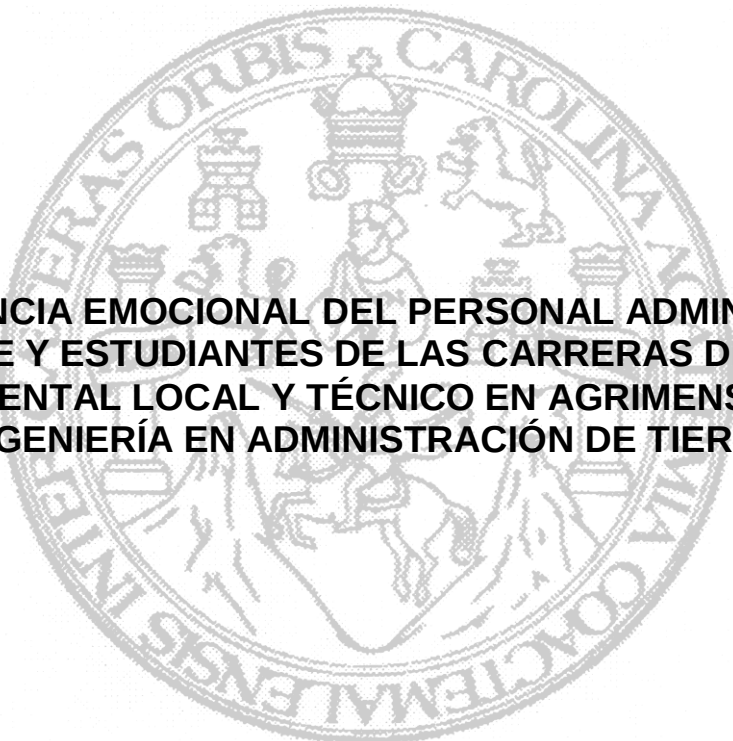


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE
CIENCIAS ECONÓMICAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS –PLAN SÁBADO-
SEMINARIO DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL**



**INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO,
DOCENTE Y ESTUDIANTES DE LAS CARRERAS DE GESTIÓN
AMBIENTAL LOCAL Y TÉCNICO EN AGRIMENSURA E
INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE TIERRAS**

**JULISSA CAROLINA ESPINO OSORIO
EDVIN AROLD CERIN PICEN
RONY ALEXANDER DÍAZ SANTIAGO
ROBERTO ANTONIO LÓPEZ MONROY
MANUEL ANTONIO VARGAS ORELLANA**

CHIQUMULA, GUATEMALA, OCTUBRE DE 2018

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE
CIENCIAS ECONÓMICAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS –PLAN SÁBADO-
SEMINARIO DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL**

**INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO,
DOCENTE Y ESTUDIANTES DE LAS CARRERAS DE GESTIÓN
AMBIENTAL LOCAL Y TÉCNICO EN AGRIMENSURA E
INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE TIERRAS**

INFORME

Sometido a consideración del Honorable Consejo Directivo

Por

**JULISSA CAROLINA ESPINO OSORIO
EDVIN AROLD CERIN PICEN
RONY ALEXANDER DÍAZ SANTIAGO
ROBERTO ANTONIO LÓPEZ MONROY
MANUEL ANTONIO VARGAS ORELLANA**

Al conferírseles el título de

TÉCNICO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CHIQUMULA, GUATEMALA, OCTUBRE 2018

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE
CIENCIAS ECONÓMICAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

RECTOR

MSc. Ing. MURPHY OLYMPO PAIZ RECINOS

CONSEJO DIRECTIVO

Presidente: Ing. Agr. EDWIN FILIBERTO COY CORDÓN
Representantes de Profesores: MSc. JOSÉ LEONIDAS ORTEGA ALVARADO
Lic. Zoot. MARIO ROBERTO SUCHINI RAMÍREZ
Representante de Graduados: MSc. OSCAR AUGUSTO GUEVARA PAZ
Representantes Estudiantiles: P.C. DIANA LAURA GUZMÁN MOSCOSO
M. E. P. JOSÉ ROBERTO MARTÍNEZ LEMUS
Secretaria: Licda. MARJORIE AZUCENA GONZÁLEZ CARDONA

AUTORIDADES ACADÉMICAS

Coordinador Académico: M.A. EDWIN ROLANDO RIVERA ROQUE
Coordinador del Programa: MSc. GILDARDO GUADALUPE ARRIOLA MAIRÉN

JURADO QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN DEL INFORME FINAL

Presidente: Lic. CARLO FERNANDO ORTEGA PINTO
Secretaria: MSc. CLAUDIA JUDITH MORALES LÓPEZ
Vocal: Lic. MANUEL RAÚL SOSA IPIÑA

Ref. CCEE-ADE-006/2018
Chiquimula, 29 de septiembre de 2018

Honorable
CONSEJO DIRECTIVO
CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Ciudad de Chiquimula

Honorable Consejo Directivo:

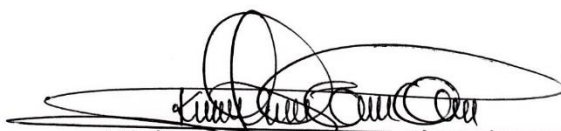
Por designación de este organismo, procedí a revisar el Seminario de Integración Profesional, cuyo informe final se intitula: **INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, DOCENTE Y ESTUDIANTES DE LAS CARRERAS DE GESTIÓN AMBIENTAL LOCAL Y TÉCNICO EN AGRIMENSURA E INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE TIERRAS DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE**, realizado por los estudiantes: **EDVIN AROLD CERÍN PICÉN, MANUEL ANTONIO VARGAS ORELLANA, JULISSA CAROLINA ESPINO OSORIO, RONY ALEXANDER DÍAZ SANTIAGO y ROBERTO ANTONIO LOPEZ MONROY**, como requisito parcial para optar al título de **TÉCNICO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS** a nivel de pregrado.

El objetivo del seminario fue evaluar la inteligencia emocional en el personal administrativo, docente y estudiantes de las carreras de Gestión Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras del Centro Universitario de Oriente.

Habiéndose incorporado las enmiendas sugeridas por el Jurado que practicó la evaluación del informe final, en mi opinión, satisface los requisitos exigidos mínimos. Es responsabilidad de los estudiantes el contenido, interpretación, uso de las fuentes y forma de presentación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para suscribirme del Honorable Consejo Directivo.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



Licda. Karen Verónica Córdón Ortiz
ASESORA



c.c. Archivo

PROVIDENCIA: CCEE-ADE-006/2018

**COORDINATURA GENERAL DEL PROGRAMA DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS –PLAN SÁBADO- DEL CENTRO
UNIVERSITARIO DE ORIENTE DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA:** Chiquimula, veintinueve de septiembre de dos mil dieciocho. - - - - -

ASUNTO: Solicitud de impresión del informe final del Seminario de Integración Profesional, intitulado: **INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, DOCENTE Y ESTUDIANTES DE LAS CARRERAS DE GESTIÓN AMBIENTAL LOCAL Y TÉCNICO EN AGRIMENSURA E INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE TIERRAS DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE** que para optar al título de **TÉCNICO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**, presentan los estudiantes: **EDVIN AROLD CERÍN PICÉN, MANUEL ANTONIO VARGAS ORELLANA, JULISSA CAROLINA ESPINO OSORIO, RONY ALEXANDER DÍAZ SANTIAGO y ROBERTO ANTONIO LOPEZ MONROY.**

Con la opinión favorable de esta Coordinatura, atentamente pase a la Dirección, para que se sirva autorizar la impresión del informe de mérito.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Gildardo Guadalupe Arriola Mairén, CPA MSc.
COORDINADOR GENERAL



c.c. Archivo

DIRECCIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: Chiquimula, veintinueve de septiembre de dos mil dieciocho. -

Con base en el dictamen emitido por la Licenciada Karen Verónica Córdón Ortiz, quien fuera designada Asesora y la opinión favorable del Coordinador General del Programa de Ciencias Económicas, se acepta el informe final del Seminario de Integración Profesional intitulado: **INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, DOCENTE Y ESTUDIANTES DE LAS CARRERAS DE GESTIÓN AMBIENTAL LOCAL Y TÉCNICO EN AGRIMENSURA E INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE TIERRAS DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE** que como requisito parcial para optar al título de **TÉCNICO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS** a nivel de pregrado, presentan los estudiantes: **EDVIN AROLD O CERÍN PICÉN, MANUEL ANTONIO VARGAS ORELLANA, JULISSA CAROLINA ESPINO OSORIO, RONY ALEXANDER DÍAZ SANTIAGO y ROBERTO ANTONIO LOPEZ MONROY**, autorizándose su impresión.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Ing. Agr. Edwin Filiberto Coy Córdón
DIRECTOR



c.c. Archivo

RESUMEN

La inteligencia emocional (IE) es un campo de estudio en rápida expansión que supone el acercamiento a diversas áreas de investigación. La inteligencia emocional es la forma en que el individuo aprende a utilizar la inteligencia para controlar las emociones y no permitir que las emociones controlen a la inteligencia. El objetivo planteado para esta investigación fue evaluar la inteligencia emocional en el personal administrativo, docente y estudiantes de las carreras de Gestión Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras del Centro Universitario de Oriente CUNORI, tanto de forma global como en sus áreas y ramas.

Se presenta el análisis de resultados de un estudio descriptivo, utilizando el método inductivo con enfoque mixto, el cual ha servido para analizar el nivel de inteligencia emocional del personal administrativo, docente y estudiantes de las carreras de Gestión Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras del Centro Universitario de Oriente CUNORI. La población estuvo conformada por 24 docentes, 2 secretarías y 110 estudiantes.

Se utilizó el test de inteligencia emocional de Bar-On, el cual consta de 133 ítems referidos al análisis de la inteligencia emocional, se adaptaron a la presente investigación relacionada a los cinco componentes mayores de la inteligencia emocional que son: componente intrapersonal, componente interpersonal, componente de adaptabilidad, componente del manejo de estrés, componente del estado de ánimo en general.

Para alcanzar dicho objetivo, se formularon tres objetivos específicos. El primero consistió en medir la autopercepción de la inteligencia emocional del personal administrativo, docente y estudiantes de las carreras de Gestión Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras, el segundo consistió en analizar el coeficiente de inteligencia emocional

según las características del personal administrativo, docente y estudiantes de las carreras de Gestión Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras, el tercer objetivo específico consistió en identificar medidas para la mejora de la inteligencia emocional según los resultados obtenidos personal administrativo, docente y estudiantes de las carrera de Gestión Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras.

Como limitación se tuvo la no disposición de algunos docentes en responder el cuestionario, debido al factor tiempo y otras situaciones ajenas a la voluntad de los encuestadores. Al respecto se platicó con autoridades del CUNORI para que hubiese alguna instrucción o directriz, que hiciera posible encuestar a la totalidad de docentes, pero no fue así. Sin embargo la mayoría colaboro.

Dentro de las conclusiones se menciona una de las principales:

Los resultados obtenidos de la autopercepción de la inteligencia emocional personal administrativo, docente y estudiantes de las carrera de Gestión Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras, del Centro Universitario de Oriente, indican que, los evaluados tienen un rango de capacidad normal de adaptación de las emociones, principalmente en los componentes intrapersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo general, sin embargo el componente interpersonal se encuentra en un rango elevado, lo que significa que tienen capacidad sobre las relaciones interpersonales, responsabilidad social y empatía.

En el caso de los estudiantes el coeficiente emocional general se encuentran en un rango de capacidad normal de adaptación de las emociones, principalmente en los componentes intrapersonal, interpersonal y estado de ánimo, sin embargo los componentes adaptabilidad y manejo de estrés, se encuentra en un rango bajo, lo cual demuestra que los evaluados demuestran limitaciones en control de impulsos y tolerar el estrés.

Dentro de las recomendaciones, se exhorta a los coordinadores y docentes de las carreras objeto de estudio, enfocarse en la situación de los estudiantes, específicamente en aspectos de adaptabilidad y manejo de estrés, que son componentes importantes de la inteligencia emocional para el desarrollo integral y la búsqueda de la felicidad.

ÍNDICE GENERAL

Descripción	Página
Resumen.....	iii
Índice general.....	vi
Lista de cuadros.....	x
Lista de figuras.....	xii
Lista de siglas.....	xiv
Introducción.....	1

CAPÍTULO I MARCO METODOLÓGICO

1.1 Planteamiento del problema	3
1.1.1 Antecedentes y fundamentación del problema.....	3
1.1.2 Justificación	4
1.1.3 Definición del problema.....	5
1.1.4 Sistematización del problema	5
1.1.5 Identificación del objeto de estudio	6
1.1.6 Delimitación del problema	6
1.2 Objetivos	7
1.2.1 Objetivo general	7
1.2.2 Objetivos específicos	7
1.3 Diseño metodológico	7
1.3.1 Tipo de investigación	7
1.3.2 Método de investigación.....	8
1.3.3 Conceptualización y operacionalización de variables e indicadores	8

1.3.4	Definición de la población	9
1.3.5	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
1.3.6	Fuentes de información.....	11
1.3.7	Estrategia de investigación	12
1.3.8	Limitaciones de estudio.....	16
2.1	Centro Universitario de Oriente CUNORI	17
2.1.1	Antecedentes históricos	17
2.1.2	Visión	19
2.1.3	Misión	19
2.1.4	Objetivos del Centro.....	20
2.2	Carreras de Técnico Universitario en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras	21
2.2.1	Antecedentes históricos	21
2.2.2	Generalidades.....	24
2.2.3	Objetivos.....	25
2.2.4	Funciones de la carrera.....	27
2.2.5	Estructura organizativa	27
2.2.6	Visión	27
2.2.7	Misión	28
2.3.	Carrera de Ingeniería en Gestión Ambiental Local	29
2.3.1	Antecedentes históricos	29
2.3.2	Generalidades.....	30
2.3.3	Objetivos.....	31
2.3.4	Funciones de la carrera.....	31
2.3.5	Estructura organizativa	32
2.3.6	Visión	32

2.3.7	Misión	32
3.1	Estado de la Cuestión.....	35
3.1.1	La inteligencia emocional en docentes de las carreras de plan diario del centro Universitario de Oriente	35
3.1.2	Nivel de inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral	36
3.1.3	Inteligencia emocional en estudiantes del tercero a quinto año de una Universidad Privada de Lima Metropolitana y una Universidad Nacional de la Región Pasco, 2015	37
3.1.4	Inteligencia emocional y rendimiento académico en historia, geográfica y economía en alumnos del segundo de secundaria de un institución Educativa de Callao.....	39
3.1.5	Análisis de la inteligencia emocional de la teoría de Robert Cooper, para verificar el desempeño laboral del asociado del área de cajas de la empresa Sodimac-Chiclayo 2012	41
3.1.6	Relación de Inteligencia Emocional y convivencia entre docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes del nivel secundario, tuno mañana de la ciudad de Huánuco, 2013.....	42
3.2	Fundamentación teórica	43
3.2.1	Inteligencia emocional -IE-	43
3.2.2	Modelos o métodos de la inteligencia emocional	51
3.2.3	Coaching para el desarrollo de las emociones	59
4.1	Medición de la autopercepción de la inteligencia emocional del personal docente, administrativo y estudiantes de las carreras de Ingeniería en Gestión Ambiental Local y la carrera de Técnico Agrimensura e Ingeniería Administración de Tierras del Centro Universitario de Oriente CUNORI	65
4.1.1	Componente intrapersonal (CIA).....	67
4.1.2	Componente interpersonal (CIE).....	69

4.1.3	Componente de Adaptabilidad (CAD)	71
4.1.4	Componente Manejo de Estrés o Tensión (CME) (CMT)	73
4.1.5	Componente del Estado de Ánimo en General (CAG)	75
4.1.6	Figura comparativa	77
4.2	Análisis del coeficiente de la inteligencia emocional según las características del personal docente y administrativo, y estud.....	79
	iantes de las carreras de Gestión Ambiental Local y la carrera de Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras del Centro Universitario de Oriente CUNORI.	79
4.2.1	Coeficiente de Inteligencia Emocional (IE) según las características del personal docente y administrativo.....	83
4.2.2	Coeficiente de inteligencia emocional (IE) según las características de los estudiantes	101
4.3	Propuesta para el desarrollo de la inteligencia emocional en el personal administrativo, docente y estudiantes de las carreras de Ingeniería en Gestión Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería Administración de Tierras del Centro Universitario de Oriente CUNORI, a través de la metodología coaching	111
4.3.1	Presentación de la propuesta metodológica del coaching	111
	Conclusiones	120
	Recomendaciones	123
	Literatura citada y consultada	124
	Apéndice	127
	Anexos	128

LISTA DE CUADROS

No.	Título	Página
Cuadro 1	CONCEPTUALIZACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES.....	8
Cuadro 2	PUESTOS Y CARGOS DE LA CARRERA INGENIERÍA EN GESTIÓN AMBIENTAL Y LOCAL.....	10
Cuadro 3	ESTUDIANTES DE LA CARRERA INGENIERÍA EN GESTIÓN AMBIENTAL LOCAL.....	10
Cuadro 4	PUESTOS Y CARGOS DE LA CARRERA TÉCNICO EN AGRIMENSURA E INGENIERÍA ADMINISTRACIÓN DE TIERRAS.....	10
Cuadro 5	ESTUDIANTES DE LA CARRERA TÉCNICO AGRIMENSURA E INGENIERÍA ADMINISTRACIÓN DE TIERRAS.....	11
Cuadro 6	TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	11
Cuadro 7	COMPONENTES Y SUBCOMPONENTES DE BAR-ON DE INTELIGENCIA EMOCIONAL.....	12
Cuadro 8	PRUEBA PILOTO DE 20 PERSONA PARA CONOCIMIENTO DE CONFIABILIDAD.....	15
Cuadro 9	MEDICIÓN DE COEFICIENTE EMOCIONAL.....	16
Cuadro 10	PUESTOS Y CARGOS DE LA CARRERA TÉCNICO EN AGRIMENSURA E INGENIERÍA ADMINISTRACIÓN DE TIERRAS.....	28
Cuadro 11	ESTUDIANTES DE LA CARRERA TÉCNICO AGRIMENSURA E INGENIERÍA ADMINISTRACIÓN DE TIERRAS.....	28
Cuadro 12	PUESTOS Y CARGOS DE LA CARRERA INGENIERÍA EN GESTIÓN AMBIENTAL LOCAL.....	32
Cuadro 13	ESTUDIANTES DE LA CARRERA INGENIERÍA EN GESTIÓN AMBIENTAL LOCAL.....	33
Cuadro 14	CUADRO COMPARATIVO DE LOS MODELOS DE INTELIGENCIA EMOCIONAL.....	58
Cuadro 15	VARIABLES DEL CUESTIONARIO DE BAR-ON DE INTELIGENCIA EMOCIONAL	59
Cuadro 16	DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL.....	81

Cuadro 17	DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS DE ESTUDIANTES.....	82
-----------	--	----

LISTA DE FIGURAS

No.	Título	Página
Figura 1	ORGANIGRAMA DE LA CARRERA DE TÉCNICO UNIVERSITARIO EN AGRIMENSURA E INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE TIERRAS.....	29
Figura 2	ORGANIGRAMA DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN GESTIÓN AMBIENTAL LOCAL.....	34
Figura 3	MODELO JERÁRQUICO DEL MSCEIT.....	53
Figura 4	ENFOQUE SISTEMÁTICO DE LOS 15 SUBCOMPONENTES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SOCIAL DEL I-CE DE BARON.....	54
Figura 5	ENFOQUE TOPOGRÁFICO DE LOS 15 SUBCOMPONENTES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SOCIAL DEL I-CE DE BARON.....	58
Figura 6	MEDICIÓN DE LOS COMPONENTES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y ESTUDIANTES.....	66
Figura 7	PROMEDIO DE COMPONENTE INTRAPERSONAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO.....	67
Figura 8	PROMEDIO DE COMPONENTE INTRAPERSONAL DE ESTUDIANTE.....	68
Figura 9	PROMEDIO DEL COMPONENTE INTERPERSONAL DE PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO.....	70
Figura 10	PROMEDIO DE COMPONENTE INTERPERSONAL DE ESTUDIANTES.....	71
Figura 11	PROMEDIO DE COMPONENTE DE ADAPTABILIDAD DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO	72
Figura 12	PROMEDIO DE COMPONENTE DE ADAPTABILIDAD DE ESTUDIANTES.....	73
Figura 13	PROMEDIO DE COMPONENTE DE MANEJO DE ESTRÉS O TENSIÓN DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO..	74
Figura 14	PROMEDIO DE COMPONENTE DE MANEJO DE ESTRÉS O TENSIÓN DE ESTUDIANTES.....	75
Figura 15	PROMEDIO DEL COMPONENTE ESTADO DE ÁNIMO EN GENERAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO.	76

Figura 16	PROMEDIO DEL COMPONENTE ESTADO DE ÁNIMO EN GENERAL DE ESTUDIANTES.....	77
Figura 17	COMPARACIÓN DE LOS CINCO COMPONENTES ENTRE PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO Y ESTUDIANTES.....	78
Figura 18	PROMEDIO DE SUBCOMPONENTES POR EDAD.....	83
Figura 19	PROMEDIO DE SUBCOMPONENTES POR GÉNERO.....	85
Figura 20	PROMEDIO DE SUBCOMPONENTES POR ESTADO CIVIL...	86
Figura 21	PROMEDIO DE SUBCOMPONENTES POR PROFESIÓN.....	88
Figura 22	PROMEDIO DE SUBCOMPONENTES PUESTO DE TRABAJO.....	91
Figura 23	PROMEDIO DE LOS SUBCOMPONENTES POR CARRERA	93
Figura 24	PROMEDIO DE SUBCOMPONENTES POR JORNADA LABORAL.....	94
Figura 25	PROMEDIO DE SUBCOMPONENTES POR HORAS DE TRABAJO.....	96
Figura 26	PROMEDIO DE SUBCOMPONENTES NÚMERO DE ALUMNOS.....	97
Figura 27	PROMEDIO DE SUBCOMPONENTES CANTIDAD DE CURSOS.....	99
Figura 28	PROMEDIO DE SUBCOMPONENTES POR ANTIGÜEDAD....	100
Figura 29	PROMEDIO DE SUBCOMPONENTES POR EDAD.....	102
Figura 30	PROMEDIO DE SUBCOMPONENTES POR GÉNERO.....	104
Figura 31	PROMEDIO DE SUBCOMPONENTES POR ESTADO CIVIL...	105
Figura 32	PROMEDIO DE LOS SUBCOMPONENTES POR CARRERA...	107
Figura 33	PROMEDIO DE SUBCOMPONENTES POR CICLO DE ESTUDIO.....	108
Figura 34	PROMEDIO DE SUBCOMPONENTES POR JORNADA DE ESTUDIO.....	110
Figura 35	SUBCOMPONENTES EN ESCALA DE PROMEDIO.....	112

LISTA DE SIGLAS

AC	Autoconcepto
AR	Autorrealización
AS	Asertividad
CAD	Componente de Adaptabilidad
CAG	Componente de Estado de Animo en General
CE	Coeficiente Emocional
CI	Coeficiente Intelectual
CI	Control de Impulsos
CIA	Componente Intrapersonal
CIE	Componentes Interpersonal
CUNORI	Centro Universitario de Oriente
CM	Conocimiento de emociones de sí mismo
CME	Componente manejo de estrés
EM	Empatía
FE	Felicidad
FL	Flexibilidad
IE	Inteligencia Emocional
IN	Independencia
OP	Optimismo
PR	Prueba de la Realidad
RI	Relaciones Interpersonales
RS	Responsabilidad Social
SP	Solución de Problemas
TE	Tolerancia al Estrés

INTRODUCCIÓN

La investigación se realiza en el Centro Universitario de Oriente CUNORI, en las carreras de Gestión Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras, se centra en conocer cuál es la inteligencia emocional del personal docente, administrativo y estudiantes de dichas carreras, ya que es importante para su desarrollo personal y de aprendizaje.

