



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador | Sede  
Ambato

## **ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

**Tema:**

**CORRELACIÓN ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL, CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDAD E INTERESES CON EL DESEMPEÑO DE DOCENTES DE LA PUCESA**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicóloga Organizacional.**

**Línea de Investigación:**

Administración eficiente y eficaz de las organizaciones para la competitividad sostenible local y global.

**Autora:**

Viviana Cecibel Torres Lozada

**Directora:**

Dayamy Lima Rojas, MSC.

**Ambato- Ecuador**

**Mayo 2022**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR**

**SEDE AMBATO**

**HOJA DE APROBACIÓN**

**Tema:**

**CORRELACIÓN ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL, CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDAD E INTERESES CON EL DESEMPEÑO DE DOCENTES DE LA PUCESA**

**Línea de Investigación:**

Administración eficiente y eficaz de las organizaciones para la competitividad sostenible y global

**Autora:**

Viviana Cecibel Torres Lozada

Dayamy Lima Rojas, Mg.

**CALIFICADOR**

f. 

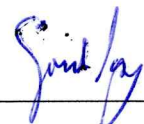
Luis Eduardo Cevallos Terneus, Mg.

**CALIFICADOR**

f. 

Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, Mg.

**CALIFICADOR**

f. 

Varna Hernández Junco, PhD.

**DIRECTORA DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

f. 

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

**SECRETARIO GENERAL PUCESA**

f.   Pontificia Universidad Católica del Ecuador  
**SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA**

**Ambato-Ecuador**

**Mayo 2022**

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN,

Yo: **VIVIANA CECIBEL TORRES LOZADA**, con **CC.050283306-4**, autora del trabajo de graduación intitulado: **“CORRELACIÓN ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL, CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDAD E INTERESES CON EL DESEMPEÑO DE DOCENTES DE LA PUCESA”**, previa a la obtención del título profesional de **PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL**, en la escuela de **PSICOLOGÍA**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Ambato, mayo 2022



**VIVIANA CECIBEL TORRES LOZADA**

**CC. 050283306-4**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo de investigación a mis padres, por ser ellos quienes siempre creyeron en mí, brindándome todo su apoyo y amor infinito, además, de ser mi motivación para seguir adelante a pesar de las adversidades.

A las futuras generaciones, para que sea un aporte y ayuda en sus conocimientos, y desplegar así el abanico de posibilidades de la investigación y enfrentar los cambios de la nueva era tecnológica.

Para terminar, quiero hacer una dedicatoria especial a mi ángel, mi padre, a pesar de no estar físicamente conmigo, sé que su corazón se alegrara desde el maravilloso lugar donde se encuentre.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por derramar varias bendiciones en mi vida, a mi madre Maribel, por su amor y apoyo incondicional pese a las circunstancias, siempre supo la manera de estar presente a pesar de la distancia, a mi tía por ser como una segunda madre para mí y abrirme las puertas de su corazón desde que era una niña.

Como no agradecer a mi Amigo Félix, la persona que estuvo conmigo buscando libros y artículos y quién me alentaba a seguir y luchar por poder alcanzar esta meta.

De la misma forma a mis maestros por impartir sus conocimientos con paciencia y dedicación durante este largo período, así como, también, a mi tutora de tesis por siempre saberme guiar en varios aspectos.

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la correlación entre inteligencia emocional, características de personalidad e intereses vocacionales, con el alto desempeño de docentes de la PUCESA. Metodológicamente, se abordó desde un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcances descriptivo y correlacional de corte transversal. Para la recolección de datos se utilizaron: el cuestionario de intereses vocacionales de Holland, el test BFQ (Big Five) y el test de inteligencia emocional de Weisinger. Se utilizó como dato secundario el resultado de la evaluación del desempeño del año 2019. Se trabajó con 60 docentes seleccionados por un muestreo no probabilístico por conveniencia. Como principales resultados descriptivos se obtuvo en inteligencia emocional que la media total por escuelas fue de 5,10 (rango medio alto), el control de emociones es la única dimensión en el rango de bajo con una media de 4,82. En el caso de los rasgos de personalidad todos obtuvieron medias en el rango de Alto, las medias más altas son tesón y estabilidad Emocional, ambos con 59,23. En cuanto a las áreas de intereses vocacionales la más alta es la artística (49,96) y la más baja es el área convencional (41,75). Los resultados de correlación de Pearson entre la evaluación del desempeño con inteligencia emocional, rasgos de personalidad e intereses vocacionales, arrojó que no existe correlación en ninguna de las dimensiones de inteligencia emocional; en personalidad existió correlación con la estabilidad emocional y en intereses vocacionales tanto en el área artística como con el área social.

**Palabras Claves:** Inteligencia Emocional; Rasgos de Personalidad; Intereses Vocacionales; Evaluación del Desempeño

## ABSTRACT

This study aimed to determine the correlation between emotional intelligence, personality characteristics, and career interest, with the high performance of professors at the PUCESA. In terms of methodology, the approach was quantitative, with a non-experimental design, descriptive scope, and correlational cross-section. For the data collection, it was necessary to use: The Holland Code Assessment, the BFQ test (Big Five), and the Emotional Intelligence (EI) test of Weisinger. In Addition, it was necessary to use, as a second resource, the result of the professors performance evaluation of 2019. The study was carried out with 60 professors, they were selected by a non-probability sampling method. As a principal descriptive result, it was achieved that the total media for programs was 5,10 (high-medium range) in EI, being the Emotions Control the only dimension in the low range with a media of 4,82. In the case of the personality trait, all of them got a media of High-range, being the highest media's Tenacity and Emotional Stability, both with 59,23. Moreover, the highest areas of career interest were the artistic (49,96) and the lowest was the conventional (41,75). The results of the Pearson correlation between the professors-performance evaluation with EI, personality traits, and career interest, demonstrated that there is no correlation in any of the dimensions of emotional intelligence; in personality and emotional stability the correlation was identified, and in career interest at Social and Artistic areas.

**Key words:** performance evaluation, career interest, emotional intelligence, personality traits

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

HOJA DE APROBACIÓN .....	ii
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DEDICATORIA .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	viii
ÍNDICE DE TABLAS .....	x
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xii
INTRODUCCIÓN .....	1
<b>CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA .....</b>	<b>4</b>
1.1. Inteligencia .....	4
1.1.1. Teoría de las Inteligencias Múltiples .....	4
1.1.2. Inteligencia emocional .....	5
1.1.3. Principios de la Inteligencia Emocional .....	6
1.1.4. Modelos de la Inteligencia Emocional .....	6
1.1.5. Teoría de Weisinger sobre inteligencia emocional .....	8
1.2. La personalidad .....	9
1.2.1. Teorías de los rasgos de la personalidad .....	10
1.3. Intereses Vocacionales .....	14
1.4. Desempeño laboral .....	17
<b>CAPITULO II. DISEÑO METODOLÓGICO .....</b>	<b>20</b>
2.1. Metodología de la investigación .....	20
2.2. Población y muestra .....	21
2.2.1. Técnicas y herramientas .....	22

2.2.2. Procesamiento de los datos .....	30
2.3. Caracterización de la institución .....	31
2.4. Propuesta de la investigación .....	33
<b>CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN ...</b>	<b>35</b>
3.1. Análisis descriptivo de los resultados.....	35
3.2. Análisis del test de inteligencia emocional de Weisinger .....	35
3.3. Análisis del test Big Five.....	37
3.4. Análisis del Test de Intereses Vocacionales de Holland .....	39
3.5. Análisis correlacional de los resultados.....	42
BIBLIOGRAFÍA .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
ANEXO .....	58

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tipos de inteligencia según Gardner (1983).....	4
Tabla 2. Principios de la Inteligencia Emocional .....	6
Tabla 3. Componentes del Modelo de Bar-On (2006).....	8
Tabla 4. Factores de la personalidad según Cattell.....	12
Tabla 5. Factores de la personalidad por Costa y McCrae (1992).....	14
Tabla 6. Modelo de Holland .....	15
Tabla 7. Tipología de personalidad por Holland .....	16
Tabla 8. Género .....	21
Tabla 9. Edad.....	22
Tabla 10. Alfa de Cronbach del test de Weisinger por dimensiones .....	24
Tabla 11. Alfa de Cronbach de fiabilidad del test de Weisinger .....	24
Tabla 12. Congruencia entre las estructuras factoriales española, italiana y americana .....	26
Tabla 13. Alfa de Cronbach test de Big Five BFQ por dimensiones.....	27
Tabla 14. Alfa de Cronbach del test BFQ .....	27
Tabla 15. Alfa de Cronbach del Test de Holland por dimensiones .....	29
Tabla 16. Alfa de Cronbach del Test de Holland .....	30
Tabla 17. Interpretación de la magnitud del coeficiente de correlación de Pearson según las sugerencias de Cohen.....	31
Tabla 18. Descriptivo por rango de edad y género .....	35
Tabla 19. Descriptivo por dimensiones de IE rangos de edad .....	36
Tabla 20. Descriptivos por dimensión y escuelas.....	36
Tabla 21. Descriptivo Dimensiones del Big Five por género .....	37
Tabla 22. Descriptivo Dimensiones de Big Five por rangos de edad.....	38
Tabla 23. Descriptivos por dimensión y escuelas.....	39
Tabla 24. Descriptivo áreas de intereses vocacionales por género.....	40

Tabla 25. Descriptivo áreas de intereses vocacionales por rangos de edad .....	40
Tabla 26. Descriptivos de áreas de intereses vocacionales por escuelas .....	41
Tabla 27. Correlaciones de Pearson, dimensiones test de Weisinger .....	42
Tabla 28. Correlaciones de Pearson, dimensiones test de Big Five .....	45
Tabla 29. Correlaciones de Pearson, dimensiones test de Holland .....	46

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Habilidades que incluye el modelo .....	7
Figura 2. Aspectos de la personalidad .....	10
Figura 3. Criterios para definir la personalidad madura .....	11
Figura 4. Hexágono de la tipología vocacional de Holland .....	17
Figura 5. Objetivos de la evaluación del desempeño.....	19

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación estudia la correlación entre inteligencia emocional, características de personalidad e intereses vocacionales con el desempeño de docentes de la PUCESA. En un estudio de España, después de realizar una revisión sistemática de la inteligencia emocional y cómo esta influye en el desempeño, se usó la recolección de datos en Web of Science (WOS), en la cual se encontraron un total de 116 artículos publicados durante los años 2007 a 2017, sin embargo, se distinguieron 50 artículos para el estudio, la investigación es de corte transversal, se obtuvo como resultado que la Inteligencia Emocional ayuda en gran medida a trabajar de mejor manera, alcanza objetivos y metas, además, evita cualquier tipo de problema mental (Aldama, 2013).

Otro estudio más reciente en la ciudad Antofagasta de Chile, realizado por Delgado, Veas, Ávalos y Gahonara (2021) examinó la relación entre inteligencia emocional y el desempeño, con una población de 140 profesores, de enfoque cuantitativo, y por medio de un muestreo no probabilístico. Se usó el método de cuestionarios de auto-respuesta, el cual tiene como resultado que dicho modelo explica el desempeño de los docentes.

En Ecuador se hizo un estudio para saber sobre los rasgos de personalidad y el impacto en el desempeño docente, el mismo que ocupó a una población de 221 catedráticos de universidad, se usó la herramienta 16 PF-5 para medir personalidad, las evaluaciones de desempeño del docente dentro de aula y el desempeño que tuvieron en proyectos de investigación, los mismos que tienen como resultado que el desempeño como docentes investigadores tienen relación con los rasgos (Merlyn, Acurio, Cabeza & Orbe, 2018).

En otro estudio que se llevó a cabo en Cuba, sobre construcción de resúmenes lingüísticos a partir de rasgos de la personalidad y el desempeño laboral por Pérez, López, Pérez, Piñero y García (2018) con el objetivo de encontrar la relación entre dichas variables, se investigaron a 60 personas las cuales desarrollan proyectos de software, se aplican las herramientas como el BFQ y el 16 PF en la forma C, se tiene como resultado que la mayoría de los trabajadores con una alta productividad tienen rasgos de personalidad que se relacionan con la evaluación del desempeño en sus roles.

En la ciudad de México, se realizó una investigación sobre los rasgos de personalidad y desempeño en el Instituto Nacional de Cancerología el cual determinó la correlación entre personalidad y desempeño por competencias, se usó la herramienta BFQ con una población de 77 médicos residentes se obtuvo como resultado que existe correlación entre la sensación y el pensamiento (Artigas, 2014).

En la PUCESA se comenzó a realizar la evaluación psicológica con respecto a inteligencia emocional, personalidad e intereses vocacionales a los docentes de nuevo ingreso. Esta evaluación se realiza y se emite un informe descriptivo, pero sin contar con elementos que permitan predecir cuáles de estos resultados descritos se relacionan con un desempeño ALTO, máxima categoría que se otorga en la evaluación del desempeño establecida en la institución. Es por esta razón que se hace necesario contar con elementos objetivos, a través de un análisis estadístico, que permitan determinar la correlación entre los aspectos evaluados y el real desempeño de los docentes una vez que han ingresado a la universidad.

De lo anterior se deriva la pregunta que delimita el problema de investigación: ¿Cómo se correlacionan la inteligencia emocional, las características de personalidad e intereses vocacionales con el desempeño de docentes de la PUCESA? Se plantea la idea a defender que existen diferencias de correlación entre las características de personalidad, la inteligencia emocional, los intereses vocacionales y el desempeño, entre los docentes de las diferentes escuelas.

Los objetivos de la investigación son los siguientes:

**Objetivo general:**

Determinar la correlación entre inteligencia emocional, características de personalidad e intereses vocacionales, con el alto desempeño de docentes de la PUCESA.

**Objetivos específicos:**

1. Fundamentar teóricamente la inteligencia emocional, características de personalidad, intereses vocacionales y el alto desempeño en docentes universitarios.

2. Diagnosticar la inteligencia emocional, características de personalidad e intereses vocacionales en docentes de la PUCESA.
3. Recolectar los resultados de la última evaluación del desempeño de los docentes de la PUCESA.
4. Analizar la correlación entre inteligencia emocional, características de personalidad e intereses vocacionales con el desempeño de docentes de la PUCESA.

