

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DEL
GIMNASIO “NUEVA AMERICA”

IVONNE ALEXANDRA CRUZ MONTERO

ANGIE DANIELA VARGAS RODRÍGUEZ

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PSICOLOGÍA

Bogotá D.C.

2017

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DEL
GIMNASIO NUEVA AMERICA

IVONNE ALEXANDRA CRUZ MONTERO

ANGIE DANIELA VARGAS RODRÍGUEZ

Trabajo de grado presentado para optar al título de Psicólogo

Director

NELSON ENRIQUE FLÓREZ HUERTAS

Psicólogo

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PSICOLOGÍA

Bogotá D.C.

2.017

Nota de aceptación

Firma del jurado

Jurado

Jurado

Bogotá D.C, mayo 24 de 2.017

AGRADECIMIENTOS

Inicialmente queremos agradecer a Dios por darnos la sabiduría, la fortaleza y las herramientas para poder cumplir con esta meta, por otro lado, agradecemos enormemente a nuestras familias (Padres, Abuelos, Tíos y Hermanos) por ser el apoyo principal durante nuestra carrera, por brindarnos esos consejos constantes de no rendirse ante los sueños, estas personas quienes han guiado nuestro camino llevándonos siempre por los pasos correctos, abriéndonos su corazón con esas buenas enseñanzas, para que podamos seguir luchando frente a nuestros retos, ayudándonos a recorrer el camino del éxito, Gracias por ser esa motivación día a día que nos inspira hacer las mejores. No olvidemos a nuestros amigos, parejas y conocidos quienes nos acompañaron en este proceso, deseándonos las mejores victorias y esperando este tan anhelado momento de nuestra vida.

También agradecemos a los docentes que nos vienen acompañando en nuestra trayectoria estudiantil y en especial a Nelson Enrique Flórez Huertas quien es la persona que creyó en nosotras para sacar adelante este proyecto y nuestra carrera. Por último dar las gracias al Gimnasio “Nueva América” quien nos dio la oportunidad de realizar nuestro proyecto de grado.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1. INTRODUCCIÓN	15
2. JUSTIFICACIÓN	19
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	25
3.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	28
4. OBJETIVOS	29
4.1 OBJETIVO GENERAL	29
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	29
5. MARCO TEÓRICO	30
5.1 ORÍGENES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.....	30
5.1.1 Modelos de Inteligencia Emocional.....	33
5.1.1.1 Modelo de Bar-On. (modelo mixto).	33
5.1.1.2 Modelo IE. Goleman (modelo mixto).....	34
5.1.1.3 Modelo IE Salovey y Mayer (modelo de habilidades).	38
5.2 REVISIÓN DE INVESTIGACIONES EMPÍRICAS SOBRE IE SEGÚN SALOVEY Y MAYER ⁴³	
5.2.1 Inteligencia Emocional y bienestar personal: consideraciones teóricas y resultados empíricos.	43
5.2.2 Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas.	45
5.2.3 La Inteligencia Emocional en el mundo laboral.	46
5.3 DESEMPEÑO LABORAL Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.....	48
6. MARCO INSTITUCIONAL	58
7. METODOLOGÍA	61
7.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	61
7.2 POBLACIÓN	61
7.3 INSTRUMENTO	62

7.4 PROCEDIMIENTO	63
8. RESULTADOS	64
9. DISCUSIÓN	114
10. CONCLUSIONES	123
11. RECOMENDACIONES.....	125
REFERENCIAS.....	127

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Descripción de la muestra poblacional	64
Tabla 2. Descripción de las edades de los participantes	65
Tabla 3. Descripción del estado civil de los participantes	66
Tabla 4. Descripción del estrato socioeconómico.....	67
Tabla 5. Descripción del número de hijos de los colaboradores del Gimnasio Nueva América..	68
Tabla 6. Descripción de tiempo de experiencia como docentes	69
Tabla 7. Resultados de las muestras obtenidas del Cuestionario Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Percepción Emocional Global mujeres y hombres.	70
Tabla 8. Resultados de las muestras obtenidas del Cuestionario Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Comprensión de Sentimiento Global mujeres y hombres.....	71
Tabla 9. Resultados de las muestras obtenidas del Cuestionario Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Regulación Emocional Global mujeres y hombres.	72
Tabla 10. Resultados de formatos obtenidos de la variable desempeño laboral.....	73
Tabla 11. Resultados de desempeño laboral por competencias. Comunicación.....	74
Tabla 12. Resultados de desempeño laboral por competencias. Liderazgo.....	75
Tabla 13. Resultados de desempeño laboral por competencias. Motivación, dinamismo y energía	76
Tabla 14. Resultados de desempeño laboral por competencias. Orden, claridad y limpieza	77
Tabla 15. Resultados de desempeño laboral por competencias. Capacidad para aprender	78
Tabla 16. Resultados de desempeño laboral por competencias. Colaboración	79
Tabla 17. Resultados de desempeño laboral por competencias. Innovación del conocimiento ...	80
Tabla 18. Resultados de desempeño laboral por competencias. Trabajo en equipo.....	81
Tabla 19. Resultados de desempeño laboral por competencias. Calidad de trabajo.....	82
Tabla 20. Resultados de desempeño laboral por competencias. Compromiso y disciplina	83
Tabla 21. Resultados de las muestras de género y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Percepción emocional.	84
Tabla 22. Resultados de las muestras de género y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Comprensión de sentimiento.....	85
Tabla 23. Resultados de las muestras de género y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por	

cada dimensión. Regulación emocional.....	85
Tabla 24. Resultados de edad y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión.	
Percepción Emocional	85
Tabla 25. Resultados de las muestras de edad y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Comprensión de sentimiento.....	86
Tabla 26. Resultados de las muestras de edad y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Regulación emocional.....	86
Tabla 27. Resultados de las muestras de estado civil y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Percepción emocional.....	87
Tabla 28. Resultados de las muestras de estado civil y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Comprensión de sentimiento.....	87
Tabla 29. Resultados de las muestras de estado civil y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Regulación emocional.....	88
Tabla 30. Resultados de estrato, por cada dimensión: Percepción emocional.....	88
Tabla 31. Resultados de estrato, por cada dimensión: Comprensión de sentimiento.....	89
Tabla 32. Resultados de Estrato, por cada dimensión del Cuestionario de I.E.: Regulación Emocional.....	89
Tabla 33. Resultados de N° de Hijos, por cada dimensión del Cuestionario de I.E: Percepción emocional.....	89
Tabla 34. Resultados de N° de Hijos, por cada dimensión del Cuestionario de I.E: Comprensión de sentimiento.....	90
Tabla 35. Resultados de N° de Hijos, por cada dimensión del Cuestionario de I.E: Regulación emocional.....	90
Tabla 36. Resultados de tiempo de experiencia, por cada dimensión del Cuestionario de I.E: Percepción emocional.....	90
Tabla 37. Resultados de tiempo de experiencia, por cada dimensión del Cuestionario de I.E: Comprensión de sentimiento.....	91
Tabla 38. Resultados de tiempo de experiencia, por cada dimensión del Cuestionario de I.E: Regulación emocional.....	91
Tabla 39. Resultados de tipo de grados y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión: Comprensión de sentimientos:.....	91

Tabla 40. Resultados de tipo de grados y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión: Regulación de sentimientos.....	92
Tabla 41. Resultados de Número de Cursos y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión: Percepción Emocional.....	92
Tabla 42. Resultados de número de Cursos y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión: Comprensión de sentimientos	93
Tabla 43. Resultados de número de cursos y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión: Regulación emocional:.....	93
Tabla 44. Resultados de la competencia de Comunicación y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Percepción emocional	94
Tabla 45. Resultados de la competencia de Comunicación y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Comprensión emocional.....	94
Tabla 46. Resultados de la competencia de Comunicación y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Regulación emocional	94
Tabla 47. Resultados de la competencia de liderazgo y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Percepción emocional.....	95
Tabla 48. Resultados de la competencia de liderazgo y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Comprensión emocional	95
Tabla 49. Resultados de la competencia de liderazgo y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Regulación de sentimiento.....	96
Tabla 50. Resultados de la competencia motivación, dinamismo y energía, con el Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Percepción emocional.....	96
Tabla 51. Resultados de la competencia motivación, dinamismo y energía, con el Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Comprensión de sentimiento	97
Tabla 52. Resultados de la competencia motivación, dinamismo y energía, con el Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Regulación emocional	97
Tabla 53. Resultados de la competencia de orden, claridad y limpieza y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Percepción Emocional.....	98
Tabla 54. Resultados de la competencia de orden, claridad y limpieza y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Comprensión de sentimiento	98
Tabla 55. Resultados de la competencia de orden, claridad y limpieza y Cuestionario de	

Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Regulación del sentimiento	99
Tabla 56. Resultados de la competencia de capacidad para aprender y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Percepción emocional.....	99
Tabla 57. Resultados de la competencia de capacidad para aprender y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Comprensión de sentimiento	100
Tabla 58. Resultados de la competencia de capacidad para aprender y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Regulación emocional	100
Tabla 59. Resultados de la competencia de colaboración y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión Percepción emocional	101
Tabla 60. Resultados de la competencia de colaboración y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión Percepción Emocional.....	101
Tabla 61. Resultados de la competencia de colaboración y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión Percepción Emocional.....	101
Tabla 62. Resultados de la competencia de innovación del conocimiento y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión percepción emocional.....	102
Tabla 63. Resultados de la competencia de innovación del conocimiento y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión Comprensión de sentimiento	102
Tabla 64. Resultados de la competencia de Innovación del conocimiento y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión Regulación emocional	103
Tabla 65. Resultados de la competencia de Trabajo en Equipo y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión Percepción Emocional.....	103
Tabla 66. Resultados de la competencia de trabajo en equipo y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión Comprensión de sentimiento.....	104
Tabla 67. Resultados de la competencia de Trabajo en Equipo y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión Regulación Emocional	104
Tabla 68. Resultados de la competencia de calidad de trabajo y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión Percepción emocional	105
Tabla 69. Resultados de la competencia de calidad de trabajo y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión: Comprensión de sentimiento.....	105
Tabla 70. Resultados de la competencia de calidad de trabajo y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión: Regulación emocional.....	106

Tabla 71. Resultados de la competencia de compromiso y disciplina y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión: Percepción emocional	106
Tabla 72. Resultados de la competencia de compromiso y Disciplina y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión: Comprensión de sentimiento	107
Tabla 73. Resultados de la competencia de compromiso y disciplina y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión: Regulación emocional	107
Tabla 74. Resultados del Total de Evaluación de Desempeño y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión: Percepción Emocional.....	108
Tabla 75. Resultados del total de evaluación de desempeño y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión: Comprensión de Sentimiento	108
Tabla 76. Resultados del total de evaluación de desempeño y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión: Regulación Emocional	109
Tabla 77. Correlaciones entre inteligencia emocional y desempeño laboral.....	110
Tabla 78. Percepción emocional con factores de desempeño laboral.....	111
Tabla 79. Comprensión emocional con factores de desempeño laboral.....	112
Tabla 80. Regulación emocional con factores de desempeño laboral	113

LISTA DE GRÁFICAS

	Pág.
Gráfica 1. Descripción de la muestra poblacional	65
Gráfica 2. Descripción de las edades de los participantes	66
Gráfica 3. Descripción del estado civil de los participantes	67
Gráfica 4. Descripción del estrato socioeconómico.....	68
Gráfica 5. Descripción del número de hijos de los colaboradores del Gimnasio Nueva América	69
Gráfica 6. Descripción de tiempo de experiencia como docentes	70
Gráfica 7. Resultados de las muestras obtenidas del Cuestionario Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Percepción Emocional Global mujeres y hombres	71
Gráfica 8. Resultados de las muestras obtenidas del Cuestionario Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Comprensión de Sentimiento Global mujeres y hombres.....	72
Gráfica 9. Resultados de las muestras obtenidas del Cuestionario Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Regulación Emocional Global mujeres y hombres.....	73
Gráfica 10. Resultados de formatos obtenidos de la variable desempeño laboral.....	74
Gráfica 11. Resultados de desempeño laboral por competencias. Comunicación.....	75
Gráfica 12. Resultados de desempeño laboral por competencias. Liderazgo.....	76
Gráfica 13. Resultados de desempeño laboral por competencias. Motivación, dinamismo y energía.....	77
Gráfica 14. Resultados de desempeño laboral por competencias. Orden, claridad y limpieza	78
Gráfica 15. Resultados de desempeño laboral por competencias. Capacidad para aprender	79
Gráfica 16. Resultados de desempeño laboral por competencias. Colaboración	80
Gráfica 17. Resultados de desempeño laboral por competencias. Innovación del conocimiento	81
Gráfica 18. Resultados de desempeño laboral por competencias. Trabajo en equipo.....	82
Gráfica 19. Resultados de desempeño laboral por competencias. Calidad de trabajo.....	83
Gráfica 20. Resultados de desempeño laboral por competencias. Compromiso y disciplina.....	84

RESUMEN

La siguiente investigación tiene como objetivo principal describir el nivel de la inteligencia emocional desde el modelo de Salovey y Mayer adoptandola como una habilidad que posee la persona para regular, comprender y percibir sus emociones y las emociones de los demás, relacionada con la evaluación de desempeño laboral de los docentes del Gimnasio “Nueva América” implementada como un proceso administrativo y la IE será evaluada por medio del Test Trait Meta- Mood Scale -24. La correlación deja claro que no existe relación significativa entre Inteligencia emocional y evaluación de desempeño en la categoría de percepción emocional (IE) y capacidad para aprender (desempeño laboral) con una correlación de +0,39 de igual manera no existe relación significativa con las variables sociodemográfica; Genero, edad, estado civil, numero de hijo, permitiendo encontrar algún tipo de hallazgos en los docentes e Inteligencia Emocional.

Palabras Claves: Inteligencia Emocional y Evaluación de desempeño laboral.

ABSTRACT

This investigation is developed based in the theory of Salovey and Mayer who defines the emotional intelligence as an ability that the subject has to regulate, understand and perceive their own emotions and those others. A study with teachers of the "Gimnasio Nueva America" evaluating their IE with the TMMS-24 instrument against the labor performance evaluation, that the own institution had stablished as an administrative process, adding socio-demographic dates related with the IE articles.

Key words: Emotional Intelligence and Labor performance evaluation

1. INTRODUCCIÓN

Este proyecto de investigación aborda la Inteligencia emocional, y las relaciones e incidencia que tiene sobre el desempeño laboral de los trabajadores del Gimnasio “Nueva América”. Se definirán las variables de la IE y los puntajes de la evaluación de desempeño, por medio del cuestionario Trait Meta - Mood Scale y la evaluación de desempeño que tiene implementada la Institución. A la vez se debe tener en cuenta que la inteligencia emocional es una habilidad que el individuo tiene para percibir, comprender y regular sus propias emociones y la de los demás (Salovey y Sluyter, 2007). En la actualidad las organizaciones desean contar con trabajadores que demuestren competencia y un alto desempeño relacionado con el manejo de las emociones con el fin de mejorar el clima organizacional y los estándares de productividad de esta misma (Goleman, 2013).

Otro tópico que indagar, es sobre de la Inteligencia Emocional como una habilidad importante para el manejo y regulación de las emociones y los sentimientos expuesta por los autores Salovey y Mayer, la cual puede ayudar a un individuo a guiar su comportamiento y sus acciones en cualquier ámbito, en este caso, en el ámbito laboral. Por otro lado, el desempeño laboral es otro tema a abordar ya que en las organizaciones se presenta la necesidad de mejorar el desempeño laboral del trabajador, esta fortalece la competitividad y ayuda a sostener de manera óptima el nivel de calidad de la organización como lo menciona la Ley 115 de 1994: Ley General de la Educación, en su artículo 84,

Se reitera la necesidad de que en todas las instituciones educativas se lleve a cabo al finalizar cada año lectivo una evaluación de todo el personal docente y administrativo, de sus recursos pedagógicos y de su infraestructura física para propiciar el mejoramiento de la calidad educativa que se imparte.

En la actualidad se han presentado varios cambios significativos para la sociedad como el acelerado desarrollo de las tecnologías en las empresas lo que implica que la alta dirección

desarrolle mecanismos de adaptación o innovación tecnológica para mejorar la calidad y el desempeño de sus trabajadores; la IE y el desempeño laboral son las dos variables fundamentales en esta investigación ya que se pretende investigar la posible relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral.

Todos estos cambios han ayudado que las organizaciones respondan a las exigencias del entorno, donde aparece el interés por las cualidades, habilidades o aptitudes que van diferenciado entre el trabajador con alto desempeño y los que tiene un desempeño promedio o bajo, esto con el fin de obtener el personal correcto para la organización ayudando a cumplir los objetivos propuestos (Araujo & Leal, 2007).

Según Araujo y Leal (2007) las diferencias individuales y las características del humano que se pueden desarrollar como: la flexibilidad, la creatividad, las emociones y la comprensión ante situaciones laborales, crean en el individuo aspectos que van más allá de la capacidad lógica. La Inteligencia Emocional (IE) se toma como una herramienta importante para la organización ya que ayuda a sus empleados para que tengan la capacidad de afrontar y actuar efectivamente frente a sus emociones. Por ejemplo, cuando se les presente un estímulo o situación estresante durante su jornada laboral, pues varios estudios han demostrado que un sujeto con alta IE tiene mayor desempeño laboral.

Cada empleado independientemente de su cargo y sus funciones, debe tener una inteligencia emocional apropiada para su labor, el objetivo es observar y detectar el nivel IE de cada uno, relacionada con algunos datos sociodemográficos (experiencia) y su desempeño laboral pues a través de su experiencia es posible que haya adquirido autocontrol y correcto manejo de sus sentimientos y emociones y más aún, la capacidad de aumentar su desempeño laboral.

El correcto manejo de las emociones ayudaría a los docentes a adquirir un buen desempeño laboral, a su vez obtendrían altos puntajes en la evaluación de desempeño. Por esta razón es de vital importancia que los docentes del Gimnasio “Nueva América” obtengan un buen manejo de las emociones a través de la investigación de la inteligencia emocional para generar así mismo un buen desarrollo de sus funciones dentro y fuera del aula, pues se tiene en cuenta que la educación es una herramienta importante para la vida de cualquier individuo, lo que significa que el docente es el responsable de la educación de sus estudiantes y modelo a seguir de los mismos, por esta razón debe tener contar con la capacidad de percepción, comprensión y regulación de sus emociones y sentimiento. Se realiza un estudio con el objetivo de identificar las habilidades emocionales de los docentes y evaluar el nivel de inteligencia emocional. Para el desarrollo de esta investigación se tomó la totalidad de la población los cuales se aplicaron dos instrumentos: Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) de Fernández, & Extremera, (2005) que mide inteligencia emocional, el cual contiene 24 ítems, y tres dimensiones a medir: comprensión de sentimientos, regulación emocional y percepción emocional. Para las instituciones educativas es importante que su docente desarrolle un alto nivel de IE para que los estudiantes obtengan mejores y amplias oportunidades de aprendizaje y así mismo los docentes participen en la formación de buenos ciudadanos y ciudadanía.

...sin menospreciar al coeficiente intelectual, la inteligencia emocional empieza a tener importancia dentro del área laboral como predictor de éxito y desempeño en el trabajo, no es la excepción en el ámbito laboral educativo, por lo que debe ponerse atención en el desarrollo de las capacidades socio afectivas en los profesores (Samoyoa, 2012 p. 202).

La IE y el desempeño laboral son dos factores que se pueden intervenir y al mismo tiempo complementar para generar bienestar en los docentes, pues dependiendo del nivel de IE y del desempeño laboral se podrá obtener una alta calidad laboral y por ende un óptimo resultado de los procesos de la institución. Las organizaciones han deseado implementar el desempeño

laboral con el fin que esta herramienta aumente la productividad y los beneficios positivos en el capital humano. La evaluación de desempeño hace parte del desempeño laboral de cada uno de sus colaboradores el cual desea evaluar el rendimiento general del empleado, así observando a cada persona valorando si está calificado para las funciones o tareas asignadas, dando así retroalimentación a sus empleados para lograr los objetivos personales y organizacionales (Capuano, 2004).

2. JUSTIFICACIÓN

Es necesario trabajar en las organizaciones educativas, ya que estas Instituciones se ven obligadas a responder las demandas de un entorno inestable e incierto. En la actualidad las instituciones educativas están pasando por una reestructuración del sistema escolar siempre apuntando a las mejoras que beneficien a las estudiantes, docentes y personas que trabajen en aquella organización (Bolívar, 2001). El objetivo de la educación es conseguir un desarrollo integral y equilibrado de la personalidad tanto en docentes como alumnos, justamente no se debe dejar de lado las emociones de los docentes ya que están presentes durante su jornada laboral, de modo que las relaciones interpersonales pueden crear emociones que generan un ambiente laboral desgastante o favorable (Fernández & Palomero, 2004).

La evaluación de desempeño laboral es reglamentada por el Ministerio de Educación para Instituciones públicas y privadas, ya que en los últimos años se ha identificado que el Desempeño Laboral de un Docente es de vital importancia para la calidad de la Educación pues puede brindar excelentes formas de enseñanza y planes de estudio en el ámbito escolar. En Colombia la mejor táctica para “Evaluar para mejorar”, se encuentra en la Ley 115 de 1994 y de la Ley 715 de 2001, que considera la evaluación anual del desempeño de directivos docentes y docentes, de una manera estable y sistemática, con el objetivo de poder identificar el nivel de desempeño y aportar al crecimiento tanto profesional como personal en el tema de planes de mejoramiento institucional, por tanto la evaluación de desempeño busca ayudar al mejoramiento de la labor de los Docentes y por ende al desarrollo del aprendizaje de los estudiantes, reconociendo las necesidades de conocimientos y competencias de la docencia en instituciones públicas y privadas. estos son los objetivos según el Manual de Desempeño Laboral del Ministerio de Trabajo (2003): “Estimular el buen desempeño del docente y del directivo docente,

Facilitar su propio reconocimiento y valoración sobre su quehacer profesional, Identificar logros y dificultades de los docentes como base para desarrollar planes de mejoramiento personales y del colectivo de la institución educativa y Ofrecer información confiable a las instituciones formadoras para que consoliden o reorienten sus programas” (pág. 8). Por otro lado, se encuentra la Ley 115 de 1994 Ley General de Educación ordena que “la creación de un Sistema Nacional de Evaluación con el fin de velar por la calidad de la educación, el cumplimiento de los fines de la educación y la mejor formación moral, intelectual y física de los estudiantes. Para ello es necesario evaluar la calidad de la enseñanza que se imparte, el desempeño profesional del docente y de los directivos docentes, los logros de los estudiantes, la eficacia de los métodos pedagógicos de los textos y materiales empleados, la organización administrativa y física de las instituciones educativas y la eficiencia en la prestación del servicio”.

Con el objetivo de aumentar los estándares de productividad y calidad de la organización, se encuentra el artículo 38 que habla sobre la evaluación de desempeño de los funcionarios para ser evaluados y calificados centrados en parámetros que permiten observar y valorar el comportamiento laboral y la ayuda que ofrece para cumplir los objetivos institucionales, con base en la evaluación de desempeño y así mismo se calificara en el periodo de tiempo correspondiente, que será dos veces al año; el desempeño brinda resultados para ascender, otorgar incentivos, desarrollo de capacitaciones y lograr el crecimiento profesional. En el artículo 40 toda organización establecerá un sistema de evaluación de desempeño acorde con las metas establecidas (Barragán y Díaz, 2007). La inteligencia emocional sería un factor importante para los docentes ya que posiblemente les ayudaría a obtener un alto desempeño laboral.

Según Gutiérrez y Fernández (2004) la inteligencia emocional ha despertado el interés de varios autores y aún más las investigaciones en el campo educativo, ya que tiene un papel

modulador en los alumnos y los trabajadores, tanto en su rendimiento como en su vida personal. Cuando se toca el tema de inteligencia emocional en el contexto educativo se debe tener en cuenta el papel del profesor, ya que se desea que este tenga una adecuada inteligencia emocional, de modo que ayude a enfrentar el funcionamiento académico diario de sus estudiantes mediante la enseñanza de algunas estrategias que puedan ayudar a este a responder de forma adaptativa al contexto, por lo tanto la IE resulta siendo un factor muy importante para el docente en su labor, ya que puede generar en él habilidades de comprensión, regulación y percepción de sus emociones y la de los demás, en el contexto escolar.

Para esta investigación se tomará la definición de Salovey y Mayer de Inteligencia Emocional como una habilidad emocional ya que el individuo puede comprender sus emociones, regular sus emociones y percibir sus sentimientos, por esta razón la IE definida por los autores anteriormente nombrados es de vital importancia para la presente investigación, puesto que los docentes de las instituciones públicas y privadas deberían generar esta habilidad para generar un Calidad de Educación alta y humana. Para Prieto y Hernández (2011) la inteligencia emocional ha sido considerada como una habilidad, que ha demostrado ser un componente muy importante para el bienestar y desempeño de las personas en diferentes contextos. La IE debería ser tomada en cuenta como un aspecto importante en la salud física y mental de los empleados ya que un individuo que presenta un alto nivel de IE, es un individuo que goza de buena salud mental y bienestar emocional, por el contrario, un individuo que tiene bajo nivel de IE puede presentar algún trastorno de tipo psicológico o físico, como el estrés, la ansiedad o problemas de personalidad (Martínez, et al., 2010). En conclusión, la IE está relacionada con el bienestar de los individuos, puesto que estos pueden regular sus propias emociones en cualquier ámbito laboral, en este caso, en el ámbito escolar, lo que ayuda a obtener un estado más relajante y asertivo para

con sus alumnos y generar planes estratégicos de mejora.

Por otro lado, la inteligencia emocional ha tenido un gran impacto dentro de las organizaciones, ya que es importante que cada persona tenga el conocimiento de sus propias emociones y que sepa controlarlas en determinada situación. En las instituciones educativas la IE ayuda a la producción, al desempeño y al logro del éxito de los objetivos propuestos en vista que las organizaciones desean que sus empleados cumplan con un buen desempeño laboral, ya que el individuo debe cumplir e ir en busca de las metas, desarrollando una estrategia individual, además existen muchos factores que influyen en esta conducta como alguna recompensa, o el esfuerzo que ellos alcanzan con sus habilidades, además la evaluación de desempeño laboral aporta al conocimiento del docente de una manera indirecta, ya que con los resultados de la evaluación las instituciones educativas pueden crear estrategias para aumentar el conocimiento y el desarrollo personal y profesional del docente (Chiavenato, 2000 p. 36 citado en Fonseca, 2009).

La IE sigue siendo objeto de estudio y se ha evidenciado que existe una relación directa con el desempeño laboral, debido a la semejanza que hay entre el manejo de habilidades y las conductas de los trabajadores (Cartwright & Pappas, 2008). Por esto mismo es fundamental estudiar esta variable dentro de las organizaciones con el fin de concientizar a los empleados sobre el manejo adecuado de sus emociones, ya que este influye notoriamente en actitudes y comportamientos de una persona en el lugar de trabajo, lo que trae consigo distintas repercusiones en la productividad, desempeño, cumplimiento de metas, entre otras.

La evaluación de desempeño debe estar relacionado con el perfil de cargo, pues se pueden evaluar la necesidad de capacitación, las competencias de un individuo para cierto puesto o cargo de trabajo, etc., con el fin de mejorar los resultados de la organización y supervisar el personal,

satisfaciendo las expectativas y cumplieron de los objetivos propuestos (Alles, 2004)

Los objetivos de las organizaciones siempre andan en busca de mejorar el desempeño laboral para sostenerse a nivel social y económico, pues la sociedad los obliga a generar ciertos cambios y a obtener mecanismos de innovación para brindar calidad en sus servicios, a causa de estas exigencias y/o cambios las organizaciones se ven obligadas a establecer actividades que requieran cumplir con distintas competencias, observando el desempeño laboral de cada uno de los empleados, especialmente aquellos que cumplen con un alto nivel, con el objetivo de que las evaluaciones individuales estén relacionadas con las competencias, aptitudes, factores emocionales, principalmente la IE, puesto que contar con niveles altos ayuda a ciertos factores de desempeño en un trabajador (Araujo & Leal, 2007).

La presente investigación desea revisar a corto plazo el nivel de inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores del Gimnasio “Nueva América” a mediano plazo, busca obtener la relación entre evaluaciones de desempeño e IE, a largo plazo se desea que esta investigación sea base para futuros trabajos de investigación en otras áreas de la psicología, teniendo en cuenta que es un campo que no considera el fenómeno de la inteligencia emocional como un factor importante para la organización.