A través de la investigación se fueron conociendo resultados que permitieron identificar aspectos que representan fortalezas y debilidades para el desarrollo de la inteligencia emocional, se identificaron las percepciones del personal docente, administrativo y estudiantes, así como también se lograron identificar las dimensiones de la inteligencia emocional las cuales se tienen que reforzar para el mejor desarrollo de la misma, por último se determinaron las acciones de mejora para el fortalecimiento de las dimensiones afectadas.

Los resultados de la investigación son de vital importancia para el Centro Universitario de Oriente, debido a que con base en ellos se puede mejorar el manejo de las emociones de los diferentes sectores que fueron sujetos de estudio.

El presente informe presenta cuatro capítulos los cuales se describen a continuación.

El primer capítulo corresponde al marco metodológico, en el cual se consideró el planteamiento del problema, éste conformado por antecedentes y fundamentación del problema, justificación, definición del problema, sistematización del problema, la identificación del objetivo de estudio y delimitación del problema, los objetivos planteados, tanto general como específicos, así mismo, el diseño metodológico está conformado por: tipo de investigación, método de investigación, variables e indicadores, definición de la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, las fuentes de información primarias y secundarias, estrategias de investigación, por último, las limitaciones de la investigación.

El segundo capítulo corresponde al marco referencial, da a conocer los antecedentes históricos, generalidades, objetivos y funciones de las carreras, marco filosófico conformado por la visión, misión y la estructura organizacional de las carreras.

El tercer capítulo contiene el marco teórico, se contempla diferentes investigaciones para conformar el estado de la cuestión, la fundamentación teórica que respalda la información, referente a la inteligencia emocional, así como también, la información relativa a los métodos de medición de la inteligencia emocional.

El cuarto y último capítulo corresponde al análisis e interpretación de resultados, estos se obtienen mediante la información proporcionada por el personal administrativo, docente y estudiantes de las carreras de Gestión Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras.

En la parte final se presentan las conclusiones, recomendaciones, bibliografías, apéndices y anexos.

CAPÍTULO I

MARCO METODOLÓGICO

1.1 Planteamiento del problema

1.1.1 Antecedentes y fundamentación del problema

La inteligencia emocional es parte fundamental del ser humano, con ella se logra motivar, controlar los impulsos, regular los estados de ánimo y empatizar con los demás, Daniel Goleman define la inteligencia emocional como la capacidad de reconocer sentimientos propios y de los demás, de motivar y de manejar adecuadamente las relaciones.

Son varias las razones por las que tanto el docente como el estudiante debería de poseer habilidades emocionales, una de ellas es para poder tener un control de sus emociones y poderlas utilizar de la mejor manera en diferentes situaciones en que se pueda enfrentar, otra razón es para que el alumno aprenda y desarrolle las habilidades emocionales y efectivas, relacionadas con el uso inteligente de sus emociones.

El personal docente se enfrenta a grandes cargas de trabajo en el proceso de enseñanza, producto de la falta de recursos y tiempo demasiado cortos. Provocando deficiencia en la relación entre estudiante y docente, afectando esta área su comportamiento.

Por otra parte los estudiantes al no tener un control de sus emociones en el lado académico, su rendimiento puede ser demasiado bajo, debido al estrés y presión de sus estudios, además se enfrentan con muchos obstáculos académicos en donde deben de tener un mejor control para poder manejar las presiones, estrés y emociones en determinadas situaciones.

En un estudio realizado por la Licenciada Flor de María Urzúa Navas en el Centro Universitario de Oriente CUNORI, resalta la importancia de la inteligencia

emocional e indica que los docentes de las carreras de plan diario se ubican en un nivel de inteligencia emocional competente con un 67.0 por ciento (75 docentes), seguido de muy competente con un 14.3 por ciento (16 docentes).

Lo antes expuesto se traduce, en como reconocer el cumulo de emociones que existen en el docente, así también se viven las relaciones con los estudiantes quienes se encuentran inmersos en identificar más y comprender el ámbito académico, también el físico, mental y emocional, por tal razón se debe investigar más a fondo.

Por otra parte, la necesidad fundamental de este estudio es identificar, evaluar y medir que los docentes y estudiantes del Centro Universitario de Oriente CUNORI, aborden los elementos claves de la IE, tal como el intrapersonal, siendo este la capacidad para comprender las propias emociones y sentimientos, así como los elementos interpersonales: la capacidad para conectar, interactuar y entablar empatía con las demás personas. Esto con el fin de evaluar y evitar el riesgo de originar conflictos laborales, mal desempeño, clima laboral y clima organizacional no adecuado.

1.1.2 Justificación

La investigación propuesta busca mediante la aplicación de conceptos teóricos sobre inteligencia emocional, encontrar factores de riesgo que vulneren la salud emocional en el personal administrativo, docente y estudiantes de las carreras de Gestión Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras; además que las autoridades del Centro Universitario de Oriente – CUNORI-, tengan instrumentos para tomar acciones preventivas con el fin de fortalecer las relaciones interpersonales, que coadyuven al mejoramiento continuo del entorno laboral. La investigación permitirá verificar diferentes conceptos fundamentales de la inteligencia emocional, dentro de la realidad que hoy presenta El Centro Universitario de Oriente.

Los docentes son parte importante en el proe de enseñanza, por ello, es primordial encontrar mecanismos que ayuden al mejoramiento continuo de sus capacidades académicas y emocionales.

El desarrollo de las habilidades de la inteligencia emocional en el recurso humano docente no solo servirá para conseguir alumnos emocionalmente más preparados, sino que además ayudará al propio educador a afrontar situaciones difíciles y a manejar la crisis en diferentes escenarios. De este modo los docentes emocionalmente más inteligentes, tendrán los recursos necesarios para afrontar mejor los eventos de tipo laboral que generen estrés y manejar adecuadamente los impulsos negativos generados por las emociones.

Los beneficios son múltiples, ya que no solo contribuye al mejoramiento de la situación de los docentes, sino, se ve reflejado en la calidad de los servicios que se prestan y en la relación que existe entre estudiante-docente. De igual forma será fundamental y de gran utilidad para otros centros Universitarios que busquen fundamentos, para realizar posteriormente trabajos de investigación.

1.1.3 Definición del problema

¿Cuál es la inteligencia emocional en el personal administrativo, docente y estudiantes de las carreras de Gestión Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras del Centro Universitario de Oriente CUNORI Chiquimula, Guatemala?

1.1.4 Sistematización del problema

- ¿Cuál es la autopercepción de la inteligencia emocional en el personal administrativo, docente y estudiantes de las carreras de Gestión Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras del Centro Universitario de Oriente?

- ¿Cuál es el coeficiente de la inteligencia emocional según las características del personal administrativo, docente y estudiantes de las carreras de Gestión Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras del Centro Universitario de Oriente?
- ¿Cuáles son las medidas para mejorar la inteligencia emocional según los resultados obtenidos del personal administrativo, docente y estudiantes de las carreras de Gestión Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras del Centro Universitario de Oriente?

1.1.5 Identificación del objeto de estudio

El objeto de estudio es la inteligencia emocional que tiene el personal administrativo, docente y estudiantes de las carreras de Gestión Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras del Centro Universitario de Oriente CUNORI, dirigido a los docentes y estudiantes.

1.1.6 Delimitación del problema

a) Delimitación institucional y personal

La investigación se realizó en el Centro Universitario de Oriente CUNORI en el departamento de Chiquimula, finca El Zapotillo zona 5 CA-10, tomando en cuenta al personal administrativo, docentes y estudiantes, los cuales están distribuidos en las carreras de Gestión Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras.

b) Delimitación temporal

La investigación se llevó a cabo durante los meses de enero a mayo del año 2018 abarcando las etapas de planificación, recolección de datos, tabulación, análisis e interpretación de resultados y presentación de informe final.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Evaluar la inteligencia emocional en el personal administrativo, docente y estudiantes de las carreras de Gestión Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras del Centro Universitario de Oriente.

1.2.2 Objetivos específicos

- Medir la autopercepción de la inteligencia emocional del personal administrativo, docente y estudiantes de las carreras de Gestión Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras del Centro Universitario de Oriente.
- Analizar el coeficiente de la inteligencia emocional según las características del personal administrativo, docente y estudiantes de las carreras de Gestión Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras del Centro Universitario de Oriente.
- Identificar alternativas para la mejora de la inteligencia emocional según los resultados obtenidos del personal administrativo, docente y estudiantes de las carreras de Gestión Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras del Centro Universitario de Oriente.

1.3 Diseño metodológico

1.3.1 Tipo de investigación

Respecto a su alcance, la investigación es de carácter descriptivo, pues su objetivo fue medir el nivel de inteligencia emocional del personal administrativo, docente y estudiantes, de las carreras de Gestión Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras, del Centro Universitario de Oriente –CUNORI-, tomando como punto de partida la percepción que existe en el sujeto de estudio de las carreras, respecto a las siguientes dimensiones de la inteligencia emocional: empatía, automotivación y relaciones interpersonales. En

relación con su temporalidad, la investigación se tipifica como transversal, debido a que los datos se recolectaron en un solo momento de tiempo y estos reflejan la percepción existente en el personal docente de la carrera objeto de estudio.

1.3.2 Método de investigación

Para la investigación se utilizó el método inductivo-deductivo, debido a que se recolectaron las diferentes percepciones individuales (particular) para conocer de manera global cual es el nivel de inteligencia emocional en las carreras (general), identificando aspectos singulares que necesitan ser reforzados y encontrar una posible solución.

1.3.3 Conceptualización y operacionalización de variables e indicadores

Las variables e indicadores respecto a cada objetivo específico planteado, por medio de los cuales se guiará la investigación, se exponen en el siguiente cuadro:

CUADRO 1 CONCEPTUALIZACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES

Objetivo específico	Variable	Indicadores
Medir la autopercepción de la inteligencia emocional del personal administrativo, docente y estudiantes de las carreras de Gestión Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras del Centro Universitario de Oriente.	Inteligencia emocional.	• Inteligencia intrapersonal. • Inteligencia interpersonal • Adaptabilidad • Manejo de estrés • Estado de animo

Continúa en la siguiente pagina

Continúa cuadro 1

Objetivo específico	Variable	Indicadores
Analizar el coeficiente de la inteligencia emocional según las características del personal administrativo, docente y estudiantes de las carreras de Gestión Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras del Centro Universitario de Oriente.	Inteligencia emocional de acuerdo a las características del personal y estudiantes	• Edad. • Genero. • Puesto • Estado civil • Profesión • Carrera • Jornada • Ciclo de estudio • Horas de trabajo • Número de alumnos • Número de cursos • Antigüedad
Proponer medidas para la mejora de la inteligencia emocional según los resultados obtenidos del personal administrativo, docente y estudiantes de las carreras de Gestión Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras del Centro Universitario de Oriente.	Alternativa de mejorar	• Según los resultados obtenidos

Fuente: Elaboración propia.

1.3.4 Definición de la población

Según el tamaño finito de la población y a la necesidad de conocer el objeto de estudio de manera generalizada, la recolección de datos se realizó con la totalidad del personal administrativo, docentes y estudiantes de las carreras Gestión Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras, siendo estos un total de 148 (110 estudiantes y 38 docentes). En la siguiente tabla están especificados los puestos y la cantidad de estudiantes de cada carrera.

a) Carrera Ingeniería en Gestión Ambiental y Local

CUADRO 2 PUESTOS Y CARGOS DE LA CARRERA INGENIERÍA EN GESTIÓN AMBIENTAL Y LOCAL

Ingeniería en Gestión Ambiental Local	
Puesto/cargo	No. Docentes
Coordinador de carrera	1
Profesor titular	8
Profesor titular (Administrador del Laboratorio de Agua)	1
Profesor Interino (Administrador SINTET)	1
Profesor interino (Administrador página web SIAM)	1
Presidente de la Comisión del Programa de Trabajos de Graduación	1
Secretario de la Comisión del Programa de Trabajos de Graduación	1
Coordinador de la Comisión del Ejercicio Profesional Supervisado	1
Secretario de la Comisión del Ejercicio Profesional Supervisado	1
Vocal de la Comisión del Ejercicio Profesional Supervisado	1
Auxiliar de Laboratorio I	1
Secretaria I	1
Total de plazas	19

CUADRO 3 ESTUDIANTES DE LA CARRERA INGENIERÍA EN GESTIÓN AMBIENTAL LOCAL

Ingeniería en Gestión Ambiental Local	
Ciclos	No. Estudiantes
Tercer ciclo	34
Quinto ciclo	7
Séptimo ciclo	7
Total de estudiantes	48

Fuente: Elaboración propia.

b) Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras

CUADRO 4 PUESTOS Y CARGOS DE LA CARRERA TÉCNICO EN AGRIMENSURA E INGENIERÍA ADMINISTRACIÓN DE TIERRAS

Técnico en Administración de Tierras	
Puesto/cargo	No. Docentes
Coordinador de carrera	1
Profesor titular	11
Profesor interino	3
Coordinador de la Comisión de Trabajos de Graduación	1
Coordinador de la Unidad de Ejercicio Profesional Supervisado	1
Técnico en Sistemas de Información Geográfica F.C.	1

Continúa en la siguiente página

Continúa cuadro 4

Oficinista I	1
Total de docentes	19

Fuente: Elaboración propia.

CUADRO 5 ESTUDIANTES DE LA CARRERA TÉCNICO AGRIMENSURA E INGENIERÍA ADMINISTRACIÓN DE TIERRAS

Técnico en Administración de Tierras	
Ciclos	No. Estudiantes
Tercer ciclo	15
Quinto ciclo	20
Séptimo ciclo	21
Noveno ciclo	6
Total de estudiantes	62

Fuente: Elaboración propia.

1.3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó el test de inteligencia emocional de Bar-On, con el propósito de reconocer la Inteligencia Emocional del personal administrativo, docente y estudiantes de las carreras Gestion Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras del Centro Universitario de Oriente CUNORI, el instrumento se presenta en el siguiente cuadro.

CUADRO 6 TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Técnica	Instrumento	Dirigido
Encuesta	Cuestionario	Docentes y Estudiantes

Fuente: Elaboración propia.

1.3.6 Fuentes de información

a) Fuentes primarias

La fuente de información primaria estuvo conformada por el personal administrativo docente y estudiantes de las carreras de Gestion Ambiental Local Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras del Centro Universitario de Oriente CUNORI, el cual fue recolectado a través del test de Bar-On.

b) Fuentes secundarias

Como fuente secundaria, para obtener información se utilizaron en este caso tesis realizadas en la Universidad de San Carlos de Guatemala CUNORI, tesis universitarias nacionales e internacionales, libros, investigaciones basados en el tema de estudio, así como toda aquella información relevante que aportó a la investigación.

1.3.7 Estrategia de investigación

a) Modelo de medición IE

Se realizó un análisis utilizando el modelo ICE Bar-On para la evaluación del coeficiente emocional al personal administrativo, docente y estudiantes de las carreras de Gestión Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras del Centro Universitario de Oriente CUNORI, teniendo como población la cantidad de 148 personas el cual contiene 5 componentes y 15 subcomponentes, el cual se describe en el cuadro siguiente.

CUADRO 7 COMPONENTES Y SUBCOMPONENTES DE BAR-ON DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Componentes	Subcomponentes
Componente intrapersonal	Conocimiento emocional de sí mismo (CM) Asertividad (AS) Autoconcepto (AC) Autorrealización (AR) Independencia (IN)
Componente Interpersonal	Relaciones interpersonales (RI) Responsabilidad social (RS) Empatía (EM)
Componente de adaptabilidad	Solución de problemas (SP) Prueba de la realidad (PR) Flexibilidad (FL)
Componente manejo de la tensión	Manejo de estrés (ME) Control de impulsos (CI)
Componente estado de ánimo general	Felicidad (FE) Optimismo (OP)

Fuente: Nelly Ugarriza, "La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de Baron (I-CE). Universidad de Lima Persona (0): 132, oct.. 2001.

Esta prueba permite medir la Inteligencia Emocional, lo cual dará a conocer una variedad de aptitudes, competencias y habilidades no cognitivas que influyen en la capacidad de la persona y el manejo de exigencias y presiones que pueda existir en su entorno.

b) Test de Bar-On IE

Debido a que no se tuvo alcance al cuestionario original al modelo de Bar-On ni al libro, se utilizó el cuestionario en la investigación de Jhon Alexander Díaz Medina. Manejo de la inteligencia emocional en el ámbito laboral de la empresa servicios temporales Humanos Internacional E.B.U. Tesis de programa de psicología escuela de ciencias sociales artes y humanidades: Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD en cual contiene 133 Ítems que se muestran a continuación.

c) Forma de calificación IE

La calificación se hizo a través del programa elaborado por la persona Luis Bedregal Morello el cual contiene 5 apartados, en donde el primero se llena los resultados obtenidos por las personas encuestadas, el segundo apartado muestra las dimensiones de la personalidad en donde muestra el cociente intelectual; menor a 89 bajo, de 90 a 100 normal y de 101 a 140 elevado; el tercer apartado muestra los rasgos de personalidad y comportamiento, el cuarto apartado se encuentra el análisis de las diferentes de probabilidades de adaptación de las personas según su coeficiente y en el quinto apartado corresponde al análisis en donde la tabulación final nos muestra si existe inconsistencia para desechar algún test.

Lo primero es obtener el porcentaje de omisión, el cual consiste en determinar el porcentaje de los ítems contestados erróneamente o no contestados, se comprueba multiplicando el número de ítems no contestados o contestados erróneamente por 100 el resultando dividiéndolo entre 132 omitiendo el ítem número 133. Luego desechar el cuestionario si este su porcentaje de omisión es igual o mayor a un 6% o en si 8 o más ítems fueron omitidos.

El siguiente paso es obtener el índice de inconsistencia, comparando las respuestas en 10 pares de frases similares haciendo énfasis que cada par de frases pertenece al mismo tipo de ítem (positivo o negativo). Por ejemplo si el ítem 23 la respuesta de la persona es 4 siendo negativo su puntaje sería 2, de igual forma en el ítem 52 la respuesta de la persona es 1 siendo negativo su puntaje es 5, por lo que la diferencia de este par de frases de 3. Este mismo procedimiento se realiza en los 10 pares de frases al finalizar se suma para obtener la inconsistencia de los 10 pares de frases. Si alguna persona evaluada obtiene un índice de mayor a 12 inconsistencias, las respuestas no son válidas.