Dentro de la parte metodológica se abordó desde un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y alcances descriptivo y correlacional. Se trabajó con la población de docentes de la PUCESA en el periodo 2019 por ser del cual se contaba con los resultados de la evaluación del desempeño, y se realizó un muestreo no probabilístico con el criterio de inclusión de ser uno de los 10 mejores evaluados en su escuela de pertenencia. Las herramientas que se usaron fueron las siguientes: test de Inteligencia Emocional de Weisinger, Test BFQ (Big five) que mide cinco dimensiones de personalidad y Test de Intereses Vocacionales de Holland, para de esta manera saber los resultados y de acuerdo con ello, determinar la correlación que existe con el alto desempeño de los docentes. Los datos se analizaron estadísticamente con el programa SPSS.

La investigación es de importancia práctica para la PUCESA debido a que, en dependencia de los resultados de personalidad, inteligencia emocional e intereses vocacionales; y cómo esta se vincula con el alto desempeño, se realiza una predicción más acertada de los mejores candidatos para cada escuela. Fue conveniente su realización, se contó con el apoyo de la Dirección Académica para la obtención de los datos secundarios de los puntajes de las evaluaciones del desempeño de los docentes del año 2019, los cuales fueron manejados con la debida confidencialidad. A su vez, los docentes que formaron parte de la muestra tuvieron la disposición para colaborar con la investigación.

Los resultados constituyen un aporte al estado del arte con respecto al tema, no abundan las investigaciones que analicen la relación entre las variables evaluadas y el desempeño en docentes universitarios de Ecuador.

## CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

### 1.1. Inteligencia

La inteligencia según Gallegos (2013) “tiene una función adaptativa, permite modificar nuestra conducta en función de la valoración de los resultados obtenidos” (p.25). Es decir, la inteligencia se acopla a los distintos episodios que se presenten en la vida de cada ser humano y, de este modo, buscar una respuesta objetiva a cada problemática que se presente.

Para hablar sobre Inteligencia Emocional, es clave saber que las inteligencias múltiples juegan un papel fundamental, debido a que de ella se deslindan varios tipos de inteligencias.

#### 1.1.1. Teoría de las Inteligencias Múltiples

Para Gardner (1983) citado en Regader (2021) dentro de las inteligencias múltiples se identifican hasta ocho tipos de inteligencia los cuales son: Inteligencia Lingüística, lógica y matemática, espacial, musical, cenestésico- corporal, interpersonal, intrapersonal, naturalista, tal como se refleja en la Tabla 1.

Tabla 1

*Tipos de inteligencia según Gardner (1983)*

<b>Tipos de Inteligencias</b>	<b>Definiciones</b>
<b>Lingüística</b>	Habilidad para utilizar el lenguaje de forma especial y creativa.
<b>Lógica y Matemática</b>	Habilidad para pensar de una manera racional.
<b>Espacial</b>	Habilidad para formar imágenes y modelos mentales de realidades espaciales y del mundo.
<b>Musical</b>	Habilidades que se tenga con respecto a la música y otras formas de expresión rítmica.
<b>Cenestésico- corporal</b>	Señala la capacidad para manejar el cuerpo en la realización de movimientos en función del espacio físico.
<b>Interpersonal</b>	Habilidad para reconocer las emociones y sentimientos derivados de las relaciones entre las personas y sus grupos.
<b>Intrapersonal</b>	Capacidad que tiene una persona para conocer su mundo interno, así como sus propias fortalezas y debilidades.
<b>Naturalista</b>	Habilidad para discriminar y clasificar los organismos en la naturaleza

**Fuente:** Regader (2021).

### 1.1.2. Inteligencia emocional

La inteligencia emocional es un tipo de actitud psicológica, y se mejora en cualquier momento de la vida. En palabras de Mayer y Salovey (1998) la inteligencia emocional es:

La capacidad de percibir, evaluar y expresar una “emoción de manera adecuada; la capacidad de acceder y/o generar sentimientos que facilitan el pensar; la capacidad de comprender la emoción y el conocimiento emocional; y la capacidad de regular las emociones para fomentar el crecimiento emocional e intelectual (p.10).

Dicho de otra manera, la inteligencia emocional es la habilidad que posee cada ser humano para comprender, y modificar sus emociones, sin embargo, esto no quiere decir que se deban oprimir sino dirigir las y equilibrarlas en cualquier acción o situación de la vida.

La capacidad de motivarse a sí mismo, de perseverar en el empeño a pesar de las posibles frustraciones, de controlar los impulsos, de diferir las gratificaciones, de regular nuestros propios estados de ánimo, de evitar que la angustia infiera con nuestras facultades racionales y, por último, pero no por ello menos importante, la capacidad de empatizar y confiar en los demás (Goleman, 1999). Esto implica que la inteligencia emocional nos ayuda a ser empáticos con el entorno, además, de que permite que cada ser humano se conozca a sí mismo y se sienta seguro de sí.

Por otra parte, Puertas, Zurita & Chacón (2020) coinciden en que la inteligencia emocional influye en el comportamiento y en la toma de decisiones acerca de eventos cotidianos. Además, Mayer y Cobb (2000) citados en Fernández & Extremera (2009) mencionan que “la inteligencia emocional es una habilidad para procesar la información emocional que incluye la percepción, la asimilación, la comprensión y dirección de las emociones” (p.100). De manera que, para tener inteligencia emocional hay que tener conciencia de sí mismo y conocer las emociones, así como, también, aprender a manejarlas y de esta manera automotivarse, para ser más productivo y eficaz, ser empático con los demás y facilidad para reconocer las necesidades que tienen las personas.

### 1.1.3. Principios de la Inteligencia Emocional

Es importante mencionar que las emociones y la parte racional están íntimamente relacionadas, debido a que los sentimientos son esenciales para el pensamiento y viceversa, así pues, Gómez, Galiana & León (2000) citados en Fernández & Extremera (2009) proponen los siguientes principios:

Tabla 2

#### *Principios de la Inteligencia Emocional*

<b>Principios de la Inteligencia</b>	<b>Concepto</b>
<b>Autoconocimiento</b>	Facultad para conocerse a uno mismo, entender las fortalezas y debilidades que cada ser humano tiene.
<b>Autocontrol</b>	Destreza para controlar los impulsos.
<b>Automotivación</b>	Tener la voluntad para realizar cualquier actividad, sin necesidad de ser impulsado por otros.
<b>Empatía</b>	Aptitud para ponerse en el lugar del otro, para entender la realidad de los demás.
<b>Habilidades Sociales</b>	Facultad para relacionarse con los demás, se pone en práctica las habilidades de la comunicación.
<b>Asertividad</b>	Saber defender los propios ideales, respetar el punto de vista de los demás.
<b>Proactividad</b>	Capacidad para tomar las diferentes oportunidades, son responsables de las mismas.
<b>Creatividad</b>	Facultad para mirar el mundo de otra manera y resolver los problemas.

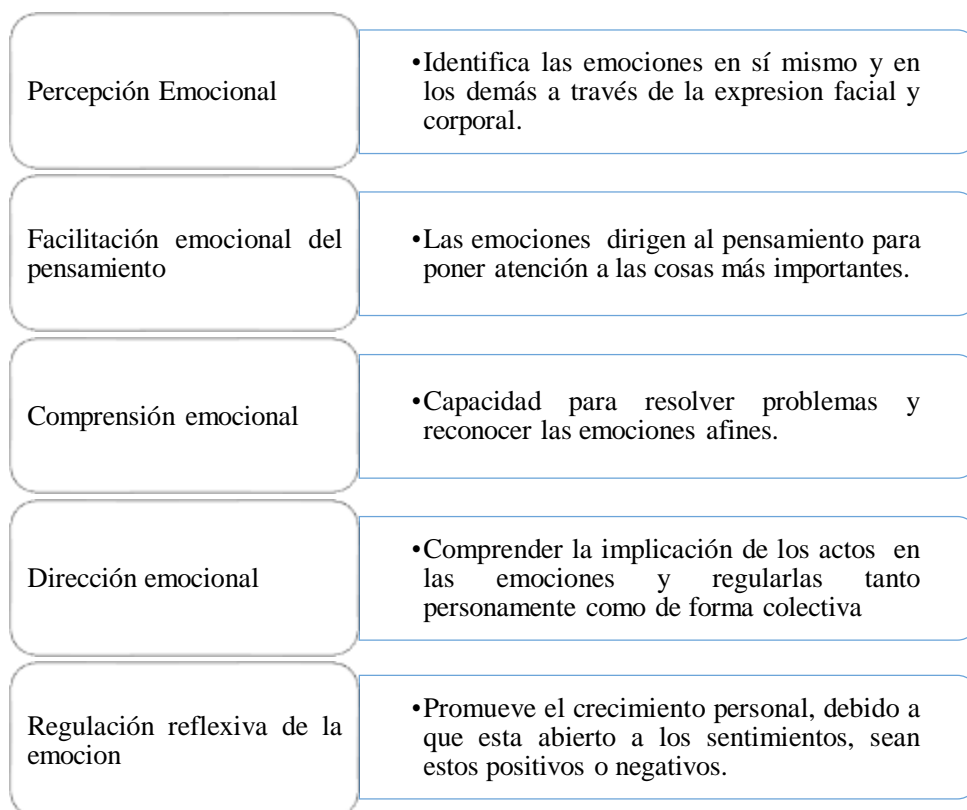
**Fuente:** Gómez, Galiana & León (2000) citados en Fernández y Extremera (2009)

### 1.1.4. Modelos de la Inteligencia Emocional

A partir de las distintas indagaciones, se plantea el modelo de habilidad y el modelo mixto. Dentro del modelo de habilidad, Salovey y Mayer (1990) citados en Extremera & Fernández (2002) mencionan que la inteligencia y la emoción están interrelacionadas. A continuación, se presenta el modelo de habilidad según Salovey y Mayer en 1990:

#### **Modelo de habilidad**

El modelo en principio fue creado en el año de 1990, no obstante, en el año de 1997 y 2000, los creadores hacen un progreso significativo, lo cual lo convierte en uno de los modelos más conocidos.



**Figura 1.** Modelo de Habilidades

**Fuente:** Extremera y Fernández (2002).

### Modelo mixto

En el modelo mixto se combinan la emoción, la inteligencia y además, las características de personalidad, los cuales incluyen aspectos como la empatía y el optimismo. Dentro del modelo de Bar-On (2006), están descritos 4 componentes, los mismos que se ven en la Tabla 3 que se muestra a continuación:

Tabla 3

*Componentes del Modelo de Bar-On (2006)*

<b>Componente Intrapersonal</b>	<b>Componente Interpersonal</b>
Comprensión emocional de sí mismo. Asertividad. Autoconcepto. Autorrealización. Independencia.	Empatía. Relaciones interpersonales. Responsabilidad social.
<b>Componente de Adaptabilidad</b>	<b>Componente de Manejo del Estrés</b>
Solución de problemas. Prueba de la realidad. Flexibilidad.	Tolerancia al estrés. Control de los impulsos.
<b>Componente del estado de ánimo en general</b>	
Felicidad. Optimismo.	

**Fuente:** Bar-On (2006)

### **Inteligencia emocional y desempeño docente**

Si bien es cierto la inteligencia emocional influye en varios aspectos de la vida de los seres humanos, además, proporciona herramientas para manejar de mejor manera las emociones y resolver los conflictos que se presenten. Según Vakola, Tsaousis y Nikolaou (2004) la relación que existe entre inteligencia emocional y el medio laboral hace hincapié en la motivación de cada persona en su trabajo, asimismo la satisfacción que sienten al cumplir metas propuestas por la organización.

#### **1.1.5. Teoría de Weisinger sobre inteligencia emocional**

En palabras de Rico (2002) la inteligencia emocional es el empleo de manera voluntaria de las emociones para ayudar al entendimiento tanto grupal como individual, para obtener una mejora continua en los resultados. Está claro que dentro de la inteligencia emocional están inmersos los sentimientos y cualidades como la empatía, al ser capaces de ponerse en el lugar de la otra persona para de esta forma ayudar a los demás en cualquier escenario.

Para Weisinger (1998) la inteligencia emocional tiene factores fundamentales como el conocimiento interpersonal y el intrapersonal. Dentro del interpersonal está la capacidad que

se tiene para comunicarse con los demás de una manera eficaz y eficiente. Mientras que el conocimiento intrapersonal es la facultad que cada ser humano tiene para ver sus habilidades y sus debilidades, al tener en cuenta la autoconciencia.

## **1.2. La personalidad**

Los primeros análisis de la personalidad lo realizaron los griegos, Feist, Feist y Roberts (2014), la palabra personalidad proviene del latín *persona*, donde el significado es máscara y hace referencia a las máscaras que usaban los actores de teatro para demostrar algo que no eran.

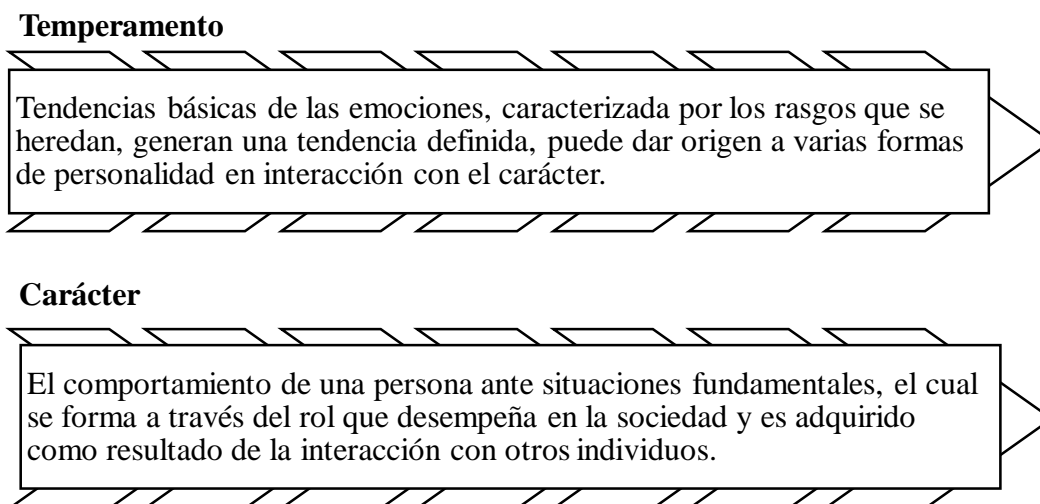
Mientras avanza el tiempo, se realizan nuevos estudios acerca de la personalidad. Allport (1974) menciona que la personalidad es “la organización dinámica, en el interior del individuo, de los sistemas psicofísicos que determinan su conducta y sus pensamientos característicos” (p.65). Esto quiere decir que dentro de cada ser humano están inmersos los procesos mentales y físicos, los mismos que interactúan entre sí, para que ellos se comporten de cierta manera y adaptarse a los estímulos del contexto en el que se desenvuelven.