Por último, el Gimnasio “Nueva América”, demostró interés de permitir la realización de la investigación, por lo cual accedió voluntariamente a la aplicación del instrumento de Inteligencia Emocional (TMMS-24) al igual que los docentes de esta institución. También suministro la información necesaria para lograr los objetivos de la investigación, deseando que los resultados beneficien el área de recursos humanos, pues esta institución creó una evaluación de desempeño 360°, en base a las competencias de cada cargo así mismo, compartió los resultados de la evaluación de desempeño con la autorización respectiva de los participantes para

la presente investigación, con el fin de que aportará estrategias para aumentar la IE y la evaluación de desempeño laboral, si en tal caso, los resultados llegaran a ser insatisfactorios y/o en el estudio se observará algún factor que pueda beneficiar la institución en cuanto a la relación de la IE con el Desempeño Laboral.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las instituciones educativas son consideradas organizaciones; estas, se han desarrollado bajo un enfoque humanista, que involucra el buen desarrollo laboral de sus docentes y aumenta la calidad de la institución, teniendo en cuenta la eficacia y eficiencia de sus empleados. La IE puede influir positivamente en la vida laboral de cualquier individuo, pero el problema es que muchos docentes pueden no utilizar esta habilidad, lo que generaría que su desempeño laboral se vea afectado, trayendo consecuencias personales y laborales a este individuo. Este es un problema realmente importante ya que si se identifica rápidamente se podrían crear estrategias que ayuden a que los docentes a que mejoren su nivel de inteligencia emocional y con ello, su desempeño laboral para que la organización obtenga resultados satisfactorios.

En un contexto laboral el ideal sería que hubiera un alto nivel de inteligencia emocional relacionado con una buena evaluación de desempeño laboral, el gimnasio “Nueva América” cumple con su evaluación de desempeño y los objetivos a evaluar de la misma, estos objetivos individuales van unidos a las competencias que se requieran en cierto cargo o puesto de trabajo, haciendo que la evaluación de desempeño sea creada y aplicada a los trabajadores y por ende genere un aporte o resultado global esperado por la organización.

Según Alles (2005) una empresa cuenta objetivos, planes y metas anuales, estos deben ir relacionados con un cargo en específico, lo que genera ciertos requisitos que se deben cumplir en una evaluación de desempeño, así mismo la empresa desarrolla una estrategia organizacional, la cual consiste en crear unos objetivos organizacionales (desempeño de la organización) y unos objetivos individuales (desempeño del empleado) cuando el resultado de la evaluación de desempeño es el esperado, trae consigo múltiples beneficios en factores como: el clima y la cultura organizacional, la oportunidad de crecimiento personal y profesional. Por el contrario, si

un docente no obtiene un buen desempeño Laboral, la Institución debe crear estrategias para que este pueda desenvolverse adecuadamente con su labor.

Basado en Araujo y Leal (2007), tener un alto nivel de Inteligencia Emocional es muy importante en la vida laboral, pues es la base para el desarrollo de conductas eficaces y eficientes que contribuye de manera válida en los índices de calidad de la organización y en el mismo desarrollo laboral y personal de los trabajadores. Así mismo la IE y el desempeño laboral tienden a identificar las necesidades de desarrollo y capacitación, encontrar las habilidades o no habilidades del funcionario para ir en búsqueda de la oportunidad de generar cambios y/o ascensos hacia este mismo. Sin embargo las organizaciones no observan al empleado (en este caso al docente) como un individuo hecho de sentimientos y emociones, sino más bien como un ser mecánico y operativo; generando cambios en la organización sin importar el estado emocional de los docentes, buscando el crecimiento institucional y no el de los empleados lo que genera molestias e incomodidades en el personal a causa de los cambios internos de la institución originando factores como el ausentismo y la rotación. Goleman (1995, p. 134 citado en Araujo & Leal, 2007). menciona que

“En este sentido cobra importancia el hecho de la aparición de emociones, las cuales pudiesen repercutir de manera negativa en el Desempeño Laboral, por lo que es importante considerar la capacidad de reconocer los sentimientos en sí mismo y en otros”.

A juicio de Pereira (2012) toda organización debe garantizar y velar por el bienestar físico y emocional de cada uno de sus funcionarios, para dar buen funcionamiento de la organización hacia el crecimiento y el buen desempeño, es por esto que la IE y el nivel desempeño deben ser un factor importante para los directivos de la empresa. en un estudio realizado con 36 funcionarios de una organización en la ciudad de quetzaltenango, se planteó una hipótesis que exponía que la IE influye en el desempeño laboral de los trabajadores. Se utilizaron dos medios de evaluación, el test de inteligencia emocional T.I.E=G y un formato de evaluación

de desempeño realizado en base del método de escalas gráficas. La investigación realizada fue de tipo descriptivo, luego de aplicarse los métodos de evaluación se obtuvo que los funcionarios de la empresa poseen un nivel medio de IE, el 72% están sobre el rango promedio, se observó que el 81% del personal evaluado está en un rango de desempeño laboral superior y que cumple con las metas y/o objetivos de la organización, lo que significa que pueden manejar asertivamente situaciones diferentes a las que están acostumbrados. La correlación fue débil en la escala de Pearson, lo que concluye que la IE no influye en el desempeño laboral, pero igualmente se recomienda tener en cuenta una evaluación periódica de la Inteligencia Emocional, relacionada con el desempeño laboral

Según la investigación realizada por Argoti, et al (2015) hay una la relación que puede encontrarse entre inteligencia emocional de Salovey y Mayer y desempeño laboral como proceso administrativo. La investigación fue de tipo cuantitativo-correlacional, se utilizaron dos tipos de instrumentos, el primero fue la evaluación de desempeño propia de la organización y el test de Inteligencia emocional TMMS-24, se aplicó a 23 empleados: once mujeres y doce hombres entre los 23 y 43 años de edad, los resultados demostraron que independientemente del género las emociones interfieren en el desempeño laboral de los funcionarios, ya sea negativa o positivamente, los individuos que obtuvieron un bajo nivel en IE, obtuvieron también un bajo nivel en desempeño laboral. En conclusión, las emociones juegan un papel muy importante en la vida personal, social y laboral de un individuo, lo que lleva a tener en cuenta que el desarrollo de la inteligencia emocional, dentro de las organizaciones, ayudará a las mejoras de la calidad de trabajo de sus empleados, ya que se puede llegar a progresar en factores como la capacidad para formar equipos de trabajo y la capacidad de adaptabilidad a los cambios.

Para esta investigación se usará el modelo empírico-analítico desde el punto de vista epistemológico, ya que está enfocado en la lógica práctica. Como proceso de investigación fundamental de la experiencia obtenida con esta investigación, este modelo es fáctico ya que se ocupa realmente de los hechos que existen en una situación determinada. A su vez la hipótesis que se tiene previamente se vale para la verificación de la percepción del medio, este modelo toma una muestra que se pueda trabajar y ayuda a darle sustento a la teoría expuesta ya que es una parte fundamental del método analítico (Inche et al. 2014).

3.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Qué relación existe entre el nivel de inteligencia emocional y el desempeño laboral de los Docentes del Gimnasio “Nueva América”?

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Describir el nivel de relación existente, entre la inteligencia emocional, entendida como percepción emocional, comprensión de sentimientos y regulación emocional y el desempeño laboral de los docentes del Gimnasio “Nueva América”.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir la relación existente entre la percepción emocional y el desempeño laboral de los docentes del Gimnasio “Nueva América”.
- describir la relación existente entre la comprensión de sentimientos y el desempeño laboral de los docentes del Gimnasio “Nueva América”.
- Describir la relación existente entre la Regulación Emocional y el desempeño laboral de los docentes del Gimnasio “Nueva América”.
- Describir el nivel de relación existente, entre la Inteligencia emocional y el Desempeño laboral, con relación a las variables socio-demográficas: Género, edad, estado civil y número de hijos de los docentes del Gimnasio “Nueva América”.

5. MARCO TEÓRICO

5.1 ORÍGENES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

La inteligencia es un concepto que está en polémica, sobre el cual se han escrito demasiados libros y artículos debido a los diferentes puntos de vista de los autores, la palabra inteligencia fue implementada por Cicerón para significar el concepto de capacidad intelectual. La inteligencia se describe como una propiedad de la mente en la que se relacionan como capacidades del pensamiento, entendimiento, comunicación, aprendizaje, raciocinio, planificación y solución de problemas; se define la inteligencia como la capacidad de entender, comprender y resolver problemas y suele estar ligada a funciones mentales como percepción, memoria, capacidad de información y almacenamiento, pero se ha encontrado que en toda la historia hay varias definiciones, que han dado pie para entender la inteligencia (González, 2011).

La inteligencia se puede dividir en seis etapas de la historia por un lado se encuentra el estudio de legos, estudios psicométricos, jerarquización, pluralización y contextualización. Estas teorías han marcado la forma del conocer al hombre. A pesar de no existir estudios sobre el tema, hay varias contribuciones importantes, como el autor Hobbes que define la inteligencia como un proceso mental que es resultado del movimiento de los átomos del cerebro que se activan por los estímulos externos, para Kant se empieza así el estudio del pensamiento cognitivo y a su vez da una definición enfocada a la construcción (Boring, 1950, p.10 citado en Trujillo & Rivas, 2005)

La segunda etapa inicia en la segunda mitad del siglo XIX, donde los investigadores desean establecer la psicología como una ciencia, Wundt y W. James contribuyeron a este logro, todos sus estudios estuvieron enfocados en buscar leyes generales del conocimiento humano

conocido como proceso de información. El estudio realizado sistemáticamente sobre de las diferencias individuales por Francis Galton en 1862 fue determinante para destacar el talento y otras formas de logro del sujeto. Galton elaboró métodos estadísticos que ayudaron a clasificar a los seres humanos en términos intelectuales. Tempranamente, propuso un análisis estadístico como aplicación al fenómeno mental, así como su implicación y uso. También fue pionero en el empleo de cuestionarios y métodos no tradicionales (Roback & Kierman, 1990, p.11 citado en Trujillo & Rivas, 2005).

En la etapa psicométrica se encuentra que la comunidad científica decide que los estudios de Galton no aportan información suficiente y que era necesario orientar las investigaciones hacia capacidades complejas, donde se podría involucrar el lenguaje y la abstracción, dando así una forma de evaluar a profundidad al individuo (Trujillo & Rivas, 2005).

El principal investigador fue Binet a inicio del siglo XX, diseñó las primeras pruebas de inteligencia para evaluar inteligencia en niños, donde en 1905 este instrumento fue modificado por Terman y aquí aparece el coeficiente intelectual. A partir de esta fecha se comienza el desarrollo de las técnicas de valoración a los individuos con fines específicos, podrían ser escolares, militares, organizacionales, entre otros. Por otro lado, el autor Yerkes (1917) desarrolló, desde el plan United States Army, Alpha Beta Testing Program, una batería de pruebas psicométricas que se usaron para la armada de los estados unidos, lo que permitió clasificar al ejército en función del coeficiente intelectual de cada uno (Franz, 1982 y Zenderland, 1980, p. 10 citado por Trujillo, 2005).

La mayoría de los psicólogos estaban de acuerdo, pero por otro lado no todos aceptaron esta posición, el psicólogo Jean Piaget concluyó que los test no eran aptos para los niños ya que estos requieren un sistema simbólico a través de las capacidades, pero esto sucede cuando el niño

supera los 7 años de edad. En la etapa de jerarquización se encuentran dos autores Spearman (1927, p. 10 citado en Trujillo & Rivas, 2005) y Terman (1975, p. 10 citado en Trujillo & Rivas, 2005) ellos son considerados como los psicólogos de la inteligencia. Para ellos, la inteligencia es una capacidad general, única que ayuda a formar conceptos y resolver problemas; también mencionan que un conjunto de resultados de pruebas reflejaba un solo factor de la “inteligencia general”, lo cual se llamó jerarquización. En la misma época Thurstone (1960 p. 10 citado en Trujillo & Rivas, 2005) y Guilford (1967 p. 10 citado en Trujillo & Rivas, 2005) hacen una contraposición; para ellos la inteligencia tiene varios factores, lo cual es conocido como “pluralización” (Trujillo & Rivas, 2005).

Después de estas dos posiciones se da inicio a un nuevo enfoque propuesto por Catell y Vernon (1971 p. 11 citado en Trujillo & Rivas, 2005) para estos dos autores se presenta una relación jerárquica entre los factores ya que estiman que la inteligencia general verbal y numérica domina sobre componentes específicos esta etapa es conocida como la “contextualización”. En la actualidad existen varias corrientes de la inteligencia, una importante es la de Sternberg (1985 p. 11 citado en Trujillo & Rivas, 2005), quien sustenta que la inteligencia tiene sensibilidad al momento de reaccionar a los acontecimientos. Para él la inteligencia está vinculada con la emoción, la memoria, el optimismo, la creatividad y cierto sentido con la salud mental (Trujillo & Rivas, 2005).

Gardner en 1983 publicó *Frames of Mind*, donde confirma que la inteligencia a través de la teoría de inteligencias múltiples, establece que los humanos poseen siete tipos de inteligencia; inteligencia auditiva musical, inteligencia cenestésica-corporal, inteligencia visual-espacial, inteligencia verbal-lingüística, inteligencia lógico-matemática. Esta teoría ayudó a ver la relación de inteligencia social e inteligencia intrapersonal-interpersonal. El concepto de Inteligencia

Emocional fue propuesto por Salovey y Mayer , sin embargo, este concepto no es nuevo ya que su origen empezó en “ley del efecto” formulada por Thorndike en 1988, cuando enseña su tesis doctoral explicando el aprendizaje animal (Trujillo & Rivas, 2005).

Salovey y Mayer mencionan el concepto de IE basándose en las inteligencias intrapersonales e interpersonales de Gardner. No obstante Goleman es la persona que difundió el concepto en 1995 a través de su obra en el mundo empresarial, allí introduce la IE, alcances y beneficios. La inteligencia emocional tuvo bases biológicas como las de LeDoux (1987, 2002), quien demostró que la amígdala actúa como vínculo entre el cerebro emocional y racional, con ayuda de resonancia magnética funcional y Tomografía por Emisión de Positrones (TEP), donde se comprueba las relaciones de la actividad cerebral con las emociones de la razón (Trujillo & Rivas, 2005).

5.1.1 Modelos de Inteligencia Emocional. Gran parte de la investigación se ha interesado en evaluar la inteligencia emocional, ya que asume que todos los humanos presentan diferencias individuales y capacidades distintas para entender sus emociones.

5.1.1.1 Modelo de Bar-On. (modelo mixto). Reuven Bar-On, es el creador del tercer modelo de estudio de inteligencia emocional, él propone una definición sencilla; la Inteligencia Emocional es “la capacidad de entender y encaminar nuestras emociones para que estas trabajen para nosotros y no en contra, lo que nos ayuda a ser más eficaces y a tener éxito en distintas áreas de la vida”. Lo novedoso de este modelo son sus factores los cuales el modelo de Reuven Bar On, tiene cinco componentes, cada uno engloba cinco aspectos (Reuven Bar-On, 2015 p.3).

Este modelo se diferencia de los demás por los siguientes factores: habilidades intrapersonales, habilidades interpersonales, adaptabilidad, estado anímico y manejo de estrés,

este test cuenta con 15 componentes y 133 ítems de evaluación, es tipo cuantificable y cuenta con cuatro índices de validación. Este inventario amplía las habilidades emocionales y sociales.

Las habilidades que el autor le da a cada factor son; inteligencia intrapersonal (autoconciencia, asertividad, autoestima, independencia), Inteligencia interpersonal (empatía, responsabilidades sociales, relaciones interpersonales), adaptación (solución de problemas, flexibilidad, comprobación de realidad), estrés (tolerancia, control de impulsos), estado anímico. (Chamarro, 2001)

5.1.1.2 Modelo IE. Goleman (modelo mixto). Según Goleman (2004) la inteligencia emocional ayuda que las personas tengan conciencia de las emociones, ya que esta las lleva a comprender los sentimientos de los demás y los de él mismo, ayuda a tolerar las frustraciones que se soporta todos los días tanto en el estudio, en el trabajo y en cualquier otro contexto. Esta persona incrementa su capacidad de empatía y habilidades sociales. La inteligencia emocional se puede llegar a aprender con bastante práctica y métodos que son efectivos. Goleman menciona varias técnicas que resultan útiles para los lectores, brindando diferentes estrategias para la eliminación de la violencia o rasgos negativos que causan un malestar social.

Ahí varios impulsos que llevan a la acción, está la reacción es automática siempre ha estado presente en la evolucionado del ser humano, la misma palabra etimológica de la emoción significa moverse, llevando a la emoción a una acción, cada emoción tiene un papel único en el repertorio emocional. La aparición de profundizar en el estudio del cerebro y el cuerpo afirma que estas emociones predisponen al cuerpo a la respuesta. Encontramos el enojo que aumenta el flujo sanguíneo y lleva a la persona hasta golpear a un enemigo, también aumenta el ritmo cardíaco, hormonas de la adrenalina generando cantidad de energía (Goleman, 2004).

Al contrario del miedo hace que la sangre se retire del rostro y fluye una musculatura

esquelética larga que favorece el escape o la huida, también se presenta la reacción que es paralizarse, por unos minutos, esta emoción ayuda a un estado de alerta en general, llevando a la persona a la quietud y a la predisposición de la acción mientras se tiene toda la atención fijada en la amenaza. La felicidad lleva al cerebro a inhibir sentimientos negativos y al mismo tiempo aumenta la energía disponible y hay cambio fisiológico ante la sensación de tranquilidad, esta emoción lleva al cuerpo a un reposo, un entusiasmo y un momento de afrontamiento, el amor lleva al sujeto a sentimientos de ternura y satisfacción sexual y a la activación del sistema nervioso parasimpático (Goleman, 2004).

Se encuentran varias redes y partes implicadas en esta acción e información que llega al cerebro donde se ubican las emociones, la más conocida la amígdala está relativamente es una comparación con la de los primates está encargada en las cuestiones emocionales, procesos de aprendizaje y memoria. Las conexiones existentes entre la amígdala y el resto del cerebro provocan una incapacidad de graduar el significado emocional con los acontecimientos provocando que a veces suceda la ceguera afectiva. Como seres humanos se tiene una buena memoria emocional se recuerdan estas emociones y quedan almacenadas, para autores neurocientíficos el hipocampo se considera como una pieza clave ya que proporciona una aguda memoria del contexto algo que es vital en el significado que se le da a la emoción, en sí el hipocampo registra hechos puros y la amígdala está encargada en el clima emocional que acompaña a los hechos (Goleman, 2004).

Para Damasio, las tomas de decisiones de los sujetos se han deteriorado porque han perdido el aprendizaje emocional por consiguiente el circuito de la amígdala prefrontal relaciona el pensamiento y la emoción, llevándolos a una puerta de acceso de gustos y disgustos que el sujeto ha adquirido en toda su experiencia. La memoria emocional de la amígdala, sufre

valoraciones realizadas por el neo córtex que dejan desencadenar reacciones emocionales que se asociaron en el pasado y todo se torna gris. Por ejemplo, cuando el estímulo, es favorito de su peor enemigo, deja de despertar atracción o rechazo. Todo esto llevo a Damasio a la conclusión contra intuitiva de que los sentimientos son fundamentales en la toma de decisiones, este aprendizaje emocional ha proporcionado una ayuda a eliminar ciertas opciones y a destacar otras (Goleman, 2004).

El ser humano cuenta con dos cerebros, en sí dos inteligencias importantes como lo son: la inteligencia emocional e inteligencia racional, Por esto no es el solo el coeficiente intelectual lo único que se debe observar de una persona. De hecho, el intelecto no funciona adecuadamente sin la inteligencia emocional, y complementa entre el sistema límbico y el neo córtex, también de la amígdala y los lóbulos prefrontales, todos estos en relación (Goleman, 2004).

Hay varias personas que su coeficiente intelectual es muy alto pero al momento de llevar una situación que le haya generado bastante estrés e ira puede no comportarse adecuadamente y responder de una forma negativa , para otras no pueden llegar a comprender a su compañero de trabajo y suelen tener reacciones que causan un malestar social en los demás, por este lado se empieza a ver que la inteligencia interpersonal es importante ya que consiste en comprender a los demás, como trabajan, que lo motiva , permitiendo configurar una imagen exacta de nosotros mismos llevando al sujeto actuar de una forma eficaz que no afecte a los demás ni a la persona implicada. Esta misma inteligencia hace referencia a que la persona sepa llevar apropiadamente a los estados de ánimo, temperamentos, motivaciones de los demás (Goleman, 2004).

Las características de la inteligencia emocional que propone el autor es el conocerse a sí mismo ya que se pueden reconocer las emociones que se tienen estas personas pueden ver las debilidades y las fortalezas que tienen y sacar un provecho a esta situación, es muy importante el

auto conocerse ya que es una ficha clave en la inteligencia emocional. También se encuentra el autocontrol que ayuda a controlar las emociones y los impulsos que son provocados por un contexto determinado, la mayoría de personas al enojarse toman decisiones de golpear a la persona involucrada, estas personas son consciente de este acto lo piensan y no lo actúan porque ahí alto nivel de autocontrol (Goleman, 2004).

También ahí el pensamiento positivo que ayuda y va de la mano con la motivación ya que estas personas están dispuestas a esperar los resultados deseados sabiendo que el logro que traerá será reconfortante y de mucha ganancia para ellos mismos, estas personas son productivas y eficaces en las labores encomendadas. Otra característica es la empatía factor importante en la inteligencia emocional ya que esta persona identifica los deseos, puntos de vistas y necesidades de las personas que lo rodean, también reconoce los sentimientos llevándolo a obtener habilidades sociales muy altas sin problemas grupales, relacionando al conjunto en que cada integrante brille y se desarrollen todos sus potenciales. Estas personas solucionan problemas con bastante facilidad, son muy buenos comunicadores además construyen y mantienen relaciones (Goleman, 2004).

Como conclusión la inteligencia emocional es la capacidad del individuo de identificar su propio estado emocional y se controla de la forma más adecuada, para abrir puertas de una forma positiva sobre las demás personas, estas personas entienden y controlan sus impulsos, a la vez facilita las relaciones comunicativas. Por último, se debe conocer las emociones y sentimientos de cada uno, se debe aprender a manejarlas, aprender a conocer la de los demás y aprender a gestionar las relaciones (Goleman, 2004).

Goleman crea un conjunto de atributos que están presentes en la inteligencia emocional como factores de la personalidad, la autoconciencia, el manejo del estrés, autorregulación, rasgos

motivacionales (auto-motivación) y áreas comportamentales (relaciones interpersonales) recopilando todas las áreas de la personalidad (Goleman, 2004).

5.1.1.3 Modelo IE Salovey y Mayer (modelo de habilidades). El término de inteligencia emocional realmente es de los autores Salovey y Mayer (1990 p. 68. Citados en Fernández, & Extremera, 2005), ellos la definen como un tipo de inteligencia social, que abarca la habilidad de controlar las propias emociones, así como reconocer cada una de ellas y usar esta información para guiar el pensamiento y las acciones. Para estos autores la inteligencia emocional incluye la evaluación no verbal y verbal, la expresión emocional, la regulación de la emoción y la utilización del contenido emocional para solucionar problemas.

Según Salovey y Mayer la inteligencia emocional está compuesta por cuatro dominios que son;

1. Percepción Emocional: es una habilidad que identifica y reconoce las emociones propias y de los demás, esta habilidad implica prestar atención y decodificar detalladamente las señales emocionales (expresión facial, movimientos, tono de voz (Fernández & Extremera, 2005)), esta habilidad ayuda también a discriminar los sentimientos (expresiones emocionales honestas y deshonestas) y su correcta expresión (Mejía 2012).
2. Facilitación Emocional del pensamiento: esta habilidad implica tener presente los sentimientos al momento solucionar problemas, esta habilidad influyen al sistema nervioso y estados afectivos. Puntualmente esta habilidad propone que las emociones actúan de forma positiva sobre el razonamiento y proceso de información (Mejía 2012). Estos estados emocionales fomentan métodos de solución al problema. A su vez deja ver las emociones como cambian el punto de vista del sujeto.
3. Comprensión Emocional; Esta categoría implica la habilidad de desglosar el repertorio de señales emocionales, y poner un nombre a la emoción para reconocer a qué categoría de sentimientos se ubica, por ejemplo; el cambio de la ira a la satisfacción o a la timidez (Mejía 2012). Por otro lado, implica buscar los generadores de la conducta y las consecuencias que podría pasar con las acciones a futuro, la comprensión emocional abarca diferentes estados emocionales facilitando un lugar a las emociones secundarias, también la incluye la habilidad de interpretar el significado de las emociones complejas (Fernández & Extremera, 2005).
4. Regulación Emocional: esta habilidad es la más compleja de la inteligencia emocional ya que aquí se incluye la capacidad de estar abierto a los sentimientos tanto agradables, como desagradables y llegar al punto de reflexionar sobre ellos para destacar y aprovechar la información que tenga beneficio, esta habilidad desea regular las emociones de cada uno y la de los demás, disminuyendo las emociones negativas y aumentando las positivas, teniendo control de estas emociones negativas (Fernández

& Extremera, 2005)..

El modelo de Salovey y Mayer (1990 p. 74. Citados en Fernández, & Extremera, 2005), se centra de forma exclusiva en el proceso emocional de la información recibida y en el estudio de las capacidades de las relaciones, desde esta teoría se define las habilidades de las personas para atender y percibir los sentimientos de forma precisa esta capacidad ayuda a asimilarlos y comprenderlos de modo adecuado y modifica nuestro estado de ánimo y el de los demás. Desde el modelo de habilidad, la Inteligencia Emocional muestra cuatro componentes como los son el de la percepción y expresión emocional que está encargado de reconocer de forma consciente nuestras emociones e identifica lo que sentimos. También encontramos la facilitación emocional, esta capacidad genera sentimientos que facilita el pensamiento.

Para Mayer y Salovey (1990 p. 74. Citados en Fernández, & Extremera, 2005), comprensión emocional integrar lo que sentimos dentro de nuestro pensamiento y ayuda a saber la complejidad de los cambios emocionales. Por último, la Regulación emocional está dirigida a maniobrar las emociones tanto positivas como negativas de forma eficaz. Estas habilidades se enlazadas de forma adecuada con una regulación emocional ya que es necesaria una buena comprensión emocional de lo que realmente está ocurriendo en nuestra cabeza, a su vez, la comprensión eficaz requiere de una percepción emocional. Las personas con una gran capacidad de percepción emocional necesitan a veces de comprensión y regulación de la emoción. Esta habilidad se puede utilizar con uno mismo o con lo demás.

La inteligencia emocional no se puede concebir tampoco como un rasgo de personalidad del ser humano. Quizás ahí cierta relación entre la inteligencia emocional y la personalidad. En este sentido, los sujetos con cierto tipo de personalidad desarrollarán con más o menos facilidad, las habilidades emocionales. Al fin y al cabo, la persona no es la suma de sus partes, sino es una

persona integral (Mayer y Salovey, 1990 Citados en Fernández, & Extremera, 2005).

Estos autores en 1995, determinan que la IE es un conjunto de habilidades emocionales y adaptativas, su cuestionario lleva el nombre de Trait Meta-Mood Scale (TMMS) este evalúa el auto informe del sujeto de cómo es percibida la IE, consta de 48 ítems y tres escalas que valoran la IE intrapersonal como; sentimientos, claridad de las emociones y reparación emocional.

Este instrumento ha mostrado adecuados índices de consistencia interna y validez, en 1997 se adapta un nuevo modelo donde se enumeran las diferentes habilidades emocionales que componen el concepto desde los procesos psicológicos básicos hasta los más complejo, así la prueba califica las destrezas con las que se puede ser consciente de las propias emociones, así como la misma capacidad de regular.

La inteligencia emocional desde Salovey y Mayer, es tomada como una competencia básica emocional que se debe tener en cuenta para el proceso de formación docente, ya que existen investigaciones que exponen la importancia de esta competencia para la efectividad y eficacia en factores sociales, individuales, laborales, de bienestar propio y el de sus alumnos, puesto que estos individuos pueden crear entornos de aprendizajes innovadores y adaptativos para sus estudiantes, además la profesión del docente implica enfrentarse a situaciones estresantes, ya que está en constante interacción con individuos de diferentes edades, distintos pensamientos, distintos aprendizajes, lo que hace que el docente desarrolle la habilidad de regular, percibir y comprender sus emociones en cada uno de los momentos de su labor, ya que no solamente debe controlar sus emociones, sino también aprender a encaminar la de sus alumnos; puesto que el docente es consciente de su alto nivel de Inteligencia Emocional y por ende su gran capacidad para regularlas, además sabe que emociones negativas puede afectar su rendimiento laboral, mientras que las emociones positivas

puede desarrollar en él capacidad de adaptación y solución de conflictos, por eso el interés de las organizaciones y/o instituciones Educativas en crear estrategias que aumente la IE en los docentes o futuros docentes, ya que trae consigo beneficios positivos para su calidad de trabajo (Bracket, Fernández, & Palomera, 2008).