Luego se sigue con la distribución individual del límite de omisiones para las subescalas de acuerdo al número de ítems se conforma:

- No más de 1 ítem en la subescala compuesta de 7 u 8 ítem
- No más de 2 ítems para las subescalas compuestas de 9 ó 10 ítems
- No más de 3 ítems para las subescalas compuestas de 11 ítems.

Luego se procede a realizar el conteo a través de las 4 plantillas de calificación que posee la prueba en donde la plantilla 1 posee los subcomponentes: conocimiento emocional de sí mismo, asertividad, autoconcepto, autorrealización e independencia; la plantilla 2 los subcomponentes: relaciones interpersonales, solución de problemas, prueba de la realidad y optimismo; plantilla 3 los subcomponentes: empatía, flexibilidad, tolerancia o manejo de estrés y control de impulsos; y en la plantilla 4 los subcomponentes: responsabilidad social, felicidad. Por lo cual se debe de tener la precaución al momento de asignar el puntaje puesto que cada uno de ellos tienen dos posibles formas de puntaje de acuerdo al tipo de ítems. De esa manera se obtiene los punteos directos de los cinco componentes compuestas del ICE de Bar-On, utilizando los punteos de los subcomponentes mencionados anteriormente.

Para obtener el puntaje directo del CE total, se utiliza los puntajes directos de las escalas compuestas previamente calculados, sumando los cinco puntajes directos de las escalas compuestas. Luego reste a ésta las puntuaciones

obtenidas en los siguientes ítems: 11, 20, 23, 31, 35, 62, 88 y 108. Esta resta se debe al hecho de que el ICE de Bar-On hay ítems que simultáneamente pertenecen a dos escalas, pero para obtener el puntaje directo del CE total, solo se le debe contabilizar una vez.

d) Confiabilidad

Se realizó una prueba piloto a 20 personas con la finalidad de conocer la confiabilidad de cuestionario, para ello se obtuvo una alfa de crombach de 91.7% lo que significa que la escala de interpretación es confiable para la elaboración de su medición, según se puede observar en el cuadro 8.

De igual forma en la metodología de ICE de Bar-On indica para la confiabilidad de los test debe de realizarse un procedimiento específico ya que las personas que tengan un punteo mayor de 12 no son confiables para ser procesados ya que se obtiene el índice de inconsistencia comparando la respuesta en 10 pares de frases similares (23-52; 100-114; 56-70; 85-129; 47-71; 32-48; 60-89; 87-103; 117-130; 41-101) cada par de frase pertenece al mismo tipo de ítem (positivo o negativo) por lo cual para obtener el nivel de inconsistencia se comparan las mismas.

CUADRO 8 PRUEBA PILOTO DE 20 PERSONAS PARA CONOCIMIENTO DE CONFIABILIDAD

Estadística de Fiabilidad	
Alfa de crombach	No de elementos
91.7	133

Fuente: Elaboración propia.

e) Baremos de interpretación

Para interpretar los resultados globales de la investigación se utilizaron los baremos de medición de coeficiente emocional con calificación baja, normal y elevada, cada calificación cuenta con rangos de medición la cual se presenta en el siguiente cuadro:

CUADRO 9 MEDICIÓN DE COEFICIENTE EMOCIONAL

Subcomponente	Baja	Normal	Elevada
	0-89	90-100	101-140
Intrapersonal	Pocas probabilidades de adaptación	Posibilidades de adaptación dentro de lo normal	Elevada posibilidad de adaptación
Interpersonal			
Adaptabilidad			
Manejo presiones			
Animo general			

Fuente: Elaboración propia.

1.3.8 Limitaciones de estudio

No hubo plena disposición de parte de algunos docentes para contestar las encuestas, debido al factor tiempo y otras situaciones ajenas a la voluntad de los encuestadores. Al respecto se platicó con autoridades del CUNORI para que hubiese alguna instrucción o directriz, que hiciera posible encuestar a la totalidad de docentes, pero no fue posible tal como se tenía planificado, por lo que se alcanzó el porcentaje 91.67% de la población encuestada.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1 Centro Universitario de Oriente CUNORI

2.1.1 Antecedentes históricos

“El Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala, el 26 de mayo de 1975, aprobó la política de Regionalización de la Educación Superior, la que consistía en autorizar el funcionamiento de los Centros Regionales Universitarios en las distintas regiones ecológicas y productivas del país. Con fundamento en ello, se acordó dar apertura en 1977, al Centro Regional Universitario de Oriente –CUNORI-, con sede en la ciudad de Chiquimula, ubicado en la Finca El Zapotillo, kilómetro 169 de la ruta CA-10. En ése entonces el área de influencia definida comprendía la región oriente del País: los departamentos de El Progreso, Zacapa y Chiquimula principalmente.

Las labores académicas y administrativas se iniciaron en las instalaciones del Instituto Experimental Dr. David Guerra Guzmán, ofreciendo los proyectos educativos de Técnico en Producción Hortícola, Técnico en Producción Porcina y Técnico en Producción Avícola, con una población estudiantil de 75 alumnos. Se tuvo también el apoyo de personal en las áreas administrativas: Dirección, Biblioteca, Tesorería, Control Académico, personal de Servicio y Vigilancia.

El Consejo Superior Universitario, en el Acta 12-77 hizo la licitación pública para que en la Finca El Zapotillo de Chiquimula, donada por el Ministerio de Agricultura a la Universidad de San Carlos de Guatemala, se construyera el edificio del Centro Regional Universitario de Oriente. El 26 de octubre de ese mismo año, la licitación fue adjudicada a la empresa Industrias de la Ingeniería y la Vivienda Compañía Limitada.

En 1979, el Centro Regional Universitario de Oriente modificó los proyectos educativos de enseñanza especializada por proyectos de enseñanza

generalizada. Se generaron los proyectos de Técnico en Producción Agrícola y Técnico en Producción Pecuaria. En ese año se inscribieron 27 estudiantes de primer ingreso y 65 de reingreso, para hacer un total de 92 estudiantes inscritos. La inauguración del edificio del Centro Regional Universitario de Oriente, en la Finca El Zapotillo de Chiquimula, se realizó el 19 de julio de 1979. Por demanda de la población y del sector productivo de la región, en 1988 se implementó la carrera de Administración de Empresas Plan Diario a nivel Técnico. La inscripción fue de 129 estudiantes.

En el año 1991 se dio apertura a la Licenciatura en Administración de Empresas, plan diario y en 1992 a las carreras de Ingeniero Agrónomo en Sistemas de Producción y Zootecnia. La población estudiantil asciende a 356 estudiantes inscritos.

El Doctor Juan Alfonso Fuentes Soria, Rector de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en el año 1993, solicitó al Director del Centro Regional Universitario de Oriente, realizara un estudio de demanda de educación superior en el departamento de Izabal (El Centro Universitario de Izabal, no contaba con instalaciones propias ni con la organización para la administración de los recursos). El estudio lo realizó el Maestro en Ciencias Gildardo Guadalupe Arriola Mairén, profesor de la carrera de Administración de Empresas, plan diario, del Centro Regional Universitario de Oriente.

En ese sentido, el estudio reflejó que la carrera con mayor demanda estudiantil, para ese departamento, fue la de Administración de Empresas con énfasis en administración portuaria y aduanera. En el Acta 43-93, el Consejo Superior Universitario acordó que el Centro Universitario de Izabal, funcionara como una extensión del Centro Regional Universitario de Oriente. Las actividades académicas iniciaron el 15 de febrero de 1994. Se inscribieron 228 estudiantes, organizándose en 4 secciones. A finales de ese año, se planificó la

implementación de la carrera de Técnico en Producción Agrícola, la que inició en 1995 con una inscripción de 32 alumnos.

La reforma curricular mediante el proceso de reestructura para el Centro Regional Universitario de Oriente, se llevó a cabo en 1995. Para ello, el Consejo Regional organizó la Comisión de Reestructura. El plan de trabajo contenía dos elementos: el diagnóstico de eficiencia y eficacia de las carreras de éste Centro Universitario y la capacitación de recurso humano. Posteriormente al proceso de capacitación, se organizaron grupos de trabajo integrados por todos los sectores universitarios, para definir la misión, objetivos, políticas y acciones del Centro Regional Universitario de Oriente. Según el Plan Operativo Anual del Centro Universitario de Oriente-CUNORI- este fue fundado en 1977 como parte de la descentralización y democratización de la educación universitaria, impulsada por la Universidad de San Carlos de Guatemala. Institución que tiene cuarenta años de atender a la población estudiantil, sectores productivos y comunidades e instituciones en el área de influencia.”¹

2.1.2 Visión

“Ser el Centro Universitario líder de la educación superior en el oriente de Guatemala, a través de la formación de profesionales en diversas disciplinas científicas, tecnológicas, humanísticas y ambientales, con principios éticos y excelencia académica que contribuyan al desarrollo integral de la sociedad.

2.1.3 Misión

Somos un Centro Universitario comprometido con el desarrollo sustentable, que forma talento humano profesional, por medio de la generación, aplicación y difusión del conocimiento para mejorar la calidad de vida de los habitantes y contribuir a la solución de los problemas de la naturaleza, el ambiente y la sociedad.”²

¹ Loida Eunice Sagastume Osorio, Actualización del Manual de Organización del Centro Universitario de Oriente, (Chiquimula, Guatemala : USAC, CUNORI, 2017), p. 4-5

² Ibídem, p. 9

2.1.4 Objetivos del Centro

“El Reglamento General de los Centros Regionales Universitarios de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en su artículo 7, establece que los objetivos de los centros universitarios son los siguientes:

- Realizar investigación de la realidad nacional, a efecto de estudiarla crítica y objetivamente, derivar acciones eficientes encaminadas a contribuir su transformación.
- Conocer la realidad nacional y las formas de transformación de la misma en un proceso que lleva el universitario a una praxis racional y en beneficio colectivo.
- Promover la crítica del conocimiento que se adquiere y se transmite.
- Contribuir a la formulación de la política de formación y distribución de los recursos humanos que el país necesita.
- Integrar las funciones de la Universidad, docencia, investigación, servicio y extensión, con una orientación propia y particular a las necesidades y características del área de influencia.
- Realizar investigación de la realidad nacional, a efecto de estudiarla crítica y objetivamente, derivar acciones eficientes encaminadas a contribuir su transformación.
- Conocer la realidad nacional y las formas de transformación de la misma en un proceso que lleva el universitario a una praxis racional y en beneficio colectivo.
- Promover la crítica del conocimiento que se adquiere y se transmite.
- Contribuir a la formulación de la política de formación y distribución de los recursos humanos que el país necesita.
- Integrar las funciones de la Universidad, docencia, investigación, servicio y extensión, con una orientación propia y particular a las necesidades y características del área de influencia.
- Realizar, a través de la integración de estas funciones, programas para la formación de recursos humanos adecuados a las características y posibilidades del área de influencia.

- Servir como medio de realimentación para la Universidad en su conjunto, a fin de que la totalidad de sus programas puedan ser eficazmente orientados a las necesidades del país.
- Servir como centro de aprendizaje para los habitantes de los departamentos del área de influencia, en programas de educación continua de corta duración, tendientes al mejor aprovechamiento de los recursos locales y al mejoramiento del nivel y calidad de vida de la población.
- Servir como Centro de aprendizaje para estudiantes de las distintas unidades académicas de la Universidad.
- Llevar a las distintas zonas que forman el área de influencia, programas de duración limitada adecuados a las necesidades locales.
- Colaborar con los programas de Ejercicio Profesional Supervisado y otros programas extramuros de las distintas carreras que se imparten en la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Contribuir al estudio y solución de los problemas regionales y nacionales mediante el examen de la problemática local y de sus relaciones con la realidad nacional, en un enfoque global, a través de la integración de las funciones universitarias y del trabajo en equipos interdisciplinarios.
- Servir como centros de servicio y extensión para las distintas regiones en general.
- Producir bienes y servicios que la región o el país requieren a través de las actividades universitarias.”³

2.2 Carreras de Técnico Universitario en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras

2.2.1 Antecedentes históricos

En la Actualización del Manual de Organización del Centro Universitario de Oriente se encuentra información acerca de la creación de las diferentes carreras con las que cuenta el Centro, para efectos de esta investigación se aborda lo

³ Reglamento General de los Centros Regionales Universitarios de la Universidad de San Carlos de Guatemala, (Guatemala, Guatemala : USAC), artículo 7

relacionado a la carrera de Técnico Universitario en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras.

“Estas carreras fueron aprobadas por el Consejo Superior Universitario, según el Acta 29-2005, punto Sexto, inciso 6.2, de sesión celebrada el 25 de noviembre de 2005.

Fue a principios del año 2007 que se iniciaron con las actividades académicas. Las carreras de Técnico Universitario en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras, fundamentan su funcionamiento principalmente en la siguiente legislación universitaria.

En el mes de abril de 2003, el Maestro en Ciencias Mario Roberto Díaz Moscoso, responsable de la Dirección de este Centro Universitario, propone que dentro de las instalaciones de CUNORI funcione un laboratorio de Sistema de Información Geográfica. Esto con el fin de proyectarse a la población brindando los servicios de elaboración de mapeo y cartografía. Para el efecto, se realizaron las gestiones con otras instituciones de apoyo y en mayo de ese año se constituyó el funcionamiento de dicho laboratorio.

Durante el año 2004, la carrera de Agronomía nombró a los docentes que serían enlace ante la Facultad de Agronomía de la Universidad de San Carlos de Guatemala, para implementar la carrera de Administración de Tierras en el Centro Universitario de Oriente.

La formulación, fortalecimiento académico y soporte tecnológico fue apoyado con el financiamiento de la Organización de los Países Bajos para la Cooperación Internacional en Educación Superior (NUFFIC); por lo que se requería que el personal fuera capacitado en el país de Holanda. Para participar en esta capacitación, en representación de CUNORI fue nombrado el Maestro en Ciencias Marlon Leonel Bueso Campos, quien, junto a un grupo de profesores de la USAC

y especialistas del Instituto de Ciencias de la Geo información y Observación de la Tierra de Holanda, elaboraron los planes de estudios de las carreras de Técnico en Agrimensura y de Ingeniero en Administración de Tierras.

Los proyectos académicos fueron autorizados en el régimen autofinanciable, según punto Sexto, inciso 6.2, sub-inciso 6.2.3, del Acta 29-2005 de sesión celebrada por el Consejo Superior Universitario, el 25 de noviembre del año 2005. Su creación se fundamentó en los Acuerdos de Paz y, en particular, en el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, que reconoce la importancia de un sistema de catastro y registro eficiente para apoyar el desarrollo del país y, además, en la necesidad de formación de profesionales que concreten dichos compromisos. Las actividades de administración dieron inicio en el año 2006 y en el 2007 se dio apertura a la primera cohorte.

La carrera de Administración de Tierras, se ha inclinado por el proceso de ordenamiento territorial del país, especialmente de la región de influencia del CUNORI. Se han identificado como áreas a abordar, tres ejes prioritarios, son: las ciencias de la medición, el manejo de la información espacial y la administración de tierras. Esta última área debido a la importancia de los aspectos jurídicos, económicos y sociales que caracterizan las relaciones de la sociedad y los territorios.

Dentro de la función de extensión a través de la prestación de servicios universitarios, la carrera ha sido en su corta existencia, un referente para la capacitación y prestación de consultorías a entidades privadas y públicas a nivel local. Se han ofrecido cursos, diplomados y seminarios a municipalidades, asociaciones de productores, mancomunidades y proyectos de desarrollo en el tema de sistemas de Información geográfica, desarrollo de sistemas de información de tierras para la gestión y planificación territorial.

Según lo acordado por el Consejo Superior Universitario, a partir del año 2010, estas carreras que formaban parte de las carreras de régimen autofinanciable fueron trasladadas al presupuesto ordinario de cada Unidad Académica.

Posteriormente, a finales del año 2015 el Coordinador de las carreras de Técnico Universitario en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras, presentó ante el Consejo Directivo de CUNORI la propuesta de una actualización curricular, que consistía en realizar algunos cambios de cursos por semestre; la cual fue aprobada en el punto Octavo, del Acta 31-2015 para implementarse a partir del ciclo académico 2016.”⁴

2.2.2 Generalidades

“La Carrera de Técnico Universitario en Agrimensura: Es la disciplina que se ocupa de la ubicación, identificación, medición, delimitación, representación y valuación del espacio físico y sus características, de la individualización física, jurídica y económica de los inmuebles o parcelas –estén amparados por título o posesión-, y de la representación de dichas parcelas en los registros catastrales gráficos y alfanuméricos. Por lo tanto, interviene en el ordenamiento del territorio a partir de su célula esencial, la parcela, la que constituye una fuente efectiva de información sobre distintos aspectos, como la propiedad y otros derechos inmobiliarios, proporcionando información sobre límites, áreas, mejoras, usos de la tierra, impuestos y valuación, entre otros.

Carrera de Ingeniería en Administración de Tierras: Se concibe como los procesos y sistemas que permiten determinar, registrar y difundir la información acerca de la propiedad, valor y uso de la tierra para proveer seguridad en la tenencia de la misma y generar un ambiente apropiado para el mercado y el manejo de tierras al momento de implementar una política agraria. Dichos procesos incluyen la determinación de derechos y otras características de la tierra, mediciones, mapeo y descripción, documentación detallada y el suministro de toda otra información adecuada para apoyar los mercados de tierras.

⁴ Sagastume, Op. Cit., p.430.

Dentro de los objetivos de la carrera según el Manual de organización del Centro universitario se encuentran los siguientes:

2.2.3 Objetivos

a) Objetivos generales

Son objetivos generales de las carreras de Técnico Universitario en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras, los siguientes:

- Formar y graduar técnicos en agrimensura e ingenieros en administración de tierras para satisfacer las necesidades de profesionales con capacidad para gestionar información sobre la superficie terrestre y su entorno cercano.
- Formar profesionales que suministren y administren información gráfica y espacial, numérica y literal de una porción de terreno o un territorio para ser usada como una herramienta para el desarrollo de proyectos socio-económicos y el ordenamiento del territorio.
- Incorporar a la sociedad, profesionales formados con rigurosidad técnica y ética en el campo de las mediciones, recolección, procesamiento de datos, administración de información espacial y análisis de resultados, para la determinación de la forma y dimensiones de la Tierra y la aplicación de políticas de ordenamiento territorial.
- Promover la formación de individuos reflexivos, creativos, autónomos y comprometidos con la sociedad.
- Desarrollar procesos de reflexión sobre el conocimiento disciplinar, tanto en el momento de aprender como en el momento de enseñar.

b) Objetivos específicos

Dentro de los objetivos específicos de la carrera se encuentran los siguientes:

- Reconocer su misión formativa e informativa y desarrollarla en congruencia con las necesidades de la sociedad.

- Propiciar procesos de implementación de nuevas tecnologías considerando el entorno socio-económico y geográfico.
- Solucionar con eficiencia y prontitud las necesidades más urgentes en el soporte topográfico para el diseño, ejecución, elaboración y control de proyectos de ingeniería y catastrales, de los procesos de administración de tierras y cualesquiera otros que requieran los proyectos del desarrollo económico-social de la nación.
- Mantener una actitud positiva hacia la importancia de la agrimensura como disciplina fundamental para la descripción del espacio físico y su proyección, reconociendo su papel en el entorno social que lo rodea.
- Participar en el análisis y la solución de problemas relacionados con el desarrollo científico y tecnológico del país, en el campo de la topografía, de la administración de la información geográfica y el catastro, mediante la investigación y extensión.

Para la carrera de Ingeniería en Administración de Tierras los objetivos específicos son: solucionar con eficiencia y prontitud las necesidades más urgentes en el soporte topográfico y geodésico para el diseño, ejecución, elaboración y control de proyectos de medición, de catastro, de administración de tierras, de manejo de información espacial y cualesquiera otros proyectos del desarrollo económico-social de la nación que requieran del levantamiento, procesamiento, y análisis de la superficie terrestre; mantener una actitud positiva hacia la importancia de administración de tierras y del ordenamiento territorial como disciplinas fundamentales para el desarrollo del país, reconociendo su papel en el entorno social que lo rodea

- Participar en el análisis y la solución de problemas relacionados con el desarrollo científico y tecnológico del país en las áreas de la geodesia, la topografía, el catastro, la fotogrametría, la cartografía y los sistemas de información geográfica, y la geomántica mediante la investigación y extensión.

- Promover actividades académicas a nivel nacional e internacional orientadas hacia la información y actualización de la comunidad topográfica, catastral y geodésica.