Según Seelbach (2013), “la personalidad se puede definir como la estructura dinámica que tiene un individuo en particular, se compone de características psicológicas, conductuales, emocionales y sociales” (p.9). Como se ve, cada ser tiene algo que lo distingue de otro y a esto se lo llama personalidad, está compuesta por varias características y componentes.

Después, se define a la personalidad como “el comportamiento total del individuo y las reacciones de los demás ante éste” (González & Olivares, 2014, p. 27). Para estos autores, la personalidad se basa en la conducta ante las situaciones y en la respuesta de la sociedad ante él.

## Aspectos de la personalidad

La personalidad está compuesta por dos aspectos los cuales se muestran en la siguiente figura.



*Figura 2.* Aspectos de la personalidad

**Fuente:** Gonzáles & Olivares (2014)

### 1.2.1. Teorías de los rasgos de la personalidad

#### Teoría de los rasgos de la personalidad por Gordon Allport

Allport (1974) al estudiar la psicología del individuo, hace referencia a que cada persona es diferente de otra, por tanto, todos los seres vivos tienen características diferentes, las mismas que las hacen únicos. Allport y Odbert (1936) citado por Cervone y Pervin (2009) piensan que los rasgos son “tendencias determinantes generalizadas y personalizadas, modos persistentes y regulares de la adaptación de un individuo con su entorno” (p.195).

#### Características de una persona equilibrada

Una persona equilibrada se caracteriza por tener una conducta proactiva, responden a estímulos externos e intervienen sobre su entorno, lo que les ayuda a ser más flexibles e independientes. Allport en 1961 (como se citó en Feist, Feist y Roberts, 2014) identificó 6 criterios para definir la personalidad madura, tal como aparece en la Figura 3.

Ampliación del sentido del yo	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Capaces de involucrarse en problemas que no se centran en si mismos.</li> </ul>
Relación afectuosa consigo mismo y con los demás	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Capacidad para amar a los demás con confianza y compasión.</li> </ul>
Estabilidad emocional o Autoaceptación	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Se aceptan a sí mismos tal y como son.</li> </ul>
Percepción realista	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Se centran en la resolución de problemas más que en sí mismos.</li> </ul>
Perspicacia y humor	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Se conocen a sí mismas y no tienen necesidad de fingir o darse importancia.</li> </ul>
Filosofía unificadora de vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Tienen una consciencia bien desarrollada y voluntad firme de servir a los demás.</li> </ul>

**Figura 3.** Criterios para definir la personalidad madura

**Fuente:** Feist, Feist y Roberts (2014)

### **Teoría analítico factorial de los rasgos básicos por Raymond Cattell**

Este autor proporcionó dos distintos conceptos para discernir los rasgos de la personalidad, los cuales son: rasgos de superficie y rasgos – fuente. Los de superficie, representan tendencias conductuales. Los rasgos- fuente están compuestos por 16 factores, los mismos que se presentan a continuación:

Tabla 4

*Factores de la personalidad según Cattell*

Reservado	Extrovertido
Menos Inteligente	Más inteligente
Estable, fortaleza de ego	Emocionalidad, neuroticismo
Humilde	Asertivo
Serio	Alegre
Oportuno	Consciente
Tímido	Aventurado
Severo	Tierno
Confiable	Suspicaaz
Práctico	Imaginativo
Sincero	Perspicaaz
Agradable	Aprensivo
Conservador	Experimentador
Dependiente	Autosuficiente
Maleducado	Controlado
Relajado	Tenso

**Fuente:** Cervone y Pervin (2009)

### **Teoría factorial por Hans Eysenck**

Feist, Feist & Roberts (2014) mencionan que Eysenck desarrolló una teoría factorial basado fundamentalmente en el análisis factorial como en la biología, al obtener como resultado tres aspectos o dimensiones de la personalidad: extraversión/ introversión, neuroticismo/estabilidad, psicoticismo/ superyó.

### **Extraversión/ Introversión**

Eysenck (1969) citado por Feist, Feist y Roberts (2014) refieren que:

Los conceptos de extraversión e introversión se aproximan más a la idea generalizada. Los primeros se caracterizan principalmente por la sociabilidad y el carácter impulsivo, pero, también, la jovialidad, la vivacidad, la perspicacia y el optimismo. Por otra parte, los introvertidos se describen como discretos, pasivos, poco sociables, meticulosos, reservados, serios, pesimistas, pacíficos, formales y contenidos (p.263).

Se observa que entre los dos aspectos existe una gran diferencia, mientras que los extrovertidos son mayormente activos, los introvertidos son la otra cara de la moneda, sin embargo, esto no quiere decir que esta singularidad sea necesariamente negativa, simplemente son distintos.

### **Neuroticismo/Estabilidad**

Dentro del neuroticismo Cervone y Pervin (2009), “organiza rasgos tales como ansioso, deprimido, tímido y malencarado” (p. 205). Como se ve, estas características son opuestas a la estabilidad. Aquellos seres humanos que alcanzan un nivel alto de neuroticismo por lo general tienen molestias tanto físicas como psicológicas.

### **Psicoticismo**

Los autores Cervone y Pervin (2009), mencionan que el psicoticismo “organiza los rasgos de personalidad que, en el extremo, se tipifican de anormales: la agresividad, falta de empatía, frialdad y las tendencias conductuales antisociales” (pp.205-206). Esto indica que si una persona llega a tener en sus rasgos de personalidad psicoticismo, llega al límite del control de emociones.

### **Teoría de los 5 grandes factores (BIG FIVE)**

Los rasgos de personalidad pueden ser bipolares, sin embargo, después de estudio exhaustivo, los autores Costa y McCrae (1992) citado en Feist, Feist & Roberts (2014) llegan a la conclusión que estos 5 factores definen a la personalidad.

Tabla 5

*Factores de la personalidad por Costa y McCrae (1992)*

Extraversión	Presentan valores como: cariñoso, sociable, divertido y apasionado. Sin dificultad para mostrar sus afectos.
Neuroticismo	Presenta dificultad para mostrar sus afectos y es propenso a sufrir malestar psicológico.
Apertura la experiencia	Son personas creativas, activas y liberales. Además, buscan nuevas oportunidades y son poco convencionales.
Amabilidad	Distingue a las personas compasivas de las crueles. Por lo general: confiadas, complacientes, y generosas.
Responsabilidad	Describe a las personas ordenas, ambiciosas, orientadas a cumplir objetivos.

**Fuente:** Feist, Feist y Roberts (2014)

### 1.3. Intereses Vocacionales

Para hablar de los intereses que cada ser humano tiene, es inevitable mencionar la orientación o vocación hacia algún tema que realmente sea capaz de llamar su atención, desde Sobrado y Cortés (2009) “la orientación recupera un papel protagonista la triada educación, orientación y empleo; así, la persona educada, capaz de autogestionar sus propias decisiones, complementa, en un proyecto vital, la formación con el trabajo” (p.65).

Para Landy y Conte (2005) los intereses vocacionales son un modo de afabilidad o atracción hacia algo como: ambientes sociales y actividades. Por tanto, es importante que cada docente se encuentre en su área de vocación, de esta manera, va a tener un desempeño más productivo, lo cual permite que le sea más fácil y rápido el alcance de las metas propuestas.

Si el interés es fuerte y se encuentra en un ambiente que no se alinea con ese interés, se esperaría que esto tenga consecuencias como: la primera consecuencia es la insatisfacción con su ocupación y de forma muy probable con su puesto de trabajo.

Una segunda consecuencia es la estabilidad que una persona tenga en el puesto de trabajo. Como última consecuencia el interés o vocación está muy ligado con el desempeño, si el puesto no está relacionado con un interés fuerte, es posible que el desempeño sea más pobre. Los intereses reflejan de alguna manera el grado de las capacidades de los seres humanos. Existen varios modelos explicativos acerca de la orientación vocacional, en esta ocasión se menciona el modelo de Holland el cual consta de los siguientes aspectos:

Tabla 6

*Modelo de Holland*

Aportaciones	El autoconocimiento es introducido como nuevo concepto. La persona vocacionalmente madura es aquella que manifiesta un alto grado de consistencia, diferenciación y congruencia en su elección vocacional.
Supuestos Básicos	<p>Por lo general las personas se clasifican en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realista</li> <li>• Investigador</li> <li>• Artístico</li> <li>• Social</li> <li>• Emprendedor</li> <li>• Convencional</li> </ul> <p>Las personas buscan ambientes que les permitan un mejor desenvolvimiento.</p> <p>Existe ajuste entre el tipo de personalidad y el tipo de ocupación.</p>
Investigaciones	Se centra fundamentalmente en la relación entre los tipos de personalidad y de ambiente, realizado en un modelo hexagonal.
Diagnóstico	<p>Los aspectos a evaluar son.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades y aptitudes.</li> <li>• Valores</li> <li>• Personalidad</li> <li>• Intereses</li> <li>• Grupos ocasionales</li> </ul>

**Fuente:** Sobrado y Cortés (2009)

El área de los intereses vocacionales está dominada por un modelo, el mismo que está propuesto por Holland (1985) citado en Landy y Conte (2005) conocido por sus siglas en inglés RIASEC.

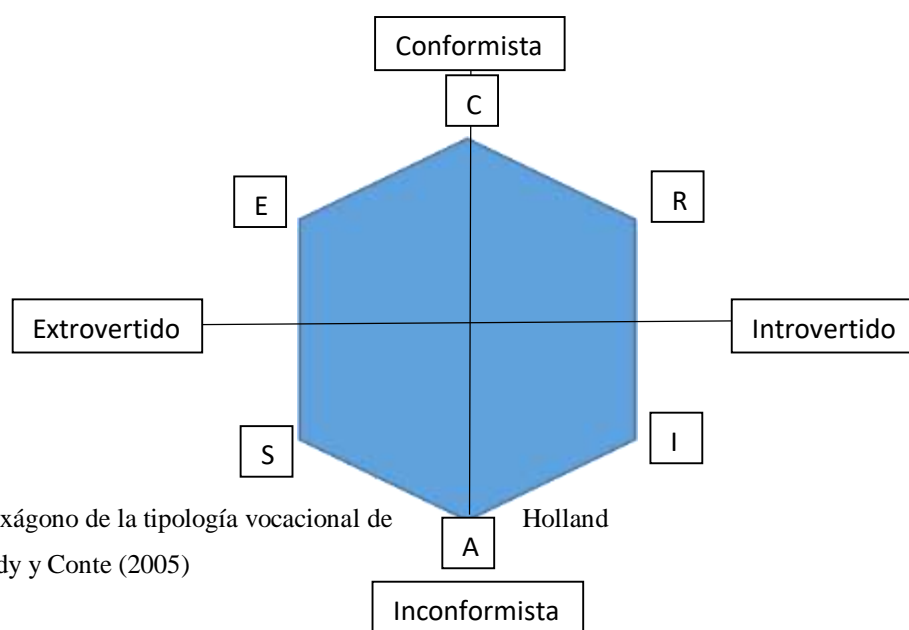
Tabla 7

*Tipología de personalidad por Holland*

<b>Tipo de personalidad</b>	<b>Descripción</b>
<b>Realista</b>	Asocial, conformista, franco, genuino, cabeza dura, materialista, natural, normal, persistente, práctico, auto – destructivo, inflexible, ahorrativo, poco perspicaz, no comprometido.
<b>De Investigación</b>	Analítico, cauto, crítico, complejo, curioso, independiente, intelectual, introspectivo, pesimista, preciso, racional, reservado, aislado.
<b>Artística</b>	Complicado, desordenado, emocional, expresivo, idealista, imaginativo, poco práctico, impulsivo, independiente, introspectivo, intuitivo, inconforme, original, sensible y abierto.
<b>Social</b>	Ascendente, cooperativo, paciente, amistoso, generoso, colaborador, idealista, empático, amable, persuasivo, responsable, sociable, con tacto, comprensivo y cálido.
<b>Emprendedor</b>	Adquisitivo, aventurero, aceptable, ambicioso, dominante, energético, exhibicionista, extrovertido, coqueto, optimista, confiado en sí mismo, sociable y hablador.
<b>Convencional</b>	Cuidadoso, conformista, consciente, defensivo, eficiente, inflexible, inhibido, metódico, obediente, ordenado, persistente, práctico, prudente, ahorrativo y con poca imaginación.

**Fuente:** Landy y Conte (2005)

Una característica adicional del modelo es que los tipos están arreglados en un hexágono; cada tipo ocupa una posición particular. Algunos tipos son adyacentes y otros son directamente opuestos. Así, el tipo de interés emprendedor es opuesto al de investigación. Esto significa que si se expresan intereses que pudieran ser emprendedores, sería poco probable que se pudiera expresar interés de investigación (Landy y Conte, 2005).



**Figura 4.** Hexágono de la tipología vocacional de Holland

**Fuente:** Landy y Conte (2005)

#### 1.4. Desempeño laboral

Hablar de desempeño laboral es tan importante como hablar de inteligencia emocional o personalidad. Salas, Díaz y Pérez (2012) afirman que “el desempeño laboral es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales” (p. 612). Como se ve, el desempeño nos indica como es una persona no solo en el ámbito laboral sino como actúa en su diario vivir.

Para Chiavenato (2002) el desempeño laboral es “el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, asimismo, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p.359). Un buen desempeño laboral depende de la disposición de los individuos, para alcanzar las metas tanto personales como empresariales dentro de la organización.

##### **Importancia del desempeño laboral**

Mondy y Noe (2005) mencionan que “la importancia del rendimiento laboral radica en el trabajador, puesto que como talento humano son quienes consiguen las metas” (p.135). Mientras cada persona de lo mejor de sí, además, se sienta comprometido en su puesto de trabajo, le es más fácil a la organización, cumplir los objetivos trazados.

