	1	0
Serious personal illness or injury.....	3	2	1	0
Serious illness or injury of a close friend or family member.....	3	2	1	0
Increased caretaking responsibilities for an aging or disabled family member.....	3	2	1	0
Some other change, not listed above, which caused you distress.....	3	2	1	0
				SCALE 1
12 + 6 + 5 + 0 =				23

SECCIÓN I. AMBIENTE GENERAL

ESCALA 1: SUCESOS DE LA VIDA

Piense en el año pasado. En la lista siguiente indique cuánta aflicción le causó cada uno de los sucesos de trabajo y personales que se anotan.

	Mucha	Moderada	Poca	Nada/No ocurrió
Despedido o renunció o se jubiló	3	2	1	0
Nuevo empleo o compañía	3	2	1	0
Nuevo tipo de trabajo	3	2	1	0
Reducción o reorganización en la compañía	3	2	1	0
Algún otro cambio en el trabajo, no incluido en la lista anterior, que le produjo angustia	3	2	1	0
Pérdida económica o disminución de ingresos	3	2	1	0
Muerte de un amigo íntimo o miembro de familia	3	2	1	0
Mudanza o traslado	3	2	1	0
Su separación o divorcio	3	2	1	0
Su matrimonio	3	2	1	0
Compró una nueva casa	3	2	1	0
Fue víctima de un crimen	3	2	1	0
Nacimiento de un hijo, adopción, hijastros u otras personas agregadas al hogar	3	2	1	0
Complicación en el sistema judicial	3	2	1	0
Seria enfermedad personal o heridas	3	2	1	0
Seria enfermedad o lesiones de un amigo íntimo o miembro de la familia	3	2	1	0
Aumento de responsabilidades de cuidar de un pariente viejo o inválido	3	2	1	0
Cualquier otro cambio no incluido en la lista anterior que le produjo angustia	3	2	1	0

ESCALA 1

+	+	+	=	
---	---	---	---	--

ESCALA 2: PRESIONES DEL TRABAJO

Piense en el mes pasado. En la lista siguiente indique cuánta aflicción le produjo cada una de las presiones del trabajo que se anotan.

	Mucha	Moderada	Poca	Nada/No ocurrió
Seguridad del empleo	3	2	1	0
Relaciones con el jefe inmediato	3	2	1	0
Cambio de prioridades en el trabajo	3	2	1	0
Relaciones con compañeros de trabajo	3	2	1	0
Oportunidad de avanzar y desarrollarse	3	2	1	0
Exceso de trabajo	3	2	1	0
Control de la carga de trabajo	3	2	1	0
Falta de flexibilidad para hacer frente a emergencias de familia o personales	3	2	1	0
Favoritismo o injusticia en políticas de contratación y ascensos en el trabajo	3	2	1	0
Constante vigilancia de su desempeño en el oficio	3	2	1	0
Trabajo aburrido o poco interesante	3	2	1	0
Especial reconocimiento o premio en su oficio	3	2	1	0
Presión por conflicto de fechas límites en su oficio	3	2	1	0
Pérdida de devoción al trabajo	3	2	1	0
Se siente aprisionado en el papeleo e incapaz de realizar cosa alguna	3	2	1	0
Flexibilidad de horas de trabajo	3	2	1	0
El transporte de ida y regreso al trabajo	3	2	1	0

ESCALA 2

+	+	+	=	
---	---	---	---	--

ESCALA 3: PRESIONES PERSONALES

Piense en el mes pasado. En la lista siguiente indique cuánta aflicción le produjo cada una de las presiones personales que se anotan.

	Mucha	Moderada	Poca	Nada/No ocurrió
Dificultades financieras	3	2	1	0
Aumento de responsabilidades de cuidar de un adulto viejo o un pariente inválido	3	2	1	0
Desavenencias con socio o cónyuge	3	2	1	0
Crianza de un hijo	3	2	1	0
Estar separado del marido o la esposa	3	2	1	0
Deterioro de la salud personal	3	2	1	0

	Mucha	Moderada	Poca	Nada/No ocurrió
Encontrar quién cuide del niño, o problemas con actual situación de dicho cuidado	3	2	1	0
No tiene tiempo suficiente para pasar con los que están más cerca de usted	3	2	1	0
Vecindario peligroso o no seguro	3	2	1	0
Relaciones con un pariente íntimo (padres, hermanos, yernos)	3	2	1	0
Conflicto sexual o frustración	3	2	1	0
Conflicto trabajo-familia	3	2	1	0
Soledad o falta de intimidad	3	2	1	0
Cuestiones de fecundidad o reproducción .	3	2	1	0

ESCALA 3

+	+	+	=	
---	---	---	---	--

SECCIÓN II. CONOCIMIENTO EMOCIONAL

ESCALA 4: CONCIENCIA EMOCIONAL DE SÍ MISMO

En la lista siguiente indique cómo describe cada renglón la manera como usted piensa y siente sobre usted

	Esto me describe:			
	Muy bien	Moderada-mente bien	Un poco	Nada bien
Puedo nombrar mis sentimientos	3	2	1	0
He aprendido mucho acerca de mí mismo escuchando mis sentimientos	3	2	1	0
Soy consciente de mis sentimientos la mayor parte del tiempo	3	2	1	0
Sé cuándo me estoy alterando	3	2	1	0
Cuando estoy triste, sé por qué	3	2	1	0
Me juzgo a mí mismo por la manera como creo que los demás me ven.	0	1	2	3
Gozo de mi vida emocional	3	2	1	0
Me asustan las personas que muestran fuertes emociones	0	1	2	3
A veces quisiera ser otra persona	0	1	2	3
Presto atención a mi estado físico para entender mis sentimientos	3	2	1	0
Acepto mis sentimientos como propios	3	2	1	0

ESCALA 4

+	+	+	=	
---	---	---	---	--



ESCALA 5: EXPRESIÓN EMOCIONAL

En la lista siguiente indique cómo describe cada renglón la manera como usted piensa y siente sobre usted mismo actualmente.