2.2.4 Funciones de la carrera

Las funciones principales para las carreras de Técnico Universitario en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras son las siguientes:

- Planificar, ejecutar, supervisar y evaluar los procesos de enseñanza-aprendizaje, de investigación y de extensión.
- Planificar, organizar, dirigir, ejecutar y evaluar el proceso educativo orientado hacia la búsqueda, comprensión, interpretación, aplicación y divulgación del conocimiento tecnológico.
- Descubrir, comprender, describir, analizar, sintetizar, interpretar y evaluar la esencia de los fenómenos de la naturaleza, con el fin de establecer principios, conceptos, teorías y leyes que orienten, fundamenten y planteen soluciones a la problemática del hombre y la sociedad.
- Aplicar conocimiento tecnológico hacia la solución de los problemas y satisfacción de las necesidades de la sociedad guatemalteca vinculada a los procesos de docencia y/o investigación.”⁵

2.2.5 Estructura organizativa

La representación gráfica de la estructura organizativa de las carreras de Técnico Universitario en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras del Centro Universitario de Oriente, se muestra en la figura 2.

2.2.6 Visión

Carrera de educación superior acreditada y certificada a nivel nacional e internacional, que cuenta con un currículo dinámico y flexible en las áreas tecnológica, jurídica y social, con recursos técnicos y financieros para formar

⁵

Ibídem, p. 432

recurso humano calificado y posicionado en el desarrollo y ordenamiento territorial del país.

2.2.7 Misión

Formar profesionales especializados en administración territorial dentro de un enfoque multidisciplinario, como una estrategia para abordar el tema Tierra desde lo económico, social y jurídico en congruencia con los Acuerdos de Paz que contribuya a los procesos de administración de tierras en el país.

a) Docentes

CUADRO 10 PUESTOS Y CARGOS DE LA CARRERA TÉCNICO EN AGRIMENSURA E INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE TIERRAS

Técnico en Administración de Tierras	
Puesto/cargo	No. Docentes
Coordinador de carrera	1
Profesor titular	11
Profesor interino	3
Coordinador de la Comisión de Trabajos de Graduación	1
Coordinador de la Unidad de Ejercicio Profesional Supervisado	1
Técnico en Sistemas de Información Geográfica F.C.	1
Oficinista I	1
Total de docentes	19

Fuente: Elaboración propia.

b) Estudiantes

CUADRO 11 ESTUDIANTES DE LA CARRERA TÉCNICO AGRIMENSURA E INGENIERÍA ADMINISTRACIÓN DE TIERRAS

Técnico en Administración de Tierras	
Ciclos	No. Estudiantes
3 Ciclo	15
5 Ciclo	20
7 Ciclo	21
9 Ciclo	6
Total de estudiantes	62

Fuente: Elaboración propia.

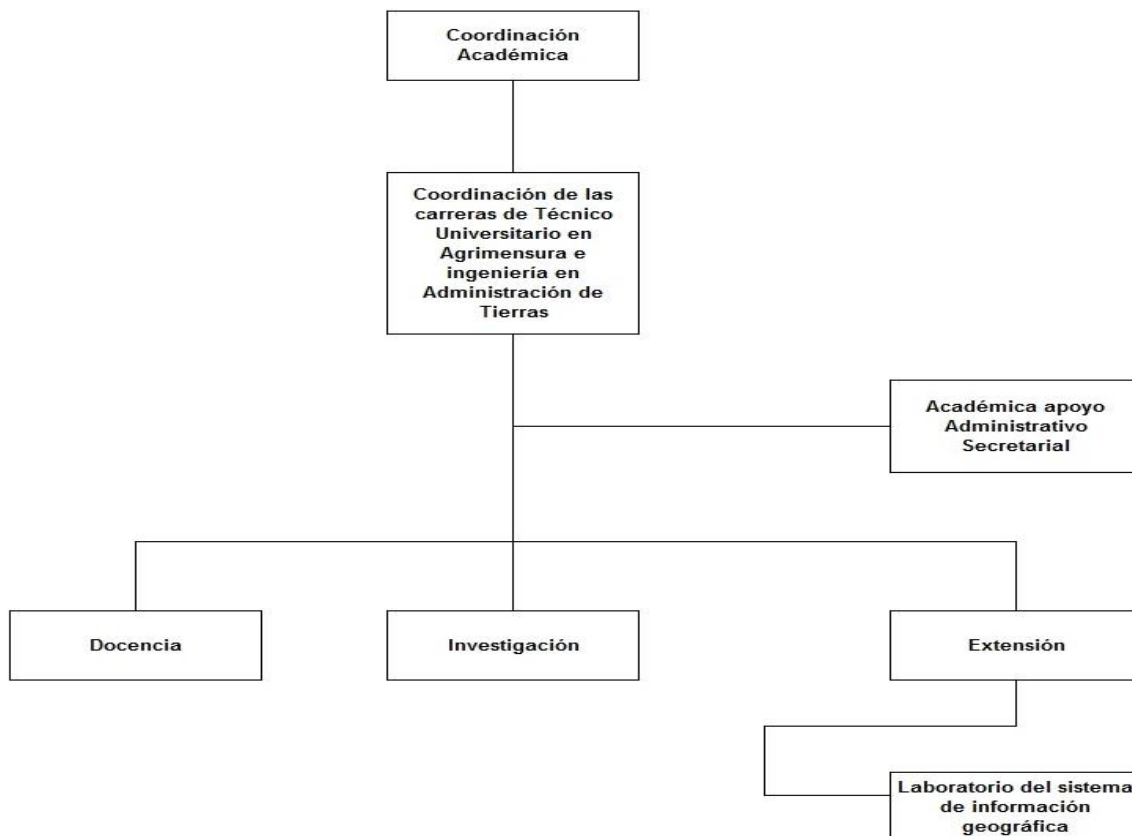


FIGURA 1: ORGANIGRAMA DE LA CARRERA DE TÉCNICO UNIVERSITARIO EN AGRIMENSURA E INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE TIERRAS

Fuente: Loida Eunice Sagastume Osorio, Actualización del Manual de Organización del Centro Universitario de Oriente, (Chiquimula, Guatemala: USAC, CUNORI, 2017), p. 435

2.3. Carrera de Ingeniería en Gestión Ambiental Local

2.3.1 Antecedentes históricos

“Para la realización de la propuesta de la carrera de Ingeniería en Gestión Ambiental Local en el Centro Universitario de Oriente –CUNORI-, fue necesario participar en una serie de procesos con el apoyo de la Facultad de Agronomía. La carrera fue aprobada por el Consejo Superior Universitario en el año 2007.

Se consideró que el Centro Universitario de Oriente a través de esta carrera coadyuvara a la solución de la problemática formando profesionales que estén en capacidad de desarrollar la gestión ambiental a nivel local. Su implementación fue

gracias al apoyo y colaboración del Reino de los Países Bajos y MDF Training and Consultancy B. V.

El currículo de la carrera se elaboró en forma participativa con la asesoría de expertos internacionales, con un enfoque curricular basado en competencias. La propuesta curricular, obedece también a un análisis profundo del que hacer de profesionales en gestión ambiental en diferentes países del mundo, y la evolución reciente que ha conocido dicha profesión debido al avance tecnológico y la globalización.

En el año 2009 se inscribieron a 32 estudiantes para ésta carrera y con el objetivo de fortalecerla, el proyecto FIGAL equipó un laboratorio ambiental que tiene como fin desarrollar capacidades en los estudiantes, así también, realizó la implementación de un aula virtual y una sección de gestión ambiental en la Biblioteca de CUNORI.

A través de la colaboración de diversas instituciones que integran la CODEMA, el Centro de Información Ambiental recopiló información ambiental del departamento.

Esto fue con el objetivo de actualizar y poner a disposición de los estudiantes de la carrera de Ingeniería en Gestión Ambiental Local, la información con la que se contaba. Posteriormente, se firmaron convenios con la Región Trifinio, que permitió ampliar la información, tomando en cuenta los tres países: Guatemala, El Salvador y Honduras.

Actualmente, la carrera de Ingeniería en Gestión Ambiental Local administra el Sistema de Información Ambiental y el Sistema de Información Territorial.

2.3.2 Generalidades

La Gestión Ambiental es un proceso orientado a la administración eficiente de los recursos naturales, por medio de la protección, manejo, mejoramiento y recuperación de los mismos, con un enfoque sostenible y participativo.

Dentro de los objetivos de la carrera según el Manual de organización del Centro universitario se encuentran los siguientes:

2.3.3 Objetivos

El objetivo de la carrera de Ingeniería en Gestión Ambiental Local del Centro Universitario de Oriente, es:

Formar profesionales con excelencia académica en el campo de la Gestión Ambiental, que mediante una formación integral puedan desempeñarse con eficiencia, responsabilidad y ética en la administración de los recursos naturales. Así como, transferir conocimientos científicos, tecnológicos y humanísticos, para la conservación, aprovechamiento y restauración de los recursos naturales.

2.3.4 Funciones de la carrera

La carrera de Ingeniería en Gestión Ambiental Local del Centro Universitario de Oriente, tiene las funciones siguientes:

- Planificar, ejecutar, supervisar y evaluar los procesos de enseñanza-aprendizaje, de investigación y de extensión.
- Planificar, organizar, dirigir, ejecutar y evaluar el proceso educativo orientado hacia la búsqueda, comprensión, interpretación, aplicación y divulgación del conocimiento tecnológico.
- Descubrir, comprender, describir, analizar, sintetizar, interpretar y evaluar la esencia de los fenómenos de la naturaleza, con el fin de establecer principios, conceptos, teorías y leyes que orienten, fundamenten y planteen soluciones a la problemática del hombre y la sociedad.
- Aplicar conocimiento tecnológico hacia la solución de los problemas y satisfacción de las necesidades de la sociedad guatemalteca vinculada a los procesos de docencia y/o investigación.”⁶

⁶ Ibídem, p. 576.

2.3.5 Estructura organizativa

La representación gráfica de la estructura organizativa de la carrera de Ingeniería en Gestión Ambiental Local.

2.3.6 Visión

Ser líder en la formación de profesionales en Gestión Ambiental Local, que impacten positivamente en el desarrollo sostenible, mediante la protección, conservación y manejo de los recursos naturales y el ambiente en beneficio de la sociedad nororiental de Guatemala.

2.3.7 Misión

Formar profesionales competitivos, con valores éticos, con compromiso social y con base científica y tecnológica; que les permita ser parte del desarrollo sostenible del país, desde el ámbito local, para conservar el medio ambiente en favor de las presentes y futuras generaciones.

a) Docentes

CUADRO 12 PUESTOS Y CARGOS DE LA CARRERA INGENIERÍA EN GESTIÓN AMBIENTAL LOCAL

Ingeniería en Gestión Ambiental Local	
Puesto/cargo	No. Docentes
Coordinador de Carrera	1
Profesor titular	8
Profesor titular (Administrador del Laboratorio de Agua)	1
Profesor Interino (Administrador SINTET)	1
Profesor interino (Administrador página web SIAM)	1
Presidente de la Comisión del Programa de Trabajos de graduación	1
Secretario de la Comisión del Programa de Trabajos de Graduación	1

Continúa en la siguiente página

Continúa cuadro 12

Coordinador de la Comisión del Ejercicio Profesional Supervisado	1
Secretario de la Comisión del Ejercicio Profesional Supervisado	1
Vocal de la Comisión del Ejercicio Profesional Supervisado	1
Auxiliar de Laboratorio I	1
Secretaria I	1
Total de plazas	19

Fuente: Elaboración propia.

b) Estudiantes

CUADRO 13 ESTUDIANTES DE LA CARRERA INGENIERÍA EN GESTIÓN AMBIENTAL LOCAL

Ingeniería en Gestión Ambiental Local	
Ciclos	No. Estudiantes
3 Ciclo	34
5 Ciclo	7
7 Ciclo	7
Total de estudiantes	48

Fuente: Elaboración propia.

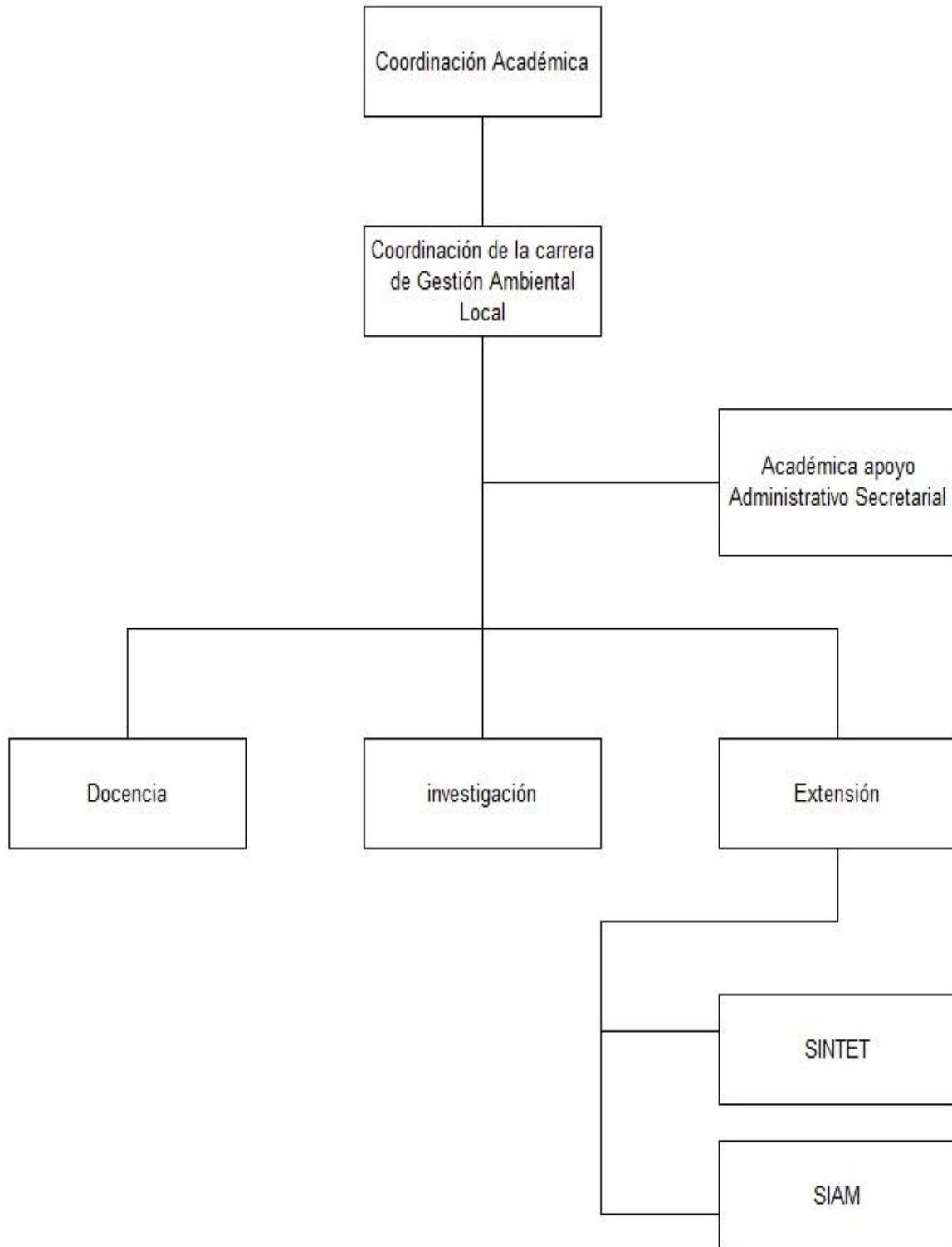


FIGURA 2 ORGANIGRAMA DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN GESTIÓN AMBIENTAL LOCAL

Fuente: Loida Eunice Sagastume Osorio, Actualización del Manual de Organización del Centro Universitario de Oriente, (Chiquimula, Guatemala: USAC, CUNORI, 2017), p. 578.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1 Estado de la Cuestión

Existen varios estudios realizados sobre la medición de inteligencia emocional ante un grupo de personas, sin embargo, es importante resaltar que a base de esos estudios se ha podido no solamente medir, sino que también reforzar esa parte y poderla desarrollar. Los estudios relacionados sobre el tema que se tuvieron acceso son los siguientes:

3.1.1 La inteligencia emocional en docentes de las carreras de plan diario del centro Universitario de Oriente

Elaborado por la Lic. Flor De María Urzúa Navas, Tesis a nivel de Maestría en Docencia Universitaria con Orientación en Estrategias de Aprendizaje en la Universidad de San Carlos de Guatemala, Centro Universitario De Oriente, 2017.

Este trabajo de tesis recopila una gran variedad de información referente a inteligencia emocional. El objetivo principal de la tesis es evaluar el nivel de inteligencia emocional de los docentes de las carreras de plan diario del Centro Universitario de Oriente -CUNORI-, abordando los siguientes objetivos específicos: analizar el nivel de inteligencia emocional en el área estratégica, determinar el nivel de percepción de las emociones, identificar el nivel de facilitación de las emociones, analizar el nivel inteligencia emocional en el área experiencial, establecer el nivel de comprensión de las emociones, identificar el nivel de manejo las emociones.

Método que utilizó la Lic. Urzúa para la investigación fue el método inductivo, este método consiste en la utilización del razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones, cuya aplicación sea de carácter general. Su principal conclusión es que los docentes de las carreras de plan diario del Centro Universitario de Oriente –

CUNORI- se ubican en un nivel de inteligencia emocional (CIE) competente con un 67.0 por ciento (75 docentes), seguido de muy competente con un 14.3 por ciento (16 docentes).

Su principal recomendación es que la coordinación académica del Centro Universitario de Oriente –CUNORI- elabore talleres para los docentes, para la mejora de esta competencia y el fortalecimiento de habilidades docentes en la educación superior de CUNORI, uno de los ejes fundamentales en este Centro Universitario; con la finalidad de promover la necesidad de fortalecer los conocimientos en este nuevo concepto y las cuatro ramas que constituye el modelo de inteligencia emocional de Mayer, Salovey & Caruso, sugerido y conocido ahora. Sabiendo ahora que, la inteligencia emocional puede mejorarse y modificarse a través de la práctica, la edad, género o situaciones de la vida, así también se recomienda que se continúe realizando investigación de Inteligencia Emocional en docentes de áreas profesionales en las distintas carreras y estudiantes, tanto de las carreras de plan diario, así como en las carreras de plan fin de semana.

3.1.2 Nivel de inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral

Elaborado por Sulma Valeska Pereira Samayoa, Tesis a nivel de Licenciatura en Psicóloga Industrial/Organizacional en la Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades Campus de Quetzaltenango, Guatemala, 2012.

El objetivo general de esta tesis es de establecer la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Servipuertas S.A. de la ciudad de Quetzaltenango, abordando los siguientes objetivos específicos: establecer el nivel de inteligencia emocional de los trabajadores de la empresa Servipuertas S.A. de la ciudad de Quetzaltenango, determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Servipuertas S.A. de la ciudad de Quetzaltenango, identificar la relación que existe

entre el nivel de inteligencia emocional y el desempeño laboral, establecer las herramientas que se requieran para mejorar los niveles de productividad en la empresa.

Instrumento que se utilizó en la investigación fue el test de inteligencia emocional T.I.E.=G Guatemala; modificado y simplificado en contexto a la sociedad guatemalteca, tomando como guía, una herramienta que tiene como denominación Cuestionario C.E., que explora y mide la inteligencia emocional, utilizado sistemáticamente en los Estados Unidos de Norte América y Canadá. Conocido como test de Cooper. Se utilizó la metodología estadística del coeficiente de correlación de Pearson.

Se utilizó el método de investigación descriptiva y se concluyó que el personal de la empresa posee un nivel promedio de inteligencia emocional, lo que indica que poseen un óptimo manejo de las situaciones adversas en las que se desenvuelven, el 72% están por encima del rango promedio, además se demostró que el 81% de los evaluados se encuentran en un rango de desempeño superior que llena las expectativas de la organización. Por lo cual se recomienda evaluar periódicamente la inteligencia emocional y el desempeño laboral además de implementar talleres que promuevan el fortalecimiento emocional y motivacional de los trabajadores para que sean más productivos y realicen su trabajo eficaz y eficientemente.

3.1.3 Inteligencia emocional en estudiantes del tercero a quinto año de una Universidad Privada de Lima Metropolitana y una Universidad Nacional de la Región Pasco, 2015

Elaborado por Geremias Valverde Portales, Tesis a nivel de Profesional De Psicología en la Universidad Peruana Unión, Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional De Psicología, Lima 2016.

Este trabajo tuvo como objetivo general comparar las diferencias entre los niveles de inteligencia emocional que presentan los estudiantes de 3ro. A 5to. Año de una universidad privada de Lima Metropolitana y una universidad nacional de la región Pasco, 2015, el cual aborda los siguientes objetivos específicos:

Comparar los niveles de inteligencia intrapersonal entre los estudiantes de 3ro. A 5to. Año de una universidad privada de Lima Metropolitana y una universidad nacional de la región Pasco. Comparar los niveles de inteligencia interpersonal entre los estudiantes de 3ro. A 5to. Año de una universidad privada de Lima Metropolitana y una universidad nacional de la región Pasco. Comparar los niveles de adaptabilidad entre los estudiantes de 3ro. A 5to. Año de una universidad privada de Lima Metropolitana y una universidad nacional de la región Pasco.