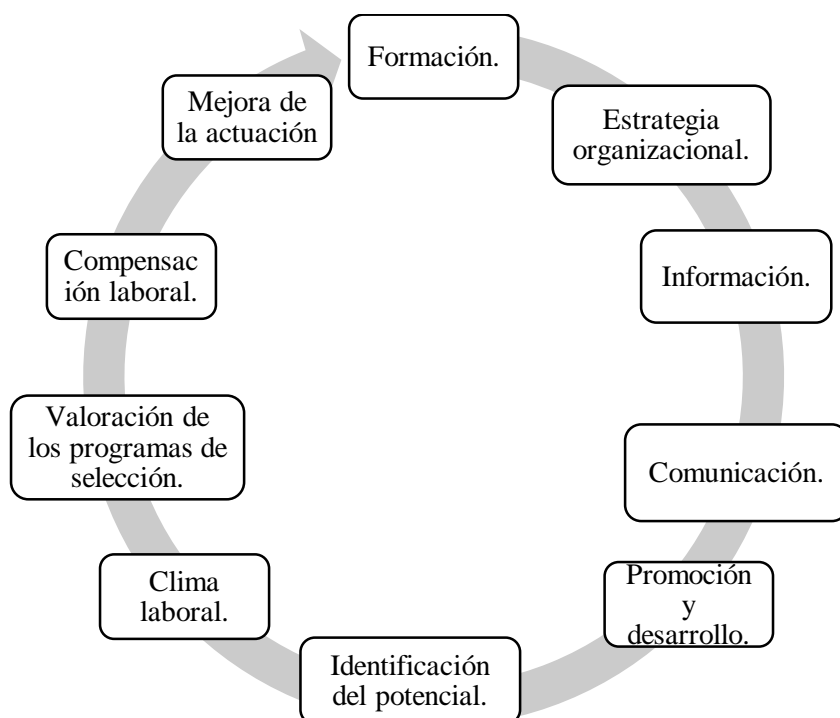
## **Evaluación del desempeño**

En palabras de Arnold y Randall (2012) “la evaluación de desempeño sirve para captar la información acerca de qué tan bien cumple un individuo con los requerimientos de su función, para así determinar las mejores estrategias de mantenimiento o mejora del rendimiento” (p.184). Es necesario evaluar al personal para de este modo saber si se desempeña bien en sus funciones o si es preciso realizar alguna actividad para lograr que todos se desarrollen de la mejor forma.

El desempeño laboral, es la manera en que los trabajadores de cualquier lugar se desenvuelven, sin embargo, es necesario evaluar dicho desempeño, en palabras de Mondy y Noe (2005) “la evaluación del rendimiento en el trabajo, requiere de un sistema de medición o evaluación, basado en el análisis del puesto de trabajo” (pp.45-46). Es decir, al momento de evaluar a un trabajador no interfieren las situaciones externas de cada persona.

## **Objetivos de la evaluación del desempeño**

La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Los pasos a seguir para valorar el rendimiento de cada colaborador de la organización tienen la finalidad de establecer estrategias para la solución de problemas, motivar a los trabajadores y fomentar su desarrollo personal dentro de la organización.



**Figura 5.** Objetivos de la evaluación del desempeño

**Fuente:** Cuesta (2010)

La importancia de la evaluación del desempeño radica en la necesidad de alinear los comportamientos de los trabajadores a la estrategia de la institución o empresa. “El logro de procesos de evaluación del desempeño unidos o ajustados, en los cuales se refleje que los desempeños individuales tributen al desempeño estratégico organizacional, es un desafío actual” (Cuesta et al., 2018, p.25).

## **CAPITULO II. DISEÑO METODOLÓGICO**

### **2.1. Metodología de la investigación**

#### **Enfoque**

La investigación cuenta con un enfoque cuantitativo, en palabras de Hernández, Fernández y Baptista (2014) “ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, otorga control sobre los fenómenos, así como un punto de vista basado en magnitudes” (p.15). De esta forma al obtener resultados más claros, es mejor la verificación de la hipótesis de estudio. La investigación con este tipo de enfoque se emplea para describir las características de un componente específico.

#### **Diseño de Investigación**

El presente estudio tiene un diseño no experimental para Hernández et al. (2014) “las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, debido a que ya sucedieron” (p.152). Es decir que solo se realizara un análisis mediante las herramientas utilizadas, para saber cuál es el comportamiento de las variables. La actual investigación tiene un diseño no experimental, para observar la inteligencia emocional, características de personalidad e intereses con el desempeño de los docentes.

#### **Alcance**

La investigación tiene alcances descriptivo y correlacional. Según Hernández et al. (2014), el estudio descriptivo “Busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (p.92). Con respecto al alcance correlacional Hernández et al. (2014) plantea que “tiene la finalidad de conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p.93). En el presente estudio se analizó la relación entre el nivel de Inteligencia Emocional, las características de personalidad e

intereses vocacionales con el desempeño docente. Es necesario saber que todas las hipótesis necesitan someterse a prueba.

### **Corte transversal**

La investigación tiene corte transversal. Para Liu (2008) como se citó en Hernández et al. (2014) “se recolectan datos en un tiempo único” (p.154). Se realizó este estudio en un momento determinado para recolectar los datos de las evaluaciones de desempeño del docente del 2019.

### **2.2. Población y muestra**

La población estuvo conformada por 110 docentes de la PUCESA, cuyo desempeño fue evaluado en el periodo 2019. Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia con los criterios de inclusión siguientes:

- Ser parte de la planta docente de la PUCESA al momento de la investigación
- Ser uno de los 10 docentes con más alta evaluación dentro de la categoría de ALTO desempeño en el período 2019

Para Hernández et al. (2014) el muestreo probabilístico es en el que “la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación” (p.12).

De esta manera se seleccionaron como muestra los 10 docentes mejor evaluados de cada escuela (Psicología, Jurisprudencia, Administración, Sistemas y Diseño) y 10 del departamento de Idiomas, para un total de 60 docentes.

Tabla 8.

#### *Género*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	35	58	58	58
	Femenino	25	42	42	100
Total		60	100	100	

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS/v.22

De los datos obtenidos por cada escuela y al establecer el total de la población, se determina una cantidad masculina de 35 hombres que representa el 58%, y una población de 25 mujeres que representa el 42%, estos datos permitieron establecer el análisis de la presente investigación. En la muestra analizada predomina el género masculino.

Tabla 9

*Edad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	30-39	8	13	13	13
	40-49	17	28	28	42
	50-59	28	47	47	88
	60 o más	7	12	12	100
	Total	60	100	100	

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS/v.22

De los datos obtenidos por parte de los docentes de las distintas escuelas, el 13% su edad se encuentra entre los 30 a 39 años, el 28% de docentes se encuentran entre 40 y 39 años, el 47% es el mayoritario se ubican en 50 a 59 años y finalmente el 12% se ubican en 60 años en adelante, datos que permitieron el análisis estadístico del presente trabajo.

### **2.2.1. Técnicas y herramientas**

Para el desarrollo del presente estudio investigativo, se recolectaron datos, se utilizó los test siguientes: Test de Inteligencia Emocional de Weisinger, Big Five (B.F.Q) y Test vocacional de Holland. Además, se utilizó la técnica de recolección de datos secundarios en el caso del puntaje de las evaluaciones del desempeño del 2019 de los docentes, para realizar la correlación con las características de personalidad, los intereses vocacionales y la inteligencia emocional.

### **Datos Secundarios**

Para Hernández et al. (2014) contiene la acción de analizar documentos, registros públicos y archivos que se han recolectado por otros investigadores. En esta tesis, se utilizó esta técnica debido a que, se recogió información de la evaluación de desempeño del 2019 de los

docentes, la misma que fue realizada por la institución universitaria y aportada por la Dirección Académica.

### **Test de Inteligencia Emocional de Weisinger**

El test de inteligencia emocional fue creado por Weisinger en 2001 (Salovey & Mayer, 2007), el mismo que está conformado por 45 afirmaciones distribuidas en cinco factores: autoconciencia, control de emociones, automotivación, relacionarse bien y asesoría emocional; los mismos que buscan indagar sobre los niveles y capacidades de inteligencia emocional.

El evaluado valora cada una de las 45 afirmaciones según la escala siguiente:

- 1: Capacidad mínima
- 2: Capacidad baja
- 3: Capacidad medio baja
- 4: Capacidad Media
- 5: Capacidad medio alta
- 6: Capacidad alta
- 7: Capacidad máxima

La distribución de las preguntas por dimensiones es la siguiente:

Autoconciencia: 1; 6; 11; 12; 13;14; 15;17; 18;19; 20 y 21

Control de las emociones: 1; 2; 3; 4; 5; 7; 9; 10; 13 y 27

Automotivación: 7; 22; 23; 25; 26; 27 y 28

Relacionarse bien: 8; 10;16;19; 20;29; 30;31; 32; 33; 34; 35; 36; 37; 38; 39; 42; 43; 44 y 45

Asesoría emocional: 8; 10; 16; 18; 34; 35; 37; 38; 39; 40; 41; 44 y 45

En estudios anteriores de inteligencia emocional realizados en Trujillo, Perú a los trabajadores de la I.E “José Carlos Mariátegui” contó con una alfa de Cronbach 0.9167 (Arteaga & Sánchez, 2018).

Tabla 10

*Alfa de Cronbach del test de Weisinger por dimensiones*

Dimensiones	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos	Alfa de Cronbach basado en el elemento
Auto Conciencia	20,382	15,044	,897	,964
Control de Emociones	20,702	16,148	,902	,964
Auto Motivación	20,277	15,400	,898	,963
Relacionarse Bien	20,315	15,220	,929	,958
Asesoría Emocional	20,352	14,914	,934	,958

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS/v.22

Como se aprecia, en todas las dimensiones se obtienen valores de Alfa de Cronbach adecuados, lo cual indica que el instrumento es fiable y que tiene una buena consistencia interna.

Tabla 11

*Alfa de Cronbach de fiabilidad del test de Weisinger*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	No. de elementos
,961	,961	45

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS/v.22

Como lo determina la interpretación y de acuerdo con lo que nos manifiesta Hernández & Sampieri (2010), el Alfa de Cronbach el cual oscila entre el 0 y el 1. Cuanto más próximo esté a 1, más consistentes serán los ítems entre sí. Con este detalle y de acuerdo con lo expresa la tabla de estadística de fiabilidad, con un número de elementos analizados de 5 dimensiones, determinan un Alfa de Cronbach de ,961 acercándose a 1, lo que establece una aceptación idónea en cuanto a la aplicación del instrumento del Test de Inteligencia Emocional de Weisinger.

En cuanto a la validez no se encontraron investigaciones científicas con respecto a procesos de validación de este instrumento, por lo que se llevó a cabo un proceso de validación por

criterios de especialistas. Se trabajó con dos Psicólogas Clínicas, una de ellas Magíster en Neuropsicología y la otra Magíster en Psicoanálisis. En ambos casos realizaron la validación sin aportar observaciones al instrumento (Ver Anexo 1)

### **Cuestionario Big Five BFQ**

El cuestionario Big Five mide los cinco grandes factores que rigen la personalidad, los mismos que son: Extraversión, Amabilidad, Apertura, Conciencia e Inestabilidad emocional. Tiene un total de 132 preguntas, que están formuladas en escala de Likert con las siguientes denominaciones: totalmente verdadero, bastante verdadero, ni verdadero ni falso, bastante falso y totalmente falso.

Para su interpretación se toman los rangos de puntuación siguientes:

- Muy Bajo: Hasta 30 puntos
- Bajo: Hasta 31 a 40 puntos
- Promedio: Hasta 41 a 50 puntos
- Alto: Hasta 51 a 60 puntos
- Muy alto: Hasta 61 a 70 puntos

Para Caprara, Barbanelli & Borgogni (2007), en extraversión quien tiene un puntaje alto, se considera que alto oscila entre 51 a 60, se describe como muy dinámico, a diferencia quien logra un puntaje bajo se define como sumiso y taciturno. En amabilidad quien logra tener una calificación alta es muy altruista y amigable, distinto de la persona que tiene una puntuación baja, es poco cooperativa y empática. En la dimensión de tesón, la persona con puntuación alta se define como ordenada y perseverante, por otro lado, la persona que obtiene una puntuación baja se define como poco diligente, en las dimensiones de estabilidad emocional quien obtiene una puntuación alta es poco impulsiva e impaciente mientras que quien tenga un puntaje bajo tiende a definirse como muy ansiosa y vulnerable. Para terminar en la última dimensión que es apertura mental quien obtiene puntuación alta está muy interesada por tener experiencias nuevas a diferencia de quien obtiene una puntuación baja que se define como poco culta

Costa y McCrae (1992) señalan que “como instrumento de investigación esta herramienta posee un índice de fiabilidad y consistencia interna entre 0.86 y 0.93” (p.91). Lo que demuestra que esta herramienta tiene índices de validez altos, una herramienta para ser válida tiene a partir de 0.70.

Dentro de la teoría del cuestionario de validez de las cinco grandes dimensiones, uno de los principales objetivos de investigación ha sido el estudio de las características psicométricas de los instrumentos de evaluación de BFQ (*Big Five Questionnaire*), en la medición se menciona que “la medición es lo que le ha permitido a la psicología alcanzar el estatus de ciencia y no solo ser considerada como una doctrina psicológica” (Caprara, Barbaranelli & Bargogni, 2007, p.25). Estos autores realizaron un estudio sobre la validez de este instrumento y tienen los resultados siguientes:

La estabilidad de solución factorial obtenida al factorizar las 10 subdimensiones ha sido analizada después de calcular el coeficiente de congruencia, los cuales se presentan en la Tabla 13:

Tabla 12

*Congruencia entre las estructuras factoriales española, italiana y americana*

Factor	Esp-Ita	Esp- Usa
Energía	98	98
Afabilidad	99	96
Tesón	98	98
Estabilidad Emocional	99	98
Apertura Mental	96	96

**Fuente:** Caprara, Barbaranelli & Bargogni (2007)

A continuación, se muestra el alfa de Cronbach del test Big Five, realizado a los docentes de la PUCE

Tabla 13

*Alfa de Cronbach test de Big Five BFQ por dimensiones*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos	Alfa de Cronbach total de elemento
Energía	283,17	987,260	,236	,668
Afabilidad	286,18	751,474	,635	,627
Tesón	280,48	862,661	,490	,691
Estabilidad Emociona	280,48	799,474	,466	,562
Apertura Mental Creativo	283,92	873,162	,679	,795

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS/v.22

**Elaborado por:** Torres (2021)

En la tabla de Alfa de Cronbach del Five BFQ por dimensiones se establece un Alfa total de elementos de fiabilidad media, se destaca el área de Apertura Mental Creativo con 0,795 es esta las más significativa seguido Energía con 0,668 y las siguientes mantienen un valor de elementos moderados correspondiente a la fiabilidad del instrumento.