A juicio de Cabello, Ruiz y Fernández (2009 p. 42) la Inteligencia Emocional es de gran importancia la vida laboral del docente, es:

La capacidad para identificar, comprender y regular las emociones es fundamental entre el profesorado, ya que estas habilidades van a influir en los procesos de aprendizaje, en la salud física, en la calidad de las relaciones interpersonales y en el rendimiento académico y laboral.

Además en el desarrollo social y emocional, pues en las instituciones educativas tiene como objetivo contar con procesos de plan de estudios y calidad de la Educación, con el objetivo de concebir estudiantes íntegros y con competencias humanas y sociales; se olvida muchas veces que para poder educar emocionalmente a un alumno, se necesita de docentes que dominen la IE, para así mismo desarrolla métodos de aprendizaje que ayudan al alumno a desenvolverse en situaciones de ansiedad o estrés, en conclusión las funciones y ámbito laboral de los docentes es un factor que debe influir para que estos individuos aumenten su habilidad en competencia emocional.

En cuanto a la inteligencia emocional de los docente, se puede percibir datos sociodemográficos como edad, sexo y tiempo de experiencia relacionados con las tres dimensiones que tiene la IE, aquella investigación tienen una muestra de 121 sujetos: 48% hombres y 52% mujeres, el 31% de los sujetos tienen un rango de 18-21 años, un 22% tienen 22-30 años y el 27% tienen 31-51 años de edad, los instrumentos que se utilizaron para esta investigación fue el cuestionario de Trait Meta Mood Scale de Salovey y Mayer, de 24 ítems, tipo Likert, para obtener los resultados se implementa una correlación de las dimensiones de la

IE y el sexo, la edad y tiempo de experiencia. Los resultados muestran que las mujeres le prestan más atención a sus emociones, en cuanto a la comprensión de emociones no hay diferencia significativa, mientras que los muestran más regulación emocional que las mujeres, por último entre menos tiempo de experiencia y menos edad el docente es más inteligente emocionalmente (Palomera, Gil, & Bracket, 2006).

En otro estudio realizado por Olarte, Guil, Serrano y Larrán (2014) el objetivo era crear un modelo de capacidades, basados en los autores Salovey y Mayer. Deseaban conocer si el entrenamiento de las competencias emocionales, según estos autores, puede mejorar el clima familiar de las mujeres gaditanas. Además, pretende observar las variables de: estado civil, situación laboral y rango de edad en relación con el clima familiar. Este estudio se realizó con una muestra de 60 mujeres de la ciudad de Cádiz, la edad media de este grupo es de 46,07 años con un rango de 26 a 71 años de edad. Respecto al nivel educativo el 13,3% de las mujeres tienen estudios básicos, el 44,1% estudios de ciclo medio y el 36,6% culminó estudios superiores.

En cuanto a la variable de estado civil: 29 participantes estaban casadas, 11 viudas, 8 separadas y 12 solteras. En cuanto a la variable de situación laboral: 50% de las mujeres eran desempleadas, 33,3% desempeña un trabajo remunerado y el porcentaje restante son pensionadas o jubiladas. La metodología aplicada en esta investigación es de tipo cuasi-experimental, fue diseñada en 16 sesiones con una duración de 2 horas, trabajando en la primera rama: percepción, valoración y expresión de las emociones; en la segunda rama: facilidad emocional, habilidades que regulan las emociones y alteraciones cognitivas; la tercera rama: comprensión y análisis de información emocional y aplicación cotidiana sobre sus emociones (Olarte et al., 2014).

Los resultados de este estudio arrojaron un resultado positivo en las mujeres que tomaron

el programa de competencias emocionales, mejorando su grado de comunicación y expresión dentro de su grupo familiar. Sin embargo, a pesar de que los resultados del estudio no demostraron diferencias estadísticas significativas con la aplicación previa del programa de competencias emocionales, se pudo observar que

En la variable de situación laboral las mujeres desempleadas obtuvieron puntajes bajos antes y después del programa; mientras que las mujeres jubiladas y mayores de 61 años obtuvieron puntuaciones altas antes y después del programa (OlarTE et al., 2014).

En la variable de estado civil las mujeres solteras demuestran tener menores niveles de estabilidad emocional al finalizar el entrenamiento; mientras que las mujeres casadas demuestran mejores niveles de estabilidad emocional al finalizar el entrenamiento, ya que perciben una mayor cohesión y estabilidad familiar lo que genera un vínculo emocional estable entre el grupo familiar. Es evidente que las mujeres casadas son más perceptivas ante las emociones de su familia y en caso de algún evento familiar responderá adecuadamente regulando sus emociones para evitar conflictos y generar apego. Del mismo modo, una mujer casada que cuente con una alta inteligencia emocional proyectará y transferirá una adecuada capacidad para reconocer, comprender y regular sus emociones (OlarTE et al., 2014).

Respecto a la variable de edad, las mujeres de 31 a 40 años tienen puntuaciones bajas en el ítem de relación al finalizar el programa, mientras que las mujeres menores de 30 años solteras demuestran niveles inferiores de estabilidad emocional después del programa (OlarTE et al., 2014).

5.2 REVISIÓN DE INVESTIGACIONES EMPÍRICAS SOBRE IE SEGÚN SALOVEY Y MAYER

5.2.1 Inteligencia Emocional y bienestar personal: consideraciones teóricas y resultados

empíricos. Según Martin y Mora (2004) en su investigación desea determinar las competencias que repercuten en la salud de las personas y el ajuste psicológico de ellos, también desean insistir en observar las relaciones sociales y el ámbito laboral, ya que estos dos planos influyen en el bienestar de la persona y la felicidad. Varios artículos han trabajado en las inteligencias emocionales y las diferencias individuales los resultados que han obtenido son de tipo correlaciones y oscilan entre 0.11 y 0.45, según estos resultados son rasgos de personalidad, extraversión, estabilidad emocional, responsabilidad, prudencia, todos dirigidos a estimaciones de la satisfacción vital y felicidad individual. Para este bienestar psicológico se encontraron variables importantes como el optimismo y pesimismo.

En casos donde la IE es tomada como modelos mixtos, las variables de personalidad trabajan el bienestar del personal, para Goleman (1995, 1998, p. 98 citado en Martin, & Mora 2004) menciona el optimismo, autocontrol, sociabilidad, sensación de bienestar como elementos facilitadores de la IE, Por otro lado Bar- On (2006, p.98 citado en Martin, & Mora 2004) toma la felicidad, optimismo y las responsabilidades sociales, tomando como clave que la inteligencia emocional tiene relación estrecha con la satisfacción vital, pero otros modelos toman el concepto de inteligencia emocional como un modelo de habilidad como Salovey y Mayer (1990, p. 99 citado en Martin, & Mora 2004) tratando de demostrar un concepto más allá de la personalidad del sujeto y factores circunstanciales, la IE afecta la felicidad y el bienestar personal de los humanos.

La presente investigación presenta distinciones notorias de cada modelo de la IE tanto de modelos de habilidad y modelos mixto. Los modelos de los autores Goleman (1995, 1998, p. 99 citado en Martin, & Mora 2004) y Bar- On (1997 p. 99 citado en Martin, & Mora 2004) comparten ciertos conceptos tanto en habilidades con rasgos de personalidad por lo que puede

ser nombrado un modelo mixto, estos dos proponen un concepto de IE parecido, enfocándose en las diferencias entre ellos y en la medida que llegan a él para poder dar respuesta a sus preguntas.

La conclusión para Goleman son especulativas y reflexiones personales, sus trabajos están orientados al público para su divulgación mientras que Bar-On hace un análisis psicométrico para demostrarlo, pero sus investigaciones son limitadas para el público. No se debe olvidar que hay una diferencia entre IE como habilidades y como combinación de destrezas y rasgos de personalidad donde se observa más la parte teórica que la práctica donde varias investigaciones cuestionan su fundamento.

En los instrumentos de medida en la mayor parte de investigaciones toman como referente la inteligencia emocional como una habilidad y estas medidas se vuelven de auto informe, estos cuestionarios miden la apreciación del individuo, planteando que la inteligencia emocional y el bienestar personal está inmersa en el marco mencionado anteriormente, numerosas investigaciones demuestran que, si hay relación notoria entre IE y bienestar personal, este concepto se puede ver en el modelo de habilidades, sin embargo, también hay investigaciones que vinculan el concepto con personalidad lo cual lo lleva al modelo mixto.

5.2.2 Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. La investigación de Araujo y Leal (2007) tenía como propósito determinar la relación que hay entre inteligencia emocional y desempeño laboral del nivel directivo de instituciones públicas de educación superior, este estudio se encuentra sustentado por Chiavenato (2002), Robbins (2004) y Benavides (2002 p.2 citado en Araujo y Leal 2007) dentro del paradigma positivista, tipo cuantitativo correlacional descriptivo. La población que usaron es finita, se diseñaron dos instrumentos tipo Likert

Para su metodología se usaron parámetros cuantitativos; estudio descriptivo y finalmente

correlacional, para la validación de los instrumentos se usó los permisos de los jueces expertos y la aplicación de la prueba t de student, la estimación de la confiabilidad del instrumento de inteligencia fue de $rtt. = 0.983$ realmente alta y para el instrumento de desempeño Laboral $rtt. = 0.985$ muy alta, para la correlación usando el coeficiente estadístico de Pearson arrojando una puntuación de 0.995 indicando correlación fuerte.

Como conclusiones de la investigación se encontraron que los directivos de las instituciones poseen una idea realista de las propias habilidades, estas personas son capaces de saber que sienten en cada momento y usar esta información para la toma de decisiones, pero por otro lado el nivel medio expone que el nivel directivo no poseen , aplican de forma efectiva el conocimiento ya que comentan que ellos desconocen cuáles son sus habilidades, también mencionan que la adaptabilidad en algunos casos no son flexibles a los cambios y con bastante dificultad lo superan.

La inteligencia emocional a elevación directiva se ubica en niveles muy altos, lo cual facilita que las personas reconozcan emociones propias y la de los demás, esforzándose todos los días por ser mejor profesional. Esta investigación pudo establecer la relación alta de inteligencia emocional y desempeño laboral, cuanto más complejo el trabajo más necesario es la inteligencia emocional demostrando que hay una relación alta y positiva entre las variables estudiadas.

5.2.3 La Inteligencia Emocional en el mundo laboral.

A juicio de Martorell, Gómez y Rasal (2011), la inteligencia emocional en el mundo laboral, se centra en el capital humano, para ello lo definen como el capital intelectual del conocimiento de recursos financieros. Esta investigación trabajó con 60 personas a las cuales evaluó su capacidad de conocimiento personal, competencias cognitivas y de relación. Las

herramientas que utilizaron para la evaluación de la IE fue el cuestionario de competencias y entrevistas semiestructuradas.

La entrevista fue resuelta en grupo y los otros dos instrumentos fue de manera individual de tipo auto informe, estos resultados arrojaron importantes diferencias entre la autoevaluación y la entrevista (evaluación 360°), estas diferencias cambiaban por el lugar de trabajo ya que el lugar de procedencia de distintos resultados interfiere en el puesto que se desempeñe, también se encontró que las variables evaluadas la IE demuestra su capacidad en relación al grupo que permanezca el empleado.

Algunos resultados arrojaron que en el ítem de IE de entender a los otros se igualaron los porcentajes con un 27,5% dice si mientras que el 15 % dice no. Ante la cooperación con los demás se evidencio un desacuerdo además de no tomarlo como relevante para una mayoría del 27,5% y dicho no un 12,5%. Por otro lado, la inteligencia teórica se define como el conocimiento que se adquiere a través del estudio sus porcentajes fueron si el 15% y no 25%. En un estudio se describió la Inteligencia Emocional relacionada con algunos datos sociodemográficos; Los instrumentos que se utilizaron fue la prueba TMMS-24 de Fernández y Berrocal y una encuesta de datos sociodemográficos, el instrumento fue aplicado a los docentes de Universidades, la investigación es de tipo cuantitativo descriptivo. Se desarrolló con el fin de obtener relación entre las tres dimensiones de IE y edad, sexo y tempo de experiencia. En los resultados se identificó que el 64% de las mujeres obtuvieron un nivel alto en las tres categorías de Inteligencias Emocional, en la tercera tabla de Edad con los Componentes de IE, se evidencia que los docentes más jóvenes son más Inteligentes que los Docentes que tienen mayor edad, ya que tuvieron una puntuación alta en percepción y regulación emocional. Por último, los Docentes de menor experiencia puntuaron más alto que los de mayor experiencia. Aunque tuvieron altos

puntajes, la dimensión que obtuvo menor calificación fue percepción emocional, lo que hace que se generen estrategias para poder aumentarla (López, 2016).

5.3 DESEMPEÑO LABORAL Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

En la actualidad que vivimos siempre se está evaluando el desempeño de las cosas y las personas. Siempre se desea saber la capacidad de los objetos como la definición de un televisor, el volumen del equipo, la velocidad que puede llegar alcanzar en la moto o como la pareja reacciona en alguna situación difíciles entre otras. La evaluación de desempeño está tanto en el diario vivir como en las organizaciones. La implantación de esta herramienta de evaluación de desempeño no es nueva. Desde el momento que el empleador emplea a otra persona pasa a estar evaluado en término de costo y beneficio (Chiavenato, 2000).

Su historia empieza desde la edad media en la compañía de Jesús fundada por san Ignacio de Loyola, la cual utilizaba un sistema de informes y notas de las actividades y potenciales de cada uno de los trabajadores, este sistema se basaba en auto calificaciones hechas por los miembros de la organización e informes de cada supervisor acerca del cumplimiento de las actividades asignadas donde se deseaba tener en cuenta la información acerca de su propio desempeño y el de los compañeros, a cuales el superior tenía acceso de la información (Chiavenato, 2000).

Después de varios años de conocer el método utilizado por la compañía de Jesús, en 1842 se implanta un sistema de informes anuales para llegar a evaluar el desempeño de los funcionarios del servicio público Federal de los Estados Unidos; en 1880 el ejército de Estados Unidos adopta el mismo sistema. Años después en 1918 la empresa General Motors desarrolla

un nuevo sistema de evaluación para sus colaboradores. No fue sino hasta después de la segunda guerra mundial que comenzó a conocerse en las empresas los sistemas de evaluación de desempeño, sin embargo, era evidente que la preocupación de esta evaluación se orientaba a la eficacia de producción de las diferentes máquinas lo cual garantizaba una mayor producción de la empresa. Con el fin de aprovechar e igualar la capacidad óptima de la máquina con el trabajo del hombre, durante principios del siglo XX, la escuela de administración científica empezó el fuerte impulso de la teoría administrativa, deseando buscar la precisión del rendimiento potencial, la necesidad de lubricación, el consumo de energía y el tipo de ambiente necesario para el funcionamiento (Chiavenato, 2000).

El hombre llegó a ser considerado como un “operador de botones” era visto en las organizaciones como un objeto moldeable dependiendo los intereses de la organización, el cual se podía manipular, puesto que pensaban que el hombre estaba motivado por intereses económicos y salariales. Al transcurrir el tiempo las organizaciones logran resolver problemas internos, pero no la variable del ser humano. Las escuelas de las relaciones humanas empiezan a preocuparse primordialmente en el hombre, las nuevas teorías proponen los mismos interrogantes que tenía que ver con la máquina, pero ahora relacionada con el humano, deseando medir las potencialidades del hombre y cómo lograr que apliquen totalmente ese potencial, también se preocupa de la fuerza fundamental que impulsa sus energías a la acción, frente a estas preguntas aparecen una técnicas administrativas que ayudan a crear condiciones de un efectivo mejoramiento del desempeño humano dentro de las organizaciones. La serie de teorías administrativas y organizacionales aparecen después del impacto de la importancia del ser humano en las organizaciones y su papel dinamizador de los recursos organizacionales, en este caso se empieza a evaluar y orientar determinados objetivos comunes (Chiavenato, 2000).

La evaluación de desempeño consiste en el cumplimiento del comportamiento de rol del ocupante del cargo. Este desempeño del cargo es situacional y cambia de persona a persona y depende varios factores condicionales, el valor de las recompensas y la percepción de estas depende del esfuerzo que determina el volumen del esfuerzo individual de la persona llegando a estar dispuesta a realizar, una relación de costo beneficio, todos los esfuerzos individuales dependen de las capacidades y habilidades del trabajador. Esta evaluación de desempeño es una apreciación de cada persona respecto a su cargo y su potencial, toda la evaluación es un transcurso que estimula o juzga el valor, cualidades y excelencia de una persona. Evaluando el desempeño de los roles dentro de la compañía, en algunos lados se puede denominar evaluación del mérito, informes del progreso, evaluación de desempeño entre otros. Esta evaluación puede ser continua, formal o informal esto con el fin de localizar problemas de supervisión de personal, desacuerdos, integración de los empleados, desaprovechamiento de recursos etc. Gracias a esto el departamento de recursos humano adecua estas necesidades con el fin de encontrar la mejor solución.

Para Chiavenato (2000) hay varias formas de evaluar el desempeño de un empleado, por un lado, puede ser el gerente quien esté responsable del desempeño de sus subordinados y de su evaluación, el asesor o supervisor llegan a establecer los criterios de evaluación, esto logrando que cada jefe mantenga su autoridad de la línea evaluando el trabajo de los subordinados. Como segundo se puede encontrar el empleado, aquí plantea una autoevaluación donde cada uno responde por su desempeño desde su perspectiva teniendo en cuenta los parámetros establecidos de la organización. Otra forma de realizarlo es el empleado y el gerente llegando a puntos cada uno aquí se establecen objetivos por consenso, compromiso personal en la consecución de los objetivos fijados de las dos partes, actuación y negociación con el género en la asignación de

recursos, el desempeño como estrategia individual para lograr objetivos, también hay una retroalimentación intensiva y medición conjunta continua. En esta evaluación no se mira el pasado sino en el futuro en cambios significativos, hacia la planeación del futuro desempeño (Chiavenato, 2000).

La evaluación de desempeño se volvió una herramienta que se utiliza en todas las organizaciones porque se torna significativa como estrategia de las compañías, desde varios años atrás se observa que los empresarios empezaron a medir el rendimiento y potencial de sus empleados con el fin de un correcto funcionamiento en las empresas (Capuano, 2004). En la actualidad se implementaron varias formas de evaluar el desempeño laboral con el equipo de trabajo ya que cada uno de los miembros puede dar su opinión y de esta forma se define los objetivos y las metas entre ellos mismos, ya que son las personas que interactúan constantemente. Por otro lado, esta evaluación puede estar a cargo del órgano de gestión de personal, el cual responde por la evaluación de desempeño de todos los trabajadores de la organización este hace uso de informes, que está regido por reglas y normas burocráticas, la desventaja de este modelo es no tomar el punto de vista de los trabajadores no toman lo particular si no lo general (Chiavenato, 2000).

Otra forma de evaluar el desempeño laboral de los empleados es el comité de evaluación, este está constituido por empleados y diferentes departamentos, la evaluación es colectiva y lo realiza un grupo de personas. La más usada y positiva es la cual se encuentra el evaluador 360, este modelo de innovación reciente evalúa el desempeño, según cada persona estas que conforman parte de su entorno, cualquier persona que tenga interacción con el trabajador puede participar e n este proceso. Este modelo evalúa los distintos puntos de vista involucrando; colegas, subordinados, clientes internos, proveedores internos que ayuda a llegar a un punto de

vista de los diversos individuos (Chiavenato, 2000).

Los objetivos de la evaluación de desempeño es permitir condiciones de medición del potencial humano, facilitador también de la competitividad de la empresa que a su vez ayuda a dar oportunidades de crecimiento de sus colaboradores. Los beneficios que ofrecen son amplios tanto a corto, mediano y largo plazo, estos beneficios pueden ser individualmente y organizacionales. En los beneficios que se encuentran para el jefe están; ayudar a evaluar el mejor desempeño de sus colaboradores, contando con un sistema de medición calificado, también mejorar estándares de desempeño del subordinado con medidas y disposiciones específicas. Aumentar la comunicación entre el jefe y los subordinados para que comprendan la evaluación de desempeño como sistema objetivo que ayuda a conocer su desempeño. Por otro lado, los beneficios que tiene para los trabajadores se encuentran; tener en cuenta el proceso de evaluación de desempeño, es decir estar informado de los comportamientos y desempeño que la empresa valora, a su vez brinda conocer las expectativas del jefe acerca de sus desempeño, fortalezas y debilidades y por último contar con la retroalimentación realizada por su jefe inmediato para mejorar dificultades presentada (Chiavenato, 2000).

Los beneficios que ofrece para la organización son evaluar el potencial humano, a corto, mediano y largo plazo. Identificar los empleados que necesitan retroalimentación sobre la tarea, seleccionar los empleados idóneos para ascenderlos o transferirlos y dar mayor dinámica a la política de recursos humanos, ofreciendo oportunidades a los empleados, estimulando la creatividad y relaciones humanas (Chiavenato, 2000). Según Capuano (2004) la evaluación de desempeño tiene beneficios para la organización enfocados en una serie de aspectos que impactan la productividad y resaltan el nombre de la empresa. A su vez detecta las necesidades que presenta la organización para realizar las respectivas mejoras, descubre las competencias de

los empleados y retroalimentan a su personal para llegar todos a sus objetivos empresariales.

En los métodos tradicionales de evaluación del desempeño se encuentran por un lado las escalas gráficas, método de elección forzada, método de investigación de campo, método de incidentes críticos y métodos mixtos. Todos estos ayudan a obtener información que puede registrarse, procesarse y canalizarse para un desempeño global para las organizaciones, la evaluación del desempeño solo ayuda a un sistema de comunicaciones que actúa en sentido horizontal y vertical en la compañía (Chiavenato, 2000)

El desempeño laboral es la conducta real de los trabajadores, puede ser de orden profesional y técnico, las relaciones interpersonales influyen de manera importante en el campo ambiental. Para determinar la calidad del desempeño laboral, es necesario primero tener en cuenta las condiciones de trabajo y las personales, de esta forma se pueden analizar los resultados evaluativos con el fin de determinar los problemas identificados y buscar los que necesiten intervención. Por otro lado, contar con un buen desempeño laboral ayuda hacer competente en el ámbito organizacional (Ramón, Lazaros, & Grisell, 2012).

Para evaluar el desempeño laboral se incluye una evaluación de competencias, que va de la mano con las condiciones laborales requeridas para el puesto de trabajo. Para el profesional ser competente no siempre garantiza un buen desempeño profesional, ya que esto va a depender de las condiciones existentes. La evaluación del desempeño facilita un diagnóstico de organización de tareas generando así un apoyo que fortalece la estructura organizacional y las capacidades humanas. Esta evaluación sirve para estar en una educación permanente, que incrementa la calidad precisa y oportuna de los demás, siempre deseando la excelencia de la organización. Aquí la evaluación del desempeño integra un proceso por el cual se estima el rendimiento global del trabajador, también puede organizar un fin puramente diagnóstico, de retroalimentación al

proceso laboral. También desea que el sistema debe ser validado, confiable, efectivo, flexible y aceptado por todos y también sirve de base para organizar los procesos (Ramón, et. al 2012)

En la actualidad se está presentando el modelo de competencias laborales ante la evaluación de desempeño con el fin de que estas habilidades se desarrollen en su totalidad en sus trabajadores y candidatos. Llegado el caso de medir esta información con un instrumento, según el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) define las competencias como la capacidad de un trabajador para llevar a cabo sus conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para alcanzar los resultados pretendidos en un determinado contexto laboral, teniendo en cuenta elementos de calidad y productividad. Para Alles (2004) evaluar el desempeño laboral va más allá de determinar la asignación salarial, esto apunta a mejorar los resultados de la empresa, por otro lado, brinda descubrir las mejoras a trabajar, detectando las necesidades y el desempeño de sus empleados con el fin de retroalimentar y perfeccionar la organización.

Basados en lo anterior la evaluación de desempeño por competencias que establece la Institución del “Gimnasio Nueva América” es la siguiente:

Comunicación: es la capacidad de hacer preguntas, escuchar y expresar ideas o conceptos de forma efectiva. Esta habilidad siempre está ligada a un propósito. La capacidad de escuchar va de la mano ya que a su vez se entiende lo que el interlocutor desea transmitir. Ayuda a comprender la dinámica de las personas o grupos. Esta comunicación puede ser oral y escrita con claridad (Alles, 2004).

Liderazgo: esta competencia es la capacidad de dirigir un grupo de trabajo a un objetivo organizacional, esta persona guía a los demás hacia esta meta Los líderes son personas que crean un clima de compromiso y energía, deseando comunicar la visión de la empresa, tomando un papel formal de autoridad (Alles, 2004).

Motivación, Dinamismo – Energía: esta habilidad menciona que las personas deben trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores distintos, que pueden cambiar su actitud en cortos espacios de tiempo o en jornadas de trabajo largas, sin que ello afecte su nivel de actividad (Alles, 2004).

Orden Claridad y Limpieza: esta habilidad hace noción a la preocupación continua por controlar el trabajo o comprobar la información de la organización. Esta persona insiste en tener claro sus responsabilidades y funciones asignadas (Alles, 2004).

Capacidad para Aprender: esta competencia está asociada a la capacidad de aprender y de incorporar nueva información con el fin de aplicar este conocimiento, está relacionado a su vez con la adopción de nuevos esquemas o modelos cognitivos de interpretar la realidad (Alles, 2004).

Colaboración: es la capacidad de trabajar con otros grupos de la organización o externos con los que debe interactuar. Involucrando expectativas positivas y comprensión con respecto a las personas que lo rodea (Alles, 2004).

Innovación del Conocimiento: hace referencia al proceso de usar la experimentación, la creatividad, la improvisación y el contacto directo como forma de crear conocimiento, este está vinculado con un equipo de trabajo o una persona. Esta persona presenta productos, soluciones, ideas originales y novedosas. Ayudando a desarrollar ideas únicas y creativas que no se ha presentado en otras empresas (Alles, 2004).

Trabajo en Equipo: es la habilidad para participar de una meta común con varias personas, llevándolos a un objetivo no directo con interés personal si no organizacionales. Tiene facilidad para relacionarse con los demás compañeros de trabajo, con capacidad de comprender la importancia de trabajar juntos para lograr el éxito del equipo (Alles, 2004).

Calidad de Trabajo: esta persona tiene conocimientos amplios con su especialidad, menciona la excelencia en el trabajo al realizar la tarea descrita. Posee capacidad para comprender aspectos complejos, comparte con los demás su conocimiento. Conoce la capacidad de comprender los aspectos complejos con el fin de transformarlo en soluciones prácticas para la compañía. Está demostrando siempre su constante interés por aprender (Alles, 2004).

Nivel de Compromiso y Disciplina Personal: apoya a los objetivos de la organización como si fueran propios, está comprometido por completo con el logro de estos, busca herramientas para prevenir y superar los obstáculos que interfieren en la organización. Cumple tanto los objetivos de la compañía como los propios (Alles, 2004).

Por otro lado, el desempeño laboral, según Chiavenato (2000), se puede representar como el desenvolvimiento del trabajador durante su jornada laboral, siempre que este de la mano con eficiencia y eficacia, esta persona deberá cumplir con las funciones asignadas sin ninguna limitación, sólo aquellas que da la empresa en cuanto a tiempo, personal, recursos, materiales etc. Algunos factores que influyen en el desempeño laboral son los elementos de las habilidades, las competencias, los conocimientos que tiene el empleado. Para Davis y Newtrons (2000 p. 165 citado en Palmar & Valero 2013), toman las siguientes capacidades: adaptabilidad, comunicación, conocimientos, iniciativa, estándares de trabajo, trabajo en equipo, desarrollo de talentos, entre otros.

Asimismo, Chiavenato (2001 p. 166 citado en Palmar & Valero 2013) menciona que el desempeño evalúa factores previamente definidos, entre ellos, factores actitudinales (disciplina, cooperación, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, presentación personal, interés, creatividad) y factores operativos (conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo). Por otro lado, Davis (2001 p. 180 citado en Palmar & Valero 2013)

comenta que el buen desenvolvimiento de los empleados depende de factores que se pueden enumerar como el salario, el ambiente, las relaciones con los jefes, así como también puede influir la jornada laboral, el horario, la no cancelación del pago, la motivación, los incentivos dentro de la compañía, todo influye al individuo.