Comparar los niveles de manejo de estrés entre los estudiantes de 3ro. A 5to. Año de una universidad privada de Lima Metropolitana y una universidad nacional de la región Pasco. Y comparar los niveles de estado de ánimo entre los estudiantes de 3ro. A 5to. Año de una universidad privada de Lima Metropolitana y una universidad nacional de la región Pasco.

Para tal efecto, se realizó una investigación de tipo descriptivo comparativo, con un diseño transversal. Se aplicó el Inventario de Cociente Emocional de Bar-On adaptado por Ugarriza y Pajares (2001).

Su principal conclusión fue que se encontró diferencias significativas en los niveles de inteligencia emocional entre los estudiantes de una universidad privada y una universidad nacional. Los valores de la media evidencian que los estudiantes de la universidad privada presentan mayores niveles de inteligencia emocional.

La principal recomendación que se realiza en esta tesis es de promover la participación del estudiante en programas que le ayuden a desarrollar sus capacidades para sentirse bien acerca de sí mismos. Para expresar abiertamente

sus sentimientos, pensar, comprender y controlar sus respuestas emocionales y conductas.

3.1.4 Inteligencia emocional y rendimiento académico en historia, geográfica y economía en alumnos del segundo de secundaria de una institución Educativa de Callao

Elaborado por la Bachiller Gladys Epifanía Zambrano Vargas, Tesis a nivel de Maestro en Educación en la Mención Aprendizaje y Desarrollo Humano en la Universidad San Ignacio De Loyola, Lima Perú 2011.

En la tesis se aplicaron dos objetivos generales, el primero es describir la inteligencia emocional total en el área de Historia, Geografía y Economía en alumnos del 2° grado de educación secundaria de una institución educativa del Callao, el segundo objetivo es establecer la relación que existe entre la inteligencia emocional total y el rendimiento académico en el área de Historia, Geografía y Economía en alumnos del 2° grado de educación secundaria de una institución educativa del Callao, los cuales abordan los siguientes objetivos específicos:

Describir el cociente emocional intrapersonal en el área de Historia, Geografía y Economía en alumnos del 2° grado de educación secundaria de una institución educativa del Callao. Establecer la relación que existe entre el cociente emocional intrapersonal y el rendimiento académico en el área de Historia, Geografía y Economía en alumnos del 2° grado de educación secundaria de una institución educativa del Callao.

Describir el cociente emocional interpersonal en el área de Historia, Geografía y Economía en alumnos del 2° grado de educación secundaria de una institución educativa del Callao. Establecer la relación que existe entre el cociente emocional interpersonal y el rendimiento académico en el área de Historia, Geografía y Economía en alumnos del 2° grado de educación secundaria de una institución educativa del Calla. Describir el cociente emocional adaptabilidad en el área de

Historia, Geografía y Economía en alumnos del 2° grado de educación secundaria de una institución educativa del Callao.

Establecer la relación que existe entre el cociente emocional adaptabilidad y el rendimiento académico en alumnos del 2° grado de educación secundaria de una institución educativa del Callao. Describir el cociente emocional manejo del estrés en el área de Historia, Geografía y Economía en alumnos del 2° grado de educación secundaria de una institución educativa del Callao. Establecer la relación que existe entre el cociente emocional manejo del estrés y el rendimiento académico en el área de Historia, Geografía y Economía en alumnos del 2° grado de educación secundaria de una institución educativa del Callao.

Describir el cociente emocional estado de ánimo general en el área de Historia, Geografía y Economía en alumnos del 2° grado de educación secundaria de una institución educativa del Callao. Y establecer la relación que existe entre el cociente emocional estado de ánimo general y el rendimiento académico en el área de Historia, Geografía y Economía en alumnos del 2° grado de educación secundaria de una institución educativa del Callao.

Para tal efecto, se realizó una investigación de tipo correlacional con un diseño transaccional, se aplicó el Inventario de Cociente Emocional de Bar-On (ICE) adaptado por Ugarriza y Pajares (2001).

Al finalizar la investigación las principales conclusiones fueron: con respecto a la inteligencia emocional general, los estudiantes presentan una capacidad emocional y social adecuada en Historia, Geografía y Economía. Se afirma que existe una relación positiva significativa entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico en el área de Historia, Geografía y Economía en alumnos del segundo grado de secundaria de una institución educativa del Callao.

Se recomienda incorporar en la enseñanza secundaria programas que contengan estrategias para desarrollar la inteligencia emocional, las cuales deben estar contenidas en los programas anuales de las diversas áreas y replicar el estudio a otros grupos poblacionales de diferente nivel socioeconómico de diversas instituciones educativas, con la finalidad de determinar si éste influye en la inteligencia emocional de los estudiantes.

3.1.5 Análisis de la inteligencia emocional de la teoría de Robert Cooper, para verificar el desempeño laboral del asociado del área de cajas de la empresa Sodimac-Chiclayo 2012

Elaborado por la Bachiller Alejandra María Ysabel Cubas Carmona, Tesis a nivel de Licenciatura en Administración en la Universidad Señor De Sipán, Facultad de Ciencias Empresariales, Pimentel 2015.

Su objetivo general es determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los asociados del área de cajas de la empresa SODIMAC-CHICLAYO, abordando los siguientes objetivos específicos:

Determinar los componentes característicos de la inteligencia emocional de los asociados del área de cajas de la empresa SODIMAC-CHICLAYO, determinar el desempeño laboral del asociado del área de cajas de la empresa SODIMAC-CHICLAYO. Describir la relación entre el componente intrapersonal de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los asociados del área de cajas de la empresa SODIMACCHICLAYO. Determinar la relación entre el componente interpersonal de la Inteligencia Emocional y el desempeño laboral de los 21 asociados del área de cajas de la empresa SODIMACCHICLAYO.

Describir la relación entre el componente Adaptabilidad de la Inteligencia Emocional y el desempeño laboral de los asociados del área de cajas de la empresa SODIMACCHICLAYO. Determinar la relación entre el componente

Manejo del estrés de la Inteligencia Emocional y el desempeño laboral de los asociados del área de cajas de la empresa SODIMACCHICLAYO.

Describir la relación entre el componente estado de ánimo general de la Inteligencia Emocional y el desempeño laboral de los asociados del área de cajas de la empresa SODIMAC-CHICLAYO.

Enmarcada dentro de la tipología descriptiva correlacional, se utilizó el método de encuestas, con las técnicas del Test de ICE de Bar-On e Instrumento para medir el Desempeño Laboral.

Se concluyó que existe relación directa y altamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral y se recomienda capacitar de manera amena y con ejemplos reales, mediante personal especializado en el área de la inteligencia emocional, a fin de generar un mayor impacto en las mentes de los trabajadores.

3.1.6 Relación de Inteligencia Emocional y convivencia entre docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes del nivel secundario, turno mañana de la ciudad de Huánuco, 2013

Elaborado por Mary Encarnación Gerónimo y Félix Simón, Tesis a nivel de Licenciatura en Ciencias de la Educación, especialidad de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales, en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Facultad de Ciencias de la Educación Escuela Académico Profesional de Educación Secundaria, Especialidad: Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales, Huánuco, Perú 2014.

Su objetivo general es determinar la relación de la inteligencia emocional con la convivencia entre docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes del nivel secundario del turno mañana Huánuco, 2013. El cual aborda los siguientes objetivos específicos:

Establecer los niveles de inteligencia emocional de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes Huánuco, 2013, mediante el BAROM-ICE. Determinar el nivel afectivo, académico y social, de la convivencia entre docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes del nivel secundario del turno mañana, Huánuco, 2013. Determinar la relación de la inteligencia emocional en las relaciones afectivas entre docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes del nivel secundario del turno mañana Huánuco, 2013. Determinar la relación que tiene la inteligencia emocional con la relación social entre docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes del nivel secundario del turno mañana Huánuco, 2013.

Tipo de investigación fue practica o empírica, el diseño que se utilizó en la investigación fue descriptivo correlacional. Instrumentos utilizados fueron el Test de inteligencia emocional (BARON – ICE) y cuestionario de convivencia entre docentes.

Según el nivel de inteligencia emocional se concluye que un mayor porcentaje (50%) de docentes se encuentran en el nivel regular, seguido del nivel óptimo en un 40%, y por último el nivel por mejorar en un 10%.

Se recomienda a los profesionales de la educación de las diversas instituciones y universidades, realicen investigaciones sobre la convivencia entre docentes a fin de desarrollar y ampliar este tema de estudio y lograr mantener las buenas relaciones afectivas sociales y académicas entre los actores educativos.

3.2 Fundamentación teórica

3.2.1 Inteligencia emocional -IE-

a) Origen y evolución

Actualmente el tema inteligencia emocional es muy conocido y aplicado en la vida cotidiana de las personas, dentro y fuera de las organizaciones, pero hace varios años los conceptos inteligencia y emoción eran estudiadas por separado.

En la actualidad existen varios estudios sobre estos dos grandes temas, los cuales al pasar de los años sus definiciones han evolucionado y con ello creado un nuevo concepto que es inteligencia emocional, este tema abarca de gran manera todas las emociones que pueda poseer el ser humano, y su estudio es el manejo y el control de las mismas ante cualquier situación, por lo cual un recorrido histórico dará un panorama más amplio sobre este tema.

“Sócrates, Platón, Aristóteles, Epicuro, Epicteto o Séneca fueron educadores de los sentimientos. Por ejemplo, la Consolación a Marcia de Séneca, es un tratado acerca del duelo y de cómo sobrellevarlo. En la antigüedad, a los sentimientos y a las emociones se les denominaba pasiones, y aprender a dominarlas formaba parte de la gran educación.”⁷

Para Aristóteles el significado de pasión era “abocar al fracaso con suma facilidad y, de hecho, así ocurre en multitud de ocasiones; pero cuando se hallan bien adiestradas, proporciona sabiduría y sirven de guía a nuestros pensamientos.”⁸ Por lo cual este pensamiento ha sido una referencia importante para las investigaciones realizadas con el tema IE.

Los primeros estudios sobre el tema de IE inician en el siglo XIX, donde se encuentran antecedentes importantes como lo publicado por Charles Darwin en 1872 con su obra expresión de las emociones en los animales y en el hombre, en el cual Darwin defiende que las emociones “son productos de la evolución y que han sido, y son, esenciales para la supervivencia individual, así como para la creación y el mantenimiento de la sociedad.

No obstante, los referentes directos se encuentran más cerca en el siglo XX. El psicólogo y profesor en Columbia University, Edward L. Thorndike, publicó en 1920, el artículo la inteligencia y sus usos, en la revista Harper’s Monthly

⁷ José Antonio Marina. Precisiones sobre la Educación Emocional. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, [en línea] 19(3), pp.27-43. Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27411927003>> fecha de consulta 01 marzo de 2018

⁸ Daniel Goleman. Inteligencia Emocional. (Barcelona, Editorial Kairós, 2012). pp. 18-19

Magazine, en el que incluyó aspectos no cognitivos en la descripción tradicional de la inteligencia. En especial, Thorndike expande y desarrolla en un artículo la visión clásica de inteligencia, describiendo con detalle el concepto de inteligencia social, que definió como la capacidad de comprender y manejar a los hombres, mujeres, niños y niñas, para actuar sabiamente en las relaciones humanas.

Esta inquietud fue recogida por David Wechsler, uno de los autores más influyentes en la evolución del cociente intelectual, en los años cuarenta, al insistir en los factores conativos (elementos que ayudan a la incoación o inicio de una acción) que facilitan la propia conducta inteligente (por ejemplo la persistencia, la curiosidad, la voluntad) o la inhiben (por ejemplo: la ansiedad, la inseguridad emocional, la impulsividad).

Wechsler llegó a la conclusión de que algunos factores distintos a los intelectuales deberían entrar dentro del concepto de inteligencia emocional general y que, en la práctica cotidiana, hace un uso de ellos a sabiendas o no. Por ello, propuso incluso que esta dimensión conativa fuera parte de su famoso test de inteligencia (Wechsler Adult Intelligence Scale – WAIS), aunque finalmente nunca fuera incluida.

En 1983, Howard Gardner desarrolló su popular teoría de las inteligencias múltiples, basada en una definición de lo que es inteligencia, que entronca con la vida darwiniana de adaptación al medio: Inteligencia es la habilidad para resolver problemas o para elaborar productos que son de importancia en un contexto cultural o en una comunidad determinada.

Con este modelo, Gardner fue uno de los primeros autores en proponer una concepción multifactorial de la inteligencia (conectando con la estructura de la inteligencia propuesta por Joy Paul Guilford [1986]) en la que esta no queda ceñida exclusivamente a la dimensión cognitiva, proponiendo, además de la inteligencias clásicas como la inteligencia verbal, la lógica-matemática o la inteligencia especial, otras inteligencias como la capacidad cenestésica o el talento musical y por último,

la inteligencia interpersonal y la intrapersonal. Son estas dos últimas inteligencias las aportaciones más relevantes de su teoría con respecto a la inteligencia emocional.

Howard Gardner define estas inteligencias personales como:

- Inteligencia intrapersonal: implica la comprensión de nuestra propia vida emocional, la capacidad para formar un modelo preciso y real de uno mismo y ser capaz de utilizar ese modelo para funcionar de forma efectiva en la vida.
- Inteligencia Interpersonal: es la capacidad de entender a las personas, lo que las motiva, cómo funcionan y cómo trabajar cooperativamente con ellas.

La visión de Gardner tiene dos grandes implicaciones para el estudio de la inteligencia en este siglo:

- Primero, para Gardner, la pregunta de si una persona es inteligente o no, no tiene sentido hacerla de forma general. Desde su perspectiva, lo relevante es saber en qué tipo de habilidades destaca o no esa persona.
- Segundo, al colocar ciertas capacidades humanas como la autoconciencia emocional y las habilidades sociales junto con las virtudes tradicionales de la alfabetización y la aritmética, eleva y dignifica el estatus científico y la utilidad práctica de estas capacidades en el ámbito educativo y formativo.

Robert J. Sternberg, desarrolla también su teoría triárquica, que dibuja tres tipos de inteligencias: analítica, creativa y práctica (o contextual). Una inteligencia exitosa sería aquella que logra un equilibrio entre estas tres dimensiones para lograr los objetivos más importantes de nuestra vida. De las tres, la inteligencia práctica sería la más relacionada con la inteligencia emocional, ya que supone

aplicar nuestra inteligencia en los distintos contextos del mundo real para solucionar problemas.”⁹

Por otra parte en 1990 Peter Salovey y Jhon Mayer formularon la primera teoría del concepto de Inteligencia emocional y la definen como “el agregado o capacidad global del individuo para actuar frente a un propósito, pensar racionalmente y manejar efectivamente su medio ambiente.”¹⁰

En 1996 la Alemana Bárbara Leuner fue la primera en utilizar el término de Inteligencia Emocional en el ámbito científico en el cual sugiere “que la droga LSD podría ayudar a las mujeres con baja inteligencia emocional a superar sus problemas emocionales.

Así mismo el uso del término inteligencia emocional fue aplicada en su tesis doctoral titulada, un estudio de las emociones: el desarrollo de la inteligencia emocional. En ella analiza la relevancia de las emociones y la inteligencia emocional durante la infancia y en nuestra sociedad y propone algunas herramientas para desarrollarla.”¹¹

Para Daniel Goleman la importancia de la IE en el ámbito laboral ya en la práctica “abarca un amplio marco de referencia que refleja el modo en que los principios fundamentales de IE, la conciencia propia, la autogestión, conciencia social y la capacidad para manejar las relaciones, se traducen en el éxito en el mundo laboral.

La inteligencia emocional determina la capacidad para aprender los rudimentos del autocontrol y similares, la competencia emocional, se refiere al grado de dominio de esas habilidades de un modo que se refleje en el ámbito laboral, el dominio de una determinada competencia emocional, como el servicio a los clientes o el

⁹ Natalio Extrema Pacheco y Pablo Fernández Berrocal. Inteligencia emocional y educación: Psicología (Málaga: Editorial Gripo 5, 2016). p. 3-8

¹⁰ María Caridad García “Inteligencia emocional: Estudiando otras perspectivas. ”Revista de Educación., Cultura y Sociedad. (3): 144.2003.

¹¹ Ibídem, pp. 3-8.

trabajo en equipo, por ejemplo requiere el desarrollo de algunas de las habilidades subyacentes a los principios fundamentales de la IE, concretamente, la conciencia social y la gestión de las relaciones.

Sin embargo, las competencias emocionales son habilidades aprendidas y el hecho de poseer una buena conciencia social o de ser hábil en la gestión de las relaciones no garantiza el dominio del aprendizaje adicional requerido para relacionarse diestramente con un cliente o resolver un conflicto. Lo único que, en tal caso, sucede es que simplemente tiene la capacidad potencial de convertirse en un experto en ese tipo de aptitudes.”¹²

Con lo anterior se deduce que el sueño de toda empresa es tener un buen trabajador, con ello ayudaría al crecimiento de la empresa, realizando su trabajo de forma eficiente y eficaz, no obstante sabemos que existen personas que llevan sus problemas de casa al trabajo o no saben cómo manejar sus emociones ante una determinada situación laboral o personal, lo cual genera una complicación en su desempeño, otro escenario podría ser que la misma empresa no genere un buen clima laboral pese a que su jefe o gerente no lo transmite.

Para que la empresa no caiga en ese gran laberinto de bajo desempeño ante sus trabajadores necesita realizar capacitaciones, retroalimentaciones y enseñar no solamente la importancia de la inteligencia emocional, sino que también como poderla controlar en el ámbito laboral y ponerla en práctica no solo en la empresa, sino que también en la vida diaria. Los trabajadores al saber manejar la IE serán capaces de interactuar con todo lo que les rodea y poseer cualidades como la motivación, la empatía, el auto control entre otras.

Basados en la perspectiva personal, el manejo y aplicación de las emociones, permite como individuo no es solamente tener autocontrol, sino que también permite analizar varios escenarios y saberlos manejar controlando la situación y las emociones de una forma eficiente. Sabemos que la vida diaria es muy

¹² Goleman. Op. Cit, pp. 18-19

complicada, existen días buenos y días malos, sin embargo, la actitud y el autocontrol de las emociones, ayuda a llevar el día a día de una forma tranquila, productiva y amena.

b. Definiciones

i. Inteligencia

Para su mejor comprensión se describe el concepto básico de inteligencia para poder tener un mejor conocimiento del tema.

La inteligencia ha sido objeto de estudios desde varios años, se asocia como la capacidad de aprender con rapidez, de resolver problemas y habilidad de percibir.

Para el psicólogo Howard Gardner con una visión más profunda y desarrollada, propone una teoría en la cual considera siete dimensiones de la inteligencia humana, las cuales son: “inteligencia lógico-matemática, inteligencia visual espacial, inteligencia interpersonal, inteligencia intrapersonal, inteligencia físico-cenestésica, inteligencia musical; de estas siete dimensiones de la inteligencia, destacan dos que van estrechamente ligadas al concepto inteligencia emocional: la inteligencia interpersonal y la inteligencia intrapersonal.”¹³

En cuanto el psicólogo J. Berry "considera la inteligencia como el producto final del desarrollo individual en el campo de la cognición psicológica, que distingue la inteligencia del funcionamiento motriz, afectivo y social. Esta inteligencia, como producto final, es adaptativa para un grupo cultural determinado en la medida en que permite a sus miembros funcionar de forma eficaz en un contexto ecológico dado.”¹⁴

¹³ Flor de María Urzúa Navas. La inteligencia emocional de las carreras plan diario del Centro Universitario de Oriente. (Tesis de Maestría en Docencia Universitaria con Orientación en Estrategias de Aprendizaje, Departamento de Estudios Posgrado Centro Universitario de Oriente: Universidad de San Carlos de Guatemala, 2017). pp. 29-30.

¹⁴ Jennifer Rose Mesa Jacobo. Inteligencia emocional, rasgos de personalidad e inteligencia psicométrica en adolescentes. (Tesis Doctoral de la Facultad de Psicología del Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación: Universidad de Murcia, 2015). p. 43.

Por lo consiguiente Lewis Madison Terman, define la inteligencia como "la capacidad de llevar a cabo el pensamiento abstracto."¹⁵

ii. Emoción

Las emociones son reacciones ante situaciones que las personas experimentan cada día independientemente del ámbito en que se encuentren.