Tabla 14

*Alfa de Cronbach del test BFQ*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,700	,700	132

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS/v.22

Como lo determina la interpretación y de acuerdo con lo que nos manifiesta Hernández et al. (2014) el Alfa de Cronbach el cual oscila entre el 0 y el 1. Cuanto más próximo esté a 1, más consistentes serán los ítems entre sí. Con este detalle y de acuerdo con lo expresa la tabla de estadística de fiabilidad, con un número de elementos analizados de 6 dimensiones, determinan un Alfa de Cronbach de ,700 acercándose moderadamente a 1 lo que establece una aceptación en cuanto a la aplicación del instrumento del Test de Big Five BFQ.

## Examen Vocacional de Holland

El examen vocacional consta de 108 preguntas, en cada una de las preguntas se califica en una escala del 1 al 5, en la cual 1 es la más baja o “no me gusta” y 5 la más alta o “me gusta mucho”.

Como resultados se obtiene una puntuación en cada una de las áreas de interés, tomándose la más alta como el área de interés predominante del evaluado. Estas áreas están asociadas a características de personalidad y a la vez, a características de extroversión / introversión y de conformidad / inconformidad.

**Área Realista (R):** Asocial, conformista, franco, genuino, cabeza dura, materialista, natural, normal, persistente, práctico, auto – destructivo, inflexible, ahorrativo, poco perspicaz, no comprometido.

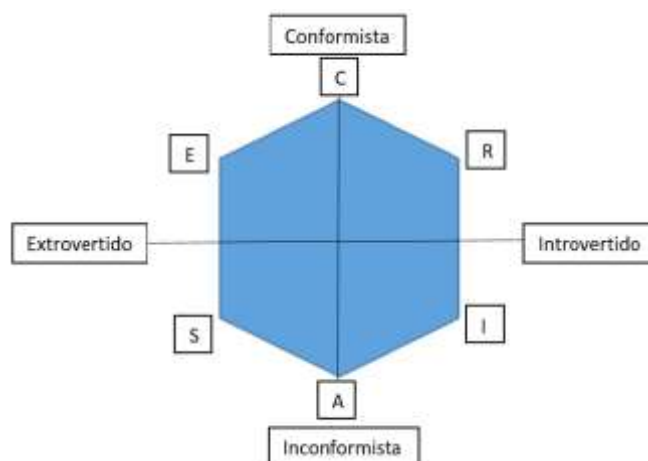
**Área de Investigación (I):** Analítico, cauto, crítico, complejo, curioso, independiente, intelectual, introspectivo, pesimista, preciso, racional, reservado, aislado.

**Área Artística (A):** Complicado, desordenado, emocional, expresivo, idealista, imaginativo, poco práctico, impulsivo, independiente, introspectivo, intuitivo, inconforme, original, sensible y abierto.

**Área Social (S):** Ascendente, cooperativo, paciente, amistoso, generoso, colaborador, idealista, empático, amable, persuasivo, responsable, sociable, con tacto, comprensivo y cálido.

**Área de Emprendimiento (E):** Adquisitivo, aventurero, aceptable, ambicioso, dominante, energético, exhibicionista, extrovertido, coqueto, optimista, confiado en sí mismo, sociable y hablador.

**Área Convencional (C):** Cuidadoso, conformista, consciente, defensivo, eficiente, inflexible, inhibido, metódico, obediente, ordenado, persistente, práctico, prudente, ahorrativo y con poca imaginación (Landy & Conte, 2005, p.100).



**Figura 6:** Hexágono de Holland según áreas de intereses.

**Fuente:** Landy y Conte (2005)

Martínez & Valls (2008), en su estudio aplicación de la teoría de Holland a la clasificación de ocupaciones señalan que “los índices de consistencia interna de la muestra total oscilan entre 0.80 y 0.91, por tanto, todas las escalas tuvieron índices aceptables” (p.103).

Tabla 15

*Alfa de Cronbach del Test de Holland por dimensiones*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos	Alfa de Cronbach total de elemento
Área Artística	222,77	4068,250	,562	,931
Área Convencional	231,03	3711,490	,843	,889
Área Empresarial	224,77	3813,029	,817	,896
Área Investigativa	228,87	3912,151	,744	,902
Área Realista	229,97	3691,084	,756	,893
Área Social	226,27	3725,792	,857	,987

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS/v.22

En la tabla de Alfa de Cronbach del Test de Holland por dimensiones se establece un Alfa total de elementos de fiabilidad alta, en el cual resalta el área de Artística con 0,931 es esta las más significativa seguido del área Investigativa con 0,902 y las siguientes mantienen un valor de elementos significativos correspondiente a la fiabilidad del instrumento.

Tabla 16

*Alfa de Cronbach del Test de Holland*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,915	,915	108

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS/v.22

Como lo determina la interpretación y de acuerdo con lo que nos manifiesta Hernández et al. (2014) el Alfa de Cronbach el cual oscila entre el 0 y el 1. Cuanto más próximo esté a 1, más consistentes serán los ítems entre sí. Con este detalle y de acuerdo con lo expresa la tabla de estadística de fiabilidad, con un número de elementos analizados de 6 dimensiones, determinan un Alfa de Cronbach de ,915 acercándose lo más cercano a 1 lo que establece una aceptación en cuanto a la aplicación del instrumento del Test de Holland.

Con respecto a la validez, en una investigación realizada por Martínez y Valls (2008) donde realizaron el análisis de la validez de contenido, la validez de constructo y la validez referida a un criterio concluyeron lo siguiente:

Los diferentes procedimientos para comprobar la fiabilidad y la validez permitieron llegar a una misma conclusión, y es que la adaptación de la traducción realizada cuenta con una fiabilidad y validez probadas y, en consecuencia, se emplea con garantía para clasificar ocupaciones según la teoría de Holland con población de habla española. Relativo a diferencias debidas al género de los participantes, se comprobó que no existieron diferencias entre hombres y mujeres, si describieron una misma ocupación (Martínez & Valls, 2008, p.162).

### **2.2.2. Procesamiento de los datos**

Se utilizó el programa estadístico SPSS para el procesamiento de los datos. Para el análisis descriptivo se calcularon las medias de cada una de las dimensiones de cada test y se describieron los resultados por escuelas, por género y por rango de edad. Para el análisis correlacional se utilizó el Test Pearson.

Cada vez que se analicen al menos dos variables de forma simultánea, surge una pregunta natural encaminada a conocer el grado de coherencia que estas exhiben. En tales situaciones, el interés del investigador recae en determinar si los valores de una característica cambian consistentemente conforme a los de la otra, o si; por el contrario, no hay ningún patrón que las asocie (Hernández, Espinosa, Rodríguez & Chacón, 2018, p. 589).

Tabla 17

*Interpretación de la magnitud del coeficiente de correlación de Pearson según las sugerencias de Cohen.*

<b>Rango de valores <math>r_{xy}</math></b>	<b>Interpretación</b>
$0.00 \leq  r_{xy}  < 0.10$	Correlación nula
$0.10 \leq  r_{xy}  < 0.30$	Correlación débil
$0.30 \leq  r_{xy}  < 0.50$	Correlación moderada
$0.50 \leq  r_{xy}  < 1.00$	Correlación fuerte

**Fuente:** Pearson: definición, propiedades y suposiciones (Hernández et al., 2018).

Una de las propiedades que se analiza con Pearson es la relación lineal entre las variables. Según Hernández et al. (2018):

Esta propiedad es una de las más importantes y tal vez sea en la que más errores de interpretación se comenten. Es fundamental distinguir que lo que mide el coeficiente de Pearson es la fuerza y la dirección de la relación lineal entre las variables. Así, un indicará que hay una perfecta asociación lineal positiva o negativa —según sea el signo— entre X y y. En este orden de ideas, un será evidencia de que no existe relación lineal entre las características de interés, pero no constituye prueba alguna de independencia. En otras palabras, si el coeficiente de correlación es nulo, únicamente se podría establecer que no hay asociación lineal entre las variables, aunque pueda existir otro tipo de vinculación (p.592).

### **2.3. Caracterización de la institución**

La investigación, se realizó en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, la misma que pertenece a una red nacional e internacional de universidades pontificias, desde hace 70 años en el Ecuador. Está consagrada a formar profesionales de

alto nivel, lo cual aporta al desarrollo de la sociedad ecuatoriana en varios ámbitos. Cuenta con excelente personal docente altamente capacitado, lo que ha permitido ubicarse en los niveles más elevados en las evaluaciones nacionales.

### Misión PUCE

La Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato (PUCESA, 2019) menciona que:

- a) Es una comunidad académica que, modo riguroso y crítico, contribuye a la tutela y desarrollo de la dignidad humana y de la herencia cultural mediante la investigación, la docencia y los diversos servicios ofrecidos a las comunidades locales, nacionales e internacionales.
- b) Prestar particular atención a las dimensiones éticas de todos los campos del saber y del actuar humano, tanto a nivel individual como social. En este marco, propugna el respeto a la dignidad y derechos de la persona humana y sus valores trascendentes, apoya y promueve la implantación de la justicia en todos los órdenes de la existencia, promueve la preservación del medio ambiente y el respeto a la vida.
- c) Goza de la autonomía a su condición de universidad, que le es necesaria para cumplir sus funciones eficazmente. Ejerce dicha autonomía con responsabilidad, y consiguientemente cumple con la rendición social de cuentas, tal y como lo determina la ley.
- d) Garantiza a sus miembros la libertad académica, salvaguardando los derechos de la persona y de la comunidad dentro de las exigencias de la verdad y del bien común.
- e) Dirige su actividad hacia la formación integral del ser humano. Por ello trata de formar a sus miembros intelectual y éticamente para el servicio a la sociedad en el ejercicio profesional y en el compromiso con el desarrollo sustentable del país.
- f) Pretende la integración del saber mediante el examen de la realidad con los métodos propios de cada disciplina académica y propiciando, al mismo tiempo, el dialogo entre estas para que se enriquezcan mutuamente.
- g) Promueve el compromiso de todos los miembros de la comunidad universitaria para la consecución de los fines institucionales a través del dialogo y la participación, de la conformidad con el presente Estatuto.

- h) Como universidad particular ofrece una alternativa específica en el ámbito académico conforme a su propio estatuto y reglamentos.
- i) Como universidad católica, se inspira en los principios cristianos ante Dios, el respeto a la dignidad y derechos de la persona humana y a sus valores trascendentales: apoya y promueve la implantación de la justicia en todos los órdenes de la existencia: propicia el diálogo de las diversas disciplinas con la fe, la reflexión sobre los grandes desafíos morales, religiosos y la praxis cristiana.

#### Visión de futuro hasta el 2020

La Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, es el referente nacional en formación integral e inclusiva con impacto social. La innovación, agilidad y compromiso identifican su cultura organizacional. Es reconocida internacionalmente por su producción científica y la calidad de sus estudiantes y docentes.

### **2.3. Propuesta de la investigación**

A partir de la problemática identificada en el proceso de selección de docentes de la PUCESA, el cual se realiza de manera similar para todas las escuelas, se decidió como tema el análisis, tanto descriptivo como correlacional, de las características de personalidad, intereses vocacionales e inteligencia emocional de los profesores con alto desempeño según la evaluación docente. La idea fue analizar las diferencias entre los docentes de alto desempeño de las diferentes escuelas y el departamento de lenguas, para tomar esto como referente al realizar los procesos de selección de la PUCESA.

Se realizó la fundamentación teórica de las variables inteligencia emocional, características de personalidad e intereses vocacionales, fundamentalmente en el ámbito de la docencia. Para ello se consultaron fuentes bibliográficas clásicas y de investigaciones recientes que pudieran aportar una guía a la investigación.

Como datos secundarios se recolectaron los resultados de la evaluación docente realizada en 2019; y vía correo electrónico se dieron las instrucciones en la batería de test aplicada: Test de Inteligencia Emocional de Weisinger, Big Five y Test de Intereses Vocacionales de

Holland. Se trabajó con 10 docentes de cada escuela y del departamento de Lenguas, con las mayores puntuaciones en la evaluación docente.

A partir de los resultados obtenidos se realizó la descripción de los mismos de forma general por cada instrumento, por escuelas y por datos sociodemográficos rango de edad y género. También, se realizó la correlación de los resultados con la evaluación del desempeño y se hizo un análisis e interpretación a partir de la discusión con resultados obtenidos por otros investigadores.

### CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente capítulo, se estudiaron las respuestas de los test utilizados, que fueron aplicados a una muestra de 60 docentes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, a través de estos test y la evaluación de desempeño docente se pudo establecer una correlación entre la inteligencia emocional, las características de personalidad y los intereses vocacionales. Los resultados obtenidos con sus respectivos análisis, se muestran en las siguientes tablas:

#### 3.1. Análisis descriptivo de los resultados

#### 3.2. Análisis del test de inteligencia emocional de Weisinger

Tabla 18

*Descriptivo por rango de edad y género*

<b>Dimensiones de Inteligencia Emocional</b>	<b>Hombre Media</b>	<b>Mujer Media</b>
Autoconciencia	5,2	4,9
Control de emociones	4,9	4,6
Automotivación	5,3	5,1
Relacionarse bien	5,2	5,1
Asesoría emocional	5,2	5,0
<b>Media total por género</b>	<b>5,16</b>	<b>4,94</b>

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS/v.22

**Elaborado por:** Viviana Torres (2021)

La media del género por dimensiones va a la par en los dos casos. En el caso de los hombres la dimensión de más elevada media es Automotivación (5,3); mientras que el caso de las mujeres las medias más elevadas están en las dimensiones Automotivación (5,1) y Relacionarse Bien (5,1). En ambos géneros la de menor puntuación es la dimensión de Control de Emociones, con 4,9 en hombres y 4,6 en mujeres.