6. MARCO INSTITUCIONAL

El Gimnasio “Nueva América” fue fundado el 12 de octubre de 1970, es una institución mixta, localizada en la ciudad de Bogotá, es fundada por ausencia y necesidad de instituciones educativas en el barrio tamiza, lo que hizo que aumentara el índice de residentes, y en homenaje a San José Educador, el fundador de esta institución es el rector y José Javier Albarracín Ávila y su esposa, Alba Consuelo Perea, vicerrectora. Inicio su sistema de educación para cursos de preescolar y primaria, después de haberse legalizado estos grados, la primera promoción de primaria fue en el año 1973 en jornadas mañana y tarde, de acuerdo con la constitución política de 1991 y el decreto 1860, de educación, el Gimnasio “Nueva América” designa la jornada única y el programa de educación para adultos con la ayuda del Padre Gilberto Albarracín. En 1999, es desarrollado el proyecto “Integración de la comunidad Educativa Neo-Americana a través del arte” lo que hace que la secretaría de educación lo califique con excelencia ; durante los años 2001-2003 el colegio es galardonado, de nuevo, a la excelencia por la secretaría de Educación, haciendo que también se le sea otorgado un sello de calidad para el desarrollo y la calidad de acuerdo a las necesidades del plantel, logrando que se proyecte en las bodas de oro desde 1970 hasta el 2020; en el 2003 fue condecorado con la medalla José Acevedo y Gómez en la orden de Gran Cruz por su esfuerzo y trayectoria de alta calidad educativa, Finalmente en el 2012 la institución obtiene el certificado de calidad ISO 9001-2008 , gracias a sus buenos servicios y trabajo social.

Misión

“Formar, acompañar y orientar integralmente al estudiante neo- americano en la

construcción de sus propios proyectos de vida, donde Educando y Aprendiendo mediante procesos pedagógicos, activos y críticos, se desarrolle a nivel personal, académico, científico, artístico, social y empresarial el sentido de pertenencia y compromiso consigo mismo, su familia, el Gimnasio “Nueva América”, su comunidad y el Estado colombiano, bajo principios de eficiencia, eficacia y competitividad”.

Visión

“El Gimnasio “Nueva América” en el año 2020 “BODAS DE ORO”, será una institución educativa líder en Bogotá, en las áreas de gestión empresarial, comercial, científica, investigativa y artística, con estudiantes que, aplicando las nuevas tecnologías y el idioma inglés, sean capaces de decidir su futuro y realización profesional, como gestores de desarrollo social y productivo”.

Filosofía

“La filosofía del Gimnasio “Nueva América” está orientada a formar personas responsables y comprometidas, con sentido crítico frente a la realidad social, cultural, científica, política y económica del país. Su acción formativa, pedagógica e investigativa se enmarca dentro del P.E.I. y los valores fundamentales del ser humano, que lo conduce al desarrollo de competencias intelectuales, sociales y laborales”.

Política de Calidad

En el Gimnasio “Nueva América” brindamos un servicio de gestión educativa con calidad pedagógica, formativa, académica e investigativa que asegura el desarrollo competente, individual, social y empresarial de nuestros estudiantes.

Por esto, los compromisos de la organización son:

1. Mejorar continuamente nuestros procesos.
2. Cumplir los requisitos legales.
3. Contar con talento humano calificado y comprometido.
4. Promover el desarrollo tecnológico y el uso del idioma inglés en los procesos de aprendizaje.
5. Garantizar la sostenibilidad económica y la proyección financiera de la institución.
6. Promover la participación en el desarrollo del programa de educación formal de adultos para consolidar la cultura participativa.

Ubicación: Bogotá, D.C, Localidad de Kennedy, Barrio Timiza.

7. METODOLOGÍA

7.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación está dentro de los parámetros cuantitativos y es de tipo descriptivo correlacional, ya que pretende, por un lado, describir y especificar las variables de un grupo de docentes con el fin de abarcar todos los ángulos y dimensiones de la muestra. Por otro lado, es una investigación de tipo correlacional ya que pretende asociar variables con el propósito de conocer la relación entre dos o más variables, cuyo objetivo principal es identificar valores significativos que permitan describir la inteligencia emocional (percepción, comprensión y regulación) con relación a la evaluación de desempeño laboral (Sampieri, Collado, & Lucio, 2006).

Este estudio se basó en el análisis estadístico de correlación de Spearman, el cual mide en un nivel ordinal la correlación entre dos o más variables continuas, las cuales pueden ordenarse por rangos. El coeficiente se mide en una escala de -1 a 1, indicando si la correlación es negativa o positiva en el caso de ser 0 no existe correlación, pero tampoco independencia, con el fin de identificar las posibles correlaciones entre las variables de estudio (Sampieri, et al., 2006).

7.2 POBLACIÓN

Para esta investigación se tomó una muestra a conveniencia de 18 docentes siendo el 100% de población de la organización, entre hombres y mujeres sus edades oscilan entre los 24 a los 63 años de edad, conformada por 9 hombres y 9 mujeres los cuales son docentes de tiempo completo del Gimnasio “Nueva América”

7.3 INSTRUMENTO

Trait-Meta Mood Scale (TMMS 24) de Fernández Berrocal.

Para la presente investigación se seleccionó el TMMS-24 concebido en 1995, es un instrumento integrado por 24 ítems y que proporciona un indicador de los niveles de inteligencia emocional percibida. La escala original es una escala rasgo de meta conocimiento de los estados emocionales, que en su versión original cuenta, con alrededor de 48 ítems. Es una escala tipo Likert de 5 puntos que varía desde (1) Muy de acuerdo hasta (5) Muy en desacuerdo; a su vez la escala se encuentra compuesta por tres sub-factores que miden las tres dimensiones claves de la IE “Percepción emocional”, “Comprensión de sentimientos” y “Regulación Emocional” (Fernández & Extremera, 2005).

En la escala “percepción emocional” evalúa el grado en que las personas creen prestar atención a sus sentimientos (“pienso en mi estado de ánimo constantemente”) En “Comprensión de sentimientos” se refiere como las personas creen comprenden sus emociones (“frecuentemente me equivoco con mis sentimientos”) Por último “Regulación Emocional” está ligada a la creencia del sujeto en su capacidad de regular sus estados emocionales negativos y prolongar los positivos (“aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista”)

Salovey y Mayer recomiendan esta versión reducida del TMMS que sigue manteniendo los tres factores, pero consta de 24 ítems, 8 por cada factor demostrando que la fiabilidad de cada componente supera los de la prueba original; Atención $\alpha = 0,90$, claridad $\alpha = 0,90$ y reparación con $\alpha = 0,86$, esto demostrando una buena fiabilidad (Fernández & Extremera, 2005).

Para poder evaluar la variable del desempeño laboral se solicitó a la institución del gimnasio “Nueva América” la evaluación de desempeño laboral de cada uno de los docentes y la respectiva autorización y consentimiento informado de estos, esta consta de 10 competencias que

son comunicación, liderazgo, motivación dinamismo y energía, orden claridad y limpieza, capacidad para aprender, colaboración, innovación del pensamiento, trabajo en equipo, calidad de trabajo, compromiso y disciplina, las cuales tiene un puntaje de 1 a 100 siendo este el nivel de desempeño laboral alto, es una evaluación 360° la cual cuenta con 3 jurados que califican este proceso administrativo y al tener estos tres puntajes por cada competencia se tabula esta información en el sistema de la organización.

7.4 PROCEDIMIENTO

Se tomó la población total de docentes pertenecientes al Gimnasio “Nueva América” (18). Posteriormente se realizó el consentimiento informado en donde se explicó a cada uno de los participantes el objetivo del estudio, que en este caso corresponde a la medición de las variables de Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral. La participación de los docentes fue voluntaria y con su respectivo consentimiento.

La prueba de IE fue aplicada individualmente, dentro de las instalaciones del Gimnasio “Nueva América”; inicialmente se les brindó las respectivas instrucciones para el diligenciamiento la prueba, la cual cuenta con un tiempo de 20 minutos aproximadamente.

Al finalizar la aplicación de la prueba, se solicita a la institución la evaluación de desempeño laboral de cada uno de los docentes, de esta manera se realizó un análisis por medio de la correlación de Spearman, que permite medir la relación entre estas dos variables.

8. RESULTADOS

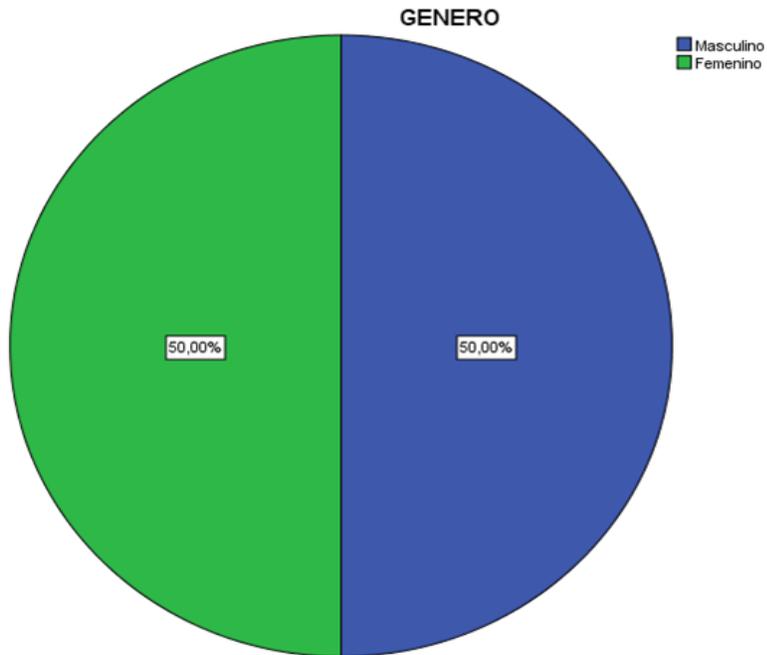
Los resultados encontrados en esta investigación fueron obtenidos de la calificación directa de la prueba aplicada de Inteligencia Emocional (TMMS-24) y la evaluación de desempeño laboral, estos fueron ingresados al aplicativo SPSS, donde se realizó un análisis de frecuencia, tablas cruzadas y de correlación, relacionando los datos sociodemográficos de los docentes como de las pruebas realizadas. El orden de este apartado se divide de la siguiente manera; se presenta primero los datos sociodemográficos de frecuencia de los Docentes del Gimnasio “Nueva América”, luego se encuentran los datos de inteligencia emocional con sus respectivas categorías Percepción, Comprensión y Regulación, por otro lado, se localiza los resultados de la evaluación de desempeño por competencias, después de esto se observan las tablas cruzadas sobre las pruebas realizadas con las variables sociodemográficas y por último se evidencia las tablas de correlaciones de Spearmann entre las variables de inteligencia emocional (percepción emocional, comprensión de sentimientos y regulación emocional) y evaluación de desempeño laboral, ya que son nuestras dos variables a estudiar en esta investigación.

Tabla 1. Descripción de la muestra poblacional

GÉNERO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	9	50,0	50,0	50,0
	Femenino	9	50,0	50,0	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Los Autores

Gráfica 1. Descripción de la muestra poblacional



Fuente: Los Autores

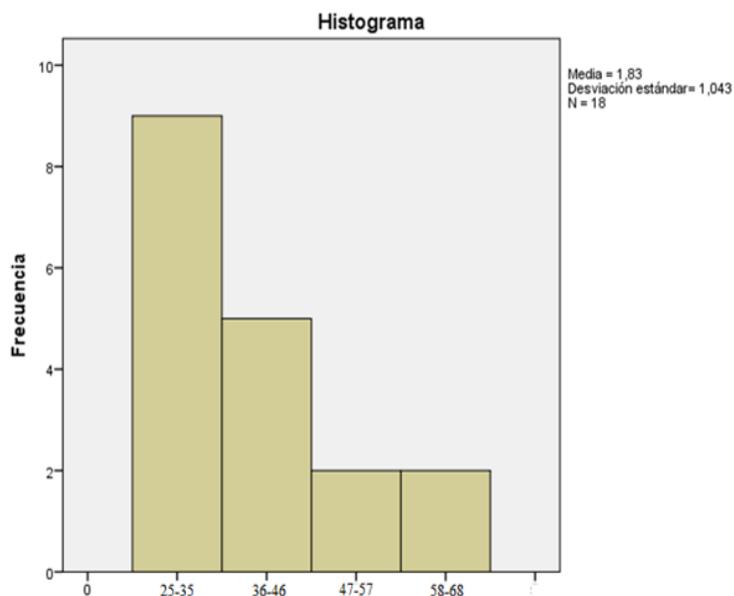
Nota: En la tabla 1. Se ilustran que la muestra tomada de la organización Gimnasio “Nueva América”, está conformada por 18 personas, las cuales el 50 % son mujeres y el 50% hombres.

Tabla 2. Descripción de las edades de los participantes

		EDAD			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	25-35	9	50,0	50,0	50,0
	36-46	5	27,8	27,8	77,8
	47-57	2	11,1	11,1	88,9
	58-68	2	11,1	11,1	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Los Autores

Gráfica 2. Descripción de las edades de los participantes



Fuente: Los Autores

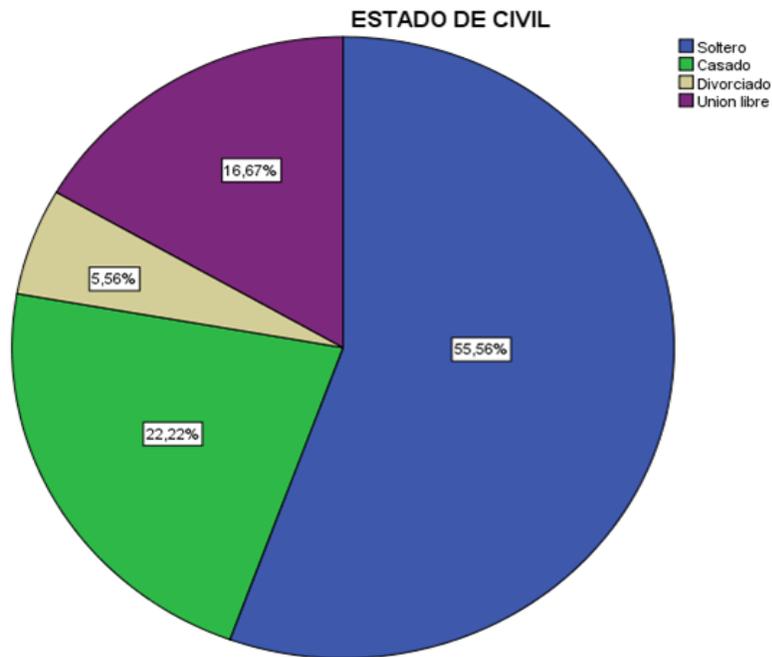
Nota: En la Tabla 2. Las edades de los docentes a los cuales se les realizó la muestra oscilan desde los 24 años a hasta los 63 años de edad, con una media de edad de 37,6 años.

Tabla 3. Descripción del estado civil de los participantes

ESTADO DE CIVIL				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Soltero	10	55,6	55,6
	Casado	4	22,2	22,2
	Divorciado	1	5,6	5,6
	Unión libre	3	16,7	16,7
	Total	18	100,0	100,0

Fuente: Los Autores

Gráfica 3. Descripción del estado civil de los participantes



Fuente: Los Autores

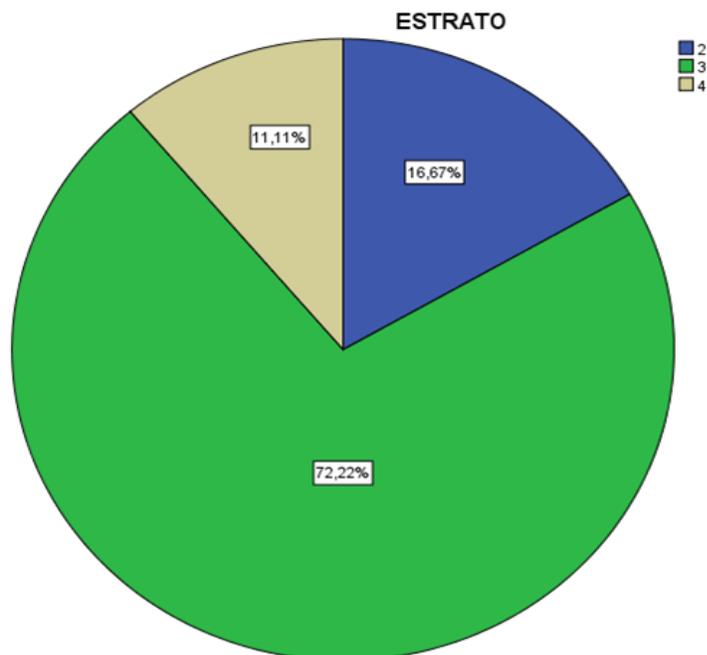
Nota: En la tabla 3. Se evidencia que los docentes de la organización gimnasio nueva américa, el 55% es soltero y solo el 5,6 % se encuentra en un estado civil divorciado y el restante está casado o en unión libre.

Tabla 4. Descripción del estrato socioeconómico

ESTRATO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	3	16,7	16,7	16,7
	3	13	72,2	72,2	88,9
	4	2	11,1	11,1	100,0
Total		18	100,0	100,0	

Fuente: Los Autores

Gráfica 4. Descripción del estrato socioeconómico



Fuente: Los Autores

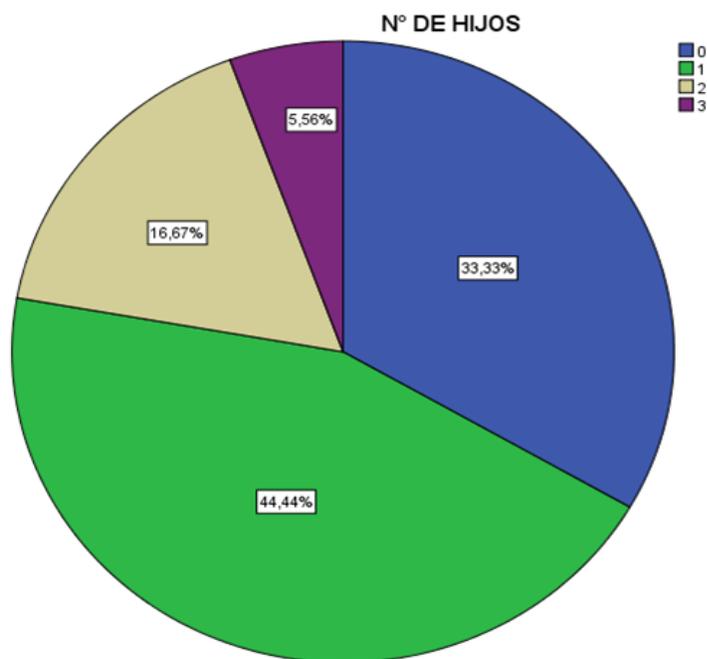
Nota: En la tabla 4. Se observa que el 72% de los docentes, su estrato socioeconómico predominante es el 3 y 16,7% se encuentra en un estrato 2, dejando en claro que la mayoría está en un estrato socioeconómico medio-bajo, correspondiente a estratos bajos con menores recursos.

Tabla 5. Descripción del número de hijos de los colaboradores del Gimnasio Nueva América

N° DE HIJOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	6	33,3%	33,3	33,3
	1	8	44,4%	44,4	77,8
	2	3	16,7%	16,7	94,4
	3	1	5,6%	5,6	100,0
	Total	18	100,0%	100,0	

Fuente: Los Autores

Gráfica 5. Descripción del número de hijos de los colaboradores del Gimnasio Nueva América



Fuente: Los Autores

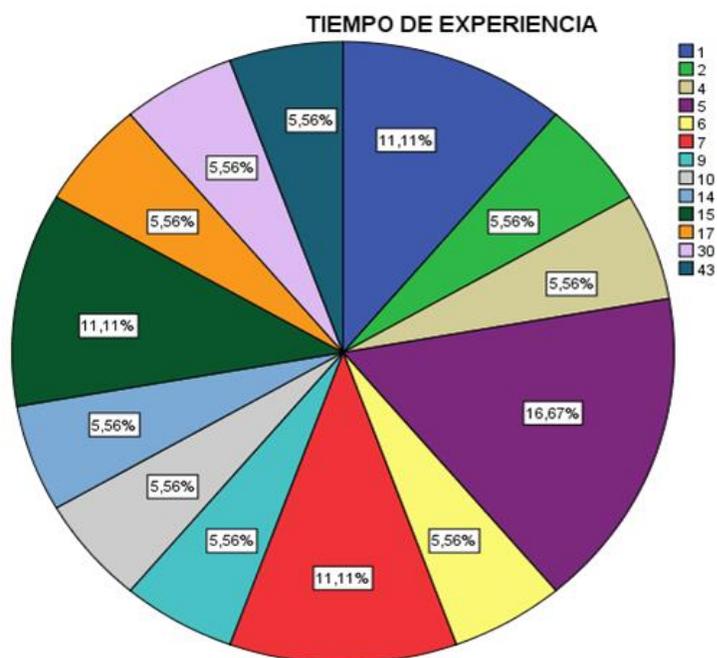
Nota: En la tabla 5. Se observa que el 44% de los docentes tienen un hijo, seguido del 33% de estos trabajadores no cuentan con ninguno. Demostrando que la mayoría de los docentes cuentan con menores a su cargo.

Tabla 6. Descripción de tiempo de experiencia como docentes

TIEMPO DE EXPERIENCIA					
	Años de experiencia	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	2	11,1%	11,1	11,1
	2	1	5,6%	5,6	16,7
	4	1	5,6%	5,6	22,2
	5	3	16,7%	16,7	38,9
	6	1	5,6%	5,6	44,4
	7	2	11,1%	11,1	55,6
	9	1	5,6%	5,6	61,1
	10	1	5,6%	5,6	66,7
	14	1	5,6%	5,6	72,2
	15	2	11,1%	11,1	83,3
	17	1	5,6%	5,6	88,9
	30	1	5,6%	5,6	94,4
	43	1	5,6%	5,6	100,0
	Total		18	100,0%	100,0

Fuente: Los Autores

Gráfica 6. Descripción de tiempo de experiencia como docentes



Fuente: Los Autores

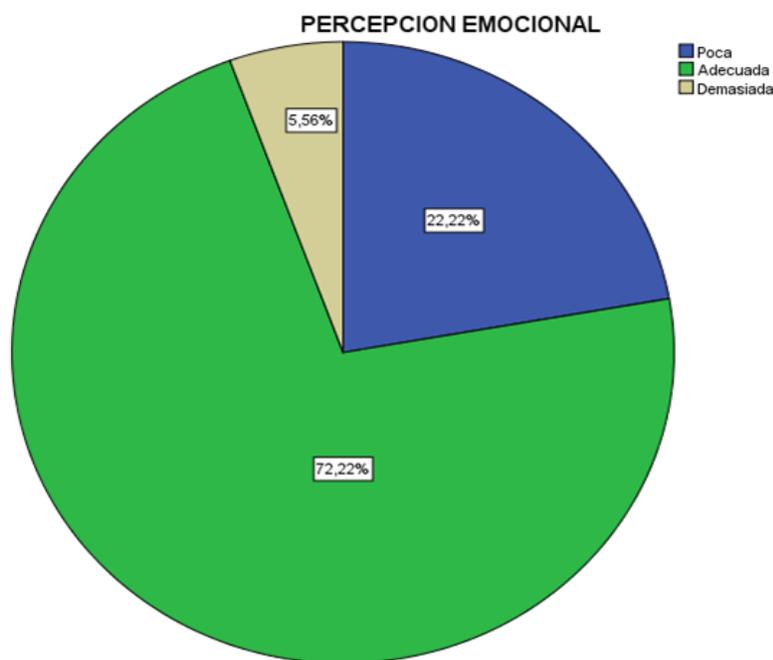
Nota: En la tabla 6. Se muestra que el 16.7% de los docentes cuentan con cinco años de experiencia como maestros, por consiguiente, solo el 11.1% equivalente a dos personas que solo cuentan con un año de experiencia en el cargo, cabe resaltar que solo una persona lleva más tiempo como docente alrededor de los 43 años.

Tabla 7. Resultados de las muestras obtenidas del Cuestionario Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Percepción Emocional Global mujeres y hombres.

PERCEPCIÓN EMOCIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poca	4	22,2%	22,2	22,2
	Adecuada	13	72,2%	72,2	94,4
	Demasiada	1	5,6%	5,6	100,0
Total		18	100,0	100,0	

Fuente: Los Autores

Gráfica 7. Resultados de las muestras obtenidas del Cuestionario Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Percepción Emocional Global mujeres y hombres



Fuente: Los Autores

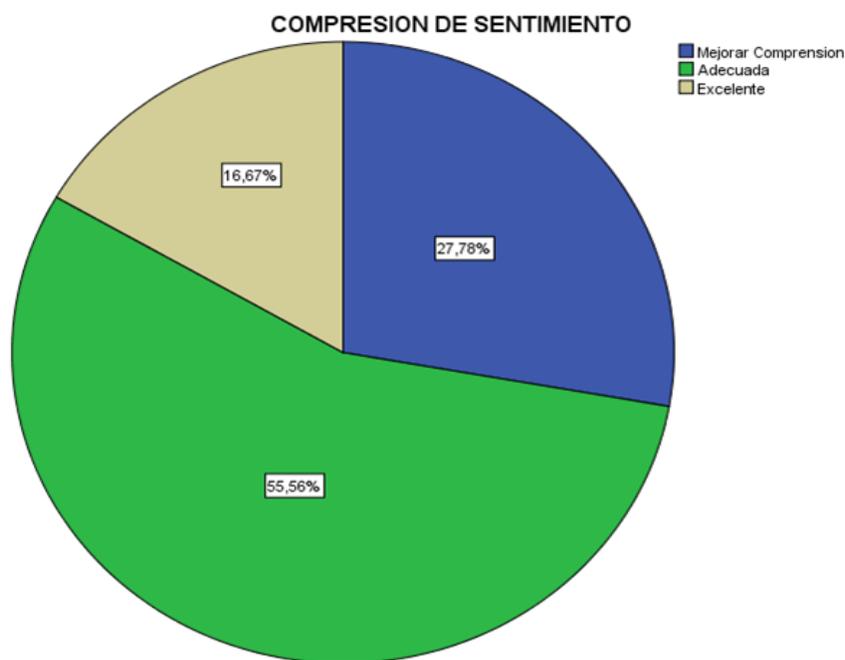
Nota: En la tabla 7. Se puede evidenciar que los docentes alcanzaron un porcentaje alto en la dimensión de percepción emocional dentro del 72.2% su percepción es adecuada esto quiere decir que estos individuos son capaces de sentir y expresar los sentimientos de una forma apropiada, por otro lado, se puede observar que el 22.2% cuentan con una percepción emocional poca lo cual lleva a mejorar su percepción, prestando un poco más de atención a esta. Por último, solo una persona con el 5.6 % presta demasiada atención.

Tabla 8. Resultados de las muestras obtenidas del Cuestionario Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Comprensión de Sentimiento Global mujeres y hombres.

COMPRESIÓN DE SENTIMIENTO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mejorar Comprensión	5	27,8%	27,8	27,8
	Adecuada	10	55,6%	55,6	83,3
	Excelente	3	16,7%	16,7	100,0
	Total	18	100,0%	100,0	

Fuente: Los Autores

Gráfica 8. Resultados de las muestras obtenidas del Cuestionario Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Comprensión de Sentimiento Global mujeres y hombres.



Fuente: Los Autores

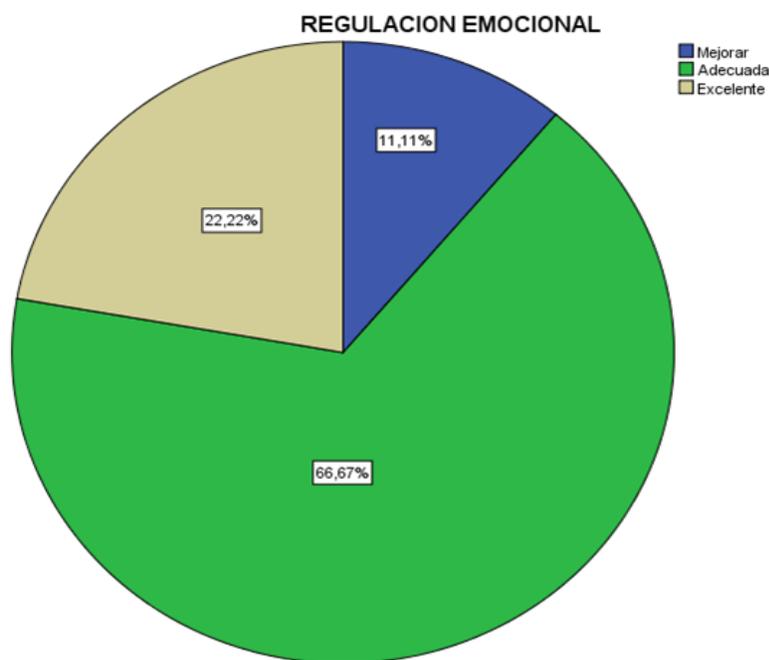
Nota: En la tabla 8. se puede observar que los docentes alcanzaron un porcentaje alto en la Dimensión de Comprensión de Sentimiento dentro del 72.3% queriendo decir que cada uno de ellos conoce bien sus propios estados emocionales. A su vez se puede observar que el 27.8% cuentan con una comprensión de sentimientos a mejorar.