Esto me describe:

	Muy bien	Moderada-mente bien	Un poco	Nada bien
Les hago saber a los demás cuándo están haciendo un buen trabajo	3	2	1	0
Expreso mis emociones aun cuando sean negativas	3	2	1	0
Les hago saber a los demás lo que quiero y necesito	3	2	1	0
Mis amigos íntimos dirían que yo expreso mi aprecio por ellos	3	2	1	0
Me guardo mis sentimientos para mí solo	0	1	2	3
Les hago saber a los demás cuando sentimientos desagradables intervienen en la manera como trabajamos	3	2	1	0
Me cuesta trabajo pedir ayuda cuando la necesito	0	1	2	3
Al tratar con los demás puedo percibir cómo se sienten	3	2	1	0
Haría cualquier cosa por no parecer tonto ante mis compañeros	0	1	2	3

ESCALA 5

+	+	+	=	
---	---	---	---	--

ESCALA 6: CONCIENCIA EMOCIONAL DE OTROS

En la lista siguiente indique cómo describe cada renglón la manera como usted piensa y siente sobre usted mismo actualmente.

Esto me describe:

	Muy bien	Moderada-mente bien	Un poco	Nada bien
Puedo reconocer las emociones de otros mirándolos a los ojos.	3	2	1	0
Me cuesta trabajo hablar con personas que no comparten mis puntos de vista	0	1	2	3
Me concentro en las cualidades positivas de los demás	3	2	1	0
Rara vez siento ganas de reñir a otro.	3	2	1	0
Pienso cómo se sentirían los demás antes de expresar mi opinión	3	2	1	0

Esto me describe:

	Muy bien	Moderada-mente bien	Un poco	Nada bien
Con cualquiera que hablo, siempre lo escucho con atención	3	2	1	0
Puedo sentir el ánimo de un grupo cuando entro en un salón	3	2	1	0
Yo puedo hacer que personas a quienes acabo de conocer hablen de sí mismas ...	3	2	1	0
Sé "leer entre líneas" cuando alguien está hablando.	3	2	1	0
Generalmente sé cómo piensan los demás sobre mí	3	2	1	0
Puedo sentir los sentimientos de una persona aunque no los exprese con palabras	3	2	1	0
Cambio mi expresión emocional según la persona con quien esté	0	1	2	3
Sé cuándo un amigo está preocupado	3	2	1	0

ESCALA 6

+	+	+	=	
---	---	---	---	--

SECCIÓN III. COMPETENCIAS DE CE

ESCALA 7: INTENCIÓN

Piense en el mes pasado. En la lista siguiente indique cómo describe cada renglón su conducta o intención.

Esto me describe:

	Muy bien	Moderada-mente bien	Un poco	Nada bien
Puedo excluir toda distracción cuando tengo que concentrarme	3	2	1	0
Generalmente termino lo que comienzo	3	2	1	0
Sé decir que no cuando es necesario	3	2	1	0
Sé recompensarme a mí mismo después de alcanzar una meta	3	2	1	0
Puedo hacer a un lado las recompensas a corto plazo a cambio de una meta a largo plazo	3	2	1	0
Puedo concentrarme completamente en una tarea cuando es necesario	3	2	1	0
Hago cosas de que después me arrepiento.	0	1	2	3
Acepto la responsabilidad de manejar mis emociones	3	2	1	0

Esto me describe:

	Muy bien	Moderada-mente bien	Un poco	Nada bien
Cuando me veo ante un problema, me gusta despacharlo lo más pronto posible.	3	2	1	0
Pienso qué es lo que quiero antes de actuar	3	2	1	0
Puedo aplazar mi satisfacción personal a cambio de una meta más grande.	3	2	1	0
Cuando estoy de mal humor puedo superar hablando	3	2	1	0
Me da rabia cuando me critican	0	1	2	3
No sé cuál es el origen de mi enfado en muchas situaciones	0	1	2	3

ESCALA 7

+	+	+	=	
---	---	---	---	--

ESCALA 8: CREATIVIDAD

Piense en el mes pasado. En la lista siguiente indique cómo describe cada renglón su conducta o intención.

Esto me describe:

	Muy bien	Moderada-mente bien	Un poco	Nada bien
He recomendado proyectos novedosos a mi compañía	3	2	1	0
Participo en compartir información e ideas	3	2	1	0
Sueño con el futuro para ayudarme a pensar hacia dónde voy.	3	2	1	0
Mis mejores ideas me vienen cuando no estoy pensando en ellas	3	2	1	0
Tengo ideas brillantes que me han venido de pronto y ya completamente formadas	3	2	1	0
Tengo un buen sentido de cuándo las ideas tendrán éxito o fracasarán.	3	2	1	0
Me fascinan los conceptos nuevos e inusuales	3	2	1	0
He implementado proyectos novedosos en mi compañía	3	2	1	0
Me entusiasman las ideas y soluciones nuevas	3	2	1	0
Me desempeño bien haciendo tormentas de ideas para generar opciones sobre un problema	3	2	1	0

ESCALA 8

+	+	+	=	
---	---	---	---	--

ESCALA 9: ELASTICIDAD

Piense en el mes pasado. En la lista siguiente indique cómo describe cada renglón su conducta o intención.