Tabla 19

*Descriptivo por dimensiones de IE rangos de edad*

Inteligencia Emocional	30-39	40-49	50-59	60 años
	Media	Media	Media	Media
Autoconciencia	5,6	5,1	5,0	4,8
Control de emociones	5,1	4,8	4,7	4,5
Automotivación	5,5	5,3	5,0	5,3
Relacionarse bien	5,4	5,2	5,0	5,3
Asesoría emocional	5,5	5,2	5,0	5,2
<b>Medias totales por rangos de edades</b>	<b>5,42</b>	<b>5,12</b>	<b>4,94</b>	<b>5,02</b>

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS/v.22

**Elaborado por:** Viviana Torres (2021)

La media de las dimensiones por edades refleja que, de 30 a 39 años, la mayor puntuación está en la dimensión Autoconciencia (5,6); de 40 a 49 años en Automotivación (5,3); mientras que de 50 a 59 todas las dimensiones puntúan con iguales valores (5,0) a excepción de Control de Emociones (4,8); y, por último, en 60 años o más las medias más elevadas están en Automotivación (5,3) y Relacionarse bien (5,3). Es interesante observar que todos los rangos de edades la dimensión Control de Emociones es la de más baja puntuación.

Tabla 20.

*Descriptivos por dimensión y escuelas*

Escuela	N° de docentes	Auto Conciencia	Control de Emociones	Auto Motivación	Relacionarse Bien	Asesoría Emocional	<b>Media total</b>
		Media	Media	Media	Media	Media	
Administración	10	5,72	5,28	5,68	5,49	5,49	<b>5,53</b>
Diseño	10	4,86	4,8	5,18	4,97	4,90	<b>4,94</b>
Lenguas	10	5,01	4,57	4,96	5,08	5,14	<b>4,95</b>
Jurisprudencia	10	5,29	5,06	5,37	5,23	5,2	<b>5,23</b>
Psicología	10	5,17	4,79	5,2	5,37	5,31	<b>5,17</b>
Sistemas	10	4,7	4,41	4,99	5,01	4,89	<b>4,8</b>
<b>Media total por dimensiones</b>		<b>5,13</b>	<b>4,82</b>	<b>5,23</b>	<b>5,19</b>	<b>5,16</b>	<b>5,10</b>

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS/v.22

**Elaborado por:** Viviana Torres (2021)

De acuerdo a los resultados obtenidos en el test de Inteligencia emocional de Weisinger se pudo evidenciar que:

Todas las medias se encuentran en los rangos de Medio y Medio Alto grado de Inteligencia Emocional. La media total de las 6 escuelas es 5,10; mientras que por dimensiones la más alta es Automotivación con 5,23 (Capacidad Medio Alta) y la más baja es Control de Emociones con 4,82 (Capacidad media). Es interesante que esta capacidad (Control de Emociones) es la de más baja puntuación en todas las escuelas, mientras que Relacionarse Bien en todas puntúa entre las tres capacidades más alta. Por escuelas se aprecia que Administración es la de resultados más altos con una media total de 5,53 y la más baja es la escuela de Sistemas con una media total de 4,8.

Si se toman las tres medias de más alta puntuación en cada escuela como referencia para futuros procesos de selección, las capacidades de IE serían:

En Administración: Autoconciencia (5,72); Automotivación (5,68); Relacionarse Bien (5,49) y Asesoría Emocional (5,49).

En Diseño: Automotivación (5,18); Relacionarse Bien (4,97) y Asesoría Emocional (4,90).

En Lenguas: Asesoría Emocional (5,14); Relacionarse Bien (5,08) y Autoconciencia (5,01)

En Jurisprudencia: Automotivación (5,37); Autoconciencia (5,29) y Relacionarse Bien (5,23)

En Psicología: Relacionarse Bien (5,37); Asesoría Emocional (5,31) y Automotivación (5,2).

En Sistemas: Relacionarse Bien (5,01); Automotivación (4,99) y Asesoría Emocional (4,89).

### 3.3. Análisis del test Big Five

Tabla 21.

*Descriptivo Dimensiones del Big Five por género*

Dimensiones de Big Five	Hombre Media	Mujeres Media
Energía	57,2	55,6
Afabilidad	53,0	54,1
Tesón	57,9	61,0
Estabilidad Emocional	59,7	58,4
Apertura Mental	55,9	55,5
<b>Medias totales por Género</b>	<b>56,74</b>	<b>56,92</b>

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS/v.22

**Elaborado por:** Viviana Torres (2021)

Las medias del género van a la par tanto para hombres como mujeres no hay diferencias significativas. En cuanto a las dimensiones con mayor rango se encuentran la de Tesón con

61,0 en las mujeres, lo cual equivale a la presencia en un nivel Muy Alto de este rasgo; y Estabilidad Emocional con 59,7 en los hombres lo cual se corresponde con un nivel Alto. En ambos géneros, el rasgo con menor media es Afabilidad con 53,0 en los hombres y 54,1 en las mujeres, lo cual en ambos casos es un nivel Alto.

Tabla 22.

*Descriptivo Dimensiones de Big Five por rangos de edad*

Dimensiones de Big Five	30- 39	40- 49	50- 59	60 años
	Media	Media	Media	Media
Energía	61,1	55,8	54,7	60,4
Afabilidad	56,6	51,7	51,9	60,7
Tesón	63,3	60,4	55,8	65,1
Estabilidad emocional	61,6	57,8	58,2	64,0
Apertura Mental	56,8	54,1	56,4	56,1
<b>Medias totales por rangos de edades</b>	<b>59,88</b>	<b>55,96</b>	<b>55,4</b>	<b>61,3</b>

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS/v.22

**Elaborado por:** Viviana Torres (2021)

Por edades se aprecia que, de 30 a 39 años el rasgo de mayor puntuación es el Tesón (63,3) de nivel Muy Alto; de 40 a 49 años igualmente es el Tesón con 60,4 de nivel Alto y de 50 a 59 la estabilidad Emocional con 58,2 de nivel Alto. Mientras que en 60 años o más el rasgo más puntuado es el Tesón con 65,1 de nivel Muy Alto. El Tesón es un rasgo que se caracteriza por perseverancia que se pone en la realización de una actividad y, la estabilidad emocional que hace referencia a la habilidad de la persona para mantenerse estable y equilibrada.

Por otra parte, el rasgo con menor puntuación desde 30 hasta los 59 años es la Afabilidad, aunque en todos los casos con puntuaciones en el rango de Alto. De 30 a 39 años tienen 56,6 en rango de Alto; de 40 a 49 años 51,7 (Alto) y de 50 a 59 años 51,9 (Alto). La Afabilidad es un rasgo que se caracteriza por la cualidad de ser amable y atento en el trato que se tiene con las demás personas, Por último, en 60 años o más el rasgo de menor puntuado es la Apertura Mental con 56,1 (Alto) que incluye el pensar sobre las cosas y examinar todos los significados y matices.

Tabla 23.

*Descriptivos por dimensión y escuelas*

<i>Escuela</i>	<i>Nº de docentes</i>	<i>Energía</i>	<i>Afabilidad</i>	<i>Tesón</i>	<i>Estabilidad Emociona</i>	<i>Apertura Mental</i>
		Media	Media	Media	Media	Media
Administración	10	59,3	55	62,9	59,8	54,5
Diseño	10	56,8	51,5	59,6	58,8	55,3
Lenguas	10	56,3	54,3	60,7	59,6	56,7
Jurisprudencia	10	58,4	52,4	56,8	57,5	57,4
Psicología	10	51,5	53,2	56	58,3	57,3
Sistemas	10	57	54,8	59,4	61,4	53,6
<b>Medias totales por dimensiones</b>		<b>56,55</b>	<b>53,53</b>	<b>59,23</b>	<b>59,23</b>	<b>55,74</b>

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS/v.22

De acuerdo a los resultados obtenidos en el test de personalidad de Big Five se pudo evidenciar que:

Todas las medias se encuentran en los rasgos de alto y muy alto. Por dimensiones las más altas son Tesón y Estabilidad Emocional con 59,23 (Rango alto) y la más baja es Afabilidad con 53,53 (Rango alto).

Si se toman en cuenta las tres medias de más alta puntuación en cada escuela, los rasgos de personalidad de mayores puntuaciones que se toman como referencias para procesos de selección son:

En Administración: Tesón (62,9); Estabilidad Emocional (59,8) y Energía (59,3).

En Diseño: Tesón (59,6); Estabilidad Emocional (58,8) y Energía (56,8).

En Lenguas: Tesón (60,7); Estabilidad Emocional (59,6) y Apertura Mental (56,7).

En Jurisprudencia: Energía (58,4); Estabilidad Emocional (57,5) y Apertura Mental (57,4).

En Psicología: Estabilidad Emocional (58,3); Apertura Mental (57,3) y Tesón (56).

En Sistemas: Estabilidad Emocional (61,4); Tesón (59,4) y Energía (57).

### **3.4. Análisis del Test de Intereses Vocacionales de Holland**

Tabla 24.

*Descriptivo áreas de intereses vocacionales por género*

Dimensiones de intereses vocacionales	Hombres	Mujeres
	Media	Media
Área Artística	44,8	57,2
Área Convencional	40,6	43,1
Área Empresarial	45,9	50,7
Área Investigativa	44,6	42,7
Área Realista	54,2	39,3
Área Social	42,5	51,9
<b>Medias totales por género</b>	<b>45,43</b>	<b>47,48</b>

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS/v.22

**Elaborado por:** Viviana Torres (2021)

En el caso de las áreas de intereses vocacionales, en las mujeres el área de mayor puntuación es la Social (51,9) mientras que en los hombres es la Realista (54,2). El área Social se caracteriza por gestionar todas aquellas acciones destinadas a mejorar la calidad de vida de colectivos. En el caso del área Realista se asocia a personas que buscan implicarse en actividades dinámicas, donde ejerzan su capacidad manual y motora.

En el caso de las áreas de menor puntuación en los hombres es el área Convencional (40,6) y en las mujeres es la Realista (39,3). Lo convencional se asocia a las características de convención o costumbre, y carece de originalidad o expresividad.

Es interesante observar la diferencia en cuanto a género en el área Realista que es la más puntuada en los hombres y menos en las mujeres.

Tabla 25.

*Descriptivo áreas de intereses vocacionales por rangos de edad*

Dimensiones de intereses vocacionales	30- 39	40-49	50- 59	60 años
	Media	Media	Media	Media
Área Artística	49,7	52,6	49,2	46,4
Área Convencional	49,0	42,4	36,7	51,5
Área Empresarial	59,2	45,9	45,1	51,2
Área Investigativa	47,2	43,1	41,4	51,4
Área Realista	48,1	47,1	37,4	47,1
Área Social	53,1	45,1	44,1	51,4
<b>Medias totales por rangos de edades</b>	<b>51,05</b>	<b>46,03</b>	<b>42,32</b>	<b>49,83</b>

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS/v.22

**Elaborado por:** Viviana Torres (2021)

Por edades, los resultados indican que de 30 a 39 años el área más puntuada es la Empresarial (59,2), la cual se caracteriza por alcanzar con rapidez las metas y objetivos. De 40 a 49 años y de 50 a 59 años es la Artística con 52,6 y 49,2 respectivamente, la cual se asocia a características de aquellas creaciones efectuadas por el ser humano que expresan una mirada sensible y en 60 años o más el área de mayor puntuación es la Convencional la cual se asocia a características como costumbre, carece de originalidad o expresividad.

En el caso de las áreas menos puntuadas están de 30 a 39 años la Investigativa (47,2) la cual se relaciona con las características de la actitud reflexiva y crítica de los sujetos con relación a la praxis o a la teoría existente. De 40 a 49 años y de 50 a 59 años la menos puntuada es la Convencional con 42,4 y 36,7 respectivamente. Mientras que en 60 años o más el área menos puntuada es la artística (46,4).

Es interesante observar que de 40 a 59 años el área más puntuada (Artística) es la menos puntuada en 60 o más; e igualmente sucede a la inversa pues la menos puntuada de 40 a 59 años (Convencional) es la más puntuada en 60 años o más.

Tabla 26

*Descriptivos de áreas de intereses vocacionales por escuelas*

Escuelas / áreas	N° de docentes	Área Artística Media	Área Convencional Media	Área Empresarial Media	Área Investigativa Media	Área Realista Media	Área Social Media	Medias totales por escuelas
Administración	10	47	48,2	56,1	44,5	44,5	51	<b>48,55</b>
Diseño	10	54,1	41,8	46,6	48,6	55,5	44,3	<b>48,48</b>
Lenguas	10	51,6	41,6	43,9	39,2	38,4	45,2	<b>43,32</b>
Jurisprudencia	10	56,3	40,8	56,3	44,1	40,6	51	<b>48,18</b>
Psicología	10	48,2	30,4	38,8	38,6	32,6	41,4	<b>38,33</b>
Sistemas	10	42,6	47,4	46,1	48,2	45	45,9	<b>45,86</b>
<b>Medias totales por dimensiones</b>		<b>49,96</b>	<b>41,75</b>	<b>47,96</b>	<b>43,86</b>	<b>42,76</b>	<b>46,46</b>	<b>45,45</b>

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS/v.22

De acuerdo a los resultados obtenidos en el test de intereses vocacionales de Holland se pudo evidenciar que:

La media total de las 6 escuelas es 45,45; mientras que por áreas la más alta es el área artística con 49,96 y la más baja es el área convencional con 41,75. Al analizar el puntaje más bajo

de la media total se observa que está en la escuela de Psicología con 38,33; mientras que la media total más alta está en la escuela de Administración con 48,55.

A partir de estos resultados, al realizarse un proceso de selección se pudiera considerar que por escuelas las áreas de intereses vocacionales predominantes son:

En Administración: área empresarial (56,1); área social (51) y área convencional (48,2).

En Diseño: área realista (55,5); área artística (54,1) y área investigativa (48,6).

En Lenguas: área artística (51,6); área social (45,2) y área empresarial (43,9).

En Jurisprudencia: área artística (56,3); área empresarial (56,3); área social (51) y área investigativa (44,1).

En Psicología: área artística (48,2); área social (41,4) y área empresarial (38,8).

En Sistemas: área investigativa (48,2); área convencional (47,4) y área empresarial (46,1).

### 3.5. Análisis correlacional de los resultados

Tabla 27.