Tabla 9. Resultados de las muestras obtenidas del Cuestionario Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Regulación Emocional Global mujeres y hombres.

REGULACION EMOCIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mejorar	2	11,1%	11,1	11,1
	Adecuada	12	66,7%	66,7	77,8
	Excelente	4	22,2%	22,2	100,0
	Total	18	100,0%	100,0	

Fuente: Los Autores

Gráfica 9. Resultados de las muestras obtenidas del Cuestionario Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Regulación Emocional Global mujeres y hombres.



Fuente: Los Autores

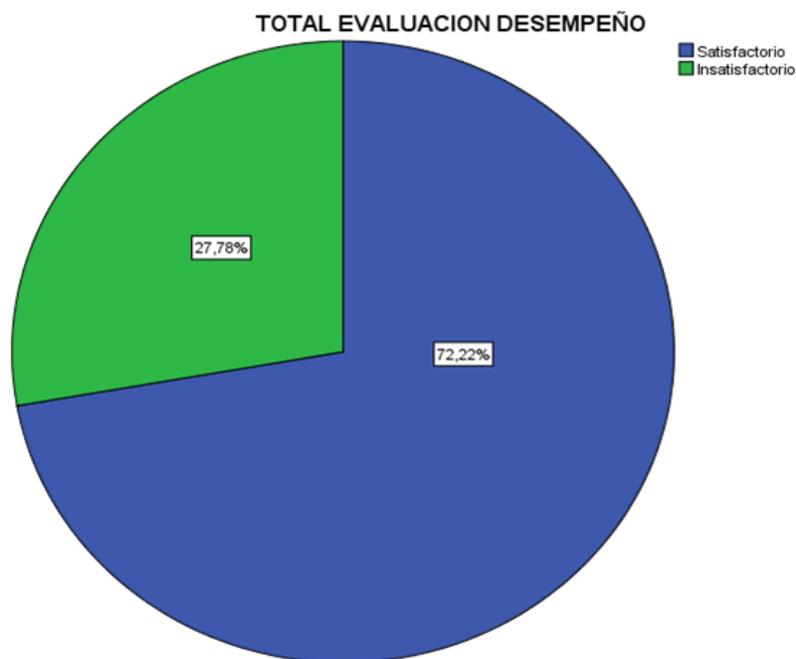
Nota: En la tabla 9. Muestra que los docentes alcanzaron un porcentaje alto en la Regulación Emocional dentro del 66.7% se observa que su regulación emocional es adecuada. Solo el 22.2% obtiene una regulación emocional excelente llegando a pensar que estas personas son capaces de regular sus estados emocionales correctamente. El porcentaje restante debe mejorar su regulación emocional.

Tabla 10. Resultados de formatos obtenidos de la variable desempeño laboral

EVALUACION DESEMPEÑO FRECUENCIA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Satisfactorio	13	72,2%	72,2	72,2
	Insatisfactorio	5	27,8%	27,8	100,0
	Total	18	100,0%	100,0	

Fuente: Los Autores

Gráfica 10. Resultados de formatos obtenidos de la variable desempeño laboral



Fuente: Los Autores

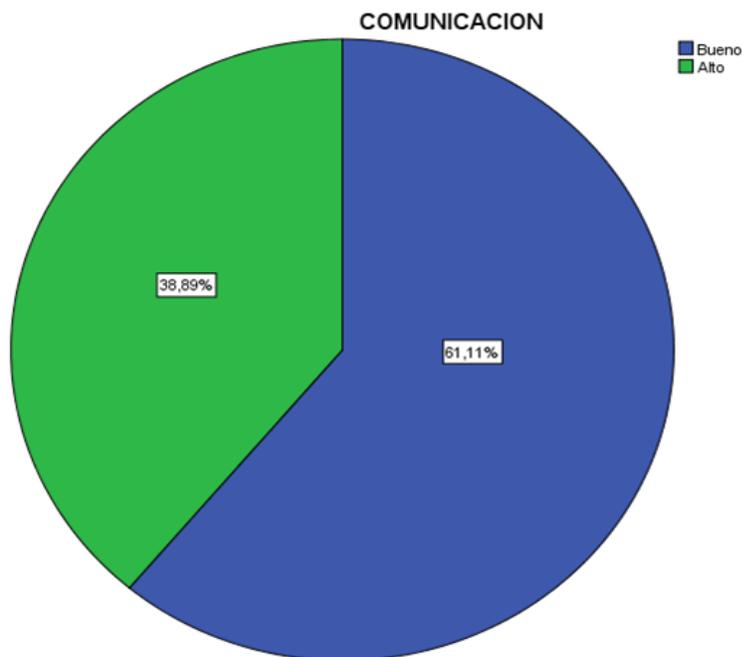
Nota: En la tabla 10. La medición de la evaluación de desempeño laboral, se encontró que existen puntajes totalmente altos, en donde se evidencio que el desempeño laboral es satisfactorio para 72.2% de los docentes, mientras que se encuentra que existen puntajes bajos para 5 docentes con un 27.8%.

Tabla 11. Resultados de desempeño laboral por competencias. Comunicación

COMUNICACIÓN					
		Frecuenc	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	11	61,1	61,1%	61,1
	Alto	7	38,9	38,9%	100,0
Total		18	100,0	100,0%	

Fuente: Los Autores

Gráfica 11. Resultados de desempeño laboral por competencias. Comunicación



Fuente: Los Autores

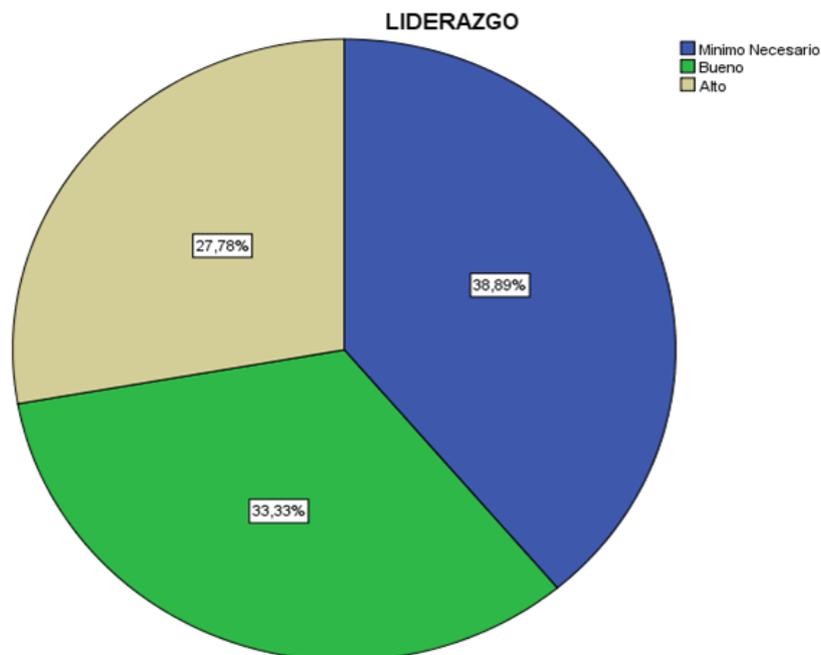
Nota: La tabla 11. La medición de desempeño laboral por competencias, se encontró que en la categoría de comunicación existen puntajes altos, en donde el 61.1% tiene buena comunicación y el 38.9% su comunicación es Alta, que es necesaria para el cargo que tienen como docentes.

Tabla 12. Resultados de desempeño laboral por competencias. Liderazgo

LIDERAZGO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mínimo necesario	7	38,9%	38,9	38,9
	Buena	6	33,3%	33,3	72,2
	Alto	5	27,8%	27,8	100,0
	Total	18	100,0%	100,0	

Fuente: Los Autores

Gráfica 12. Resultados de desempeño laboral por competencias. Liderazgo



Fuente: Los Autores

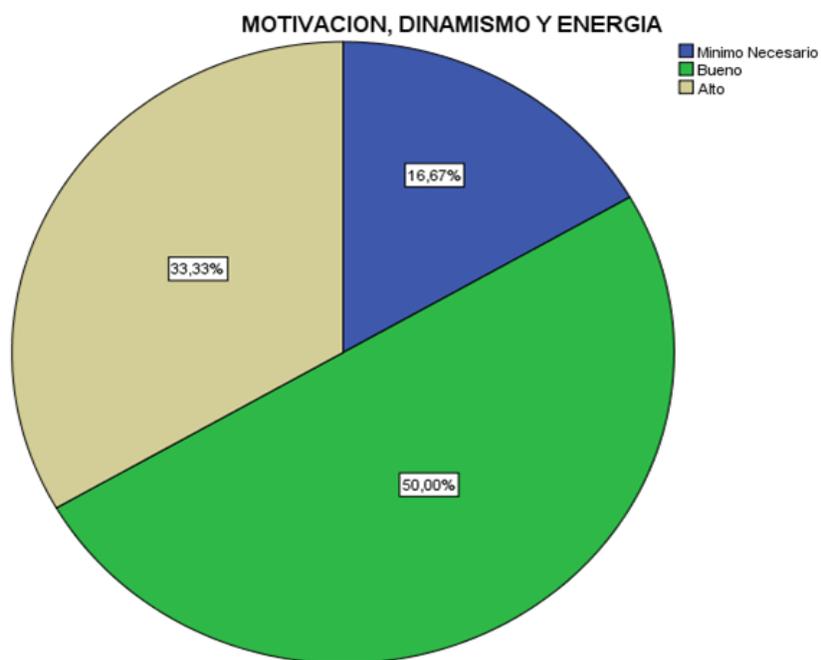
Nota: La tabla 12. En la competencia de liderazgo se encontró que el 38,9% tiene un nivel bajo de liderazgo que debe mejorar y solo el 27,8% cuenta con un alto liderazgo. El restante de docentes se encuentra en un liderazgo adecuado o bueno.

Tabla 13. Resultados de desempeño laboral por competencias. Motivación, dinamismo y energía

MOTIVACIÓN, DINAMISMO Y ENERGÍA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mínimo necesario	3	16,7%	16,7	16,7
	Bueno	9	50,0%	50,0	66,7
	Alto	6	33,3%	33,3	100,0
	Total	18	100,0%	100,0	

Fuente: Los Autores

Gráfica 13. Resultados de desempeño laboral por competencias. Motivación, dinamismo y energía



Fuente: Los Autores

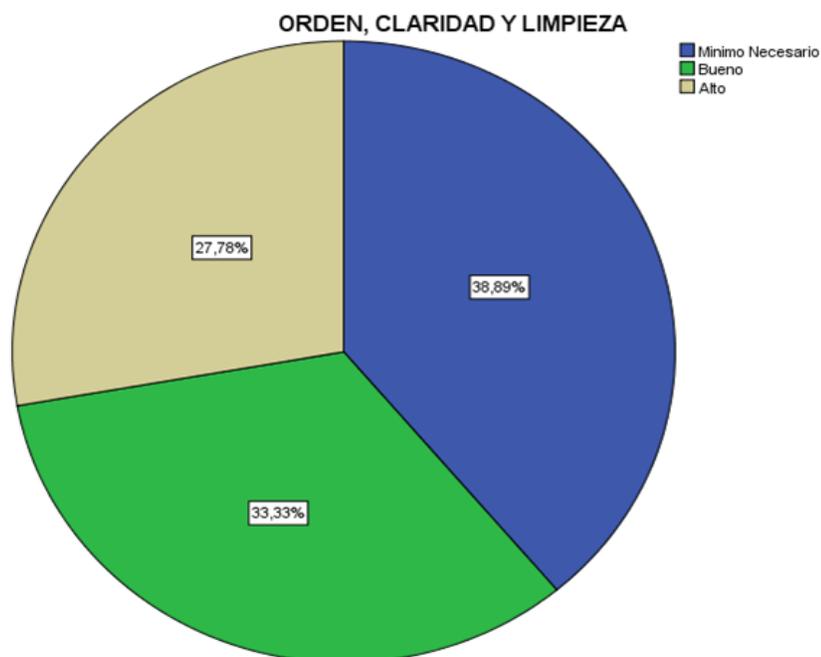
Nota: En la tabla 13. Se encontró que el 50% de los docentes tiene un adecuada o buena Motivación, Dinamismo y Energía frente a las funciones ejercidas y solo el 16.7% cuenta con un bajo puntaje frente a esta competencia.

Tabla 14. Resultados de desempeño laboral por competencias. Orden, claridad y limpieza

ORDEN, CLARIDAD Y LIMPIEZA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mínimo Necesario	7	38,9%	38,9	38,9
	Bueno	6	33,3%	33,3	72,2
	Alto	5	27,8%	27,8	100,0
Total		18	100,0%	100,0	

Fuente: Los Autores

Gráfica 14. Resultados de desempeño laboral por competencias. Orden, claridad y limpieza



Fuente: Los Autores

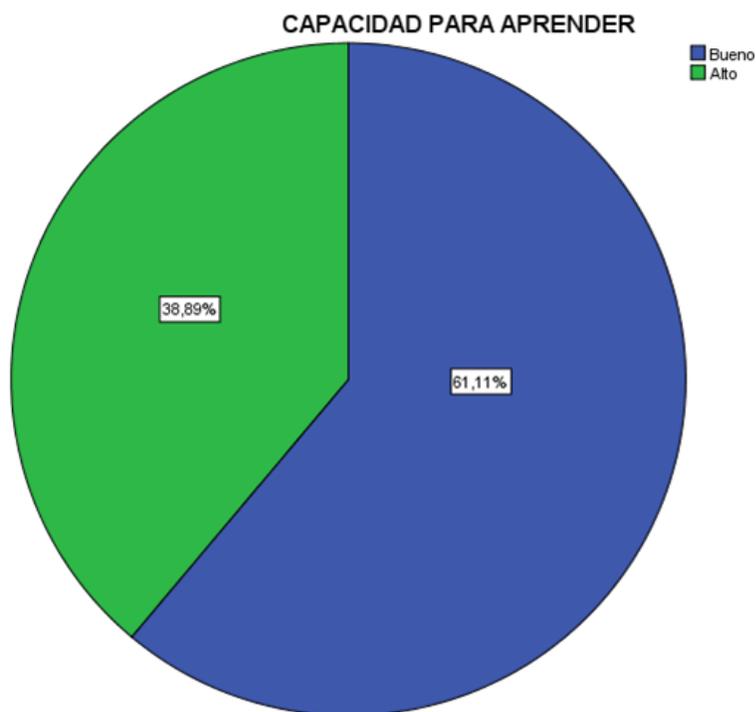
Nota: En la tabla 14. Se muestra que el 38,7% de los docentes tiene que mejorar su orden, claridad y limpieza y solo el 27,8% cuenta con un puntaje alto frente a esta competencia.

Tabla 15. Resultados de desempeño laboral por competencias. Capacidad para aprender

CAPACIDAD PARA APRENDER					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	11	61,1%	61,1	61,1
	Alto	7	38,9%	38,9	100,0
Total		18	100,0%	100,0	

Fuente: Los Autores

Gráfica 15. Resultados de desempeño laboral por competencias. Capacidad para aprender



Fuente: Los Autores

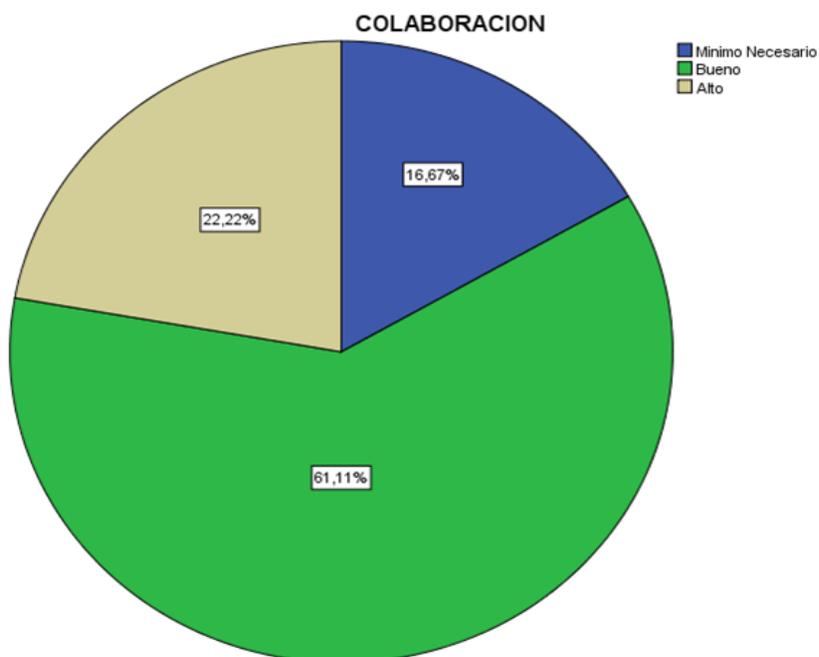
Nota: En la tabla 15. Se encontró en esta competencia que existen puntajes altos, en donde el 61.1% tiene buena capacidad para aprender y el 38.9% su capacidad para aprender es Alta. Esto demostrando que como docentes cumple en su totalidad con esta competencia

Tabla 16. Resultados de desempeño laboral por competencias. Colaboración

COLABORACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mínimo Necesario	3	16,7%	16,7	16,7
	Bueno	11	61,1%	61,1	77,8
	Alto	4	22,2%	22,2	100,0
	Total	18	100,0%	100,0	

Fuente: Los Autores

Gráfica 16. Resultados de desempeño laboral por competencias. Colaboración



Fuente: Los Autores

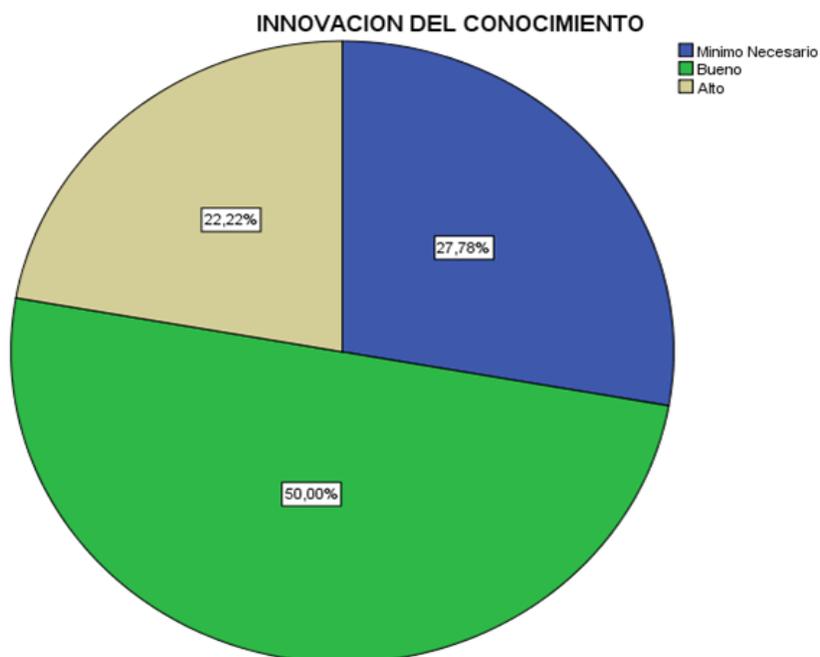
Nota: En la tabla 16. Muestra porcentajes altos frente a esta competencia, El 61.1% de los docentes les gusta colaborar igual que el 22.2 % tienen un nivel alto de colaboración por otro lado solo el 16.7% debe mejorar ante esta competencia ya que el cargo lo requiere.

Tabla 17. Resultados de desempeño laboral por competencias. Innovación del conocimiento

INNOVACIÓN DEL CONOCIMIENTO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mínimo Necesario	5	27,8%	27,8	27,8
	Bueno	9	50,0%	50,0	77,8
	Alto	4	22,2%	22,2	100,0
	Total	18	100,0%	100,0	

Fuente: Los Autores

Gráfica 17. Resultados de desempeño laboral por competencias. Innovación del conocimiento



Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 17. El puntaje máximo frente a esta categoría es del 50% lo cual quiere decir que los docentes del Gimnasio Nueva América cumplen con esta categoría.

Tabla 18. Resultados de desempeño laboral por competencias. Trabajo en equipo

TRABAJO EN EQUIPO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mínimo Necesario	5	27,8%	27,8	27,8
	Bueno	12	66,7%	66,7	94,4
	Alto	1	5,6%	5,6	100,0
Total		18	100,0%	100,0	

Fuente: Los Autores

Gráfica 18. Resultados de desempeño laboral por competencias. Trabajo en equipo



Fuente: Los Autores

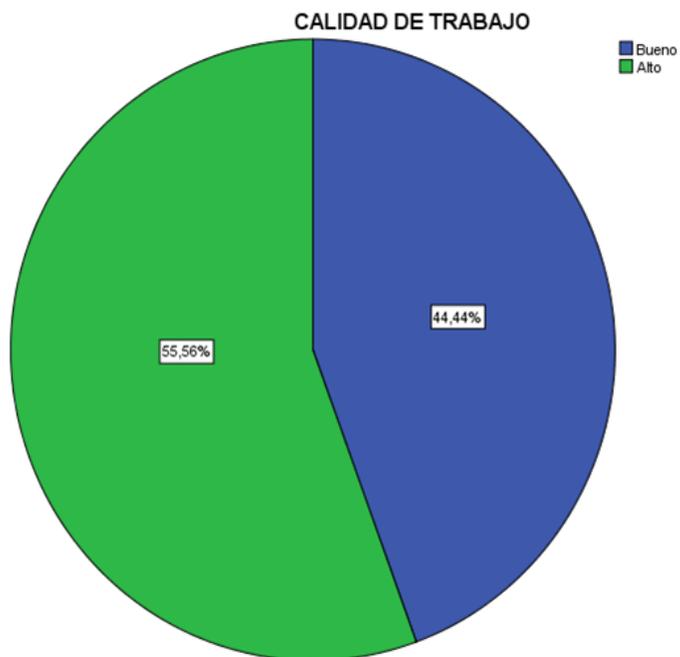
Nota: En la tabla 18. Se muestra que el 27.8% de los docentes necesitan mejorar su habilidad de trabajo en equipo, ya que esta capacidad ayuda a lograr objetivos en conjunto que brinda llegar a la meta y tener beneficios grupales hasta para la misma organización, el restante de los participantes demuestra tener puntajes altos ante esta competencia.

Tabla 19. Resultados de desempeño laboral por competencias. Calidad de trabajo

CALIDAD DE TRABAJO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	8	44,4%	44,4	44,4
	Alto	10	55,6%	55,6	100,0
Total		18	100,0%	100,0	

Fuente: Los Autores

Gráfica 19. Resultados de desempeño laboral por competencias. Calidad de trabajo



Fuente: Los Autores

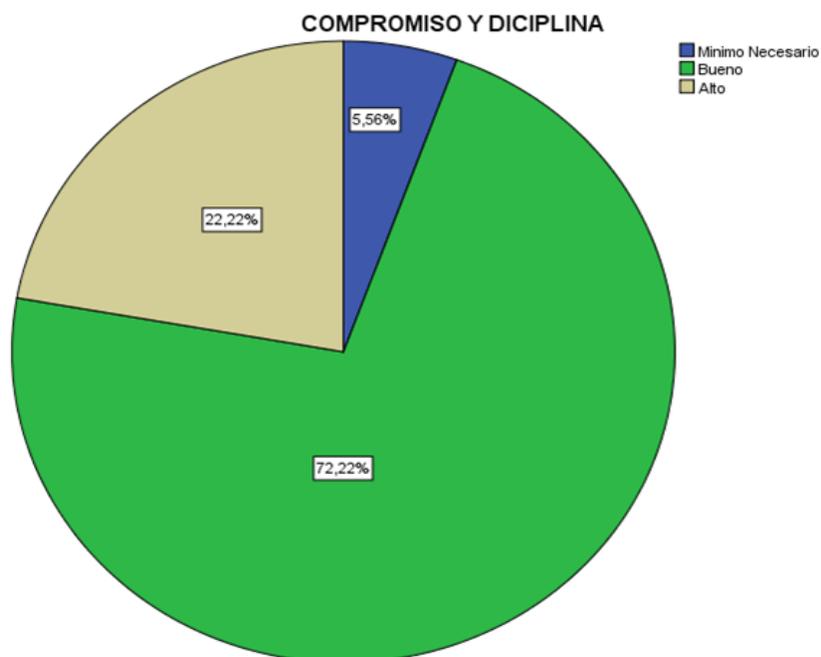
Nota: En la tabla 19. Indica que el puntaje es alto ante esta competencia no se encuentra ningún puntaje bajo, el 55.5% de los docentes tienen buena calidad de trabajo.

Tabla 20. Resultados de desempeño laboral por competencias. Compromiso y disciplina

COMPROMISO Y DICIPLINA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mínimo Necesario	1	5,6%	5,6	5,6
	Bueno	13	72,2%	72,2	77,8
	Alto	4	22,2%	22,2	100,0
	Total	18	100,0%	100,0	

Fuente: Los Autores

Gráfica 20. Resultados de desempeño laboral por competencias. Compromiso y disciplina



Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 20. Muestra que el 72.2% de los docentes tiene un adecuado o buen compromiso y disciplina frente a su cargo, solamente 1 persona con el 5.6 % demuestra que no cumple en su totalidad con el compromiso y disciplina que requiere el ser docente sin embargo esta persona tiene este aspecto a mejorar.

Las siguientes tablas muestran las variables sociodemográficas cruzadas con cada una de las Dimensiones de la Inteligencia Emocional.

Tabla 21. Resultados de las muestras de género y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Percepción emocional.

		PERCEPCIÓN EMOCIONAL			Total
		Poca	Adecuada	Demasiada	
GENERO	Masculino	1	7	1	9
	Femenino	3	6	0	9
Total		4	13	1	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 21. Se evidencia lo siguiente; Los hombres tiene una adecuada percepción emocional más que las mujeres ya que se encuentra que solo 7 hombres están en la categoría adecuada y las mujeres solo con 6. La diferencia no es mucha, pero por un lado se suele ver que 3 personas mujeres deben mejorar esta percepción y solo 1 hombre. Y ninguna mujer le presta demasiada atención a comparación con los hombres que se encuentra solamente uno.

Tabla 22. Resultados de las muestras de género y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Comprensión de sentimiento.

		TABLA CRUZADA / GENERO*COMPRESION DE SENTIMIENTO			
		COMPRESION DE SENTIMIENTO			Total
		Mejorar	Adecuada	Excelente	
		Comprensión			
GENERO	Masculino	4	5	0	9
	Femenino	1	5	3	9
Total		5	10	3	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 22. Se observa lo siguiente; tanto hombre y mujeres se encuentran en una adecuada comprensión del sentimiento. Solo 4 hombres y 1 mujer tienen que empezar a mejorar el conocimiento de sus propios estados emocionales. En este caso el género femenino cuenta con 3 personas que tienen una excelente comprensión del sentimiento. Esto demostrando que las mujeres están por encima de los hombres frente a esta dimensión.

Tabla 23. Resultados de las muestras de género y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Regulación emocional.

		TABLA CRUZADA / GENERO*REGULACION EMOCIONAL			
		REGULACION EMOCIONAL			Total
		Mejorar	Adecuada	Excelente	
GENERO	Masculino	2	5	2	9
	Femenino	0	7	2	9
Total		2	12	4	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 23. Se observa lo siguiente; Las mujeres tienen una adecuada regulación emocional más que los hombres ya que se encuentra que 7 mujeres están en la categoría adecuada y 2 de ellas están en una regulación emocional excelente, a comparación de los hombres 5 de ellos se encuentran que están en la categoría adecuada, 2 en la categoría de mejorar ante esta dimensión.

Tabla 24. Resultados de edad y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión.