Esto me describe:

	Muy bien	Moderada-mente bien	Un poco	Nada bien
Puedo reaccionar después de haberme sentido desilusionado	3	2	1	0
Puedo realizar lo que necesito si me dedico a ello	3	2	1	0
Obstáculos o problemas en mi vida han producido cambios inesperados para mejorar	3	2	1	0
Encuentro fácil esperar con paciencia cuando es necesario	3	2	1	0
Siempre hay más de una respuesta correcta	3	2	1	0
Sé cómo dar satisfacción a todas las partes de mí mismo	3	2	1	0
No me gusta dejar para mañana lo que se pueda hacer hoy	3	2	1	0
Temo ensayar otra vez una cosa que ya me ha fallado antes	0	1	2	3
Pienso que hay problemas por los cuales no vale la pena preocuparse	3	2	1	0
Yo me despreocupo cuando la tensión aumenta	3	2	1	0
Puedo ver el aspecto humorístico de las situaciones	3	2	1	0
A menudo dejo una cosa a un lado por un tiempo para obtener una nueva perspectiva	3	2	1	0
Cuando encuentro un problema me concentro en qué se puede hacer para resolverlo	3	2	1	0

ESCALA 9

+	+	+	=	
---	---	---	---	--

ESCALA 10: CONEXIONES INTERPERSONALES

Piense en el mes pasado. En la lista siguiente indique cómo describe cada renglón su conducta o intención.

Esto me describe:

	Muy bien	Moderada-mente bien	Un poco	Nada bien
Puedo lamentarme cuando pierdo algo que es importante para mí	3	2	1	0
Me siento incómodo cuando alguien se acerca demasiado a mí emocionalmente	0	1	2	3
Tengo varios amigos con quienes puedo contar en caso de dificultades	3	2	1	0
Muestro mucho amor y afecto a mis amigos	3	2	1	0
Cuando tengo un problema, sé a quién acudir o qué hacer para ayudar a resolverlo	3	2	1	0
Mis creencias y valores guían mi conducta diaria	3	2	1	0
Mi familia está siempre conmigo cuando la necesito	3	2	1	0
Dudo de que mis colegas realmente me aprecien como persona	0	1	2	3
Me cuesta trabajo hacer amistades	0	1	2	3
Rara vez lloro	0	1	2	3

ESCALA 10

+	+	+	=	
---	---	---	---	--

ESCALA 11: DESCENTEN TO CONSTRUCTIVO

Piense en el mes pasado. En la lista siguiente indique cómo describe cada renglón su conducta o intención.

Esto me describe:

	Muy bien	Moderada-mente bien	Un poco	Nada bien
Puedo contradecir con eficacia para producir un cambio	3	2	1	0
No expresaría mis sentimientos si creyera que con ello causaría un desacuerdo	0	1	2	3
En el fondo, yo sólo puedo confiar en mí mismo para hacer las cosas	0	1	2	3
Permanezco en calma aun en situaciones en que los demás se irritan	3	2	1	0
Es mejor no alborotar problemas si se pueden evitar	0	1	2	3

Esto me describe:

	Muy bien	Moderada-mente bien	Un poco	Nada bien
Me cuesta trabajo obtener consenso de mi equipo de trabajo	0	1	2	3
Pido retroinformación a mis colegas sobre mi rendimiento	3	2	1	0
Tengo habilidad para organizar y motivar grupos de personas	3	2	1	0
Me gusta hacer frente a los problemas en el trabajo y resolverlos	3	2	1	0
Escucho la crítica con mente abierta y la acepto cuando es justa	3	2	1	0
Dejo que las cosas crezcan hasta el punto crítico antes de hablar de ellas	0	1	2	3
Cuando hago un comentario crítico, me concentro en la conducta y no en la persona	3	2	1	0
Evito las disputas	0	1	2	3

ESCALA 11

+	+	+	+	=	
---	---	---	---	---	--

SECCIÓN IV. VALORES DE CE Y CREENCIAS

ESCALA 12: COMPASIÓN

Piense en el mes pasado. En la lista siguiente indique cómo describe cada renglón su conducta o intención.

Esto me describe:

	Muy bien	Moderada-mente bien	Un poco	Nada bien
Yo puedo ver la mortificación de los demás, aunque no la mencionen	3	2	1	0
Puedo leer las emociones de la gente por sus ademanes	3	2	1	0
Actúo con ética en mi trato con los demás	3	2	1	0
No vacilaría en hacer un esfuerzo extra por ayudar a una persona que esté en dificultades	3	2	1	0
Tengo en cuenta los sentimientos de los demás en mi trato con ellos	3	2	1	0
Me puedo poner en el lugar de otra persona	3	2	1	0
Hay personas a quienes jamás perdono	0	1	2	3

Esto me describe:

	Muy bien	Moderada-mente bien	Un poco	Nada bien
Puedo perdonarme a mí mismo por no ser perfecto	3	2	1	0
Cuando tengo éxito en algo, me parece que podía haberlo hecho mejor	0	1	2	3
Ayudo a los demás a quedar bien en situaciones difíciles	3	2	1	0
Constantemente me preocupo por mis deficiencias	0	1	2	3
Envidio a los que tienen más que yo	0	1	2	3

ESCALA 12

+	+	+	+	=	
---	---	---	---	---	--

ESCALA 13: PERSPECTIVA

Piense en el mes pasado. En la lista siguiente indique cómo describe cada renglón su conducta o intención.