*Correlaciones de Pearson, dimensiones test de Weisinger*

		<b>Control de Emociones</b>	<b>Evaluación de Desempeño</b>
<b>Control de Emociones</b>	Correlación de Pearson	1	-,015
	Sig. (bilateral)		,907
	N	60	60
<b>Evaluación de Desempeño</b>	Correlación de Pearson	-,015	1
	Sig. (bilateral)	,907	
	N	60	60
		<b>Relacionarse Bien</b>	<b>Evaluación de Desempeño</b>
<b>Relacionarse Bien</b>	Correlación de Pearson	1	-,079
	Sig. (bilateral)		,550
	N	60	60
<b>Evaluación de Desempeño</b>	Correlación de Pearson	-,079	1
	Sig. (bilateral)	,550	
	N	60	60
		<b>Auto Conciencia</b>	<b>Evaluación de Desempeño</b>
<b>Auto Conciencia</b>	Correlación de Pearson	1	-,050
	Sig. (bilateral)		,707
	N	60	60
<b>Evaluación de Desempeño</b>	Correlación de Pearson	-,050	1
	Sig. (bilateral)	,707	
	N	60	60

		<b>Asesoría Emocional</b>	<b>Evaluación de Desempeño</b>
<b>Asesoría Emocional</b>	Correlación de Pearson	1	-,069
	Sig. (bilateral)		,599
	N	60	60
<b>Evaluación de Desempeño</b>	Correlación de Pearson	-,069	1
	Sig. (bilateral)	,599	
	<b>N</b>	<b>60</b>	<b>60</b>

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS/v.22

**Elaborado por:** Viviana Torres (2021)

De acuerdo a la tabla de dimensiones del test de Weisinger, no existe correlación en ninguna de las dimensiones de inteligencia emocional con el puntaje de la evaluación del desempeño tomado como dato secundario.

Morales y Cabrera (2012) realizaron una investigación en la cual determinaron competencias transversales para los docentes universitarios. Entre ellas, se encuentran las competencias interpersonales, que según estos autores tiene que ver con las relaciones humanas y la influencia en los demás. “Aquí cobran sentido las habilidades de liderazgo, las habilidades sociales, emocionales, de trabajo en equipo, las capacidades para integrarse a equipos multidisciplinarios y trabajar con especialistas de otras áreas, de saber escuchar, etc.” (Morales & Cabrera, 2012, p.85).

Por otra parte, González (2015) plantea que los docentes deben desarrollar bien el propio que está relacionado con sus intereses, valores, actitudes, intenciones, estilo de vida e imagen de sí mismo, lo cual se caracteriza por “la extensión del sí mismo a otras personas y actividades, demuestra relaciones cálidas con los demás, equilibrio emocional, una percepción realista, desarrollo de destrezas, compromiso con el trabajo, una auto-objetivación y una filosofía unificadora de la vida” (p. 364).

El resultado de no correlación obtenido entre la inteligencia emocional y el desempeño, nos hace pensar que probablemente la evaluación del desempeño, la cual no fue objetivo de análisis en la presente investigación, no mida las habilidades de inteligencia emocional evaluadas por el test de Weisinger, y que por eso no se obtenga un resultado de correlación entre habilidades que, según otros autores, son transversales para la docencia.

También, habría que considerar en este análisis, criterios sobre la Inteligencia Emocional como los de Manrique (2015), el cual plantea:

Las bases de este concepto no parecen cumplir las exigencias de científicidad y precisión que cabe exigir. Por un lado, se sitúan en el positivismo y por otro en el innatismo. Eso las hace contradictorias y ambivalentes. Con frecuencia están teñidas de un emocionalismo que poco tiene que ver con la emoción como elemento de valoración del estado actual de una persona o de motivación para una acción crítica en su mundo interior y exterior. La formación que propone y los conceptos que aplica acaban por depender por completo de la personalidad y el interés de los que la aplican. Así mismo su vinculación con la capacitación de trabajadores y directivos la convierte en un instrumento sesgado de selección de personal (p.801).

Otros autores como Aguilar, Blanco y Vargas (2010) consideran que:

El concepto de inteligencia emocional ha alcanzado notoriedad entre los psicólogos, sin embargo, no hay hasta la fecha un acuerdo sobre su definición y los instrumentos para medirla por lo que existe una ausencia de datos que confirmen el significado de dicho constructo, los datos decepcionantes que existen solo hacen ver el término como una de las tantas novedades y modas en la psicología que se caracterizan por el capricho y el interés intenso pero breve (p.42).

De lo anterior se deriva que existen autores que consideran que la Inteligencia Emocional no es un aspecto evaluado al momento de realizarse procesos de selección o de evaluación del desempeño.

Tabla 28.

*Correlaciones de Pearson, dimensiones test de Big Five*

		<b>Energía</b>	<b>Evaluación de Desempeño</b>
<b>Energía</b>	Correlación de Pearson	1	-,178
	Sig. (bilateral)		,172
	N	60	60
<b>Evaluación de Desempeño</b>	Correlación de Pearson	-,178	1
	Sig. (bilateral)	,172	
	N	60	60
		<b>Afabilidad</b>	<b>Evaluación de Desempeño</b>
<b>Afabilidad</b>	Correlación de Pearson	1	-,138
	Sig. (bilateral)		,292
	N	60	60
<b>Evaluación de Desempeño</b>	Correlación de Pearson	-,138	1
	Sig. (bilateral)	,292	
	N	60	60
		<b>Tesón</b>	<b>Evaluación de Desempeño</b>
<b>Tesón</b>	Correlación de Pearson	1	-,193
	Sig. (bilateral)		,141
	N	60	60
<b>Evaluación de Desempeño</b>	Correlación de Pearson	-,193	1
	Sig. (bilateral)	,141	
	N	60	60
		<b>Estabilidad Emocional</b>	<b>Evaluación de Desempeño</b>
<b>Estabilidad Emocional</b>	Correlación de Pearson	1	,001
	Sig. (bilateral)		,993
	N	60	60
<b>Evaluación de Desempeño</b>	Correlación de Pearson	,001	1
	Sig. (bilateral)	,993	
	N	60	60
		<b>Apertura Mental</b>	<b>Evaluación de Desempeño</b>
<b>Apertura Mental</b>	Correlación de Pearson	1	-,269*
	Sig. (bilateral)		,037
	N	60	60
<b>Evaluación del desempeño</b>	<b>Correlación de Pearson</b>	<b>-,269*</b>	<b>1</b>
	<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>,037</b>	
	<b>N</b>	<b>60</b>	<b>60</b>

Fuente: Datos obtenidos del SPSS/v.22

**Elaborado por:** Viviana Torres (2021)

Con respecto a la tabla de dimensiones del test Big Five, existe correlación en el ítem de estabilidad emocional con evaluación de desempeño. Córdova y Cerviño (2013) afirman que la personalidad y la percepción de cómo se ve cada persona, interviene en el desarrollo, no solo a nivel de la docencia, sino, además, dentro de la estabilidad emocional. En el desempeño docente se involucra todo el ser del individuo, además, de sus percepciones de sí mismo, por lo tanto, tener un sincero autoconcepto ayuda a obtener una realización dentro del ámbito laboral.

Los resultados obtenidos en cuanto al resto de los rasgos de personalidad, difieren a los obtenidos por Córdova y Cerviño (2013), en una investigación analizó la correlación de personalidad y compromiso docente, y encontró que la introversión se relaciona de forma negativa con los procesos de cambios, por ende, la extroversión tiene una relación positiva; la Responsabilidad se relaciona positivamente con procesos de cambios y relación con la comunidad educativa; la Apertura Mental se relaciona positivamente con la relación con la comunidad educativa y la Amabilidad, también, se relaciona positivamente con la práctica educativa.

Tabla 29.

*Correlaciones de Pearson, dimensiones test de Holland*

		Área Artística	Evaluación de Desempeño
<b>Área Artística</b>	Correlación de Pearson	1	,108
	Sig. (bilateral)		,413
	N	60	60
<b>Evaluación de Desempeño</b>	Correlación de Pearson	,108	1
	Sig. (bilateral)	,413	
	N	60	60
		Área Convencional	Evaluación de Desempeño
<b>Área Convencional</b>	Correlación de Pearson	1	-,152
	Sig. (bilateral)		,247
	N	60	60
<b>Evaluación de Desempeño</b>	Correlación de Pearson	-,152	1
	Sig. (bilateral)	,247	
	N	60	60
		Área Empresarial	Evaluación de Desempeño

<b>Área Empresarial</b>	Correlación de Pearson	1	-,088
	Sig. (bilateral)		,501
	N	60	60
<b>Evaluación de Desempeño</b>	Correlación de Pearson	-,088	1
	Sig. (bilateral)	,501	
	N	60	60
		<b>Área Investigativa</b>	<b>Evaluación de Desempeño</b>
<b>Área Investigativa</b>	Correlación de Pearson	1	-,104
	Sig. (bilateral)		,428
	N	60	60
<b>Evaluación de Desempeño</b>	Correlación de Pearson	-,104	1
	Sig. (bilateral)	,428	
	N	60	60
		<b>Área Realista</b>	<b>Evaluación de Desempeño</b>
<b>Área Realista</b>	Correlación de Pearson	1	-,073
	Sig. (bilateral)		,579
	N	60	60
<b>Evaluación de Desempeño</b>	Correlación de Pearson	-,073	1
	Sig. (bilateral)	,579	
	N	60	60
		<b>Área Social</b>	<b>Evaluación de Desempeño</b>
<b>Área Social</b>	Correlación de Pearson	1	,025
	Sig. (bilateral)		,849
	N	60	60
<b>Evaluación de Desempeño</b>	Correlación de Pearson	,025	1
	Sig. (bilateral)	,849	
	N	<b>60</b>	<b>60</b>

**Fuente:** Datos obtenidos del SPSS/v.22

**Elaborado por:** Viviana Torres (2021)

Al analizar la tabla de dimensiones del Cuestionario de intereses vocacionales, se ve que existe correlación tanto en el área artística como en el área social con la evaluación de desempeño. Para Escudero (2010), “las condiciones de trabajo de los docentes, están expuestas a muchos otros factores e intereses, por tanto, conviene no estancarse únicamente en los intereses vocacionales,,esto no define la calidad de la enseñanza de cada docente” (Escudero, 2010, p. 208). Nuestros intereses son fundamentales, de estos depende el grado de satisfacción que tengamos en el desempeño profesional o laboral.

## CONCLUSIONES

- La personalidad ha sido abordada desde la teoría de los rasgos, la de Big Five es una de las más utilizadas en el ámbito organizacional, la cual incluye los cinco grandes rasgos: energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura metal. La inteligencia emocional hace alusión a habilidades sociales y personales que permiten a la persona el autoconocimiento, la automotivación, el autocontrol. Finalmente, los intereses vocacionales abarcan áreas como realista, de investigación, artística, social emprendedor y convencional.
- En las dimensiones de Inteligencia Emocional todas las medias se encuentran en los rangos de Medio y Medio Alto grado. La media total de las 6 escuelas es 5,10; mientras que por dimensiones la más alta es Automotivación con 5,23 (Capacidad Medio Alta) y la más baja es Control de Emociones con 4,82 (Capacidad media). Por escuelas se aprecia que Administración es la de resultados más altos con una media total de 5,53 y la más baja es la escuela de Sistemas con una media total de 4,8.
- En cuanto a los Cinco Grandes rasgos de personalidad diagnosticados, todas las medias se encuentran en los rasgos de alto y muy alto. La media total de las 6 escuelas es 58,86; mientras que por dimensiones las más altas son Tesón y Estabilidad Emocional con 59,23 (Rango alto) y la más baja es Afabilidad con 53,53 (Rango alto). Por escuelas se aprecia que Administración es la de resultados más altos con una media total de 58,3 y la más baja es la escuela de Psicología con una media total de 55,3.
- Como resultado del diagnóstico a las seis áreas de interés vocacionales se obtuvo que la media total de las 6 escuelas es 45,45; mientras que por áreas la más alta es el área artística con 49,96 y la más baja es el área convencional con 41,75. Al analizar el puntaje más bajo de la media total se observa que está en la escuela de Psicología con 38,33; mientras que la media total más alta está en la escuela de Administración con 48,55.

- En el análisis correlacional se obtuvo que ninguna de las dimensiones de la inteligencia emocional tuvo correlación con el alto desempeño. En los rasgos de personalidad existe correlación únicamente entre la estabilidad emocional (con el alto desempeño; mientras que en intereses vocacionales hubo correlación entre el área artística y el área social con el alto desempeño.