Para entrar al contexto de definiciones según Schachter y Singer "etimológicamente, la palabra emoción proviene del latín *motere* y significa estar en movimiento o moverse; es decir, la emoción es el catalizador que impulsa a la acción. Históricamente, la emoción se ha relacionado con los campos de la psicología, psicodinámica y sociología, desempeñando un papel fundamental en la configuración de las situaciones sociales."¹⁶

El Británico Charles Darwin en su obra *La expresión de las emociones en el hombre y los animales*, define "Las emociones son residuos de reacciones del individuo que en épocas remotas cumplieron la función de aumentar las posibilidades de supervivencias en la lucha por la vida."¹⁷

Asimismo, el psicólogo norteamericano William James describe que en una emoción "primero se percibe un suceso, luego se siente la emoción, surge la experimentación de sensaciones fisiológicas relacionadas con ella, y por último el comportamiento según lo creamos adecuado."¹⁸

iii. Inteligencia emocional

La inteligencia emocional como se indicó anteriormente, el concepto nace en los años noventa, pero ha evolucionado en estos últimos años, ha sido motivo de

¹⁵ Mesa Jacobo, Op Cit, p. 42

¹⁶ Rajeli Gabel Shemueli. *Inteligencia emocional: Perspectiva y aplicaciones ocupacionales* [En línea] (documentos de trabajo No.16 Universidad ESAN Lima 2005) p. 9-10 disponible en <https://www.esan.edu.pe/publicaciones/2009/12/07/DocTrab16.pdf> consultado 18 de febrero 2018.

¹⁷ Roberto E. Moran. *Educandos con desórdenes emocionales y conductuales* (San Juan, Puerto Rico: La Editorial Universidad de Puerto Rico, 2004). p. 159

¹⁸ Ibidem, p. 159

estudios y aplicado en varios ámbitos como familiares, escolares y en el ámbito laboral grandes empresas lo implementan para mejorar sus expectativas de crecimiento, mejorar el rendimiento de los trabajadores para lograr ser competitivos entre las empresas.

De esa forma Manel Güell Barceló define “La inteligencia emocional consiste en procesar de manera racional las respuestas emocionales, en crear un diálogo entre la inteligencia y la emoción. Este diálogo entre razón y emoción no implica actuar lógica y fríamente, ni tampoco hacerlo de manera visceral y apasionada. La inteligencia emocional dará una respuesta emocional adecuada según el contexto, después de un análisis racional.”¹⁹

Para el psicólogo Daniel Goleman en el año 1995 concibe la IE “Como una idea o tema que emerge de un amplio conjunto de hallazgos acerca del papel de las emociones en la vida humana. Esos hallazgos apuntan hacia los diversos modos en que ciertas competencias, como empatía, optimismo, y autocontrol, repercuten de manera importante en la familia, el lugar de trabajo y otros ámbitos de la vida.”²⁰

Para el psicólogo Reuven Bar-On define la IE “en términos de una ordenación de conocimientos y aptitudes emocionales y sociales que tienen una influencia en la capacidad general de afrontar con eficiencia las demandas del entorno.”²¹

3.2.2 Modelos o métodos de la inteligencia emocional

a) El modelo de las cuatro ramas de la inteligencia emocional de Mayer-Salovey & Carruso

“La teoría de la inteligencia emocional se basa en ideas claves, desde el campo de la inteligencia se tiene la idea de que ésta implica por encima de todo lo demás, la Capacidad de utilizar razonamiento abstracto.

¹⁹ Manel Güell Bacheló. ¿Tengo inteligencia emocional?: 30 preguntas y 29 respuestas. (Barcelona, Espasa Libros, S.L.U. 2013). p. 18.

²⁰ Daniel Goleman y Cary Cherniss. Inteligencia emocional en el trabajo: Cómo seleccionar, medir y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones. (Barcelona, España: Editorial Kairós, 2005). p. 42.

²¹ Ibídem. p. 52.

De la investigación sobre las emociones se toma la idea de que éstas son señales que transmiten significados habituales y perceptibles sobre las relaciones. Por ejemplo, la felicidad es una señal de aceptación o de unión con los otros, la ira suele reflejar la obstaculización de las propias metas, el miedo se experimenta cuando uno se siente amenazado y así sucesivamente. La idea de que al menos algunas emociones básicas son universales proviene (aunque no exclusivamente) de los estudios exhaustivos sobre las expresiones faciales de las emociones básicas en los distintos seres humanos y en otras especies próximas y de los estudios experimentales sobre inteligencia artificial que indican que la comprensión informatizada de las emociones es posible.

Como se ha indicado previamente el modelo de la inteligencia emocional de Salovey - Mayer–Caruso se modificó para clarificar las capacidades implicadas, como resultado se obtuvo el modelo de las cuatro ramas de la inteligencia emocional, que ahora respalda a este modelo.

De acuerdo a las definiciones expresadas anteriormente, se define que la inteligencia emocional es la capacidad y la habilidad de controlar las emociones en diferentes situaciones que se encuentre el ser humano.

b) Modelo jerárquico del modelo de IE de MSCEIT

El modelo de Mayer Salovey & Caruso (MSCEIT) por sus siglas, utiliza las puntuaciones de las tareas como indicadores observables, se especifica también un modelo jerárquico en el que se definen 4 factores de primer orden: las ramas, medidos por dos tareas cada uno de ellos; dos factores de segundo orden: las áreas, asociados a las ramas correspondientes y un factor de tercer orden: la Puntuación total en la inteligencia emocional (IE), a partir de los dos factores de segundo orden.”²²

²² Urzúa, Op. Cit, pp. 36-37



FIGURA 3. MODELO JERÁRQUICO DEL MSCEIT

Fuente: Flor De María Urzúa Navas. La inteligencia emocional en docentes de las carreras de plan diario del Centro Universitario de Oriente. (Tesis de Maestría en Docencia Universitaria con Orientación en Estrategias de Aprendizaje, Departamento de Estudios Posgrado Centro Universitario de Oriente: Universidad de San Carlos de Guatemala, 2017), p. 37.

c) Modelo del inventario de Bar-on (I-CE)

i. Metodología

“La estructura del modelo de Bar-On (1997) de inteligencia no cognitiva puede ser vista desde dos perspectivas diferentes, una sistémica y otra topográfica.

La visión sistémica es la que ha sido descrita considerando los cinco componentes mayores de la inteligencia emocional y sus respectivos subcomponentes, que se relacionan lógicamente y estadísticamente. Por ejemplo: relaciones interpersonales, responsabilidad social y empatía son partes de un grupo común de componentes sistemáticamente relacionados con las habilidades interpersonales, de ahí que se hayan denominado componentes interpersonales. Dichas habilidades y destrezas son los componentes factoriales de la inteligencia no cognitiva y son evaluadas por el Bar-On Emotional Quotient Inventory (Bar-On EQ-I). Este inventario genera un cociente emocional y cinco cocientes emocionales compuestos basados en las puntuaciones de 15 subcomponentes.

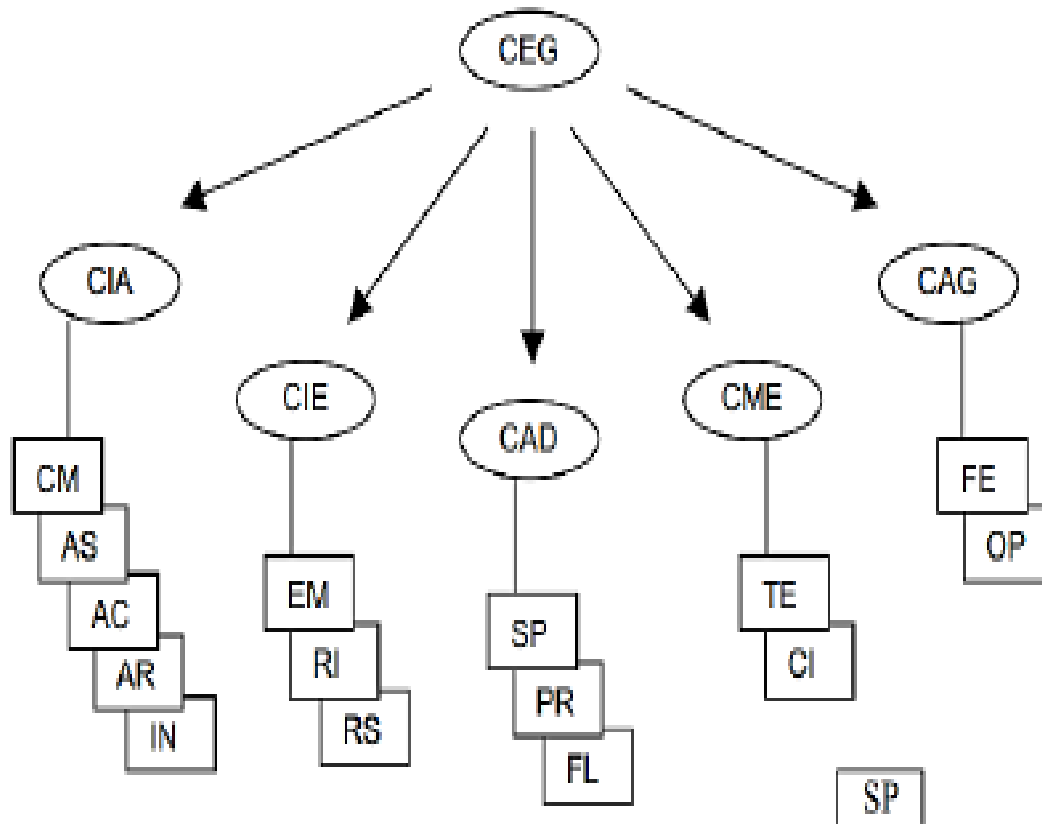


FIGURA 4 ENFOQUE SISTEMÁTICO DE LOS 15 SUBCOMPONENTES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SOCIAL DEL I-CE DE BARON

Fuente:

Nelly Ugarriza, "La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de Barón (I-CE). Universidad de Lima Persona (0): p.132, oct.. 2001.

Abreviaturas: CEG = cociente emocional general; CIA = componente intrapersonal; CIE = componente interpersonal; CAD = componente de adaptabilidad; CME = componente del manejo del estrés; CAG = componente del estado de ánimo en general.

Subcomponentes: CM=comprensión de sí mismo; AS=asertividad; AC=auto concepto; AR=autorrealización; IN=independencia; EM=empatía; RI=relaciones interpersonales; RS=responsabilidad social; SP=solución de problemas; PR=prueba de la realidad; FL=flexibilidad; TE=tolerancia al estrés; CI =control de impulsos; FE=felicidad; OP=optimismo.

Los cinco principales componentes conceptuales de la inteligencia emocional y social que involucran los 15 factores medidos por el Bar-ON EQ-I aparecen en la figura N° 3, donde se ilustra la estructura factorial del I-CE: 1-5-15. Las definiciones de los 15 factores de la inteligencia personal, emocional y social evaluada por el inventario de cociente emocional son:

- Componente intrapersonal (CIA). Área que reúne los siguientes componentes: comprensión emocional de sí mismo, asertividad, auto concepto, autorrealización e independencia.
- Comprensión emocional de sí mismo (CM). La habilidad para percatarse y comprender nuestros sentimientos y emociones, diferenciarlos y conocer el porqué de éstos; Asertividad (AS). La habilidad para expresar sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás y defender nuestros derechos de una manera no destructiva; Autoconcepto (AC). La habilidad para comprender, aceptar y respetarse a sí mismo, aceptando nuestros aspectos positivos y negativos, así como también nuestras limitaciones y posibilidades; Autorrealización (AR). La habilidad para realizar lo que realmente podemos, queremos y disfrutamos de hacerlo.
- Componente interpersonal (CIE). Área que reúne los siguientes componentes: empatía, responsabilidad social y relación interpersonal.
 Empatía (EM): La habilidad de percatarse, comprender y apreciar los sentimientos de los demás; Relaciones Interpersonales (RI): La habilidad para establecer y mantener relaciones mutuas satisfactorias que son caracterizadas por una cercanía emocional e intimidad; Responsabilidad social (RS): La habilidad para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, contribuye y es un miembro constructivo del grupo social.
- Componente de adaptabilidad (CAD). Área que reúne los siguientes componentes: prueba de la realidad, flexibilidad y solución de problemas.
 Solución de Problemas (SP): La habilidad para identificar y definir los problemas como también para generar e implementar soluciones efectivas; Prueba de la realidad (PR): La habilidad para evaluar la correspondencia entre

lo que se experimenta (lo subjetivo) y lo que en la realidad existe (lo objetivo); Flexibilidad (FL): La habilidad para realizar un ajuste adecuado de las emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes.

- Componente del manejo del estrés o tensión (CME) (CMT). Área que reúne los siguientes componentes: tolerancia al estrés y control de los impulsos. Tolerancia o manejo del estrés (TE) (ME): La habilidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones sin desmoronarse, enfrentando activa y positivamente el estrés; Control de los impulsos (CI): La habilidad para resistir o postergar un impulso o tentaciones para actuar y controlar las emociones.
- Componente del estado de ánimo en general (CAG). Área que reúne los siguientes componentes: Felicidad (FE): La habilidad para sentirse satisfecho con la vida, para disfrutar de sí mismo y de otros y para divertirse y expresar sentimientos positivos.; Optimismo (OP): La habilidad para ver el aspecto más brillante de la vida y mantener una actitud positiva, a pesar de la adversidad y los sentimientos negativos.

El enfoque topográfico organiza los componentes de la inteligencia no cognitiva de acuerdo con un orden de rangos, distinguiendo “factores centrales”: FC (o primarios) relacionados con “factores resultantes”: FR (o de más alto orden), y que están conectados por un grupo de “factores de soporte”: FS (apoyo o secundarios o auxiliares). Los tres factores centrales más importantes de la inteligencia emocional son: comprensión de sí mismo (la propia habilidad para reconocer y comprender las emociones, estados de ánimos y sentimientos); asertividad (la habilidad para expresar las emociones y sentimientos); y, empatía (la habilidad para reconocer, comprender y apreciar los sentimientos de los otros).

Los otros dos factores centrales son: la prueba de la realidad y el control de los impulsos. Estos factores centrales guían factores resultantes como la solución de problemas, las relaciones interpersonales y la autorrealización, lo que contribuye a

la felicidad, es decir, la habilidad para sentirse contento, satisfecho consigo mismo y con los demás y disfrutar de la vida.

Basados en la investigación de Bar-On, los factores centrales y los resultantes dependen de los factores de soporte. Por ejemplo, el darse cuenta de las emociones depende del auto-concepto (que incluye el auto-respeto, la comprensión y aceptación de sí mismo). La asertividad depende del auto-concepto y de la independencia (que incluye la independencia emocional como también la habilidad para autogobernarnos).

Las relaciones interpersonales dependen del auto-concepto positivo y la responsabilidad social. Además, los factores de apoyo como el optimismo y la tolerancia al estrés se combinan con los factores centrales, como la prueba de la realidad y el control de los impulsos para facilitar la solución de problemas de un modo eficiente. Finalmente, la flexibilidad es otro factor importante de soporte que contribuye a los otros factores como la solución de problemas, la tolerancia al estrés y las relaciones interpersonales. Las habilidades no cognitivas y las destrezas se desarrollan a través del tiempo, cambian a través de la vida y pueden mejorar con el entrenamiento, los programas remediabiles y las técnicas terapéuticas.”²³

Para comprender la figura 5 se presentan las siguientes abreviaturas: FC = factores centrales; FR = factores resultantes; FS = factores de soporte. Subcomponentes: CM = comprensión de sí mismo; AS = asertividad; AC = autoconcepto; AR = autorrealización; IN = independencia; EM = empatía; RI = relaciones interpersonales; RS = responsabilidad social; SP = solución de problemas; PR = prueba de la realidad; FL = flexibilidad; TE = tolerancia al estrés; CI = control de impulsos; FE = felicidad; OP = optimismo.

²³ Nelly Ugarriza, “La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de Baron (I-CE). Universidad de Lima Persona (0): pp.129-160, oct. 2001.

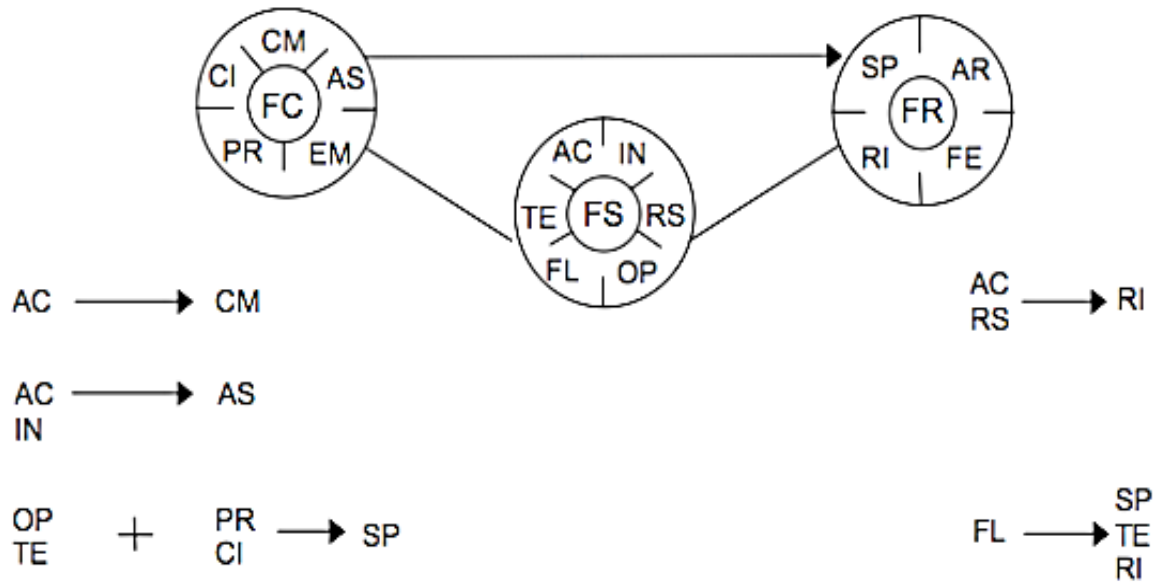


FIGURA 5 ENFOQUE TOPOGRÁFICO DE LOS 15 SUBCOMPONENTES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SOCIAL DEL I-CE DE BARON

Fuente: Nelly Ugarriza, "La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de Baron (I-CE). Universidad de Lima Persona (0): p.135, oct.. 2001.

CUADRO 14 CUADRO COMPARATIVO DE LOS MODELOS DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Mayer y Salovey (1997)	Bar-On (1997)	Goleman (1996)
Es la habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud; la habilidad para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento para comprender emociones y razonar emocionalmente, y finalmente, la habilidad para regular emociones propias y ajenas.	Es un conjunto de conocimientos y habilidades en lo emocional y social que influyen en nuestra capacidad general para afrontar efectivamente las demandas de nuestro medio. Se basa en la capacidad del individuo de ser consciente, comprender, controlar y expresar sus emociones de manera efectiva.	Capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos.
Habilidades integrantes	Habilidades integrantes	Habilidades integrantes
Percibir emociones. Usar emociones para facilitar el pensamiento. Comprender emociones. Manejar emociones.	Habilidades intrapersonales. Habilidades interpersonales. Adaptabilidad. Manejo de estrés. Estado de ánimo general.	Conocimiento de uno mismo. Autorregulación. Motivación. Empatía. Habilidades sociales.

Fuente: Citado por: Flor De María Urzúa Navas. La inteligencia emocional en docentes de las carreras de plan diario del Centro Universitario de Oriente. (Tesis de Maestría en Docencia Universitaria con Orientación en Estrategias de Aprendizaje, Departamento de Estudio Posgrado, Centro Universitario de Oriente: Universidad de San Carlos Guatemala, 2017), p. 35.

CUADRO 15 VARIABLE DEL CUESTIONARIO DE BAR-ON DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Variables	Dimensiones	Indicadores
Inteligencia emocional	Inteligencia intrapersonal	Comprensión de sí mismo Asertividad Autoconcepto Autorrealización Independencia
	Inteligencia interpersonal	Empatía Relaciones Interpersonales Responsabilidad Social
	Adaptabilidad	Solución de problemas Prueba de realidad Flexibilidad
	Manejo de estrés	Manejo de estrés Control de impulsos
	Estado de animo	Felicidad Optimismo

Fuente: Mary Encarnación Gerónimo y Félix Simón. Relación de Inteligencia Emocional y convivencia entre docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes del Nivel Secundario, turno mañana de la ciudad de Huánuco, 2013. (Tesis Profesional de Educación Secundaria, Especialidad: Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales, Universidad Nacional Hermilio Valdizán Facultada de Ciencias de la Educación), p. 14.

3.2.3 Coaching para el desarrollo de las emociones

Las organizaciones cada vez más necesitan fortalecer la IE en sus colaboradores, y una forma de hacerlo es por medio del Coaching que no solo abarca el ámbito laboral sino todo el entorno de la persona para poder ser mejor. Por lo anterior se describen cinco fundamentos importantes en el coaching.

a) Fundamentos del coaching

“En la naturaleza del coaching, existen fundamentos, que son los cimientos que hacen que san más sólidos los resultados como garantía en el proceso del mismo. El coaching se fundamenta en el desarrollo del potencial de las persona, para obtener como efecto personas productivas, eficaces y felices.

Según Bayón Marine, la estructura de los fundamentos del coaching será estable, pero cambiará en cada proceso de coaching adecuándose a la realidad de cada coachee e incluso de cada coach.

Como proceso global, los fundamentos del mismo se manifiestan en cuatro dimensiones que son: los fundamentos sociales, psicológicos, técnicos y éticos.

b) Fundamentos sociales

El hombre por naturaleza es un ser social y su gestión, nacimiento, sobrevivencia, crecimiento y desarrollo está mediada por las relaciones interpersonales. Se relaciona con otros seres humanos para lograr sus objetivos y para satisfacer sus necesidades.