Esto me describe:

	Muy bien	Moderada-mente bien	Un poco	Nada bien
Veo el lado bueno de las cosas	3	2	1	0
Amo mi vida	3	2	1	0
Sé que puedo encontrar soluciones a problemas difíciles	3	2	1	0
Creo que las cosas generalmente salen bien	3	2	1	0
Continuamente me he visto frustrado en la vida por mala suerte	0	1	2	3
Me gusta ser el que soy	3	2	1	0
Veo los retos como oportunidades para aprender	3	2	1	0
Bajo presión estoy seguro de que encontraré una solución	3	2	1	0

ESCALA 13

+	+	+	+	=	
---	---	---	---	---	--

ESCALA 14: INTUICIÓN

Piense en el mes pasado. En la lista siguiente indique cómo describe cada renglón su conducta o intención.

	Esto me describe:			
	Muy bien	Moderada-mente bien	Un poco	Nada bien
A veces tengo la solución correcta sin tener las razones	3	2	1	0
Mis corazonadas suelen ser acertadas	3	2	1	0
Visualizo mis metas futuras	3	2	1	0
Puedo ver el producto terminado o el cuadro antes de que estén completos.	3	2	1	0
Creo en mis sueños aun cuando otros no los vean ni los entiendan	3	2	1	0
Cuando me veo ante una elección difícil, sigo mi corazón	3	2	1	0
Presto atención cuando las cosas no me parecen del todo bien	3	2	1	0
Una vez que me he decidido, rara vez cambio de opinión	0	1	2	3
La gente dice que yo soy un visionario	3	2	1	0
Cuando alguien presenta una opinión distinta de la mía, me cuesta trabajo aceptarla	0	1	2	3
Uso mis reacciones intuitivas para tomar decisiones difíciles	3	2	1	0

ESCALA 14

+ + + =

ESCALA 15: RADIO DE CONFIANZA

Piense en el mes pasado. En la lista siguiente indique cómo describe cada renglón su conducta o intención.

	Esto me describe:			
	Muy bien	Moderada-mente bien	Un poco	Nada bien
Todos se aprovecharían de mí si yo los dejara	0	1	2	3
Confío en los demás hasta que tenga razones para no confiar	0	1	2	3
Tengo mucho cuidado para decidirme a confiar en una persona	0	1	2	3
Respeto a mis colegas	3	2	1	0
Las personas parecidas a mí en mi compañía han recibido más beneficios que yo (v.gr., aumentos de sueldo, ascensos, oportunidades, recompensas, etc.)	0	1	2	3

Esto me describe:

	Muy bien	Moderada-mente bien	Un poco	Nada bien
Las personas a quienes trato son dignas de confianza	3	2	1	0
Parece que yo siempre salgo defraudado. ...	0	1	2	3
Muy poco en la vida es justo o equitativo	0	1	2	3
Cuando algo no funciona, yo trato de presentar un plan alternativo	3	2	1	0
Cuando conozco a una persona nueva, descubro muy poco de información personal sobre mí mismo	0	1	2	3

ESCALA 15

+ + + =

ESCALA 16: PODER PERSONAL

Piense en el mes pasado. En la lista siguiente indique cómo describe cada renglón su conducta o intención.

	Esto me describe:			
	Muy bien	Moderada-mente bien	Un poco	Nada bien
Yo puedo lograr que las cosas se hagan	3	2	1	0
La suerte hace un papel muy importante en mi vida	0	1	2	3
Encuentro inútil luchar contra la jerarquía establecida en mi compañía	0	1	2	3
Las circunstancias están fuera de mi control	0	1	2	3
Necesito reconocimiento de los demás para que mi trabajo valga la pena	0	1	2	3
Es fácil que los demás gusten de mí	3	2	1	0
Me cuesta mucho trabajo aceptar cumplidos	0	1	2	3
Tengo la habilidad de conseguir lo que quiero	3	2	1	0
Siento que controlo mi vida	3	2	1	0
Si reflexiono sobre mi vida, podría sentir que básicamente no soy feliz.	0	1	2	3
Me siento asustado y creo que no tengo el control de las cosas cuando éstas cambian rápidamente	0	1	2	3
Me gusta encargarme de una cosa	3	2	1	0
Yo sé lo que quiero y lo busco	3	2	1	0

ESCALA 16

+ + + =

ESCALA 17: INTEGRIDAD

Piense en el mes pasado. En la lista siguiente indique cómo describe cada renglón su conducta o intención.

	Esto me describe:			
	Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien
Cuando cometo un error estoy dispuesto a reconocerlo	3	2	1	0
Siento que estoy engañando a los demás ...	0	1	2	3
Si no me apasionara mi trabajo, cambiaría de oficio	3	2	1	0
Mi oficina es una extensión de mi sistema personal de valores	3	2	1	0
Jamás digo una mentira	3	2	1	0
Encuentro que me dejo llevar por una situación aun cuando no esté de acuerdo con ella	0	1	2	3
Exagero mis habilidades para poder avanzar	0	1	2	3
Digo la verdad aun cuando sea difícil	3	2	1	0
He hecho en mi oficina cosas contrarias a mis principios	0	1	2	3

ESCALA 17

+ + + =

SECCIÓN V. RESULTADOS DE CE

ESCALA 18: SALUD GENERAL

Piense en el mes pasado. Indique con qué frecuencia ha experimentado los síntomas siguientes.