Percepción Emocional

		Tabla cruzada EDAD*PERCEPCION EMOCIONAL			
		PERCEPCION EMOCIONAL			Total
		Poca	Adecuada	Demasiada	
EDAD	25-35	1	8	0	9
	36-46	2	2	1	5
	47-57	1	1	0	2
	58-68	0	2	0	2
Total		4	13	1	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 24. Se evidencia en el rango de edades de 25 a 35 años, 8 personas que poseen una adecuada

percepción emocional. Solo un profesor de 36 a 46 años presentó en su resultado demasiada percepción emocional, sin embargo, en este mismo rango se presentó el mayor resultado de poca percepción emocional con dos sujetos.

Tabla 25. Resultados de las muestras de edad y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Comprensión de sentimiento

		Tabla cruzada EDAD*COMPRESIÓN DE SENTIMIENTO			
		COMPRESION DE SENTIMIENTO			Total
		Mejorar Comprensión	Adecuada	Excelente	
EDAD	25-35	3	6	0	9
	36-46	1	2	2	5
	47-57	0	1	1	2
	58-68	1	1	0	2
	Total	5	10	3	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 25. Se puede evidenciar que en el rango de edades de 25 a 35 años se presenta el mayor número de adecuada comprensión de sentimiento con 6 sujetos y a su vez 3 personas deben mejorar su comprensión de sentimiento.

Tabla 26. Resultados de las muestras de edad y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Regulación emocional

		Tabla cruzada EDAD*REGULACION EMOCIONAL			
		REGULACION EMOCIONAL			Total
		Mejorar	Adecuada	Excelente	
EDAD	25-35	0	8	1	9
	36-46	1	3	1	5
	47-57	1	0	1	2
	58-68	0	1	1	2
	Total	2	12	4	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 26. Se evidencia que 8 docentes de edades de 24 a 35 años tienen una regulación emocional adecuada, solo un profesor de 36 a 46 años presentó que debe mejorar su regulación emocional al igual que 2 personas que se encuentra en el rango de 36 a 57 años de edad su resultado de regulación emocional debe mejorar su regulación emocional

Tabla 27. Resultados de las muestras de estado civil y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Percepción emocional

		PERCEPCION EMOCIONAL			Total
		Poca	Adecuada	Demasiada	
ESTADO DE CIVIL	Soltero	2	8	0	10
	Casado	2	2	0	4
	Divorciado	0	1	0	1
	Unión libre	0	2	1	3
Total		4	13	1	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 27. Se puede ver que los solteros tienen mayor percepción emocional con 8 personas y cuentan con 2 docentes que deben mejorar su percepción ya que presta poca atención, a su vez la única persona que está divorciada tiene adecuada su atención emocional y las personas que están casadas que son 4 dos de ellas están adecuadas y dos deben mejorar.

Tabla 28. Resultados de las muestras de estado civil y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Comprensión de sentimiento.

		COMPRESION DE SENTIMIENTO			Total
		Mejorar Comprensión	Adecuada	Excelente	
ESTADO DE CIVIL	Soltero	2	6	2	10
	Casado	1	2	1	4
	Divorciado	0	1	0	1
	Unión libre	2	1	0	3
Total		5	10	3	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 28. Se evidencia que en la dimensión de comprensión de sentimiento los solteros tienen una adecuada comprensión con un total de 6 personas y 2 personas en la categoría excelente, luego los casados tienen 2 personas en una adecuada comprensión y uno en la categoría excelente, aunque 2 de los solteros deben mejorar su comprensión igual los dos de unión libre.

Tabla 29. Resultados de las muestras de estado civil y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Regulación emocional

		REGULACIÓN EMOCIONAL			Total
		Mejorar	Adecuada	Excelente	
ESTADO DE CIVIL	Soltero	0	8	2	10
	Casado	1	1	2	4
	Divorciado	0	1	0	1
	Unión libre	1	2	0	3
Total		2	12	4	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 29. Se observa que la regulación emocional de los solteros se encuentra en la categoría adecuada con 8 personas al contrario de 2 docentes que deben mejorar su regulación emocional.

Tabla 30. Resultados de estrato, por cada dimensión: Percepción emocional.

		ESTRATO			Total
		2	3	4	
PERCEPCIÓN EMOCIONAL	Poca	2	2	0	4
	Adecuada	0	11	2	13
	Demasiada	1	0	0	1
Total		3	13	2	18

Fuente: Los Autores

Nota: La tabla 30. Expone que el rango de estrato está entre 2,3 y 4 y los 11 docentes que cuentan con una adecuada percepción Emocional son de estrato 3.

Tabla 31. Resultados de estrato, por cada dimensión: Comprensión de sentimiento.

		ESTRATO			Total
		2	3	4	
COMPRESIÓN DE SENTIMIENTO	Mejorar Comprensión	1	2	2	5
	Adecuada	1	9	0	10
	Excelente	1	2	0	3
Total		3	13	2	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 31. Expone que el rango de estrato está entre 2,3 y 4 y 9 docentes del Gimnasio “Nueva América” que cuentan con una adecuada Comprensión de Sentimiento son de estrato 3, mientras que 3 de los docentes de estrato 1 y 3 tienen una excelente Comprensión de Sentimiento y por otro lado el estrato cuatro tiene que mejorar su Comprensión de Sentimiento.

Tabla 32. Resultados de Estrato, por cada dimensión del Cuestionario de I.E.: Regulación Emocional.

		ESTRATO			Total
		2	3	4	
REGULACION EMOCIONAL	Mejorar	2	0	0	2
	Adecuada	1	9	2	12
	Excelente	0	4	0	4
Total		3	13	2	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 32. Expone que el rango de estrato está entre 2,3 y 4 y 12 docentes del Gimnasio “Nueva América” que cuentan con una adecuada Regulación Emocional son del estrato dos al cuatro, mientras que 4 de los docentes de estrato tres tienen una excelente Regulación Emocional y por otro lado los 2 docentes de estrato dos tienen que mejorar su Regulación Emocional.

Tabla 33. Resultados de N° de Hijos, por cada dimensión del Cuestionario de I.E: Percepción emocional.

		N° DE HIJOS				Total
		0	1	2	3	
PERCEPCION EMOCIONAL	Poca	0	3	1	0	4
	Adecuada	6	4	2	1	13
	Demasiada	0	1	0	0	1
Total		6	8	3	1	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 33. Se observa que los 6 Docentes que no tienen hijos cuentan con una adecuada Percepción Emocional y por otro lado es demasiada esta percepción.

Tabla 34. Resultados de N° de Hijos, por cada dimensión del Cuestionario de I.E: Comprensión de sentimiento.

Recuento		N° DE HIJOS				Total
		0	1	2	3	
COMPRESION DE SENTIMIENTO	Mejorar Comprensión	1	3	0	1	5
	Adecuada	4	4	2	0	10
	Excelente	1	1	1	0	3
Total		6	8	3	1	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 34. Se Observa que los Docentes del Gimnasio “Nueva América” tienen entre 1 y 3 Hijos, se muestra como 4 de los docentes que no tienen hijos tienen una adecuada Comprensión de Sentimiento, y 8 de los que tienen entre uno y dos hijos tienen una adecuada y excelente Comprensión.

Tabla 35. Resultados de N° de Hijos, por cada dimensión del Cuestionario de I.E: Regulación emocional

Recuento		N° DE HIJOS				Total
		0	1	2	3	
REGULACIÓN EMOCIONAL	Mejorar	0	2	0	0	2
	Adecuada	3	6	2	1	12
	Excelente	3	0	1	0	4
Total		6	8	3	1	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 35. se observa que los docentes del Gimnasio “Nueva América” tienen entre 1 y 3 hijos, y los Docentes que tienen entre 1 y 3 Hijos tienen una adecuada Regulación emocional, mientras que los que no tienen hijos tienen una excelente regulación emocional.

Tabla 36. Resultados de tiempo de experiencia, por cada dimensión del Cuestionario de I.E: Percepción emocional.

Recuento		TIEMPO DE EXPERIENCIA													Total
		1	2	4	5	6	7	9	10	14	15	17	30	43	
PERCEPCION EMOCIONAL	Poca	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	4
	Adecuada	1	1	1	3	0	2	1	0	0	1	1	1	1	13
	Demasiada	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Total		2	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 36. Se Observa que los Docentes del Gimnasio “Nueva América” entre menos tiempo de experiencia tienen más percepción emocional (1-9 años), mientras que, entre más tiempo de experiencia, tienen poca Percepción Emocional (10-15 años).

Tabla 37. Resultados de tiempo de experiencia, por cada dimensión del Cuestionario de I.E:
Comprensión de sentimiento

Tabla cruzada COMPRESIÓN DE SENTIMIENTO*TIEMPO DE EXPERIENCIA															
Recuento		TIEMPO DE EXPERIENCIA													Total
		1	2	4	5	6	7	9	10	14	15	17	30	43	
COMPRESIÓN DE SENTIMIENTO	Mejorar	2	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	5
	Comprensión														
	Adecuada	0	0	1	2	1	2	0	0	1	1	1	1	0	10
	Excelente	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	3
Total		2	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 37. Se Observa que los Docentes del Gimnasio “Nueva América” entre menos tiempo de experiencia tienen una adecuada Percepción Sentimiento (1-7 años), y son pocos los que cuentan con una adecuada percepción y tienen muchos años de experiencia.

Tabla 38. Resultados de tiempo de experiencia, por cada dimensión del Cuestionario de I.E:
Regulación emocional

Tabla cruzada REGULACIÓN EMOCIONAL*TIEMPO DE EXPERIENCIA															
Recuento		TIEMPO DE EXPERIENCIA													Total
		1	2	4	5	6	7	9	10	14	15	17	30	43	
REGULACION EMOCIONAL	Mejorar	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2
	Adecuada	1	0	1	3	1	1	1	1	0	1	1	0	1	12
	Excelente	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	4
Total		2	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 38. se observa que los docentes del Gimnasio “Nueva América” sin importar el tiempo de experiencia cumplen con una adecuada Regulación Emocional.

Tabla 39. Resultados de tipo de grados y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión: Comprensión de sentimientos:

Tabla cruzada COMPRESION DE SENTIMIENTO*GRADOS							
Recuento		GRADOS					Total
		Pre-escolar	Básica Primaria	Básica Secundaria	Educación Media	Todos los grados	
COMPRESION DE SENTIMIENTO	Mejorar	0	0	3	1	1	5
	Comprensión						
	Adecuada	2	1	0	5	2	10
	Excelente	0	1	2	0	0	3
Total		2	2	5	6	3	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 39. Se Observa que los Docentes del Gimnasio “Nueva América”, especialmente los docentes que dictan en Educación Media y Básica Secundaria obtuvieron una buena y excelente Comprensión de Sentimientos.

Tabla 40. Resultados de tipo de grados y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión: Regulación de sentimientos

		Tabla cruzada REGULACIÓN EMOCIONAL*GRADOS					
Recuento		GRADOS					Total
		Pre- escolar	Básica Primaria	Básica Secundaria	Educación Media	Todos los grados	
REGULACION EMOCIONAL	Mejorar	0	0	0	2	0	2
	Adecuada	2	2	3	2	3	12
	Excelente	0	0	2	2	0	4
Total		2	2	5	6	3	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 40. Se Observa que los Docentes del Gimnasio “Nueva América”, especialmente los docentes que dictan en Educación Media y Básica Secundaria obtuvieron una buena y excelente Comprensión de Sentimientos.

Tabla 41. Resultados de Número de Cursos y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión: Percepción Emocional

		Tabla cruzada PERCEPCION EMOCIONAL*NÚMERO DE CURSOS										
Recuento		NUMERO DE CURSOS										Total
		1	2	5	6	7	10	13	16	20	25	
PERCEPCION EMOCIONAL	Poca	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	4
	Adecuada	2	0	1	3	2	1	1	1	1	1	13
	Demasiada	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Total		2	1	3	5	2	1	1	1	1	1	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 41. Los Docentes del Gimnasio “Nueva América” cuentan con una adecuada Percepción Emocional. Y son 4 los docentes que cuentan con poca Percepción Emocional y tienen entre 2 y 6 números de Cursos.

Tabla 42. Resultados de número de Cursos y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión: Comprensión de sentimientos

Tabla cruzada COMPRESION DE SENTIMIENTO*NUMERO DE CURSOS												
Recuento		NUMERO DE CURSOS										Total
		1	2	5	6	7	10	13	16	20	25	
COMPRESION DE SENTIMIENTO	Mejorar Comprensión Adecuada	0	0	1	2	1	0	0	0	0	1	5
	Excelente	2	1	2	1	1	1	1	1	0	0	10
		0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	3
Total		2	1	3	5	2	1	1	1	1	1	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 42. Los Docentes del Gimnasio “Nueva América” cuentan con una adecuada Percepción Emocional. Y son 4 los docentes que cuentan con poca Percepción Emocional y tienen entre 2 y 6 Cursos.

Tabla 43. Resultados de número de cursos y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión: Regulación emocional:

Tabla cruzada REGULACION EMOCIONAL*NUMERO DE CURSOS												
Recuento		NUMERO DE CURSOS										Total
		1	2	5	6	7	10	13	16	20	25	
REGULACION EMOCIONAL	Mejorar	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
	Adecuada	2	1	0	4	1	1	1	1	0	1	12
	Excelente	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	4
Total		2	1	3	5	2	1	1	1	1	1	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 43. Los Docentes del Gimnasio “Nueva América” cuentan con una adecuada Regulación Emocional. Son 2 los docentes que cuentan con poca Regulación Emocional y tienen 5 cursos a cargo.

Las siguientes tablas muestran las competencias de Evaluación de Desempeño cruzadas con las tres dimensiones de Inteligencia Emocional.

Tabla 44. Resultados de la competencia de Comunicación y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Percepción emocional

Tabla cruzada PERCEPCION EMOCIONAL*COMUNICACION				
		COMUNICACION		Total
		Bueno	Alto	
PERCEPCION EMOCIONAL	Poca	3	1	4
	Adecuada	7	6	13
	Demasiada	1	0	1
Total		11	7	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 44. Se observa en la tabla 17. La comunicación de los Docentes del Gimnasio Nueva América tiene puntajes altos en esta competencia, por otro lado 13 de los docentes se encuentran en la categoría de percepción emocional adecuada y 4 de ellos deben mejorar su percepción emocional.

Tabla 45. Resultados de la competencia de Comunicación y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Comprensión emocional

TABLA CRUZADA / COMPRESION DE SENTIMIENTO*COMUNICACION				
		COMUNICACION		Total
		Bueno	Alto	
COMPRESION DE SENTIMIENTO	Mejorar Comprensión	3	2	5
	Adecuada	5	5	10
	Excelente	3	0	3
Total		11	7	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 45. Se evidencia puntajes altos de comunicación, indicando que el docente tiene una alta y buena competencia de comunicación, por consiguiente 10 docentes cuentan con una adecuada comprensión de sentimiento.

Tabla 46. Resultados de la competencia de Comunicación y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Regulación emocional

Tabla cruzada REGULACION EMOCIONAL*COMUNICACION				
Recuento		COMUNICACIÓN		Total
		Bueno	Alto	
REGULACION EMOCIONAL	Mejorar	2	0	2
	Adecuada	5	7	12
	Excelente	4	0	4
Total		11	7	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 46. Muestra que 2 personas con buena comunicación tienen que mejora su regulación emocional y 4 de ellas tiene una excelente regulación. Por otro lado 7 personas cuentan con la competencia de comunicación alta lo cual estas personas también se encuentran en una adecuada regulación emocional.

Tabla 47. Resultados de la competencia de liderazgo y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Percepción emocional

TABLA CRUZADA / PERCEPCION EMOCIONAL*LIDERAZGO					
Recuento		LIDERAZGO			Total
		Mínimo Necesario	Bueno	Alto	
PERCEPCION EMOCIONAL	Poca	2	1	1	4
	Adecuada	5	4	4	13
	Demasiada	0	1	0	1
Total		7	6	5	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 47. Indica que los docentes que tiene mayor competencia de liderazgo tiene una adecuada percepción emocional y los docentes que deben mejorar su competencia de liderazgo tienen una percepción emocional adecuada.

Tabla 48. Resultados de la competencia de liderazgo y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Comprensión emocional

TABLA CRUZADA / COMPRESION DE SENTIMIENTO*LIDERAZGO					
Recuento		LIDERAZGO			Total
		Mínimo Necesario	Bueno	Alto	
COMPRESION DE SENTIMIENTO	Mejorar Comprensión	1	1	3	5
	Adecuada	5	3	2	10
	Excelente	1	2	0	3
Total		7	6	5	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 48. Indica que los docentes que tiene menor competencia de liderazgo tiene una adecuada comprensión de sentimiento y los docentes que tiene un alto liderazgo deben mejorar su comprensión de sentimiento.

Tabla 49. Resultados de la competencia de liderazgo y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Regulación de sentimiento

TABLA CRUZADA / REGULACIÓN EMOCIONAL*LIDERAZGO					
Recuento		LIDERAZGO			Total
		Mínimo Necesario	Bueno	Alto	
REGULACION EMOCIONAL	Mejorar	1	1	0	2
	Adecuada	5	2	5	12
	Excelente	1	3	0	4
Total		7	6	5	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 49. Indica que los docentes que tiene un liderazgo alto tiene una adecuada regulación emocional, sin embargo, los docentes que tiene un mínimo de liderazgo también tiene una adecuada regulación emocional.

Tabla 50. Resultados de la competencia motivación, dinamismo y energía, con el Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Percepción emocional

Tabla cruzada / PERCEPCION EMOCIONAL*MOTIVACION, DINAMISMO Y ENERGIA					
Recuento		MOTIVACION, DINAMISMO Y ENERGIA			Total
		Mínimo Necesario	Bueno	Alto	
PERCEPCION EMOCIONAL	Poca	1	2	1	4
	Adecuada	2	7	4	13
	Demasiada	0	0	1	1
Total		3	9	6	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 50. Indica que los docentes que tiene una alta o buena motivación, dinamismo y energía tiene una adecuada percepción emocional, donde la mayoría de docentes se encuentra en la categoría de una adecuada atención con un total de 13 personas, solamente 4 personas prestan poca atención.

Tabla 51. Resultados de la competencia motivación, dinamismo y energía, con el Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Comprensión de sentimiento

TABLA CRUZADA / COMPRESION DE SENTIMIENTO*MOTIVACION, DINAMISMO Y ENERGIA					
Recuento		MOTIVACION, DINAMISMO Y ENERGIA			Total
		Mínimo Necesario	Bueno	Alto	
COMPRESION DE SENTIMIENTO	Mejorar Comprensión	1	2	2	5
	Adecuada	2	4	4	10
	Excelente	0	3	0	3
Total		3	9	6	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 51. Indica que 10 docentes tienen una comprensión de sentimiento adecuada, 8 de estas personas se encuentran en la categoría de bueno y alto frente a la competencia de motivación, liderazgo y energía. De los docentes solo 3 personas se encuentra con una excelente comprensión de sentimiento y en la categoría de la competencia como buena. Los restantes de los individuos deben mejorar su comprensión de sentimiento.

Tabla 52. Resultados de la competencia motivación, dinamismo y energía, con el Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Regulación emocional

TABLA CRUZADA / REGULACION EMOCIONAL*MOTIVACION, DINAMISMO Y ENERGIA					
Recuento		MOTIVACION, DINAMISMO Y ENERGIA			Total
		Mínimo Necesario	Bueno	Alto	
REGULACION EMOCIONAL	Mejorar	1	0	1	2
	Adecuada	2	6	4	12
	Excelente	0	3	1	4
Total		3	9	6	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 52. Muestra que 12 trabajadores del Gimnasio Nueva América se encuentran en una regulación emocional adecuada y 10 personas de estas ante su competencia de motivación, liderazgo y energía es alta o buena. Solo 2 personas deben mejorar esta regulación emocional, una de ellas ante su competencia es baja y la otra es alta.

Tabla 53. Resultados de la competencia de orden, claridad y limpieza y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Percepción Emocional

Tabla cruzada PERCEPCIÓN EMOCIONAL*ORDEN, CLARIDAD Y LIMPIEZA					
Recuento		ORDEN, CLARIDAD Y LIMPIEZA			Total
		Mínimo Necesario	Bueno	Alto	
PERCEPCION EMOCIONAL	Poca	1	2	1	4
	Adecuada	5	4	4	13
	Demasiada	1	0	0	1
Total		7	6	5	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 53. Muestra que 13 trabajadores del Gimnasio Nueva América se encuentran en una percepción emocional adecuada y 7 personas se encuentran con el mínimo necesario de la competencia de orden claridad y limpieza. Solo 5 tiene la competencia totalmente desarrollada.

Tabla 54. Resultados de la competencia de orden, claridad y limpieza y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Comprensión de sentimiento

TABLA CRUZADA COMPRENSIÓN DE SENTIMIENTO*ORDEN, CLARIDAD Y LIMPIEZA					
Recuento		ORDEN, CLARIDAD Y LIMPIEZA			Total
		Mínimo Necesario	Bueno	Alto	
COMPRENSION DE SENTIMIENTO	Mejorar Comprensión	3	2	0	5
	Adecuada	3	2	5	10
	Excelente	1	2	0	3
Total		7	6	5	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 54. Se observa en la tabla 20.1. que cinco docentes del Gimnasio Nueva América se encuentran en una comprensión de sentimiento adecuada y en su competencia de orden, claridad y limpieza tiene sus puntajes alto, por otro lado 7 personas su nivel de competencia es mínimo lo cual 3 de ellas están en una adecuada comprensión de sentimiento y 3 debe mejorar.

Tabla 55. Resultados de la competencia de orden, claridad y limpieza y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Regulación del sentimiento

TABLA CRUZADA REGULACIÓN EMOCIONAL*ORDEN, CLARIDAD Y LIMPIEZA					
Recuento		ORDEN, CLARIDAD Y LIMPIEZA			Total
		Mínimo Necesario	Bueno	Alto	
REGULACION EMOCIONAL	Mejorar	1	1	0	2
	Adecuada	5	2	5	12
	Excelente	1	3	0	4
Total		7	6	5	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 55. Se observa en la tabla 20.2. Que 12 docentes del Gimnasio Nueva América tienen una Regulación emocional adecuada y en su competencia de orden, claridad y limpieza 5 de ellos tienen un puntaje alto y otros 5 su puntaje es mínimo. Solamente 2 personas deben mejorar su regulación emocional, uno de ellos ante su competencia tiene un puntaje mínimo y el otro es bueno.

Tabla 56. Resultados de la competencia de capacidad para aprender y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Percepción emocional

TABLA CRUZADA / PERCEPCION EMOCIONAL*CAPACIDAD PARA APRENDER					
Recuento		CAPACIDAD PARA APRENDER			Total
		Bueno	Alto		
PERCEPCION EMOCIONAL	Poca		4	0	4
	Adecuada		7	6	13
	Demasiada		0	1	1
Total			11	7	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 56. Se observa que 21 docentes tienen una percepción emocional adecuada y en su competencia de capacidad para aprender representaron puntajes altos y buenos, solo se cuenta que 4 maestros tienen poca atención emocional y en cuanto a su competencia su puntaje es bueno.

Tabla 57. Resultados de la competencia de capacidad para aprender y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Comprensión de sentimiento

TABLA CRUZADA / COMPRESION DE SENTIMIENTO*CAPACIDAD PARA APRENDER					
Recuento		CAPACIDAD PARA APRENDER			Total
		Bueno	Alto		
COMPRESION DE SENTIMIENTO	Mejorar Comprensión	3	2	5	
	Adecuada	5	5	10	
	Excelente	3	0	3	
Total		11	7	18	

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 57. Se observa que 21.1 docentes en la dimensión de comprensión de sentimiento es adecuado y en su competencia de capacidad para aprender 5 y 5 están en un nivel alto y bueno. Mientras que 5 individuos deben mejorar su comprensión.

Tabla 58. Resultados de la competencia de capacidad para aprender y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión. Regulación emocional

Tabla cruzada REGULACION EMOCIONAL*CAPACIDAD PARA APRENDER					
Recuento		CAPACIDAD PARA APRENDER			Total
		Bueno	Alto		
REGULACION EMOCIONAL	Mejorar	1	1	2	
	Adecuada	7	5	12	
	Excelente	3	1	4	
Total		11	7	18	

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 58. Se observa que 21.2 docentes en la dimensión de regulación emocional es adecuado y en su competencia de capacidad para aprender 7 de ellos están en un puntaje bueno y 5 en un puntaje alto. Sin embargo 2 individuos deben mejorar ante su regulación emocional, pero ante su competencia tiene puntajes altos y buenos.

Tabla 59. Resultados de la competencia de colaboración y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión Percepción emocional

Recuento		COLABORACION			Total
		Mínimo Necesario	Bueno	Alto	
PERCEPCION EMOCIONAL	Poca	0	3	1	4
	Adecuada	3	8	2	13
	Demasiada	0	0	1	1
Total		3	11	4	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 59. Muestra que 8 de los Docentes del Gimnasio “Nueva América” tienen una adecuada percepción emocional y por ende la competencia de Colaboración es buena, por otro lado 3 de los docentes tienen poca percepción emocional y su competencia es buena.

Tabla 60. Resultados de la competencia de colaboración y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión Percepción Emocional

Recuento		COLABORACION			Total
		Mínimo Necesario	Bueno	Alto	
REGULACION EMOCIONAL	Mejorar	0	1	1	2
	Adecuada	2	7	3	12
	Excelente	1	3	0	4
Total		3	11	4	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 60. Se observa que 7 de los Docentes del Gimnasio “Nueva América” tienen una adecuada Regulación emocional y por ende la competencia de Colaboración es buena, por otro lado 1 de los docentes tiene poca regulación emocional y su competencia es alta.

Tabla 61. Resultados de la competencia de colaboración y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión Percepción Emocional

Recuento		COLABORACION			Total
		Mínimo Necesario	Bueno	Alto	
COMPRESION DE SENTIMIENTO	Mejorar Comprensión	0	4	1	5
	Adecuada	3	4	3	10
	Excelente	0	3	0	3
Total		3	11	4	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 61. Se observa que 4 de los Docentes del Gimnasio “Nueva América” tienen una adecuada Comprensión de Sentimiento y por ende la competencia de Colaboración es buena, por otro lado 4 de los docentes tienen poca Comprensión de Sentimiento y su competencia es buena.

Tabla 62. Resultados de la competencia de innovación del conocimiento y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión percepción emocional.

Tabla cruzada PERCEPCION EMOCIONAL*INNOVACION DEL CONOCIMIENTO					
Recuento		INNOVACION DEL CONOCIMIENTO			Total
		Mínimo Necesario	Bueno	Alto	
PERCEPCION EMOCIONAL	Poca	2	0	2	4
	Adecuada	3	8	2	13
	Demasiada	0	1	0	1
Total		5	9	4	18

Fuente: Los Autores

Nota: La tabla 62. Se observa que 13 de los Docentes del Gimnasio “Nueva América” tienen una adecuada Percepción Emocional y por ende la competencia de Innovación del Conocimiento está en el índice necesario que exige la Institución, por otro lado 2 de los docentes tienen poca Percepción Emocional y su competencia está en el punto mínimo que se requiere.

Tabla 63. Resultados de la competencia de innovación del conocimiento y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión Comprensión de sentimiento

Tabla cruzada COMPRESION DE SENTIMIENTO*INNOVACION DEL CONOCIMIENTO					
Recuento		INNOVACION DEL CONOCIMIENTO			Total
		Mínimo Necesario	Bueno	Alto	
COMPRESION DE SENTIMIENTO	Mejorar Comprensión	1	3	1	5
	Adecuada	3	5	2	10
	Excelente	1	1	1	3
Total		5	9	4	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 63. Se observa que 10 de los Docentes del Gimnasio “Nueva América” tienen una adecuada Comprensión de Sentimiento y por ende la competencia de Innovación del Conocimiento está en el índice necesario que sitúa la Institución, por otro lado 3 de los docentes tienen poca Comprensión de sentimiento y su competencia es buena.

Tabla 64. Resultados de la competencia de Innovación del conocimiento y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión Regulación emocional

Tabla cruzada REGULACION EMOCIONAL*INNOVACION DEL CONOCIMIENTO						
Recuento		INNOVACION DEL CONOCIMIENTO			Total	
		Mínimo Necesario	Bueno	Alto		
REGULACION EMOCIONAL	Mejorar	1	1	0	2	
	Adecuada	3	5	4	12	
	Excelente	1	3	0	4	
Total		5	9	4	18	

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 64. Se observa que 12 de los Docentes del Gimnasio “Nueva América” tienen una adecuada Regulación Emocional y por ende la competencia de Innovación del Conocimiento está en el índice necesario que sitúa la Institución, por otro lado 2 de los docentes tienen poca Regulación emocional y su competencia está entre el mínimo y medio puntaje necesario.

Tabla 65. Resultados de la competencia de Trabajo en Equipo y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión Percepción Emocional.