- 

## **RECOMENDACIONES**

- Desarrollar un análisis de las propiedades psicométricas del instrumento Test de Inteligencia Emocional de Weisinger, en la literatura científica no existen referencias sobre estudios de este tipo y menos en población ecuatoriana, lo cual sería un importante aporte metodológico.
- Llevar a cabo una revisión del instrumento de evaluación del desempeño docente de la PUCESA, en el proceso de selección se evalúan aspectos de inteligencia emocional y personalidad que probablemente no estén tomados en cuenta al momento de evaluar el desempeño docente.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, J.E., Blanco, R. & Vargas, J.E. (2010). Las taxonomías de los rasgos de comportamiento en procesos de selección. *Centro Regional de Investigación en Psicología*, 4(1), 39-59. Recuperado de [http://www.direccion.depersonal.com/53\\_taxonomia\\_rasgos\\_comportamiento\\_seleccion\\_personal.pdf](http://www.direccion.depersonal.com/53_taxonomia_rasgos_comportamiento_seleccion_personal.pdf)
- Aldama, I. (2013). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. México: Coop. Editorial Magisterio.
- Allport, G. (1974). *Psicología de la personalidad (4ta Ed.)*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós
- Antúnez, Z., & Vinet, E. V. (2012). Escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS - 21): Validación de la versión abreviada en estudiantes universitarios Chilenos. *Terapia Psicológica*, 30(3), 49–55. <https://doi.org/10.4067/S0718-48082012000300005>
- Arnold, J., & Randall, R. (2012). *Psicología del Trabajo*. Recuperado de [https://scholar.google.com/ec/scholar?q=Arnold,+J.,+%26+Randall,+R.+\(2012\).+Psicolog%C3%ADa+del+Trabajo&hl=es&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholar](https://scholar.google.com/ec/scholar?q=Arnold,+J.,+%26+Randall,+R.+(2012).+Psicolog%C3%ADa+del+Trabajo&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar)
- Artigas, J. L. (2014). Rasgos de la personalidad y desempeño de los médicos residentes del Instituto Nacional de Cancerología en México. *Revista Del Centro de Investigación. Universidad La Salle*, 11(42), 51–85. <https://doi.org/10.26457/recein.v11i42.677>
- Arteaga, M., Sánchez, I. (2018). *Psicología del trabajo Comportamiento humano en el ámbito laboral*. México: Pearson.
- Bar - On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 1(18), 13–25. <https://www.google.com/search?q=Bar+-+On%2C+R.+%282006%29.+The+Bar-On+model+of+emotional+social+intelligence+%28+ESI+%29+1%2818%29%2C+13>

- Binet, A. (1983). La inteligencia: Su medida y educacion. *Infancia y Aprendizaje*, 6(22), 115–120. <https://doi.org/10.1080/02103702.1983.10821981>
- Caprara, G., Barbaranelli, C & Borgogni, L. (2007). *BFQ Cuestionario "Big Five". Manual*. Madrid, España: *TEA Ediciones*
- Carranza, E. R. F. (2012). Depresión y características demográficas asociados en estudiantes y líderes Universitarios de Lima Metropolitana. *Rev Fac Nac Salud Pública*, 20, 1–17. <http://www.redalyc.org/pdf/120/12020109.pdf>
- Carrillo, M. E., & López, L. A. (2014). La teoría de las inteligencias múltiples en la enseñanza de las lenguas. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, (17), 79 - 89. <https://doi.org/10.18172/con.2594>
- Cassaretto, M., Chau, C., Oblitas, H., & Valdéz, N. (2003). Estrés y afrontamiento en estudiantes de psicología. *Revista de Psicología*, 21(2), 363–392. <https://doi.org/10.18800/psico.200302.006>
- Cervone, D., & Pervin, L. (2009). *Personalidad Teoría e Investigación*. Segunda Edición. Cuauhtémoc, México: Manual Moderno.
- Chiavenato, I., Villamizar, G., & Aparicio, J. (2012). *Administración de recursos humanos*. <http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r91760.PDF>
- Chivanteno, A. (2002). *Personalidad Teoría e Investigación Segunda Edición*. Cuauhtémoc, México: Manual Moderno.
- Córdova, S. V. & Cerviño, C. (2013). *Perfiles docentes en diversos contextos: Personalidad, Autoconcepto y Compromiso educativo*. (Tesis Doctoral). Recuperado de <https://roderic.uv.es/handle/10550/35925>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of Personality Disorders*, 6(4), 343–359. <https://doi.org/10.1521/pedi.1992.6.4.343>

- Cuesta, S. A. (2010). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. ECOE Ediciones.
- Cuesta, A., Fleita, S., García, V., Hernández, I., Anchundia, A. & Mateus, L. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Ingeniería Industrial*, XXXIV(1), 24 - 35. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v39n1/rii04118.pdf>
- Delgado, C. A., Veas, I. A., Avalos, M. R., & Gahona, O. F. (2021). El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. *Información Tecnológica*, 32(1), 169–178. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642021000100169>
- Escudero, J.M. (2010). La selección y la evaluación del profesorado. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 68 (24), 201-221. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3276059>
- Extremera, N. & Fernández, P. (2002). Relation of Perceived Emotional Intelligence and Health-Related Quality of Life of Middle-Aged Women. *Psychological Reports*, 91(1), 47 - 50. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/10.2466/pr0.2002.91.1.47>
- Feist, J., Feist, G. J., & Roberts, T. (2014). *Teorías de la personalidad*. OREM Ediciones.
- Fernández, M. (2013). La Inteligencia Emocional. *Revista de Clases Historia. Historia, Ciencias Sociales y Humanidades*, 2, 1 - 12. Recuperado de <http://www.claseshistoria.com/revista/2013/articulos/fernandez-inteligencia-emocional.pdf>
- Fernández, P. & Extremera, N. (2009). La Inteligencia Emocional y el estudio de la felicidad. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 66 (23), 73-108. Recuperado de [https://emotional.intelligence.uma.es/documentos/PDF35estudio\\_felicidad.pdf](https://emotional.intelligence.uma.es/documentos/PDF35estudio_felicidad.pdf)

- Fernández, P., Ramos, N. & Extremera, N. (2001). Inteligencia Emocional, supresión crónica de pensamientos y ajuste psicológico. *Boletín de Psicología*, (70) 79-95. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/253234666\\_In\\_teligencia\\_Emocional\\_supresion\\_cronica\\_de\\_pensamientos\\_y\\_ajuste\\_psicologico](https://www.researchgate.net/publication/253234666_In_teligencia_Emocional_supresion_cronica_de_pensamientos_y_ajuste_psicologico)
- Gallegos (2013). *La Inteligencia emocional aplicada al Liderazgo y a las Organizaciones*. Bogotá, Colombia: Editorial Norma.
- González, G. (2016). Rasgos de personalidad y formación docente. *Revista ciencias de la educación*, 26(47), 355 - 367. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/47/art22.pdf>
- González, M. & Olivares, S. (2014). *Psicología del trabajo*. México: Grupo Editorial Patria.
- Gardner, H. (2001). *La inteligencia reformulada: Las inteligencias múltiples en el siglo XXI*. Barcelona, España: Paidós.
- Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. Recuperado de <https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>
- Hernández, L., Espinosa, D., Rodríguez, F. & Chacón, J. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 37(5), 587–595. Recuperado de [https://www.revistaavft.com/images/revistas/2018/avft\\_5\\_2018/25sobre\\_uso\\_adeecuado\\_coeficiente.pdf](https://www.revistaavft.com/images/revistas/2018/avft_5_2018/25sobre_uso_adeecuado_coeficiente.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Landy, F., y Conte, J. (2005). *Psicología industrial: introducción a la psicología industrial y organizacional*. México, D.F., México: McGraw-Hill.

- Manrique, R. (2015). La cuestión de la inteligencia emocional. *Revista de Asociación de Especialistas en Neuropsiquiatría*, 35(128), 801 - 814. Recuperado de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0211-57352015000400008](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352015000400008)
- Martínez, D., & Valls, M. (2008). La inteligencia emocional en el trabajo de Hendrie Weisinger. *Revista facultad de ciencias económicas: investigación y reflexión*, 10(2), 101-104. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/909/90910213.pdf>
- Mayer, J. D. (2005). La inteligencia emocional Una breve Sinopsis. *Revista de Psicología y Educación*, 1(1), 35-46. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3021284>
- Mayer, J. D. & Salovey, P. (1998). *Emotional Intelligence*. México: Mc Graw Hill
- Merlyn, J., Acurio, D., Cabeza, C. & Orbe, C. (2018). Rasgos de personalidad que afectan el desempeño de los profesores de la PUCE matriz en las funciones de docencia e investigación. *Estudios Pedagógicos* 44, 331 - 349. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/328440080\\_Rasgos\\_de\\_personalidad\\_que\\_afectan\\_el\\_desempeno\\_de\\_los\\_profesores\\_de\\_la\\_PUCE\\_matriz\\_en\\_las\\_funciones\\_de\\_docencia\\_e\\_investigacion](https://www.researchgate.net/publication/328440080_Rasgos_de_personalidad_que_afectan_el_desempeno_de_los_profesores_de_la_PUCE_matriz_en_las_funciones_de_docencia_e_investigacion)Michael G. AAmoedt. (2018). *6a. Edición*.
- Mondy, W. & Noe, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación. <http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r91760.PDF>
- Morales, R., & Cabrera, C. J. (2012). Competencias docentes transversales, el método de selección MiZona-CDT. *Revista de Docencia Universitaria*, 10(2), 75-101. Recuperado de <https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/6098/6147>

- Moya, K. E. (2019). *La inteligencia emocional y su incidencia en la calidad de la atención médica en el Hospital Municipal "Nuestra Señora de la Merced"*. (Tesis de grado). Recuperado de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2813>
- Pérez, I., López, P., Pérez, E., Piñero, P. & García, R. (2018). Construcción de resúmenes lingüísticos a partir de rasgos de la personalidad y el desempeño en el desarrollo de software. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, 12, 135–150. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2227-18992018000500010](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2227-18992018000500010)
- Puerta - Cortés, D. X., & Carbonell, X. (2014). El modelo de los cinco grandes factores de personalidad y el uso problemático de Internet en jóvenes colombianos. *Adicciones*, 26(1), 54 - 61. <https://doi.org/10.20882/adicciones.131>
- Puerta, P., Zurita, F. & Chacón, R. (2020). La inteligencia emocional en el ámbito laboral. *Universidad de Jaén Facultad de Ciencias Sociales*, 36, 84–91. Recuperado de [http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/10875/1/DEFINITIVO\\_MAYO\\_2019\\_SUBIDA\\_TFG.pdf](http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/10875/1/DEFINITIVO_MAYO_2019_SUBIDA_TFG.pdf)
- Rico, C. (2002). La inteligencia emocional en el trabajo de Hendrie Weisinger. *Revista facultad de ciencias económicas: investigación y reflexión*, 10(2), 101-104. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/909/90910213.pdf>
- Regader, B. (2021). *La Teoría de las Inteligencias Múltiples de Gardner*. Psicología y Mente. Recuperado de <https://psicologiymente.com/inteligencia/teoria-inteligencias-multiples-gardner#!>
- Romero, E. (2002). Investigación en psicología de la personalidad líneas de evolución y situación actual. *Boletín de Psicología*, (74), 39-77. Recuperado de <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N74-3.pdf>
- Salas, R., Díaz, L., & Pérez, G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Revista Cubana de Educacion Medica Superior*, 26(4), 604–617. <https://doi.org/10.18800/psico.200302.006>

- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Salovey, P., & Mayer, J. (2007). *Emotional Intelligence* [3th. Ed.]. New York: Duda Publishing
- Seelbach, G. (2013). Teorías de la Personalidad. Recuperado de [http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Psicologia/Teorias\\_de\\_la\\_personalidad.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Psicologia/Teorias_de_la_personalidad.pdf)
- Sierra, J. C., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista Mal-Estar e Subjetividade*, 3(1), 10–59. <https://doi.org/10.5020/23590777.3.1.10>
- Sobrado, L & Cortés, A. (2009). *Orientación Profesional. Nuevos escenarios y perspectivas*. Recuperado de <https://digitalia.puce.elogim.com/a/6316/orientacion-profesional>
- Vakola, M., Tsaousis, I., & Nikolaou, I. (2004). The role of emotional intelligence and personality variables on attitudes toward organisational change. *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 88–110. <https://doi.org/10.1108/02683940410526082>
- Weisinger, H. (1998). *La inteligencia emocional en el trabajo*. Argentina: Javier Vergara



**MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA**  
**MENCION COMPORTAMIENTO**  
**HUMANO Y DESARROLLO**

**ANEXO 1**

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA EXPERTOS**

---

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento Escala de Inteligencia Emocional de Weisinger que es parte del proyecto de investigación “CORRELACIÓN ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL, CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDAD E INTERESES CON EL DESEMPEÑO DE DOCENTES DE LA PUCESA” desarrollado por Viviana Cecibel Torres Lozada, estudiante de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede- Ambato.

La población con la que se trabaja es de 60 docentes de la PUCESA.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

**Plantilla Juicio de Expertos**

**Objetivo:** Validar el instrumento por juicio de expertos en el área.

**Instrucciones:** A continuación, se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta el instrumento. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

DISEÑO TÉCNICO DEL TEST	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Planeación de la prueba						X
Pasos esenciales de la construcción						X
Formato de los reactivos						X
Análisis de reactivos						X
Procedimientos y normas de aplicación						X
Criterios de corrección de las pruebas						X
Construcción de escalas, baremos y formas de interpretación						X
Validez, confiabilidad y sesgo						X

Comentario:

---



---



# MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA

## MENCION COMPORTAMIENTO HUMANO Y DESARROLLO

### Anexo 2

### CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia Escala de Inteligencia

Emocional de Weisinger conforme los propósitos del proyecto.

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una “X” si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Í	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Sí cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	<i>X</i>		<i>X</i>		
1	Nombre del test	x		x		
2	El formato para la prueba	x		x		
3	Número de ítems planteados	x		x		
4	El test se adecúa a las características culturales	x		x		
5	Se adecúa a las características psicológicas laborales de los usuarios	x		x		
6	Se ajusta a las exigencias	x		x		
7	Se ajusta a las exigencias					
8	El planteamiento tiene calidad	x		x		
9	Se identifica el objetivo principal	x		x		
10	El diseño	x		x		
11	Las instrucciones son claras y precisas	x		x		
12	La sintaxis es apropiada	x		x		
13	El tipo de pregunta es el adecuado	x		x		
14	El contenido semántico de los ítems	x		x		
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y privado	x		x		
16	S	x		x		
17	Se especifican los criterios de validez	x		x		
18	Se especifican los criterios de confiabilidad	x		x		
19	Se detecta algún conflicto de validez	x		x		
20	Se detecta algún conflicto de confiabilidad de los ítems	x		x		
		x		x		



**MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA  
MENCION COMPORTAMIENTO  
HUMANO Y DESARROLLO**

**Área de formación profesional  
del/a evaluador/a:**

Nombre: María Isabel Ramos Noboa

---

Institución: PUCESA

---

Cargo que ocupa: Docente

---

Tiempo dentro del cargo: 7 años

---

Último grado académico alcanzado: 4to Nivel

---

Firma y sello

de la  
institución.



# MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA

## MENCION COMPORTAMIENTO HUMANO Y DESARROLLO

### Anexo 3

#### CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia Escala de Inteligencia Emocional de Weisinger conforme los propósitos del proyecto.

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X				
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	X		X		
11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X		
12	La sintaxis es apropiada	X		X		
13	El tipo de pregunta es el adecuado	X				
14	El contenido semántico de los ítems se ajusta a la población	X		X		
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	X		X		
16	Se ha determinado parámetros de calificación	X		X		
17	Se especifican los criterios de interpretación	X		X		
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	X		X		
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	X		X		
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems	X		X		



**MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA  
MENCION COMPORTAMIENTO  
HUMANO Y DESARROLLO**

**Área de formación profesional del/a evaluador/a:**

Nombre: Pamela Alexandra Camacho Bonilla

Institución: Centro de Psicología Aplicada

Cargo que ocupa: Psicóloga Clínica

Tiempo dentro del cargo: Un año nueve meses

Último grado académico alcanzado: Cuarto Nivel



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

PSICOLOGÍA

Firma y sello de la institución.