	Nunca	Una o dos veces al mes	Todas las semanas	Casi todos los días
Dolor de espalda	0	1	2	3
Problemas de peso (pérdida o exceso de peso)	0	1	2	3
Dolores de cabeza	0	1	2	3
Jaquecas	0	1	2	3
Catarros o problemas respiratorios	0	1	2	3
Problemas del estómago (gases frecuentes, síndrome de irritabilidad intestinal, o úlceras)	0	1	2	3
Dolor del pecho	0	1	2	3
Dolores inexplicables	0	1	2	3
Otros dolores crónicos no anotados en la lista anterior	0	1	2	3

SÍNTOMAS FÍSICOS:

SÍNTOMAS DE CONDUCTA:

	Nunca	Una o dos veces al mes	Todas las semanas	Casi todos los días
Alimentación (pérdida del apetito, como con exceso, no tengo tiempo de comer)	0	1	2	3
Fumo	0	1	2	3
Tomo bebidas alcohólicas	0	1	2	3
Tomo calmantes	0	1	2	3
Tomo aspirina u otros analgésicos	0	1	2	3
Tomo otras drogas	0	1	2	3
Huyo de las relaciones estrechas	0	1	2	3
Critico, culpo o ridiculizo a los demás	0	1	2	3
Me siento víctima, o que se aprovechan de mí	0	1	2	3
Veo TV (más de dos horas al día)	0	1	2	3
Practico juegos de vídeo o computador, o uso la Internet (más de dos horas al día)	0	1	2	3
Me fastidian las personas con quienes me encuentro	0	1	2	3
Accidentes o heridas	0	1	2	3

SÍNTOMAS EMOCIONALES:

Me cuesta trabajo concentrarme	0	1	2	3
Me abruma el trabajo	0	1	2	3
Me distraigo fácilmente.	0	1	2	3
No puedo quitarme una cosa de la cabeza y estoy siempre preocupado	0	1	2	3
Me siento deprimido, desalentado o sin esperanza.	0	1	2	3
Me siento solo	0	1	2	3
Pierdo la memoria.	0	1	2	3
Me siento fatigado o abrumado.	0	1	2	3
Me cuesta trabajo resolverme o tomar decisiones.	0	1	2	3
Me cuesta trabajo empezar o tranquilizarme	0	1	2	3

ESCALA 18

+ + + =

ESCALA 19: CALIDAD DE LA VIDA

En la lista siguiente indique cómo describe cada renglón la manera como usted piensa y siente sobre usted mismo actualmente.

Esto me describe:

	Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien
Estoy muy satisfecho con mi vida	3	2	1	0
Me siento enérgico, feliz y lleno de salud	3	2	1	0
Tengo sentimientos de paz interior y bienestar	3	2	1	0
Necesitaría hacer muchos cambios en mi vida para ser realmente feliz	0	1	2	3
Mi vida satisface mis más hondas necesidades	3	2	1	0
He obtenido menos de lo que esperaba de la vida	0	1	2	3
Me gusta ser exactamente como soy	3	2	1	0
Para mí el trabajo es una diversión	3	2	1	0
He encontrado trabajo significativo	3	2	1	0
Voy por un camino que me trae satisfacción	3	2	1	0
He aprovechado al máximo mis capacidades	3	2	1	0

ESCALA 19

+ + + =

ESCALA 20: COCIENTE DE RELACIONES

En la lista siguiente indique cómo describe cada renglón la manera como usted piensa y siente sobre usted mismo actualmente.

Esto me describe:

	Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien
Hay personas con quienes "me conecto" a un nivel más hondo	3	2	1	0
Soy franco con las personas cercanas a mí y ellas son francas conmigo	3	2	1	0
He amado profundamente a otra persona ..	3	2	1	0
Generalmente encuentro personas con quienes hacer vida social	3	2	1	0
Soy capaz de hacer compromisos a largo plazo con otra persona	3	2	1	0

Esto me describe:

	Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien
Sé que soy importante para los que están más cerca de mí	3	2	1	0
Encuentro fácil decirles a los demás que los quiero	3	2	1	0

ESCALA 20

+ + + =

ESCALA 21: ÓPTIMO RENDIMIENTO

En la lista siguiente indique cómo describe cada renglón la manera como usted piensa y siente sobre usted mismo actualmente.

Esto me describe:

	Muy bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien
Estoy satisfecho con mi desempeño en el trabajo	3	2	1	0
Mis compañeros de trabajo dirían que yo facilito buenas comunicaciones entre los miembros de mi grupo	3	2	1	0
Me siento distante en el trabajo y no participante	0	1	2	3
Me es difícil prestar atención a las tareas del trabajo	0	1	2	3
En mi equipo de trabajo participo en la toma de decisiones	3	2	1	0
Me cuesta trabajo cumplir los compromisos o completar las tareas	0	1	2	3
Mi rendimiento en el trabajo es siempre el mejor de que soy capaz	3	2	1	0

ESCALA 21

+ + + =

Gracias por sus respuestas.
Usted ha completado la parte del cuestionario del Cuadro de CE.

➤ Para graficar visualmente sus puntajes, pase al "puntaje de CE".

CUADRO DE CE

PUNTAJE	SUCESOS DE LA VIDA PRESIONES DEL TRABAJO PRESIONES PERSONALES CONCIENCIA EMOCIONAL DE SI MISMO EXPRESIÓN EMOCIONAL CONCIENCIA EMOCIONAL DE OTROS INTENCIÓN CREATIVIDAD ELASTICIDAD								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Óptimo	0 △	0 △	0 △	33 △	27 △	39 △	42 △	30 △	39 △
Diestro	3 △	7 △	3 △	28 △	19 △	27 △	32 △	23 △	33 △
Vulnerable	8 △	14 △	8 △	23 △	16 △	21 △	26 △	18 △	27 △
Cautela	16 △	21 △	15 △	18 △	12 △	14 △	20 △	14 △	20 △
	54	51	42	0	0	0	0	0	0