Tabla cruzada PERCEPCION EMOCIONAL*TRABAJO EN EQUIPO						
Recuento		TRABAJO EN EQUIPO			Total	
		Mínimo Necesario	Bueno	Alto		
PERCEPCION EMOCIONAL	Poca	0	4	0	4	
	Adecuada	5	7	1	13	
	Demasiada	0	1	0	1	
Total		5	12	1	18	

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 65. Se observa que 13 de los Docentes del Gimnasio “Nueva América” tienen una adecuada Percepción Emocional y por ende la competencia de Trabajo en Equipo está en el índice necesario que sitúa la Institución, por otro lado 4 de los docentes tienen poca Percepción emocional y su competencia está es buena.

Tabla 66. Resultados de la competencia de trabajo en equipo y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión Comprensión de sentimiento

Tabla cruzada COMPRENSION DE SENTIMIENTO*TRABAJO EN EQUIPO					
Recuento		TRABAJO EN EQUIPO			Total
		Mínimo Necesario	Bueno	Alto	
COMPRENSION DE SENTIMIENTO	Mejorar Comprensión	0	4	1	5
	Adecuada	4	6	0	10
	Excelente	1	2	0	3
Total		5	12	1	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 66. Se observa que 10 de los Docentes del Gimnasio “Nueva América” tienen una adecuada Comprensión de Sentimiento y por ende la competencia de Trabajo en Equipo está en el índice necesario que sitúa la Institución, por otro lado 5 de los docentes tienen que mejorar su Comprensión de Sentimiento, pero su competencia de trabajo en equipo está entre índices buenos y altos.

Tabla 67. Resultados de la competencia de Trabajo en Equipo y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión Regulación Emocional

Tabla cruzada REGULACION EMOCIONAL*TRABAJO EN EQUIPO					
Recuento		TRABAJO EN EQUIPO			Total
		Mínimo Necesario	Bueno	Alto	
REGULACION EMOCIONAL	Mejorar	0	2	0	2
	Adecuada	3	8	1	12
	Excelente	2	2	0	4
Total		5	12	1	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 67. Se observa que 12 de los Docentes del Gimnasio “Nueva América” tienen una adecuada Regulación Emocional y por ende la competencia de Trabajo en Equipo está en el índice necesario que sitúa la Institución, mientras que 2 de los docentes tienen que mejorar su Regulación Emocional, pero su competencia de trabajo en equipo se sitúa en un puntaje bueno.

Tabla 68. Resultados de la competencia de calidad de trabajo y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión Percepción emocional

Tabla cruzada PERCEPCION EMOCIONAL*CALIDAD DE TRABAJO				
Recuento				
		CALIDAD DE TRABAJO		Total
		Bueno	Alto	
PERCEPCION EMOCIONAL	Poca	3	1	4
	Adecuada	5	8	13
	Demasiada	0	1	1
Total		8	10	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 68. Se observa que 13 de los Docentes del Gimnasio “Nueva América” tienen una adecuada percepción y por ende la competencia de Calidad de Trabajo se encuentra en un alto índice, mientras que 4 de los docentes prestan poca atención a sus emociones.

Tabla 69. Resultados de la competencia de calidad de trabajo y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión: Comprensión de sentimiento

Tabla cruzada COMPRESION DE SENTIMIENTO*CALIDAD DE TRABAJO				
Recuento				
		CALIDAD DE TRABAJO		Total
		Bueno	Alto	
COMPRESION DE SENTIMIENTO	Mejorar Comprensión	1	4	5
	Adecuada	4	6	10
	Excelente	3	0	3
Total		8	10	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 69. Se observa que 10 de los Docentes del Gimnasio “Nueva América” tienen una adecuada Comprensión de Sentimiento y por ende la competencia de Calidad de Trabajo está en el índice necesario que sitúa la Institución, mientras que 4 de los docentes tienen que mejorar su Comprensión de Sentimiento, pero su competencia de trabajo en equipo se sitúa en un puntaje alto.

Tabla 70. Resultados de la competencia de calidad de trabajo y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión: Regulación emocional

Tabla cruzada REGULACION EMOCIONAL*CALIDAD DE TRABAJO					
Recuento		CALIDAD DE TRABAJO			Total
		Bueno	Alto		
REGULACION EMOCIONAL	Mejorar	1	1	2	
	Adecuada	4	8	12	
	Excelente	3	1	4	
Total		8	10	18	

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 70. Se observa que 12 de los Docentes del Gimnasio “Nueva América” tienen una adecuada Regulación Emocional y por ende la competencia de Calidad de Trabajo está en el índice necesario que sitúa la Institución, mientras que 2 de los docentes tienen que mejorar su Comprensión de Sentimiento, pero su competencia de trabajo en equipo se sitúa en un puntaje medio y alto.

Tabla 71. Resultados de la competencia de compromiso y disciplina y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión: Percepción emocional

Tabla cruzada PERCEPCION EMOCIONAL*COMPROMISO Y DICIPLINA					
Recuento		COMPROMISO Y DICIPLINA			Total
		Mínimo Necesario	Bueno	Alto	
PERCEPCION EMOCIONAL	Poca	0	4	0	4
	Adecuada	1	9	3	13
	Demasiada	0	0	1	1
Total		1	13	4	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 71. Se observa que 13 de los Docentes del Gimnasio “Nueva América” tienen una adecuada Percepción Emocional y por ende la competencia de Compromiso y Disciplina está en el índice necesario que sitúa la Institución, mientras que 4 de los docentes tienen poca percepción Emocional, pero su competencia de Compromiso y Disciplina se sitúa en un puntaje medio.

Tabla 72. Resultados de la competencia de compromiso y Disciplina y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión: Comprensión de sentimiento

Tabla cruzada COMPRESION DE SENTIMIENTO*COMPROMISO Y DICIPLINA						
Recuento		COMPROMISO Y DICIPLINA			Total	
		Mínimo Necesario	Bueno	Alto		
COMPRESION DE SENTIMIENTO	Mejorar Comprensión	0	3	2	5	
	Adecuada	1	7	2	10	
	Excelente	0	3	0	3	
Total		1	13	4	18	

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 72. Se observa que 10 de los Docentes del Gimnasio “Nueva América” tienen una adecuada Comprensión de Sentimiento y por ende la competencia de Compromiso y Disciplina está en el índice necesario que sitúa la Institución, mientras que 5 de los docentes tienen que mejorar su Comprensión de Sentimiento, pero su competencia de Compromiso y Disciplina se sitúa en un puntaje medio y alto.

Tabla 73. Resultados de la competencia de compromiso y disciplina y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión: Regulación emocional

Tabla cruzada REGULACION EMOCIONAL*COMPROMISO Y DICIPLINA						
Recuento		COMPROMISO Y DICIPLINA			Total	
		Mínimo Necesario	Bueno	Alto		
REGULACION EMOCIONAL	Mejorar	0	1	1	2	
	Adecuada	0	9	3	12	
	Excelente	1	3	0	4	
Total		1	13	4	18	

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 73. Se observa que 12 de los Docentes del Gimnasio “Nueva América” tienen una adecuada Regulación Emocional y por ende la competencia de Compromiso y Disciplina está en el índice medio y alto que sitúa la Institución, mientras que 2 de los docentes tienen que mejorar su Regulación Emocional, pero su competencia de Compromiso y Disciplina se sitúa en un puntaje medio y alto.

Tabla 74. Resultados del Total de Evaluación de Desempeño y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión: Percepción Emocional

Tabla cruzada PERCEPCION EMOCIONAL*TOTAL EVALUACION DESEMPEÑO				
Recuento		TOTAL EVALUACION DESEMPEÑO		Total
		Satisfactorio	Insatisfactorio	
PERCEPCION EMOCIONAL	Poca	2	2	4
	Adecuada	10	3	13
	Demasiada	1	0	1
Total		13	5	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 74. Se observa que 10 de los docentes del Gimnasio “Nueva América” tienen una adecuada percepción, lo cual es satisfactorio para la Institución y son cuatro docentes los que cuentan con poca percepción emocional.

Tabla 75. Resultados del total de evaluación de desempeño y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión: Comprensión de Sentimiento

Tabla cruzada COMPRENSION DE SENTIMIENTO*TOTAL EVALUACION DESEMPEÑO				
Recuento		TOTAL EVALUACION DESEMPEÑO		Total
		Satisfactorio	Insatisfactorio	
COMPRENSION DE SENTIMIENTO	Mejorar Comprensión	4	1	5
	Adecuada	7	3	10
	Excelente	2	1	3
Total		13	5	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 75. Se evidencia que 7 de los docentes del Gimnasio “Nueva América” tienen una Comprensión de sentimiento, lo cual es satisfactorio para la Institución, mientras que 3 docentes tienen una buena comprensión de sentimiento, pero el resultado de la evaluación de desempeño ha sido baja, y son cuatro docentes los que cuentan con poca percepción de sentimiento y un alto puntaje en la Evaluación de Desempeño.

Tabla 76. Resultados del total de evaluación de desempeño y Cuestionario de Inteligencia Emocional, por cada dimensión: Regulación Emocional

Tabla cruzada REGULACION EMOCIONAL*TOTAL EVALUACION DESEMPEÑO				
Recuento		TOTAL EVALUACION DESEMPEÑO		Total
		Satisfactorio	Insatisfactorio	
REGULACION EMOCIONAL	Mejorar	1	1	2
	Adecuada	10	2	12
	Excelente	2	2	4
Total		13	5	18

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 76. Se observa que 10 de los docentes del Gimnasio “Nueva América” tienen una adecuada Regulación Emocional, lo cual es satisfactorio para la Institución, mientras que 2 de los docentes tienen una buena comprensión de sentimiento, pero el resultado de la evaluación de desempeño es bajo, y es uno de los docentes el que cuenta con poca Regulación Emocional y un alto puntaje en la Evaluación de Desempeño.

Las siguientes Tablas son de tipo Correlacional y análisis estadístico de Spearman, donde se observa las tres dimensiones de Inteligencia Emocional correlacionados con Desempeño Laboral.

Tabla 77. Correlaciones entre inteligencia emocional y desempeño laboral

		Correlaciones													
		PERCEPCION N EMOCIONAL	COMPRESIO N DE SENTIMIE TO	REGULACION N EMOCIONAL	COMUNICACION	LIDERAZGO	MOTIVACION, DINAMISMO Y ENERGIA	ORDEN, CLARIDAD Y LIMPIEZA	TOTAL EVALUACION DESEMPEÑO	COMPROMISO Y DISCIPLINA	CALIDAD DE TRABAJO	TRABAJO EN EQUIPO	CAPACIDAD PARA APRENDER	INNOVACION DEL CONOCIMIE TO	COLABORACION
PERCEPCION EMOCIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	-.558*	-.096	.056	.103	.231	-.179	-.290	.336	.371	-.172	.491*	-.014	.007
	Sig. (bilateral)	.	.016	.703	.825	.685	.356	.477	.243	.173	.129	.495	.039	.955	.979
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
COMPRESION DE SENTIMIENTO	Coefficiente de correlación	-.558*	1,000	.482*	-.196	-.331	-.102	.210	.10	-.295*	-.480*	-.389	-.196	-.021	-.125
	Sig. (bilateral)	.016	.	.043	.436	.180	.887	.402	.674	.235	.044	.110	.436	.933	.822
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
REGULACION EMOCIONAL	Coefficiente de correlación	-.096	.482*	1,000	-.185	.030	.061	.030	.115	-.451	-.233	-.300	-.158	.005	-.334
	Sig. (bilateral)	.703	.043	.	.463	.905	.810	.905	.650	.060	.352	.227	.531	.983	.175
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
COMUNICACION	Coefficiente de correlación	.056	-.196	-.185	1,000	.525*	.468*	.373	-.495*	.420	.714**	.093	.065	.215	.303
	Sig. (bilateral)	.825	.436	.463	.	.025	.050	.127	.037	.082	.001	.714	.798	.391	.222
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	.103	-.331	.030	.525*	1,000	.642**	.243	-.534*	.465	.710**	.439	.117	.259	.574*
	Sig. (bilateral)	.685	.180	.905	.025	.	.004	.331	.023	.052	.001	.088	.645	.300	.013
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
MOTIVACION, DINAMISMO Y ENERGIA	Coefficiente de correlación	.231	-.102	.061	.468*	.642**	1,000	.099	-.667**	.251	.707**	.113	.288	.221	.511*
	Sig. (bilateral)	.356	.887	.810	.050	.004	.	.696	.003	.316	.001	.656	.246	.378	.030
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
ORDEN, CLARIDAD Y LIMPIEZA	Coefficiente de correlación	-.179	.210	.030	.373	.243	.099	1,000	-.368	.310	.286	.220	.525*	.374	.344
	Sig. (bilateral)	.477	.402	.905	.127	.331	.696	.	.133	.211	.249	.380	.025	.126	.162
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
TOTAL EVALUACION DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	-.290	.107	.115	-.495*	-.534*	-.667**	1,000	-.442	-.693**	-.202	-.495*	-.481*	-.453	
	Sig. (bilateral)	.243	.674	.650	.037	.023	.003	.133	.	.066	.001	.421	.037	.043	.059
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
COMPROMISO Y DISCIPLINA	Coefficiente de correlación	.336	-.295*	-.451	.420	.465	.251	.310	1,000	.523*	.537*	.420	.355	.686**	
	Sig. (bilateral)	.173	.235	.060	.082	.052	.316	.211	.066	.	.026	.021	.082	.148	.002
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
CALIDAD DE TRABAJO	Coefficiente de correlación	.371	-.480*	-.233	.714**	.710**	.707**	.286	-.693**	.523*	1,000	.247	.484*	.246	.445
	Sig. (bilateral)	.129	.044	.352	.001	.001	.001	.249	.001	.026	.	.322	.042	.325	.064
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
TRABAJO EN EQUIPO	Coefficiente de correlación	-.172	-.389	-.300	.093	.439	.113	.220	-.202	.537*	.247	1,000	.146	.389	.563*
	Sig. (bilateral)	.495	.110	.227	.714	.068	.656	.380	.421	.021	.322	.	.563	.111	.015
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
CAPACIDAD PARA APRENDER	Coefficiente de correlación	.491*	-.196	-.158	.065	.117	.288	.525*	-.495*	.420	.484*	.146	1,000	.239	.303
	Sig. (bilateral)	.039	.436	.531	.798	.645	.246	.025	.037	.082	.042	.563	.	.340	.222
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
INNOVACION DEL CONOCIMIENTO	Coefficiente de correlación	-.014	-.021	.005	.215	.259	.221	.374	-.481*	.355	.246	.389	.239	1,000	.389
	Sig. (bilateral)	.955	.933	.983	.391	.300	.378	.126	.043	.148	.325	.111	.340	.	.110
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
COLABORACION	Coefficiente de correlación	.007	-.125	-.334	.303	.574*	.511*	.344	-.453	.686**	.445	.563*	.303	.389	1,000
	Sig. (bilateral)	.979	.822	.175	.222	.013	.030	.162	.059	.002	.064	.015	.222	.110	.
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).
 **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Los Autores

Nota: La tabla 77. La matriz de correlación de spearman, en ella se puede evidencia lo siguiente: Se presentan correlaciones muy bajas (0- 0.2), donde existe correlaciones inversas y directamente proporcionales, sin embargo, se encuentran 3 correlaciones que se aproxima a 0.5 lo cual indica una correlación moderada entre Percepción Emocional y Capacidad para aprender (positiva) Compresión de Sentimiento y Calidad de trabajo (negativa) Regulación Emocional y Compromiso y Disciplina (negativa).

Tabla 78. Percepción emocional con factores de desempeño laboral

		Correlaciones												
		PERCEPCION EMOCIONAL	COMUNICACION	LIDERAZGO	MOTIVACION, DINAMISMO Y ENERGIA	ORDEN, CLARIDAD Y LIMPIEZA	CAPACIDAD PARA APRENDER	COLABORACION	INNOVACION DEL CONOCIMIENTO	TRABAJO EN EQUIPO	CALIDAD DE TRABAJO	COMPROMISO Y DISCIPLINA	TOTAL EVALUACION DESEMPEÑO	
Rho de Spearman	PERCEPCION EMOCIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,056	,103	,231	-,179	,491*	,007	-,014	-,172	,371	,336	-,290
		Sig. (bilateral)	.	,825	,685	,356	,477	,039	,979	,955	,495	,129	,173	,243
		N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	COMUNICACION	Coefficiente de correlación	,056	1,000	,525*	,468*	,373	,065	,303	,215	,093	,714**	,420	-,495*
		Sig. (bilateral)	,825	.	,025	,050	,127	,798	,222	,391	,714	,001	,082	,037
		N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	,103	,525*	1,000	,642**	,243	,117	,574*	,259	,439	,710**	,465	-,534*
		Sig. (bilateral)	,685	,025	.	,004	,331	,645	,013	,300	,068	,001	,052	,023
		N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	MOTIVACION, DINAMISMO Y ENERGIA	Coefficiente de correlación	,231	,468*	,642**	1,000	,099	,288	,511*	,221	,113	,707**	,251	-,667**
		Sig. (bilateral)	,356	,050	,004	.	,696	,246	,030	,378	,656	,001	,316	,003
		N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	ORDEN, CLARIDAD Y LIMPIEZA	Coefficiente de correlación	-,179	,373	,243	,099	1,000	,525*	,344	,374	,220	,286	,310	-,368
		Sig. (bilateral)	,477	,127	,331	,696	.	,025	,162	,126	,380	,249	,211	,133
		N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	CAPACIDAD PARA APRENDER	Coefficiente de correlación	,491*	,065	,117	,288	,525*	1,000	,303	,239	,146	,484*	,420	-,495*
		Sig. (bilateral)	,039	,798	,645	,246	,025	.	,222	,340	,563	,042	,082	,037
		N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	COLABORACION	Coefficiente de correlación	,007	,303	,574*	,511*	,344	,303	1,000	,389	,563*	,445	,686**	-,453
		Sig. (bilateral)	,979	,222	,013	,030	,162	,222	.	,110	,015	,064	,002	,059
		N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	INNOVACION DEL CONOCIMIENTO	Coefficiente de correlación	-,014	,215	,259	,221	,374	,239	,389	1,000	,389	,246	,355	-,481*
		Sig. (bilateral)	,955	,391	,300	,378	,126	,340	,110	.	,111	,325	,148	,043
		N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	TRABAJO EN EQUIPO	Coefficiente de correlación	-,172	,093	,439	,113	,220	,146	,563*	,389	1,000	,247	,537*	-,202
		Sig. (bilateral)	,495	,714	,068	,656	,380	,563	,015	,111	.	,322	,021	,421
		N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	CALIDAD DE TRABAJO	Coefficiente de correlación	,371	,714**	,710**	,707**	,286	,484*	,445	,246	,247	1,000	,523*	-,693**
		Sig. (bilateral)	,129	,001	,001	,001	,249	,042	,064	,325	,322	.	,026	,001
		N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	COMPROMISO Y DISCIPLINA	Coefficiente de correlación	,336	,420	,465	,251	,310	,420	,686**	,355	,537*	,523*	1,000	-,442
		Sig. (bilateral)	,173	,082	,052	,316	,211	,082	,002	,148	,021	,026	.	,066
		N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	TOTAL EVALUACION DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	-,290	-,495*	-,534*	-,667**	-,368	-,495*	-,453	-,481*	-,202	-,693**	-,442	1,000
		Sig. (bilateral)	,243	,037	,023	,003	,133	,037	,059	,043	,421	,001	,066	.
		N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18

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

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

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 78. La matriz de Correlación de Spearman, en ella se puede evidenciar lo siguiente: existe una correlación positiva moderada de +0,39 entre Percepción Emocional y capacidad para aprender, lo cual quiere decir que las personas que prestan atención adecuadamente a sus emociones tienen mayor capacidad para aprender.

Tabla 79. Comprensión emocional con factores de desempeño laboral

		Correlaciones												
		COMPRESION DE SENTIMIENTO	COMUNICACION	LIDERAZGO	MOTIVACION, DINAMISMO Y ENERGIA	ORDEN, CLARIDAD Y LIMPIEZA	TOTAL EVALUACION DESEMPEÑO	COMPROMISO Y DISCIPLINA	CALIDAD DE TRABAJO	TRABAJO EN EQUIPO	CAPACIDAD PARA APRENDER	INNOVACION DEL CONOCIMIENTO	COLABORACION	
Rho de Spearman	COMPRESION DE SENTIMIENTO	Coefficiente de correlación	1,000	-,196	-,331	-,102	,210	,107	-,295	-,480	-,389	-,196	-,021	-,125
		Sig. (bilateral)	.	,436	,180	,687	,402	,674	,235	,044	,110	,436	,933	,622
		N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	COMUNICACION	Coefficiente de correlación	-,196	1,000	,525*	,468*	,373	-,495*	,420	,714**	,093	,065	,215	,303
		Sig. (bilateral)	,436	.	,025	,050	,127	,037	,082	,001	,714	,798	,391	,222
		N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	-,331	,525*	1,000	,642**	,243	-,534*	,465	,710**	,439	,117	,259	,574*
		Sig. (bilateral)	,180	,025	.	,004	,331	,023	,052	,001	,068	,645	,300	,013
		N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	MOTIVACION, DINAMISMO Y ENERGIA	Coefficiente de correlación	-,102	,468*	,642**	1,000	,099	-,667**	,251	,707**	,113	,288	,221	,511*
		Sig. (bilateral)	,687	,050	,004	.	,696	,003	,316	,001	,656	,246	,378	,030
		N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	ORDEN, CLARIDAD Y LIMPIEZA	Coefficiente de correlación	,210	,373	,243	,099	1,000	-,368	,310	,286	,220	,525*	,374	,344
		Sig. (bilateral)	,402	,127	,331	,696	.	,133	,211	,249	,380	,025	,126	,162
		N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	TOTAL EVALUACION DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	,107	-,495*	-,534*	-,667**	-,368	1,000	-,442	-,693**	-,202	-,495*	-,481*	-,453
		Sig. (bilateral)	,674	,037	,023	,003	,133	.	,086	,001	,421	,037	,043	,059
		N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
COMPROMISO Y DISCIPLINA	Coefficiente de correlación	-,295	,420	,465	,251	,310	-,442	1,000	,523*	,537*	,420	,355	,686**	
	Sig. (bilateral)	,235	,082	,052	,316	,211	,066	.	,026	,021	,082	,148	,002	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
CALIDAD DE TRABAJO	Coefficiente de correlación	-,480*	,714**	,710**	,707**	,286	-,693**	,523*	1,000	,247	,484*	,246	,445	
	Sig. (bilateral)	,044	,001	,001	,001	,249	,001	,026	.	,322	,042	,325	,064	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
TRABAJO EN EQUIPO	Coefficiente de correlación	-,389	,093	,439	,113	,220	-,202	,537*	,247	1,000	,146	,389	,563*	
	Sig. (bilateral)	,110	,714	,068	,656	,380	,421	,021	,322	.	,563	,111	,015	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
CAPACIDAD PARA APRENDER	Coefficiente de correlación	-,196	,065	,117	,288	,525*	-,495*	,420	,484*	,146	1,000	,239	,303	
	Sig. (bilateral)	,436	,798	,645	,246	,025	,037	,082	,042	,563	.	,340	,222	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
INNOVACION DEL CONOCIMIENTO	Coefficiente de correlación	-,021	,215	,259	,221	,374	-,481*	,355	,246	,389	,239	1,000	,389	
	Sig. (bilateral)	,933	,391	,300	,378	,126	,043	,148	,325	,111	,340	.	,110	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
COLABORACION	Coefficiente de correlación	-,125	,303	,574*	,511*	,344	-,453	,686**	,445	,563*	,303	,389	1,000	
	Sig. (bilateral)	,622	,222	,013	,030	,162	,059	,002	,064	,015	,222	,110	.	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18

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

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

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 79. Existe una correlación negativa moderada de -0,44. Entre comprensión de sentimiento y la calidad del trabajo, lo cual quiere decir que las personas que comprenden adecuadamente sus sentimientos tienden a tener bajo puntaje en la calidad de trabajo.

Tabla 80. Regulación emocional con factores de desempeño laboral

			Correlaciones											
			REGULACION EMOCIONAL	COMUNICACION	LIDERAZGO	MOTIVACION, DINAMISMO Y ENERGIA	ORDEN, CLARIDAD Y LIMPIEZA	TOTAL EVALUACION DESEMPEÑO	COMPROMISO Y DISCIPLINA	CALIDAD DE TRABAJO	TRABAJO EN EQUIPO	CAPACIDAD PARA APRENDER	INNOVACION DEL CONOCIMIENTO	COLABORACION
Rho de Spearman	REGULACION EMOCIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	-.185	.030	.061	.030	.115	-.451	-.233	-.300	-.158	.005	-.334
		Sig. (bilateral)	.	.463	.905	.810	.905	.650	.060	.352	.227	.531	.983	.175
		N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	COMUNICACION	Coefficiente de correlación	-.185	1,000	.525*	.468*	.373	-.495*	.420	.714**	.093	.065	.215	.303
		Sig. (bilateral)	.463	.	.025	.050	.127	.037	.082	.001	.714	.798	.391	.222
		N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	.030	.525*	1,000	.642**	.243	-.534*	.465	.710**	.439	.117	.259	.574*
		Sig. (bilateral)	.905	.025	.	.004	.331	.023	.052	.001	.068	.645	.300	.013
		N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	MOTIVACION, DINAMISMO Y ENERGIA	Coefficiente de correlación	.061	.468*	.642**	1,000	.099	-.667**	.251	.707**	.113	.288	.221	.511*
		Sig. (bilateral)	.810	.050	.004	.	.696	.003	.316	.001	.656	.246	.378	.030
		N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	ORDEN, CLARIDAD Y LIMPIEZA	Coefficiente de correlación	.030	.373	.243	.099	1,000	-.368	.310	.286	.220	.525*	.374	.344
		Sig. (bilateral)	.905	.127	.331	.696	.	.133	.211	.249	.380	.025	.126	.162
		N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	TOTAL EVALUACION DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	.115	-.495*	-.534*	-.667**	-.368	1,000	-.442	-.693**	-.202	-.495*	-.481*	-.453
		Sig. (bilateral)	.650	.037	.023	.003	.133	.	.066	.001	.421	.037	.043	.059
		N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
COMPROMISO Y DISCIPLINA	Coefficiente de correlación	-.451	.420	.465	.251	.310	-.442	1,000	.523*	.537*	.420	.355	.686**	
	Sig. (bilateral)	.060	.082	.052	.316	.211	.066	.	.026	.021	.082	.148	.002	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
CALIDAD DE TRABAJO	Coefficiente de correlación	-.233	.714**	.710**	.707**	.286	-.693**	.523*	1,000	.247	.484*	.246	.445	
	Sig. (bilateral)	.352	.001	.001	.001	.249	.001	.026	.	.322	.042	.325	.064	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
TRABAJO EN EQUIPO	Coefficiente de correlación	-.300	.093	.439	.113	.220	-.202	.537*	.247	1,000	.146	.389	.563*	
	Sig. (bilateral)	.227	.714	.068	.656	.380	.421	.021	.322	.	.563	.111	.015	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
CAPACIDAD PARA APRENDER	Coefficiente de correlación	-.158	.065	.117	.288	.525*	-.495*	.420	.484*	.146	1,000	.239	.303	
	Sig. (bilateral)	.531	.798	.645	.246	.025	.037	.082	.042	.563	.	.340	.222	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
INNOVACION DEL CONOCIMIENTO	Coefficiente de correlación	.005	.215	.259	.221	.374	-.481*	.365	.246	.389	.239	1,000	.389	
	Sig. (bilateral)	.983	.391	.300	.378	.126	.043	.148	.325	.111	.340	.	.110	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
COLABORACION	Coefficiente de correlación	-.334	.303	.574*	.511*	.344	-.453	.686**	.445	.563*	.303	.389	1,000	
	Sig. (bilateral)	.175	.222	.013	.030	.162	.059	.002	.064	.015	.222	.110	.	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18

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

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

Fuente: Los Autores

Nota: En la tabla 80. Existe una correlación negativa moderada de -0,60 entre regulación de sentimiento y compromiso y disciplina, lo cual quiere decir que las personas que regulan sus sentimientos adecuadamente tienden a tener un bajo puntaje en la competencia de compromiso y disciplina.