Se considera que los fundamentos sociales son lo que le dan verdadero sentido al coaching, se encuentran dentro de los comportamientos humanos, comprendidos como acción social o dinámica entre individuo y la sociedad.

Dichos fundamentos desde una perspectiva general se resumen en los siguientes principios: nuevo modelo de aprendizaje, proceso de conciencia personal, método individual y personalizado y sistema eficaz para extraer la sabiduría.

En el coaching ejecutivo se plantean estos fundamentos de manera diferente Eduardo Escribá, los sustenta como el desarrollo del potencial, refuerzo de autoestima, fomento de liderazgo, mejora del rendimiento, aumento de implicación.

Withmore y Kofman describen estos fundamentos como una visión estratégica para la mejora y la sostenibilidad.

Y al analizar estos fundamentos se concluye que al momento en que decide el coachee iniciarse en el proceso de coaching, descubre sus potenciales, se desarrolla y es notable el cambio. Que es él se refleja en la sociedad y en todo su

entorno como: siendo productivos en todas las áreas, predisponiéndose en la colaboración del trabajo en equipo, creyendo en lo imposible, siendo más creativos e innovadores y al descubrir todas sus capacidades y competencias se desarrollan independientemente en el lugar en que se encuentren

c) Fundamentos psicológicos

Son los que tiene un origen claro en las relaciones que surgen en el proceso, debido a la interacción que se produce.

Como modelo y resultados psicológicos, durante el proceso se centralizan en: conocimiento de uno mismo, visión integral de la persona, se ven las cosas desde otras perspectivas, adaptación de mejor manera a los cambios, aumenta el nivel de satisfacción personal, mejora el estado mental y el nivel de eficacia y para que coach con el coachee se involucren de mejor manera en el proceso de coaching se tiene que producir:

- Un acercamiento del tipo emocional, o buen feeling, promoviendo una relación positiva entre ambos
- Un trato sincero, que demuestre la suficiente confianza y libertad de expresión que une ese vínculo profesional
- Una coherencia que confirme que lo se pretende, es posible
- Una relación o trato recíproco, en la cual se muestre un trato correcto en el contrato que se establece y
- Un compromiso no sólo con los objetivos planteados, sino además con los valores y principios que conformen la relación de éxito

Lo anterior, hace efectivo el coaching. Pero además, hay un elemento diferenciador, tanto para el coach como para el coachee, que es estar dispuesto a escuchar, lo cual es para que todo proceso de coaching sea práctico

d) Fundamentos técnicos

Estos se refieren a los pasos que son en sí mismo las técnicas que precisan un conocimiento y manejo técnico, para obtener las metas, a través de un plan de acción que el proceso de coaching se realice con garantías de éxito, debe cimentarse en estos fundamentos, en el cual se establece cada paso a seguir.

En los fundamentos técnicos, participan tanto el coach como el coachee, por ello tienen doble dirección y un importante retorno de feedback, compartiendo observaciones que permiten la corrección y la mejora.

e) Fundamentos éticos

La ética como fundamento del coaching, es el conjunto de normas que rigen la conducta del coach y del coachee en el proceso del mismo.

Existen acciones que éstos deben tomar como lo es el compromiso ético en donde se establecen las pautas del trabajo y de la relación del coaching.

El mantener la confiabilidad de la información individual recolectada, es la base de la confianza y credibilidad del coach.

Y por ende el desarrollo del proceso de coaching debe regirse por un código, elaborado bajo los estándares de conducta ética.

Grandes exponentes y promotores de coaching en el mundo entero, se rigen por el código deontológico elaborado por la Asociación Española de Coaching-ASESCO-, bajo los estándares de la ICF (International Coach Federation), el cual describe la conducta profesional a largo plazo con los clientes, la confidencialidad/privacidad y conflictos de interés.

Dentro del compromiso ético, el coach debe reconocer y estar de acuerdo con sus obligaciones éticas hacia el coachee, prometiéndose obedecer el código ético de

la Asociación Española de Coaching, tratando al coachee con dignidad y trabajar con esos estándares.

Si se quebranta esta promesa ética o alguna parte del código ético, debe hacerse responsable de los hechos o comportamientos antes la responsabilidad para la ASESICO, que por alguna violación de parte del Coach, debe incluir la pérdida de credenciales y/o dejar de ser miembro de dicha Asociación.”²⁴

²⁴ Citado por: María Isabel Tobar Salguero. El coaching como herramienta para el desarrollo empresarial. (Trabajo de graduación para optar al título de licenciatura en Administración de Empresas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 2014). pp. 12-15.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En el presente apartado se encuentran los resultados obtenidos de los sujetos de estudio que lo conformaron el personal administrativo, docente y estudiantes de las carreras de Ingeniería en Gestión Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería Administración Tierras del Centro Universitario de Oriente CUNORI. Los resultados se obtuvieron a través de una muestra utilizada de 22 docentes, 2 de personal administrativo, y 110 de estudiantes.

El coeficiente de inteligencia emocional se midió a través del método de Bar-On, el cual se conforma de cinco componentes: intrapersonal (CIA), interpersonal (CIE), adaptabilidad (CAD), manejo del estrés o tensión (CME) (CMT) y estado de ánimo en general (CAG).

Los cinco componente poseen subcomponentes que en su totalidad son quince los cuales son: comprensión emocional de sí mismo (CM), asertividad (AS), autoconcepto (AC), autorrealización (AR), independencia (IN), empatía (EM), relaciones interpersonales (RI), responsabilidad social (RS), solución de problemas (SP), prueba de realidad (PR), flexibilidad (FL), tolerancia o manejo del estrés (TE)(ME), control de impulsos (CI), felicidad (FE) y optimismo (OP).

Los datos fueron procesados a través del programa elaborado por Luis Bedregal Morello, el cual es un programa para utilizarse específicamente con el método de Bar-On. Se descartó el 8.33 % de la población en docentes que equivale a 5 cuestionarios descartados y 16.36% de la población de estudiantes que equivale a 18 estudiantes descartados, que no cumplieron con la prueba de confiabilidad.

Este capítulo está estructurado de la siguiente forma, en el apartado 4.1 se describen los resultados obtenidos según la autopercepción de la inteligencia emocional del personal docente y administrativo de las carreras de ingeniería en

Gestión Ambiental Local y la carrera de Técnico en Agrimensura e Ingeniería Administración Tierras del Centro Universitario de Oriente CUNORI.

4.1 Medición de la autopercepción de la inteligencia emocional del personal docente, administrativo y estudiantes de las carreras de Ingeniería en Gestión Ambiental Local y la carrera de Técnico Agrimensura e Ingeniería Administración de Tierras del Centro Universitario de Oriente CUNORI

Para la medición de la inteligencia emocional se utilizaron cinco componentes del método de Bar-ON EQ-I, las cuales son: Intrapersonal (CIA), comprensión emocional de sí mismo, asertividad, auto concepto y autorrealización; interpersonal (CIE), que reúne los siguiente empatía, responsabilidad social y relación interpersonal.

Como también el componente adaptabilidad (CAD), área que reúne la prueba de la realidad, flexibilidad, solución de problemas; manejo del estrés o tensión (CME) (CMT) que reúne tolerancia al estrés y control de impulsos.

Y por último el componente estado de ánimo en general (CAG), que reúne la felicidad y optimismo.

En la investigación los resultados arrojaron un promedio de 90 puntos de Cociente Emocional General (CEG), lo cual indica que el personal docente y administrativo, y estudiantes se encuentran en un rango normal, con posibilidades de adaptación.

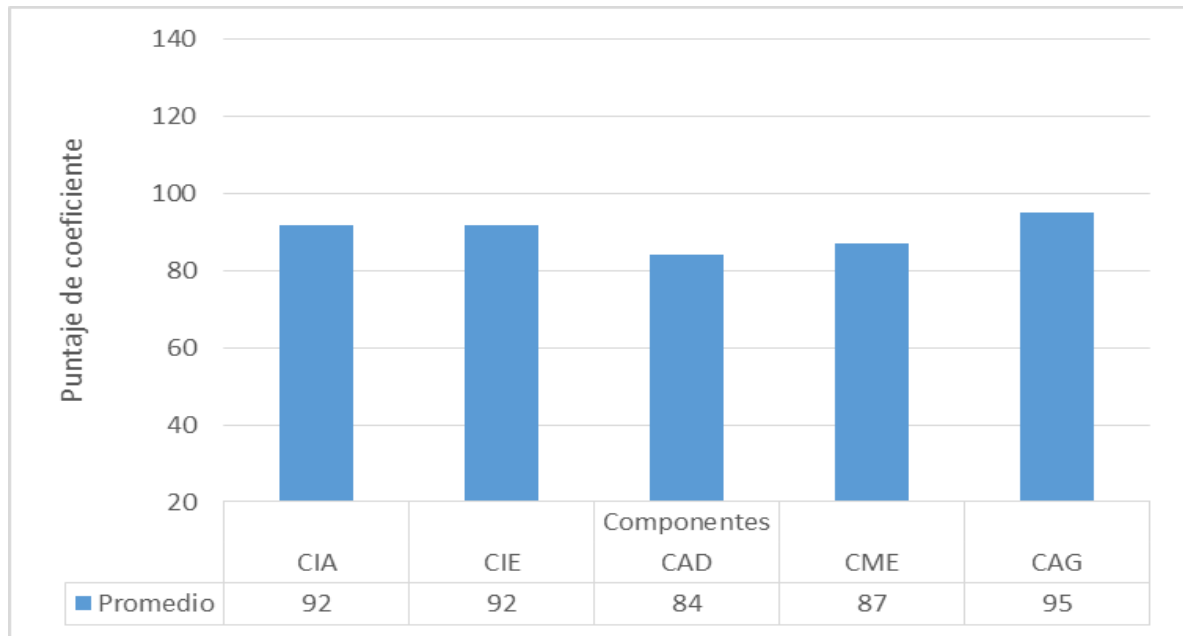


FIGURA 6 MEDICIÓN DE LA AUTOPERCEPCIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, DOCENTE Y ESTUDIANTES

Fuente: Elaboración propia con base a la investigación.

La medición de cada componente es totalmente crucial para poder identificar el rango en que se encuentra la Inteligencia Emocional (bajo – normal – elevado). En la figura comparativa, en la cual se presentan los resultados promedio, de los cinco componentes de IE del personal administrativo, docente y estudiantes de las carreras de Ingeniería en Gestión Ambiental Local y Técnico Agrimensura e Ingeniería Administración de Tierras, se observa que el componente intrapersonal (CIA) se encuentra en un nivel normal, área que reúne los subcomponentes de conocimiento emocional de sí mismo, asertividad, autoconcepto, autorrealización e independencia.

En el componente interpersonal (CIE) que reúne los subcomponentes de empatía, responsabilidad social y relación interpersonal se encuentran en un rango normal. El componente de adaptabilidad (CAD) indica que su flexibilidad y solución de problemas se encuentra en un rango bajo, con pocas probabilidades de adaptación. Manejo de estrés o tensión (CME) componente que mide la tolerancia del estrés y control de impulsos se encuentra en un nivel bajo, con pocas probabilidades de adaptación. Por último, el estado de ánimo en general (CAG)

componente en donde se encuentra la felicidad y optimismo, muestra que se encuentra en un nivel normal, indicando que poseen auto respeto, comprensión y aceptación de sí mismo, como también independencia emocional.

4.1.1 Componente intrapersonal (CIA)

A continuación, se muestra información cuantitativa de los subcomponentes que conforman el área Intrapersonal (comprensión emocional de sí mismo, asertividad, autoconcepto, autorrealización e independencia).

a) Personal docente y administrativo

En el personal docente y administrativo, se identifica que el componente intrapersonal (CIA) maneja un promedio de 95 puntos, lo cual se encuentra en un rango normal, con posibilidades de adaptación. Los resultados se observan en la siguiente figura de forma desglosada.

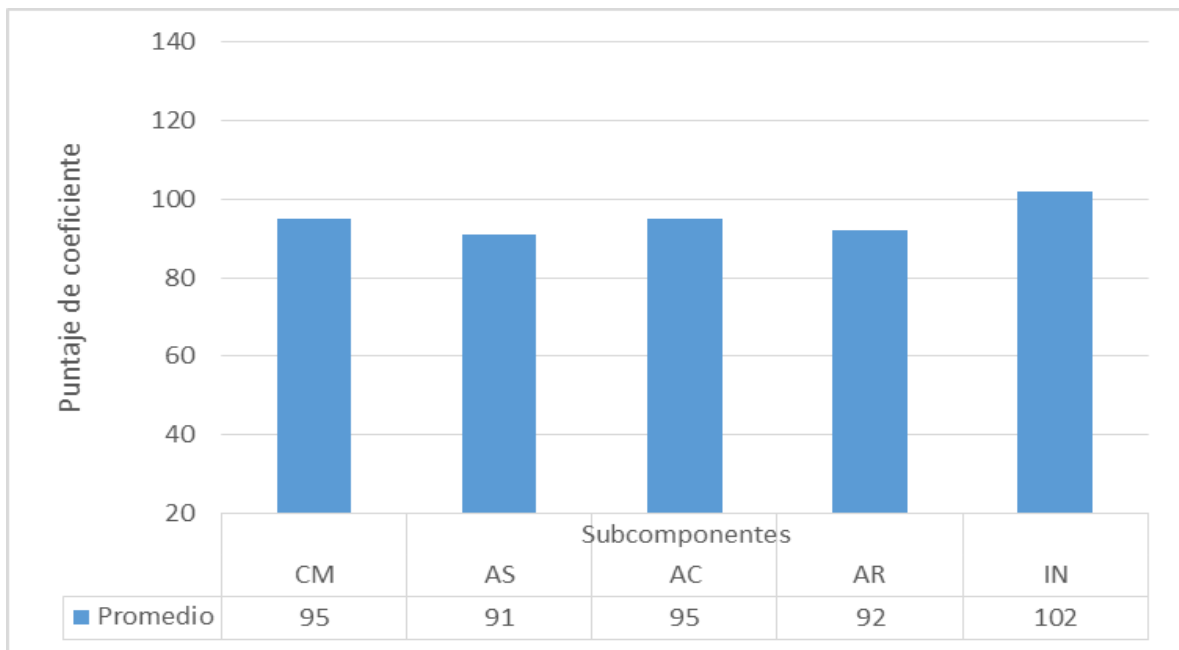


FIGURA 7 PROMEDIO DE COMPONENTE INTRAPERSONAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO

Fuente: Elaboración propia con base a la investigación.

El componente intrapersonal (CIA) en sus subcomponentes: conocimiento emocional de sí mismo (CM), asertividad (AS), autoconcepto (AC) y

autorrealización (AR), el personal docente y administrativo se encuentran con posibilidades de adaptación dentro de lo normal, lo cual indica que tienen la capacidad de comprender sus propios sentimientos, emociones y saberlos diferenciar, también tienen la capacidad de expresar sus sentimientos, creencias y pensamientos, comprender, aceptar y respetarse así mismo, así como también realizar lo que realmente desean y poderlo disfrutar.

Por otra parte, el subcomponente de independencia (IN) se encuentra en un rango de calificación elevada, donde el personal docente y administrativo tiene la capacidad de autodirigirse, sentirse seguro de sí mismo y ser independiente emocionalmente para tomar decisiones.

b) Estudiantes

En el resultado de estudiantes se identifica que el componente intrapersonal (CIA) maneja un promedio de 92 puntos, lo cual se encuentra en un rango normal, con posibilidades de adaptación. Los resultados se observan en la figura 8 de forma desglosada.

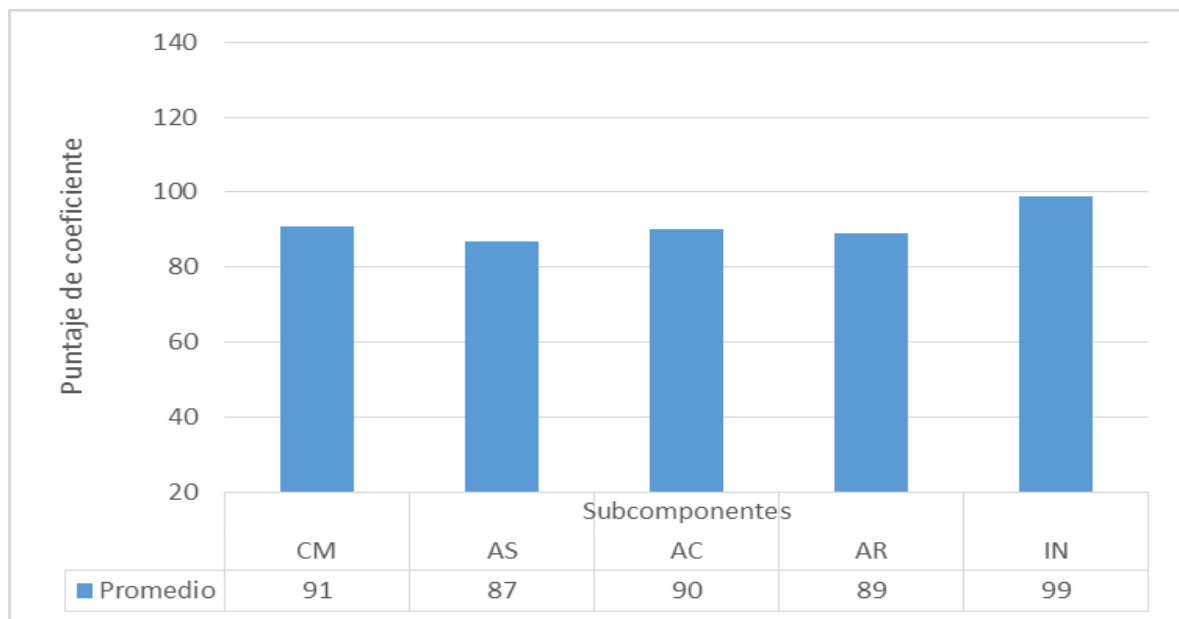


FIGURA 8 PROMEDIO DE COMPONENTE INTRAPERSONAL DE ESTUDIANTE

Fuente: Elaboración propia con base a la investigación.

Se observa en la figura anterior que el componente intrapersonal (CIA) existen variaciones en sus rangos donde los subcomponentes asertividad (AS) y autorrealización (AR) se encuentra en un nivel bajo con pocas probabilidades de adaptación, lo que significa que los estudiantes tienen dificultad para realizar lo que realmente quieren y que disfruten hacerlo, así también no se sienten seguros con su entorno.

Sin embargo, en los componentes de comprensión emocional de sí mismo (CM), autoconcepto (AC) e independencia (IN) se encuentra en un rango normal con posibilidades de adaptación, indicando que los estudiantes tienen la habilidad para percatarse y comprender sus sentimientos y emociones, como también los estudiantes tienen la capacidad para comprenderse, aceptarse y respetarse a sí mismos, aceptando aspectos positivos y negativos.

4.1.2 Componente interpersonal (CIE)

En la figura nueve que se presenta a continuación muestra los subcomponentes que conforman el área Interpersonal (subcomponentes responsabilidad social, relaciones interpersonales y empatía).

a) Personal docente y administrativo

En el componente interpersonal (CIE) maneja un promedio en el personal docente y administrativo de 101 puntos. Esto indica que se encuentra en un rango de calificación elevada, con posibilidades de adaptación dentro de lo normal, esto indica que el personal docente y administrativo, no poseen ninguna dificultad para desarrollar el resto de subcomponentes en un rango bajo ya que comprende un modelo preciso de sí mismo y es capaz de utilizarlo de forma efectiva en la vida diaria.

Los resultados se observan en la siguiente figura de forma desglosada; componente Interpersonal (CIE) y el subcomponente de relaciones interpersonales (RI).

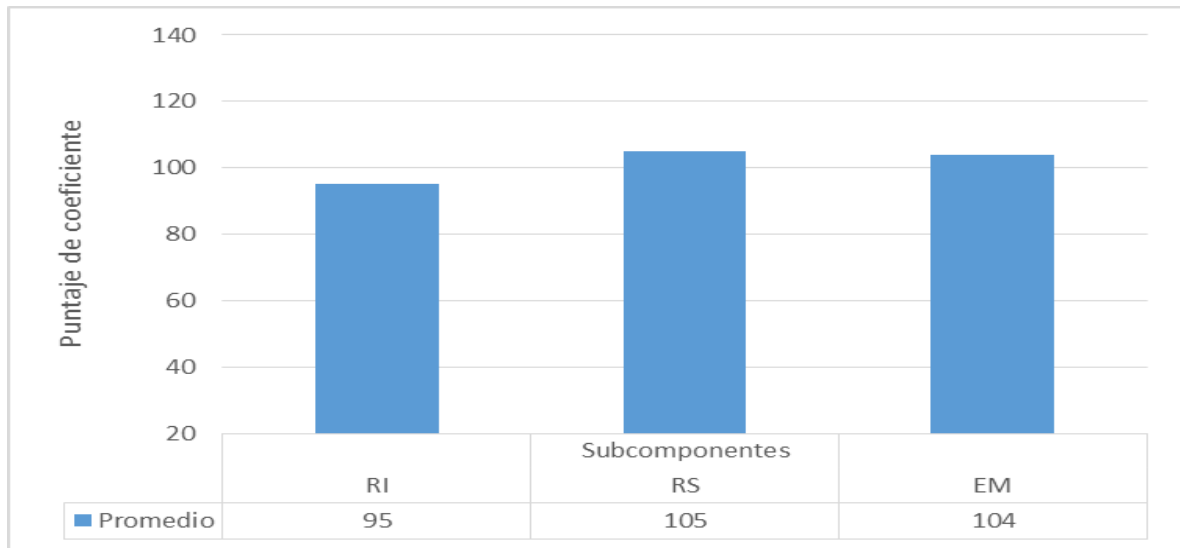


FIGURA 9 PROMEDIO DEL COMPONENTE INTERPERSONAL DE PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO

Fuente: Elaboración propia con base a la investigación.