ZONA DE RENDIMIENTO: AMBIENTE ACTUAL CONOCIMIENTO COMPETENCIAS
INTELIGENCIA

PUNTAJE

VALORES Y CREENCIAS																											
CONEXIONES INTERPERSONALES											DESCONTENTO CONSTRUCTIVO																
COMPASIÓN							PERSPECTIVA				INTUICIÓN			RADIO DE CONFIANZA		PODER PERSONAL		INTEGRIDAD		SALUD GENERAL		CALIDAD DE VIDA		COCIENTE DE RELACIONES		ÓPTIMO RENDIMIENTO	
10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21				
30 △	39 △	36 △	24 △	33 △	30 △	39 △	27 △	0 △	33 △	21 △	21 △	28 △	34 △	33 △	23 △	29 △	26 △	34 △	20 △	8 △	27 △	20 △	20 △				
27 △	33 △	32 △	22 △	28 △	25 △	33 △	19 △	9 △	26 △	19 △	19 △	23 △	27 △	29 △	19 △	23 △	21 △	29 △	17 △	18 △	22 △	17 △	17 △				
22 △	26 △	28 △	18 △	22 △	20 △	28 △	16 △	19 △	21 △	16 △	16 △	18 △	20 △	21 △	13 △	18 △	16 △	24 △	13 △	31 △	17 △	14 △	13 △				
17 △	19 △	20 △	12 △	17 △	15 △	23 △	12 △	32 △	16 △	13 △	12 △	0 △	0 △	0 △	0 △	0 △	0 △	0 △	0 △	96 △	0 △	0 △	0 △				

EMOCIONAL RESULTADOS

Anexo Fevaluaciones de desempeño laboral

INSTRUMENTO DE APOYO PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE DOCENTES BASADO EN EL DECRETO 1278 DE 2002¹

Código de identificación	
Cargo	
Centro educativo	
Municipio	
Barrio	
Antigüedad en el centro educativo	
Sexo: femenino o masculino	
Estado civil	
Nivel de escolaridad	
Estrato socioeconómico	
Fecha de recolección de la información	
Código de identificación del evaluado	
Nombre del responsable de recolectar la información	

NOTA: Este instrumento se adaptó con base en el utilizado por la secretaria de educación de Antioquia: evaluación de desempeño de docentes 2012

HETERO-EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE.

Marque con una X las respuestas que correspondan a las preguntas sobre su desempeño como docente de acuerdo con las siguientes opciones: Muy bien, Moderadamente bien, Un poco, Nada bien.

- 1. COMPETENCIAS FUNCIONALES GESTIÓN ACADÉMICA:** Comprende el dominio de contenidos de las áreas a cargo y las competencias para el desarrollo de actividades de planeación y organización académica, acordes con el proyecto educativo institucional.

ASPECTOS	INDICADORES	PREGUNTAS	MUY BIEN	MODERADA/ BIEN	UN POCO	NADA BIEN
1. Dominio de contenidos.	Capacidad para aplicar y enseñar los conocimientos de las áreas a cargo, incorporando las directrices sectoriales. Involucra el conocimiento del currículo de la institución y del plan de estudios específico de cada área a cargo. Esta competencia se manifiesta cuando el docente:	1. Demuestra conocimientos actualizados y dominio de su disciplina y de las áreas a cargo.				
		2. Aplica conocimientos, métodos y herramientas propios de su disciplina en los procesos académicos que dirige.				
		3. Conoce e implementa los estándares básicos de competencia, los lineamientos y las orientaciones curriculares, para las áreas y grados asignados;				
		4. Conoce el currículo y establece conexiones que articulan su área y grado con otras áreas y grados.				
		5. Propone y sustenta ante el comité académico actualizaciones para su plan de estudios y el currículo.				
	Capacidad para organizar los procesos de enseñanza –	6. Presenta un plan organizado con estrategias, acciones y recursos para el año académico.				

2. Planeación y organización académica.	aprendizaje del plan de estudios de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional, así como para generar y mantener ambientes propicios para el aprendizaje. Esta competencia se manifiesta cuando el docente:	7. Lleva una programación sistemática y optimiza el tiempo diario de sus clases.				
		8. Establece y socializa en clase reglas, normas y rutinas consistentes de convivencia en el aula, y consecuencias del comportamiento de los estudiantes.				
		9. Tiene dominio de grupo y mantiene la disciplina en el aula sin acudir al maltrato físico o psicológico.				
		10. Mantiene un ambiente organizado de trabajo.				
ASPECTOS	INDICADORES	PREGUNTAS	MUY BIEN	MODERADA/ BIEN	UN POCO	NADA BIEN
3. Pedagogía y didáctica.	Capacidad para aplicar modelos pedagógicos en el diseño y ejecución de estrategias adaptadas a las características particulares de los estudiantes y al contexto de la institución, para favorecer aprendizajes significativos y apoyos pertinentes. Esta competencia se manifiesta cuando el docente:	11. Utiliza variadas estrategias de enseñanza y las ajusta según las características, las necesidades y los ritmos de aprendizaje de los estudiantes.				
		12. Usa diferentes escenarios y ambientes para potenciar los procesos de enseñanza – aprendizaje y para motivar a los estudiantes.				
		13. Fundamenta teóricamente sus prácticas pedagógicas, actúa basado en el conocimiento y relaciona la teoría con la vida cotidiana				
		14. Expresa expectativas positivas de sus estudiantes para fomentar la autoconfianza, la motivación para alcanzar logros elevados y la iniciativa para el desarrollo de proyectos.				