9. DISCUSIÓN

En la presente investigación tiene como objetivo principal describir la posible relación entre IE y desempeño laboral, por medio del Test Trait Meta Mood Scale 24 y la evaluación de desempeño por competencias del Gimnasio “Nueva América” se identifica que los docentes del Gimnasio “Nueva América” tienen una adecuada inteligencia emocional con un 72% en la categoría Percepción Emocional lo que significa que tienen una habilidad que ayuda a identificar las emociones propias y las de las demás personas, en la categoría comprensión de sentimiento con un 56% los docentes pueden reconocer e identificar el tipo de emoción que presenta y la tercera categoría regulación emocional con un 67% lo que significa que tienen la habilidad de controlar sus emociones y sentimientos y así mismo reflexionar sobre ellos, haciendo que el individuo pueda aumentar las emociones positivas, por otro lado los resultados obtenidos acerca de la evaluación de desempeño laboral fueron satisfactorios ya que el 72% de los Docentes del Gimnasio “Nueva América” tienen puntajes satisfactorios de acuerdo a los estándares que plantea la institución, sin embargo no existe una relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño laboral.

Retomando a Frederickson, (2001, citado en Bracket, Fernández & Palomera, 2017), los docentes son conscientes de sus propias emociones en el ámbito educativo, pero su profesión es considerada una de las más estresantes, pues no solamente debe tener la habilidad de controlar sus propias emociones sino también las de sus alumnos y en ocasiones, la de los padres de familia, compañeros y directivos de la Institución; las emociones negativas que invaden a estos individuos pueden generar factores de ansiedad y bajo procesamiento de información, mientras que cuando presentan emociones positivas crece la capacidad de aprendizaje, de solución de problemas e innovación de ideas, lo que generaría sus propio bienestar y también el de sus

alumnos, puesto que puede brindar una mejora en la calidad de estudio y crecimiento profesional, lo cual evidencia que se está de acuerdo con este autor frente a los docentes y su relación directa con su inteligencia emocional.

Según Alles (2004) la capacidad para aprender es una competencia que se debe tener en cuenta para las evaluaciones de desempeño, ya que ayuda al individuo a incorporar información y obtener nuevos conocimientos fácilmente, además propone nuevas ideas a la organización que aportan las mejoras de la misma.

Según Bisquerra (2017) la percepción emocional hace que las emociones sean identificadas y expresadas adecuadamente, además de tener la habilidad de diferenciar el tipo de emociones que los demás tienen.

Por consiguiente a lo anterior, la relación que se encontró en la presente investigación se trata de una correlación positiva entre percepción emocional (IE) y capacidad para aprender (desempeño laboral), lo que significa que un alto nivel en Percepción puede influir positivamente en la capacidad para aprender.

A juicio de Cabello, et al. (2009) la Inteligencia Emocional es una habilidad que influye positivamente en las competencias que evalúan el desempeño laboral del individuo, desarrollando factores de adaptación, solución de problemas, calidad de trabajo y de relaciones interpersonales, esta relación es positiva entre IE y la evaluación de desempeño por competencias ha hecho que las Instituciones se interesen en crear estrategias para la formación emocional, puesto que los Docentes que desarrollan un alto IE puede brindar mejor Calidad de Trabajo en su ámbito Laboral.

La segunda correlación que se encontró fue entre Comprensión de Sentimiento y Calidad de Trabajo, lo cual evidencia un alto puntaje en Comprensión de Sentimiento, pero disminución

o influencia negativa en Calidad de Trabajo.

Según Alles (2004) la calidad de trabajo es una competencia que genera excelencia en las tareas y funciones a realizar, además de tener la capacidad de juicio y equilibrio para poder dar respuestas eficaces a las exigencias que la organización plantea. Un individuo que desarrolle esta competencia se verá en la obligación de ampliar sus conocimientos y aprendizajes y así mismo compartirlos al resto de sus compañeros y debe identificar la esencia de los problemas para poder resolver en pro de la organización.

A juicio de Fernández y Extremera (2005) la comprensión de sentimiento es la habilidad de identificar fácilmente las propias emociones y las de los demás, también reconocer las causas que generaron esas emociones negativas y las consecuencias que le pueden traer sino son reguladas adecuadamente.

En la tabla número 78. Comprensión de Sentimiento y Calidad de Trabajo: se evidencia una correlación negativa, lo que indica que a mayor Comprensión de sentimiento, menor Calidad de trabajo, significa que un individuo con esta relación debe generar un estado de conformidad y serenidad ya que puede entender sus emociones positivas y negativas, pero para lograr la comprensión se necesita de un proceso anticipatorio y reflexivo para entender las causas de sus sentimientos y/o angustias (Fernández & Extremera, 2005), mientras este individuo pasa por el proceso de interpretar sus emociones, deja de lado sus funciones y disminuye la calidad laboral y su equilibrio es inestable para poder aportar eficaz y eficientemente a la organización.

En la tercera y última correlación es entre Regulación Emocional y Compromiso y Disciplina, manifestando tener un alto puntaje en Regulación, pero haciendo que disminuya la competencia de Compromiso y Disciplina de los Docentes del Gimnasio “Nueva América”.

Según Alles (2004) compromiso y disciplina es la competencia en la que el individuo

hace propios las metas y objetivos de la organización. El individuo que posee esta competencia debe auxiliar las decisiones que se tomen para generar grandes mejoras en el cumplimiento de los objetivos de la organización, también prevenir los problemas que interfieran en el cumplimiento de los mismos y estar en constante control sobre las funciones que debe realizar.

A juicio de Mayer (2001), citado por García (2003) la regulación emocional significa mandar sobre sus propias emociones y es el conocimiento de las mismas que facilita el proceso de regulación, por medio de dos procesos auto reguladores, el primero es una tendencia positiva a involucrarse en desarrollos autoreguladores y el segundo es generar tácticas dirigidas a maniobrar nuestros propias emociones.

En la tabla de correlación número 79. Regulación Emocional-Compromiso y Disciplina: con una correlación negativa, se evidencia que la regulación de emociones puede afectar al desempeño laboral en la competencia de compromiso y disciplina, ya que un individuo con una adecuada regulación emocional puede ser consciente de las emociones, pero se necesita de un proceso completo para obtener un crecimiento intelectual y disciplinario, pues se enfrenta a situaciones negativas que debe ir controlando en pro de su beneficio y evitando factores como ansiedad o peor aún, la depresión (Fernández & Extremera, 2005) esta habilidad se debe saber manejar ya que una situación muy repetitiva o monótona puede generar conflictos con su compromiso y/o disciplina Laboral.

Es importante resaltar que los docentes del Gimnasio “Nueva América” obtuvieron una adecuada regulación, comprensión y percepción de sus emociones, por ende, muestran un satisfactorio desempeño laboral en algunos casos.

A partir de los altos puntajes en las tres dimensiones de Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral, las competencias básicas de aprendizajes, tomadas como competencias

evaluadas en el desempeño laboral como habilidades y /o capacidades, deben ir unidas con las habilidades emocionales, ya que

...siguiendo estos criterios, podemos incluir las competencias emocionales dentro de las competencias básicas para la vida, ya que como hemos visto, contribuyen a la consecución de resultados de alto valor personal y social, son aplicables en todos los ámbitos socioeducativos y facilitan la superación de obstáculos y la consecución de metas, mediante la facilitación de un adecuado funcionamiento” (Poeduvicky, Truene y Sperlazza, 2006 citado por Bracket, Fernández & Palomera, 2017 p. 446)

Uno de los objetivos específicos pretende describir la posible relación entre la IE con relación a las variables sociodemográficas, se observó en la tablas cruzadas que la dimensión de percepción emocional, comprensión de sentimiento y regulación emocional tienen una relación no significativa pero importante con sexo, edad, estado civil, estrato, número de hijos, tiempo de experiencia, numero cursos y grados, sin embargo se encuentra en la población los siguientes resultados:

En la información cruzada género vs IE muestra que el 78% de los hombres tienen mayor capacidad de recibir e interiorizan mejor sus emociones, en la tabla 22. Género - Comprensión de Sentimientos: se evidencia que el 88% (8) de las mujeres tienen mayor comprensión emocional, en tabla número 23. Género- Regulación de las emociones: se evidencia que el 100%(9) de las mujeres tienen mayor capacidad para controlar sus conductas y emociones. Retomando la investigación que realizó López (2016) se demuestran que las mujeres son más inteligentes emocionalmente, puesto que los puntajes que obtuvieron por cada categoría: percepción emocional, regulación y comprensión, son superiores a los de los hombres; Este artículo afirma que en las dimensiones de Percepción y Regulación las mujeres son mejores emocionalmente, dado que pueden identificar y regular las emociones mismas y las de los demás, se puede afirmar que las mujeres en cuanto a la investigación realiza y la de López, son más inteligentes emocionalmente que los hombres, en cualquier contexto y más aún cuando son

madres ya que desarrollan la habilidad de identificar, regular y controlar sus emociones y conductas.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la edad- Percepción Emocional: se evidencia que el 88,8% (8) de los docentes entre 25-35 años de edad tienen una adecuada percepción, también en .Edad-Comprensión de Sentimiento: se observa que el 66,6% (6) de los docentes en el rango de edades de 25-35 años de edad tienen una adecuada comprensión de sentimiento y por último en edad-regulación emocional se analiza que el 88,8% (8) de los docentes se encuentran en la categoría de edad de 25-35 años demostrando que su regulación emocional es adecuada.; Relacionado con esta afirmación se encuentra Palomera, Gil y Bracket (2006) quienes realizaron un estudio entre IE con algunos datos sociodemográficos, encontrando que los docentes entre 22-30 años de edad tienen mejor inteligencia emocional frente a los docentes que tienen 31-51 años de edad, lo que comprueba que los profesores que tienen menor edad tienen mejor inteligencia emocional, demostrando en la presente investigación que los docentes del Gimnasio “Nueva América” presentan los mismos resultados que la investigación de Palomera con sus colaboradores.

Por otra parte, se obtiene estado civil- percepción emocional: se contempla que el 80% (8) de los docentes solteros tienen mejor percepción, en estado civil-comprensión de sentimiento: el 60% (6) de los solteros tienen una adecuada comprensión, y por último en estado civil-Regulación emocional el 80% (8) de los solteros tienen adecuada, contradiciendo un artículo de Gil, Guil, Serrano & Darán (2014) que demuestra que las personas casadas tienen mejor inteligencia emocional ya que los ambientes familiares generan el desarrollo de la IE, estimulando vínculos emocionales entre los miembros de la familia y mejorando la calidad y entrenamiento de la percepción, comprensión y regulación de las emociones.

En cuanto a estrato-percepción emocional: se percibe que el 84,6% (11) de los docentes de estrato 3 cuentan con una adecuada percepción, en estrato Civil- Comprensión de Sentimiento: se observa que el 63.3% (2) del estrato 2 tienen una adecuada comprensión, por otro lado el 69% (9) del estrato 3 cuenta con una adecuada comprensión y en estrato-Regulación Emocional: se encuentra que en 100% (11) de los docentes de estrato tres tienen un alto nivel en esta dimensión, al igual que el 100% (2) del estrato cuatro están en un adecuado nivel. Lo anterior puede afirmar que, entre menor estrato socioeconómico, mayor Inteligencia Emocional.

A partir de la tabla número 33. Número de Hijos -Percepción Emocional: se puede contemplar 100% (6) de los docentes que no tienen hijos tienen mejor percepción emocional, en la tabla 34. Número de Hijos-Comprensión de Sentimiento: el 83% (6) de las personas que no tienen hijos demuestran tener mayor porcentaje en esta dimensión y en la Tabla 35. Número de Hijos- Regulación Emocional: se observa que el 100% (10) de los docentes que están en la categoría de cero y dos hijos tienen mayor regulación emocional,, estos resultados contrastan que los Docentes que no tienen hijos tienen mayor Inteligencia Emocional que los Docentes que tienen Hijos; a lo que contradice el estudio realizado por Gil, Guil, Serrano & Larrán (2014) los individuos que tienen hijos desarrollan mejor IE, puesto que se vuelven más sensitivos a las señales emocionales o sentimentales de sus hijos y/o familiares, haciendo que desarrollen una mejor regulación y percepción emocional ante los conflictos que se presenten en la familia o en cualquier otro ámbito, beneficiando su bienestar personal.

En la tabla número 36. Tiempo experiencia- percepción emocional: se puede demostrar que el 89% (10) de los docentes que tienen experiencia entre 1 a 9 años tiene una adecuada percepción que los docentes de 10 a 43 años de experiencia, en la tabla 37. Tiempo experiencia-Comprensión de Sentimiento se observa que el 70% (8) de los docentes con 1 a 9 años de

experiencia cuentan con una adecuada comprensión de sentimiento al igual que con los Docentes de 10 a 43 años de experiencia, en la tabla 38. Tiempo de experiencia- regulación emocional: el 66.6% (12) de los docentes cumplen con una adecuada regulación emocional sin influir el tiempo de experiencia. A juicio de López (2016) se realizó un estudio donde se describió el nivel de inteligencia Emocional (Percepción, Comprensión y Regulación) vinculado con años de experiencia en docentes; el Grupo A es de menor experiencia y el Grupo D es de mayor experiencia, luego de los resultados obtenidos se evidenció que los Docentes del Grupo A tienen mejor Inteligencia Emocional que los del Grupo D, lo que significa que entre menos experiencia mayor inteligencia Emocional, evidencia que confirma los resultados de esta tesis, que los Docentes que tienen mayor tiempo de experiencia, menor es su habilidad en Inteligencia Emocional, pese a que los resultados en las dos investigaciones no son tan significativas.

Cabe resaltar que los resultados obtenidos no fueron de gran significancia, pero es de importancia los resultados encontrados de los docentes del Gimnasio “Nueva América”, ya que permite aportar a futuras investigaciones tanto en planes de mejora en esta organización u otras, un limitante de esta investigación es la alta tasa de rotación, lo que genera que la presente investigación no pueda profundizar más en el tema de IE , sin embargo se puede implementar un programa que permita capacitar a los docentes sobre sus emociones en el contexto educativo, en especial aquellos que obtengan puntajes bajos ante las categorías de percepción, regulación y comprensión emocional, ya que:

la habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud, la habilidad para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento; la habilidad para comprender emociones y el conocimiento emocional y la habilidad para regular las emociones promoviendo un crecimiento emocional e intelectual” (MAYER & SALOVEY, 1997, citado por Berrocal y Extremera, 2005 p .68).

El motivo de esta investigación fue concientizar a las organizaciones de la gran

importancia que tiene la inteligencia emocional en un individuo, a Juicio de Pereira (2012) toda organización debe velar por el bienestar físico y emocional de sus funcionarios para obtener un buen funcionamiento y un alto desempeño en el individuo, ya que un trabajador con un alto nivel de IE y desempeño laboral puede aportar al alcance de los objetivos de la empresa y brindar mejoras de calidad de trabajo ayudando a progresar en factores como adaptabilidad a los cambios y trabajo en equipo.

Finalmente, A nivel general podemos dar respuesta a la pregunta problema planteada :
¿Qué relación existe entre el nivel inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes del Gimnasio “Nueva América” a lo cual la IE y el desempeño laboral no se relaciona significativamente, sin embargo la percepción emocional de un individuo tiene una incidencia en la capacidad para aprender y de forma indirecta o directa la IE brinda la habilidad de comprender, regular y percibir las emociones en cualquier tipo de circunstancia y contexto, puesto que:

“...resalta la importancia de estas emociones, porque dado que las emociones son informativas por naturaleza, abrimos a estas va a incrementar nuestro conocimiento del mundo que nos rodea” (Mayer, 2000, citado por García, 2003).

10. CONCLUSIONES

En cuanto a la Correlación de las Variables Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral, se describe que, si existe una relación entre estas, pero no es tan significativa para lo que se deseaba encontrar; Las correlaciones más significativas en esta investigación encontradas fueron:

Comprensión de Sentimiento y Calidad de Trabajo lo cual quiere decir que los Docentes que comprenden adecuadamente sus sentimientos tienen dificultades en la competencia de Calidad de Trabajo, puesto que los individuos que entienden y prestan mucha atención a sus sentimientos durante su jornada laboral

Regulación Emocional y Compromiso y Disciplina evidencia que lo Docentes que tienen alto nivel regulación emocional, tienden a dejar a un lado su compromiso y disciplina laboral, puesto que regular la emoción personal y las ajenas implican espacios y estrategias de afrontamiento en cualquier momento laboral, dando menos importancia a los objetivos organizacionales, ya que se preocupan más por el bienestar propio y el de los demás, teniendo siempre una visión optimista de la situación.

En cuanto las variables sociodemográficas, no se encontraron mayor significancia, sin embargo se observaron datos sociodemográficos relacionados notablemente con Inteligencia Emocional; El género relacionado con la IE, muestra que las mujeres son más Inteligente emocionalmente que los hombres, por otra parte la variable edad- IE muestra que los docentes más jóvenes tienen mayor percepción y comprensión de las emociones, la variables estado civil- IE muestra que los solteros son emocionalmente más inteligentes al igual que los docentes que tienen menos experiencias laboral.

En cuanto a la evaluación de desempeño establecida por la institución y el modelo de habilidades de Salovey y Mayer no tendrían un nivel de representatividad alto ya que en los resultados no fueron de gran significancia, lo mismo que la diversidad de las variables sociodemográficas.

Finalmente, esta investigación no permitió encontrar relaciones significativas entre Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral de los Docentes del Gimnasio “Nueva América”, aportando a esta Organización planes de mejoramiento y estrategias que involucren la Inteligencia Emocional de sus Docentes para incrementar el Desempeño Laboral y la eficacia y eficiencia de los mismos y de la Institución; Por otro lado, este estudio contribuye para que los Psicólogos en cualquier campo laboral, utilicen la Inteligencia Emocional de Salovey y Mayer como una herramienta de resolución de conflictos y adaptación al medio en las diferentes Organizaciones no solo en ámbito laboral, sino también en el familiar, social y personal; porque los diferentes contextos y situaciones a los que los individuos se enfrentan deben requerir habilidades emocionales para poder manejar la desestabilidad en general.

11. RECOMENDACIONES

En base en los resultados de la investigación, se obtuvo una baja de tasa de Docentes que deben mejorar su Inteligencia Emocional según la prueba Trait –Meta Mood Scale (TMM-24). Por lo cual es necesario desarrollar estrategias que le permitan a aumentar su nivel de Inteligencia Emocional y evitar riesgos psicológicos que se pueden presentar al momento de enfrentarse a un conflicto.

Se recomienda a la Institución Implementar la prueba de TMM-24 con el fin de identificar los empleados que presentan bajos niveles de IE para generar estrategias que ayuden a mejorar esta habilidad, a su vez mantener el mismo nivel de IE de los empleados que tienen puntuaciones altas, estas estrategias pueden ser:

Acompañamiento y asesoramiento en situaciones estresantes o situaciones de frustrantes, para que el empleado aprenda a regular sus emociones adecuadamente.

Crear actividades de control ira, frustración y tristeza, para que no afecte sus funciones en la Institución.

Implementar ejercicios donde se enseñe a reconocer sus emociones, con el fin de que puedan identificar la emoción que les invade y así mismo, saber cómo controlarla y usarla en pro su beneficio.

Por último, crear programas o espacios donde los empleados puedan expresar las emociones negativas que lo agobian y, por ende, brindar apoyo de orientación.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2004). *Diccionario de Competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2005). *Desempeño por competencias. Evaluación 360°* (Segunda edición ed.). Buenos Aires : Granica.
- Araujo, M., & Leal, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas* (Segunda ed., Vol. 4). Venezuela: Universidad Rafael Belloso.
- Asnie Inteligencia Emocinal. (2015). *El tercer gran modelo de inteligencia emocional. Reuven Bar-ON*. Obtenido de ASNIE: <http://www.asnie.org/tercer-gran-modelo-inteligencia-emocional-reuven-bar-on>.
- Argoti, E., Martínez, J., & Guevara, L. (2015). *Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral*. *Ciencia & Salud*, 3(11), 41-46.
- Barragán, A.& Díaz (2001). *La retención de empleados eficientes: importancia estratégica de la fidelización de los empleados* (Vol. IV). *International Journal of Good Conscience*, 4 (2).
- Barragán, M. & Díaz, E (2007) *Administración del personal en el distrito capital, apoyo temático y marco normativo*. Primera Edición. Alcaldía Mayor de Bogotá. Bogotá, Colombia.
- Bolívar, A. (2001). *Los centros educativos como organizaciones que aprenden: una mirada crítica* (Vol. III). *Contexto Educativo-Revista Digital de Educación y Nuevas Tecnologías*.
- Brackett, M., Palomera, R., & Fernández-Berrocal, P. (2008). *La inteligencia emocional como*

- una competencia básica en la formación inicial de los docentes: algunas evidencias. *Revista electrónica de investigación psicoeducativa*, 15(6), 437-454.
- Bresó, E., Schaufeli, W. & Salanova, M.(2010). *Can a self-efficacy-based intervention decrease burnout, increase engagement, and enhance performance?* *Higher Education*. Vol 61,4. Recuperado de:
<http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/38100/47522.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Berrocal, P., & Extremera, N., (2005). La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria de Formación del profesorado*, (54), 63-94.
- Bisquerra, R. (2017) *Inteligencia Emocional según Salovey y Mayer*.GROP, blog. Recuperado de <http://www.rafaelbisquerra.com/es/inteligencia-emocional/inteligencia-emocional-segun-salovey-mayer.html>
- Cabello, R., Ruíz, D., & Fernández, P. (2009). *Docentes emocionalmente inteligentes*. *Facultad bMálaga*.
- Cano, A. (2010). *Ansiedad, estrés, emociones negativas y salud*. Critica.
- Capuano, A. (2004). *Evaluación de desempeño. Desempeño por competencias* (Vol. 13). Invenio: Revista de investigación académica.
- Cartwright, S., & Pappas, C. (2008). *Emotional Intelligence, its Measurement and Implications for the Workplace*. *International Journal of Management Reviews*.
- Castro, M., & Chaparro, F. (2016). *Inteligencia emocional del personal del área operativa de laboratorio óptico visión la*. Bogotá: Testis.

- Catena, A. (2004). *Manual de métodos y técnicas de investigación en ciencias del comportamiento*. Madrid: Biblioteca Nueva, S.L.
- Chamarro, A. (2001). *Modelos de Recursos Humanos*. Colombia: Nomos.
- Chiavenato, I., (2000). *Administración de recursos humanos* (Vol. 2). McGraw-Hill.
- Comin, E., & Gracias, A. (2003). *El estrés y el riesgo para salud*. España: Departamento para la prevención.
- Dalmau, M., & Rovira, F. (2011). *Interrelación entre: Inteligencia Emocional, Psicología Humanista, y Psicología Positiva En Fernández P., Extremera, N., Inteligencia EE32Emocional: 20 Años de investigación y desarrollo*. Fundación Marcelino Botín.
- Enríquez, E., Martínez, J., & Guevara. (2015). *Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. Colciencias tipo 1*. Colombia: Colciencias Tipo 1. Universidad Santiago de Cali.
- Esguerra, G. (2006). *Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología*. Scielo.
- Fernández, P., & Extremera, N. (2005). *La inteligencia emocional y la educación de las emociones desde el modelo de Mayer y Salovey*. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado.
- Fernández, M., & Palomero, J. (2004). *El cuaderno de bitácora y la inteligencia emocional, Avances En El Estudio De La Inteligencia Emocional* . España: Fundación Marcelino Botín.
- Figuroa, M. (2004). *Inteligencia emocional: Instrumento clave en las organizaciones asociativas del siglo XXI* (Vol. IV). Mérida - Venezuela: Revista Venezolana de Economía Social.

Flórez, R., Badii, M. H., & Abreu, J. (2008). *Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas (Factors that cause personnel rotation in mexican companies)* (Vol. 3). Daena: International Journal of Good Consciente.

Fonseca, V. (2009). *Relación entre inteligencia emocional y desempeño Contextual*. Caracas - Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.

García, M. (2003) *Inteligencia Emocional: Estudiando otras perspectivas*. UMBRAL, Rev. de educación, cultura y sociedad, n.4. pp 143-148. Colombia.

Goleman, D. (2004). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairos.

Goleman, D. (2013). *La inteligencia emocional en la empresa*. Barcelona: Zeta.

González, I. (2011). *La inteligencia*. Obtenido de Bitacoramedica:
<http://www.bitacoramedica.com/wp-content/uploads/2011/07/La-Inteligencia.pdf>

Gutiérrez, E., & Fernández, A. (2004). *Inteligencia emocional e implicaciones en el contexto educativo. Alcance de los programas de intervención, Avances En El Estudio De La Inteligencia Emocional*. España: Fundación Marcelino Botín.

Gil, P., Guil, R., Serrano, N. & Larrán, C. (2014) *Inteligencia emocional y clima familiar*. Rev. International Journal of Developmental and Educational Psychology, n.1, vol. 2. Universidad de Cádiz. Andalucía, España.

Inche, J., Andía, Y., Huamanchumo, H., López, M., Vizcarra, J., & Flores, G. (2014). *Paradigma cuantitativo: un enfoque empírico y analítico*. Industrial Data (Vol. 6). Industrial Data.

Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (s.f.). *La organización del trabajo y el estrés*. Francia: Organización Mundial De la salud.

Ley 115. *Por la cual se expide la ley general de educación*. Congreso de la Republica. Bogotá,

Colombia. 8 de febrero de 1994.

Ley 715. *Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros.* Congreso General. Bogotá, Colombia. 21 de Diciembre de 2001.

López, C. (2016). *Inteligencia Emocional en Docentes de la Universidad Militar Nueva Granda. Facultad de Humanidades.* Bogotá - Colombia: Universidad Militar Nueva Granda.

Martin, M., & Mora, J. (2004). *Inteligencia Emocional y bienestar personal: consideraciones teóricas y resultados empíricos.* En C. I. Emocional, *Avances en el estudio de la inteligencia emocional.* España: Fundación Marcelino Botín.

Martínez, A., Piqueras, J., & Ramos, V. (2010). *Inteligencias emocional en la salud física y mental.* *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, vol. 8, núm. 21. (Vol. 8). España: Universidad de Almería.

Martorell, M., Gómez, O., & Rasal, P. (2011). *La Inteligencia Emocional en el mundo laboral.* En Fernández P., Extremera, N., *Inteligencia emocional: 20 años de investigación y desarrollo.* Fundación Marcelino Botín.

Moleno, C., Vicente, E., & C., M. (1998). *Revisión histórica del concepto de inteligencia: una aproximación a la inteligencia emocional* (Vol. 30). *Revista Latinoamericana de Psicología.*

Olarte, P., Serrano, N., Guil, R., & Larran., C. (2014). *Inteligencia Emocional y Clima Familiar.* *International Journal of Developmental and Education Psychology.*

Olmedo, M. (2010). *Estrés Laboral; Breve revisión teórica y algunas pautas de intervención.* Crítica.

- Palmar, G., & Valero, U. (2013). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos*. Redalyc.
- Palomera, R., Gil, P., & Bracket, M. (2006). *¿Se perciben con inteligencia emocional los docentes? Posibles consecuencias sobre la calidad educativa*. Revista de Educación.
- Pereira, S. (2012). *Nivel de inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral'' (estudio realizado con el personal de la empresa Servipuertas s.a. de la ciudad Quetzaltenango)*. Quetzaltenango, Guatemala.: Universidad Rafael Landívar.
- Plutchick, R. (1991). *The emotions*. University Press of America.
- Prieto, M., & Hernández, D. (2011). *Inteligencia emocional y alta habilidad*. Zaragoza - España: Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado.
- Ramón, S., Lazaros, H., & Grisell, H. (2012). *Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de salud*. Scielo.
- Reuven Bar-ON. (2015). *El tercer gran modelo de inteligencia emocional*.
- Salovey, P., & Sluyter, D. (2007). *Manual de inteligencia emocional*. Madrid: Ediciones Pirámides.
- Samoyoa, M. (2012). *Inteligencia Emocional en profesores de Secundaria (Vol. 8)*. México: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Sampieri, R., Collado, F., & Lucio, B. (2006). *Metodología de la investigación (Cuarta ed.)*. México: Mcgraw-hill.
- Shemueil, R., Rondan, V., Lozano, R., & Huarcaya, G. (2012). *Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales*. Revista Venezolana de Gerencia - Universidad del Zulia.

Suárez, A. (17 de Marzo de 2015). Enfermedades y estrés laboral en Chile: Cifras en aumento. *La izquierda Diario*, págs. 1-2.

Trujillo, M. & Rivas., L (2005). *Orígenes, evolución y modelos de inteligencia emocional*. Innovar.

Vélez, M., Martínez, H., Arias, N. & Pérez, C. (2003) *Manual de la evaluación de desempeño*. Ministerio de Educación. 12 de septiembre, 2003. Bogotá, Colombia.

Universidad Católica San Pablo. (2007). *El estrés laboral como síntoma de una empresa*. Cochamba - Bolivia: Red de Revistas de América Latina, el caribe, España y Portugal.