		15. Aporta a la definición del currículo, intercambia sus experiencias pedagógicas con el grupo docente y produce nuevos materiales para la enseñanza.				
		16. Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica pedagógica y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes.				
4. Evaluación del aprendizaje	Capacidad para valorar el desarrollo de competencias y niveles de aprendizaje, así como para reorganizar sus estrategias pedagógicas de acuerdo con los resultados de la evaluación interna y externa de los estudiantes. Esta competencia se manifiesta cuando el docente:	17. Conoce y aplica diferentes métodos, técnicas e instrumentos de evaluación, coherentes con los objetivos de aprendizaje del currículo.				
		18. Maneja una programación de evaluaciones y la da a conocer oportunamente a sus estudiantes.				
		19. Diseña actividades pedagógicas, incluidas las de recuperación, con base en los resultados de la evaluación interna y externa.				
		20. Identifica a los estudiantes que requieren ayuda adicional y aplica estrategias de apoyo para los mismos.				
		21. Promueve la autoevaluación de los estudiantes e incentiva los desempeños sobresalientes y excelentes.				
		22. Considera los estándares básicos de competencias para la evaluación interna.				
		23. Retroalimenta sus propias prácticas pedagógicas de acuerdo con los resultados de los estudiantes.				

GESTION ADMINISTRATIVA: Comprende el conocimiento y cumplimiento de las normas y de los procedimientos administrativos de la institución, para el funcionamiento eficiente del establecimiento y la conservación de los recursos del mismo. Involucra la capacidad para participar activamente en el desarrollo de los proyectos de la organización escolar.

ASPECTOS	INDICADORES	PREGUNTAS	MUY BIEN	MODERADA / BIEN	UN POCO	NADA BIEN
1. Uso de recursos	Capacidad para manejar y cuidar los recursos que la institución pone a su disposición, así como para velar por que la comunidad educativa los preserve en óptimas condiciones. Esta competencia se manifiesta cuando el docente:	24. Prevé y gestiona los recursos necesarios para el desarrollo de su actividad pedagógica.				
		25. Solicita y devuelve los equipos y espacios que requiere para su práctica pedagógica oportunamente y siguiendo los procedimientos establecidos.				
		26. Distribuye con eficiencia entre sus estudiantes los recursos asignados.				
		27. Hace un uso responsable de los equipos e instalaciones de la institución y los mantiene en buen estado.				
		28. Promueve entre sus estudiantes el buen manejo y uso racional de la infraestructura y los recursos del establecimiento.				
2. Seguimiento de	Capacidad para cumplir las condiciones de	29. Desarrolla sus actividades de acuerdo con el calendario y la jornada escolar.				

procesos.	funcionamiento del establecimiento y respetar los canales de comunicación, así como para involucrarse en el diseño, la ejecución y la evaluación de las actividades institucionales. Esta competencia se manifiesta cuando el docente:	30. Interactúa efectivamente con las diferentes instancias de la institución para optimizar el desarrollo de sus propias actividades.				
		31. Asiste a las reuniones académicas y administrativas convocadas y participa activamente en las mismas.				
		32. Apoya el análisis de la autoevaluación institucional, la actualización del Proyecto Educativo Institucional y el desarrollo de nuevas iniciativas.				

GESTIÓN COMUNITARIA: Comprende la capacidad para interactuar efectivamente con la comunidad educativa y apoyar el logro de las metas institucionales, establecer relaciones con la comunidad a través de las familias, potenciar su actividad pedagógica aprovechando el entorno social, cultural y productivo y aportar al mejoramiento de la calidad de vida local.

ASPECTOS	INDICADORES	PREGUNTAS	MUY BIEN	MODERADA / BIEN	UN POCO	NADA BIEN
1.Comunicacion institucional	Capacidad para interactuar con los diferentes miembros de la comunidad educativa, en un marco de convivencia armónica, respeto por los valores y desarrollo de competencias ciudadanas. Esta competencia se manifiesta cuando el	33. Custodia la aplicación y el cumplimiento del manual de convivencia en los diferentes espacios de la institución.				
		34. Se compromete con acciones dirigidas a la prevención de diferentes tipos de riesgos.				
		35. Promueve actividades con diferentes miembros de la comunidad educativa para fortalecer la identidad institucional.				

	docente:	36. Participa en los escenarios definidos por las directivas para apoyar la toma de decisiones				
		37. Fomenta el respeto por los valores entre sus superiores, colegas y estudiantes.				
2. Interacción con la comunidad y el entorno	Capacidad para vincular a las familias de los estudiantes y a las instituciones del entorno con los procesos educativos y responder adecuadamente a las condiciones particulares de la comunidad. Esta competencia se manifiesta cuando el docente:	38. Conoce las características socio – culturales de sus estudiantes y organiza su práctica pedagógica en articulación con el contexto.				
		39. Identifica problemas psicosociales de los estudiantes y apoya la resolución de los mismos.				
		40. Informa a padres de familia y acudientes sobre procesos educativos y avances en el aprendizaje de los estudiantes y establece relaciones de colaboración con ellos.				
		41. Promueve actividades que involucren a las familias en la formación integral de los estudiantes.				
		42. Realiza acciones pedagógicas que incorporan las características del entorno en que se encuentra la institución, generando alternativas de intervención sobre problemáticas de la comunidad.				
		43. Utiliza diferentes escenarios comunitarios para enriquecer sus prácticas pedagógicas.				

2. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

ASPECTOS	INDICADORES	PREGUNTAS	MUY BIEN	MODERADA/ BIEN	UN POCO	NADA BIEN
1. Liderazgo	Capacidad para motivar e involucrar a los miembros de la comunidad educativa con la construcción de una identidad común y el desarrollo de la visión institucional. Esta competencia se manifiesta cuando el docente o directivo docente:	44. Transmite con sus acciones a la comunidad educativa la visión, la misión, los objetivos y los valores institucionales.				
		45. Influye positivamente en el comportamiento de los demás y logra que se comprometan con el logro de metas comunes.				
		46. Plantea orientaciones convincentes, expresa expectativas positivas de los demás y demuestra interés por el desarrollo de las personas.				
		47. Promueve cambios y transformaciones que aumenten la capacidad institucional e impulsen el mejoramiento.				
2. Comunicación y relaciones interpersonales.	Capacidad para intercambiar con efectividad y empatía conceptos, criterios e ideas, a través de diferentes estrategias y recursos, según las características del contexto y los participantes del proceso comunicativo, favoreciendo las relaciones interpersonales cordiales, asertivas y basadas en la	48. Combina adecuadamente los recursos expresivos del lenguaje oral, escrito y gráfico, con ayuda de las tecnologías de información y comunicación.				
		49. Expresa argumentos de forma clara y respetuosa utilizando el lenguaje verbal y no verbal.				
		50. Escucha con atención y comprende puntos de vista de los demás, demostrando tolerancia frente a diferentes opiniones				

	confianza. Esta competencia se manifiesta cuando el docente o directivo docente:	51. Realiza preguntas claras, concretas y que permiten aclarar una idea o situación.				
		52. Maneja y expresa adecuadamente sus emociones e identifica y comprende las de otros.				
		53. Demuestra habilidades sociales en interacciones profesionales y sociales.				
ASPECTOS	INDICADORES	PREGUNTAS	MUY BIEN	MODERADA/ BIEN	UN POCO	NADA BIEN
3. Trabajo en equipo.	Capacidad para trabajar cooperativamente con los diferentes miembros de la organización escolar y construir relaciones de colaboración para el logro de objetivos compartidos. Esta competencia se manifiesta cuando el docente o directivo docente:	54. Establece relaciones profesionales y de equipo que potencien su trabajo y el logro de las metas institucionales.				
		55. Comparte aprendizajes y recursos con diferentes miembros de la institución y ofrece apoyo para el trabajo de otros;				
		56. Aporta sugerencias, ideas y opiniones y propicia la conformación de equipos para el desarrollo de proyectos;				
		57. Considera las contribuciones de los demás en la toma de decisiones;				

		58. Acepta críticas constructivas y actúa en consecuencia.				
4. Negociación y mediación.	Capacidad para generar soluciones efectivas y oportunas a situaciones de conflicto entre individuos o grupos y promover escenarios de concertación justos y equitativos con base en la confianza, la solidaridad y el respeto. Esta competencia se manifiesta cuando el docente o directivo docente:	59. Identifica y comprende las causas y el contexto de un conflicto, valorando con imparcialidad los motivos de los implicados.				
		60. Interviene efectiva y oportunamente ante situaciones de conflicto.				
		61. Facilita acuerdos y soluciones multilaterales, anteponiendo los intereses comunes y generando confianza en el proceso de mediación.				
		62. Promueve soluciones duraderas y hace seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes.				
		63. Forma a sus estudiantes en estrategias de resolución pacífica de conflictos.				
ASPECTOS	INDICADORES	PREGUNTAS	MUY BIEN	MODERADA/ BIEN	UN POCO	NADA BIEN
5. Compromiso Social e Institucional	Capacidad para asumir responsabilidades con ética y profesionalismo, dentro y fuera del establecimiento, anteponiendo los intereses institucionales a los personales e identificándose con los valores, principios y	64. Muestra respeto hacia los estudiantes, el equipo docente, los directivos, el personal administrativo y la comunidad.				
		65. Acata y divulga las normas y políticas nacionales, regionales e institucionales.				
		66. Responde con oportunidad, eficiencia y calidad a las tareas que se le asignan.				

	<p>políticas institucionales. Esta competencia se manifiesta cuando el docente o directivo docente:</p>	<p>67. Cumple eficientemente su jornada laboral.</p>				
		<p>68. Exhibe un comportamiento ético dentro y fuera del establecimiento y representa adecuadamente a la institución en actividades fuera de la misma.</p>				
		<p>69. Demuestra honestidad e integridad en su ejercicio profesional.</p>				
		<p>70. Reflexiona sistemáticamente sobre su responsabilidad social como educador.</p>				
<p>6. Iniciativa</p>	<p>Capacidad para trabajar proactivamente y con autonomía frente a las responsabilidades, así como de proponer y emprender alternativas de soluciones novedosas en diferentes situaciones de la institución. Esta competencia se manifiesta cuando el docente o directivo docente:</p>	<p>71. Realiza acciones que le facilitan el aprendizaje permanente y la actualización en su disciplina y en otras áreas del conocimiento.</p>				
		<p>72. Actúa con autonomía sin necesidad de supervisión y hace su trabajo con entusiasmo.</p>				
		<p>73. Demuestra recursividad y flexibilidad, y se adapta con rapidez a diferentes contextos.</p>				
		<p>74. Anticipa situaciones futuras, identifica tendencias innovadoras y es abierto a nuevas ideas.</p>				
		<p>75. Propone y desarrolla ideas novedosas, investigaciones, experiencias o proyectos, para influir positivamente en la institución y la comunidad.</p>				

ASPECTOS	INDICADORES	PREGUNTAS	MUY BIEN	MODERADA/ BIEN	UN POCO	NADA BIEN
7. Orientación al logro	Capacidad para dirigir el comportamiento propio hacia el cumplimiento de estándares elevados, con miras al mejoramiento continuo. Esta competencia se manifiesta cuando el docente o directivo docente:	76. Trabaja con tesón y disciplina para cumplir sus funciones con altos niveles de calidad.				
		77. Demuestra esfuerzo y persistencia en la consecución de sus objetivos, afrontando obstáculos y situaciones difíciles.				
		78. Procura que los estudiantes de la institución obtengan resultados de excelencia.				
		79. Confía en sus propias capacidades y se muestra seguro de sí mismo, aun en situaciones desafiantes.				
		80. Tiene metas personales y profesionales elevadas.				

OBSERVACIONES: _____

RECOMENDACIONES: _____