El componente interpersonal (CIE) se observa en la figura anterior junto con el subcomponente relaciones interpersonales (RI) que se encuentra en un rango normal con posibilidades de adaptación, indicando que el personal administrativo y docentes tienen la habilidad para establecer y mantener relaciones mutuas satisfactorias.

Los subcomponentes responsabilidad social (RS) y empatía (EM) se encuentran en un rango de calificación elevada, con ello muestra que el personal docente y administrativo tienen la habilidad de percatarse, comprender y apreciar los sentimientos de los demás y la capacidad para demostrarse a sí mismos como una persona que coopera, contribuye y es un miembro constructivo del grupo social.

b) Estudiantes

En el resultado de estudiantes en el componente interpersonal (CIE) maneja un promedio de 92 puntos, lo cual se encuentra en un rango normal, con posibilidades de adaptación. Los resultados se observan en la siguiente figura de forma desglosada.

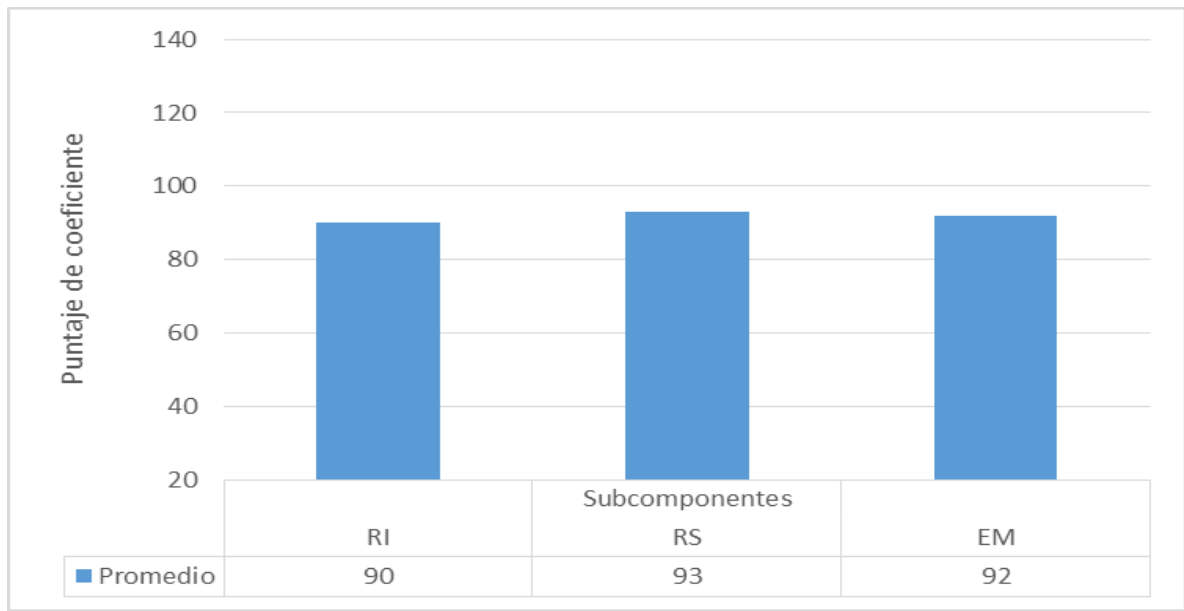


FIGURA 10 PROMEDIO DE COMPONENTE INTERPERSONAL DE ESTUDIANTES

Fuente: Elaboración propia con base a la investigación.

De acuerdo con la figura del componente interpersonal se observa que los tres subcomponentes se encuentran en un nivel normal con posibilidades de adaptación.

El subcomponente de responsabilidad social (RS) a comparación de los otros subcomponentes relaciones interpersonales (RI) y empatía (EM) posee una ponderación mayor a comparación del resto de subcomponentes, siempre establecido en el rango normal, con ello se determina que los estudiantes tienen la habilidad para demostrarse a sí mismos como una persona que coopera, contribuye y es un miembro constructivo del grupo social.

4.1.3 Componente de Adaptabilidad (CAD)

A continuación, se presentan los resultados de los subcomponentes (solución de problemas, prueba de realidad y flexibilidad) que conforman al componente de adaptabilidad de estudiantes y docentes.

a) Personal docente y administrativo

El resultado del componente de adaptabilidad (CAD), refleja un promedio de 91 puntos, lo cual se encuentra en un rango normal con posibilidades de adaptación. Los resultados se observan en la siguiente figura de forma desglosada.

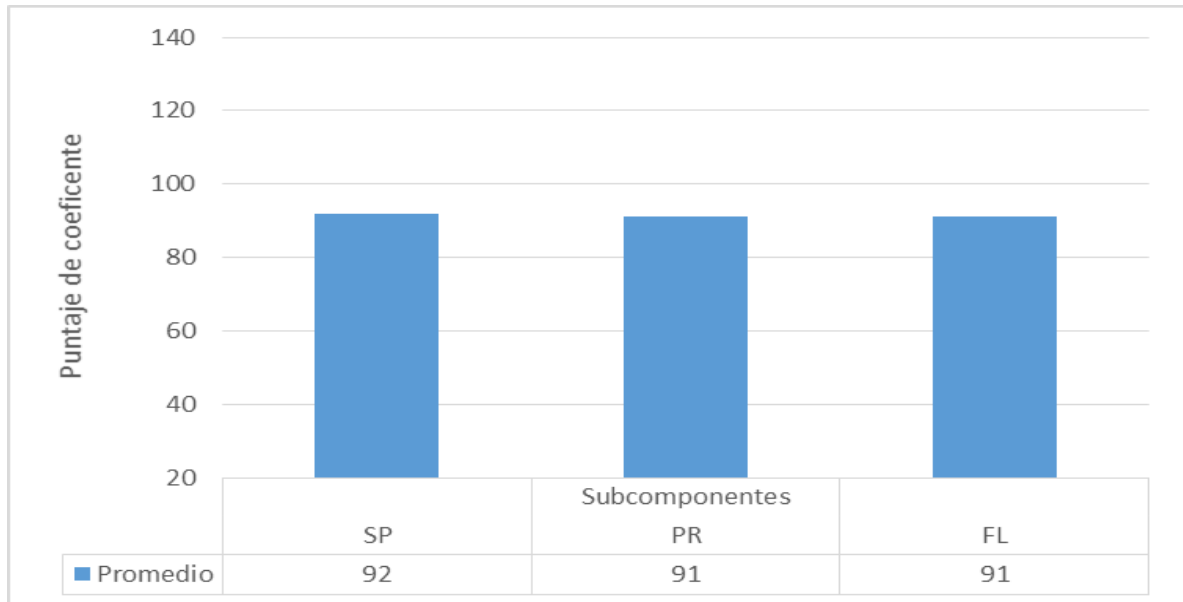


FIGURA 11 PROMEDIO DE COMPONENTE DE ADAPTABILIDAD DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO

Fuente: Elaboración propia con base a la investigación.

Se observa en la figura anterior que los subcomponentes solución de problemas (SP), prueba de realidad (PR) y flexibilidad (FL), poseen un rango normal con posibilidad de adaptación.

Esto significa que el personal administrativo y docentes tienen la habilidad para identificar y definir los problemas, también puede evaluar lo que experimenta (lo subjetivo) y lo que en la realidad existe (lo objetivo), así también tiene la habilidad para realizar un ajuste adecuado de sus emociones, pensamientos y conductas en situaciones y condiciones cambiantes.

b) Estudiantes

El componente adaptabilidad (CAD) refleja un promedio de 85 puntos, lo cual se encuentra en un rango con pocas probabilidades de adaptación.

Los resultados se observan en la siguiente figura de forma desglosada.

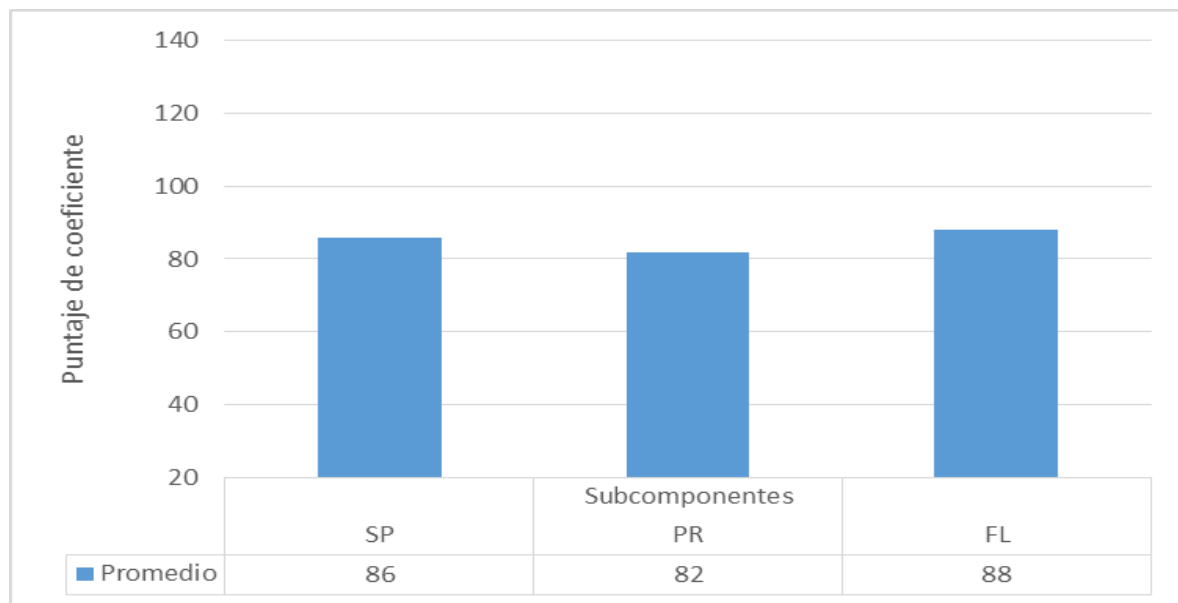


FIGURA 12 PROMEDIO DE COMPONENTE DE ADAPTABILIDAD DE ESTUDIANTES

Fuente: Elaboración propia con base a la investigación.

En la figura del componente de adaptabilidad (CAD) muestra que los subcomponentes solución de problemas (SP), prueba de la realidad (PR) y flexibilidad (FL) se encuentra en un nivel bajo con pocas probabilidades de adaptación, por lo cual indica que los estudiantes poseen una baja capacidad para evaluar lo que experimentan (subjetivo) y la realidad existente (objetivo), también poca habilidad para realizar un ajuste adecuado de sus emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes, como también para identificar y definir problemas para encontrar soluciones efectivas.

4.1.4 Componente Manejo de Estrés o Tensión (CME) (CMT)

Se muestra los resultados del componente manejo de estrés o tensión, el cual se conforma de dos subcomponentes (control de impulsos y manejo de estrés).

a) Personal docente y administrativo

El componente manejo de estrés o tensión, refleja un promedio de 92 puntos en el personal administrativo y docentes, lo cual se encuentra en un rango normal con

posibilidades de adaptación. Los resultados se observan en la siguiente grafica de forma desglosada.

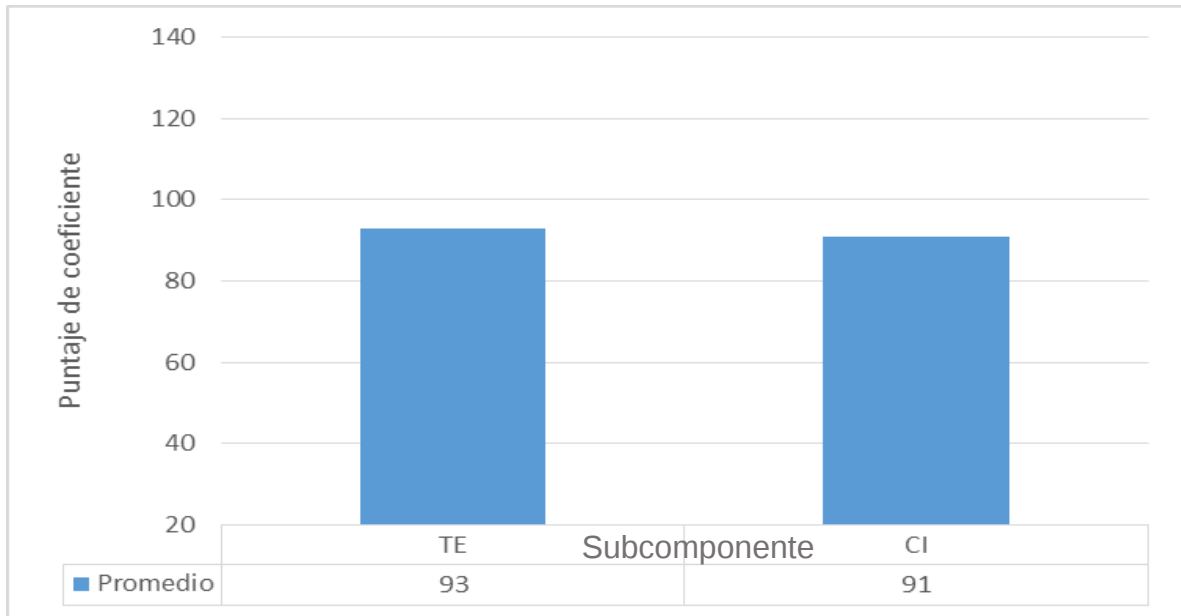


FIGURA 13 PROMEDIO DE COMPONENTE DE MANEJO DE ESTRÉS O TENSION DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO

Fuente: Elaboración propia con base a la investigación.

Con respecto a la medición del componente de manejo de estrés o tensión (CME)(CMT), se observa que el personal docente y administrativo en los subcomponentes de tolerancia al estrés (TE) y control de los impulsos (CI) se encuentran en un rango normal con posibilidades de adaptación, esto muestra que el personal docente y administrativo tienen la capacidad de soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones sin desmoronarse al igual para resistir o postergar un impulso o tentaciones para actuar y controlar las emociones.

b) Estudiantes

Del componente manejo de estrés o tensión (CME) (CMT) en estudiantes, refleja un promedio de 88 puntos, lo cual se encuentra en un rango bajo con pocas probabilidades de adaptación. Los resultados se observan en la siguiente grafica de forma desglosada.

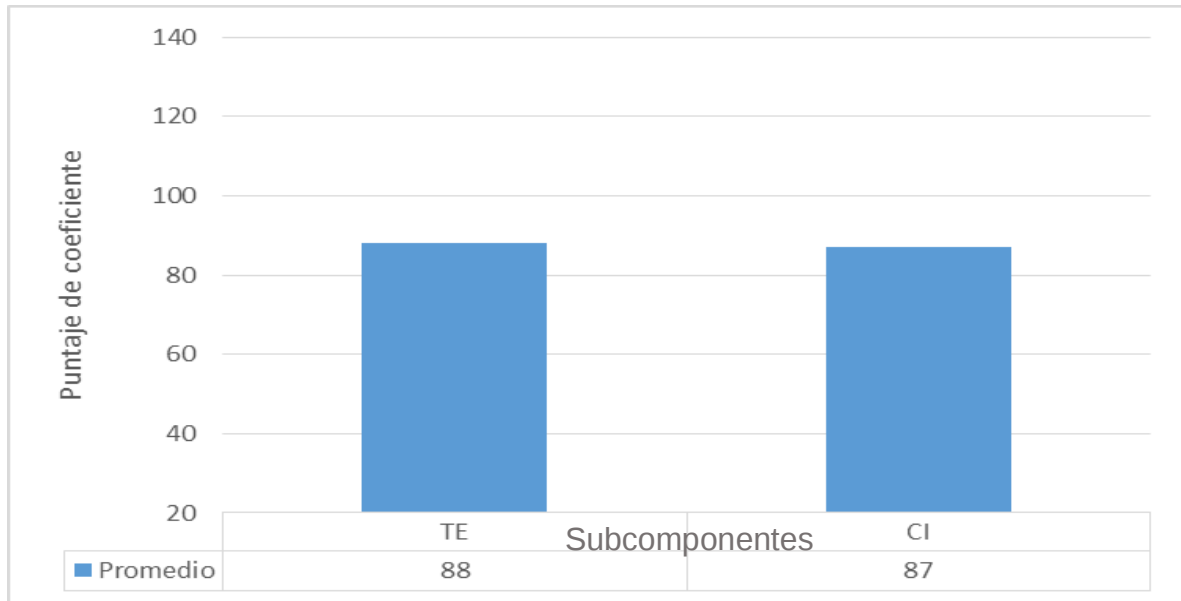


FIGURA 14 PROMEDIO DE COMPONENTE DE MANEJO DE ESTRÉS O TENSIÓN DE ESTUDIANTES

Fuente: Elaboración propia con base a la investigación.

El componente manejo de estrés o tensión (CME) (CMT) muestra que control de los impulsos (CI) y tolerancia al estrés (TE) ambos subcomponentes poseen un rango bajo con pocas probabilidades de adaptación, esto demuestra que los estudiantes poseen dificultad para resistir y controlar un impulso o tentación, así también para soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones sin desmoronarse, enfrentado activa y positivamente el estrés.

4.1.5 Componente del Estado de Ánimo en General (CAG)

A continuación, se muestra los resultados de los subcomponentes del estado de ánimo en general (felicidad y optimismo).

a) Personal docente y administrativo

En el personal docente y administrativo del componente CAG refleja un promedio de 96.5 puntos, lo cual se encuentra en un rango normal con posibilidades de adaptación. Los resultados se observan en la siguiente grafica de forma desglosada.

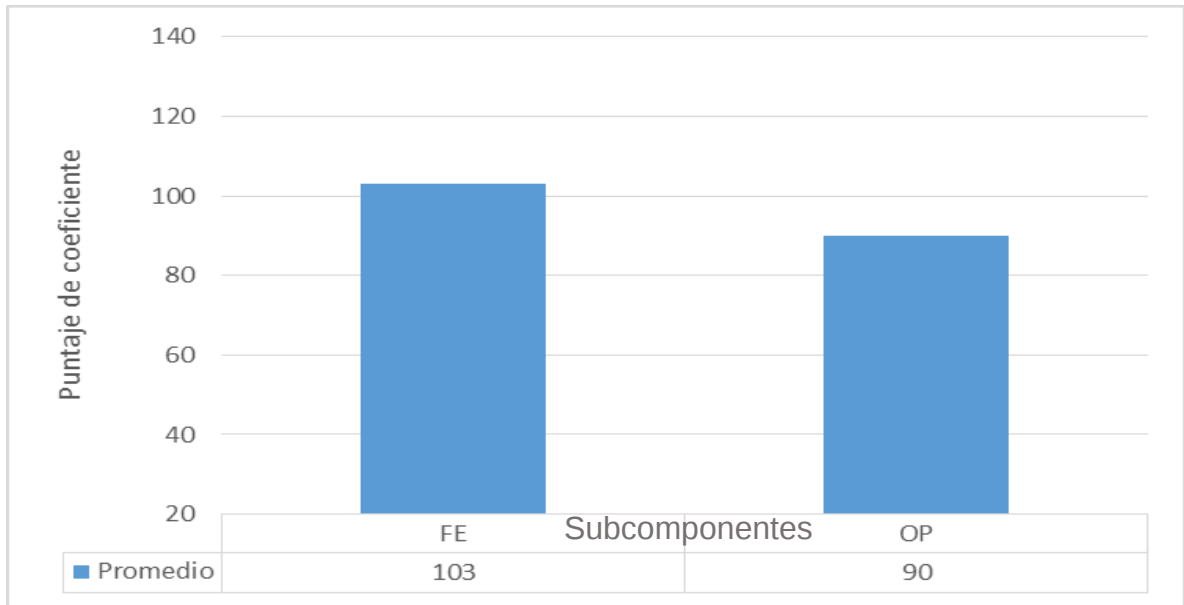


FIGURA 15 PROMEDIO DEL COMPONENTE ESTADO DE ÁNIMO EN GENERAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO

Fuente: Elaboración propia con base a la investigación.

En la medición del componente de estado de ánimo en general (CAG) en el personal docente y administrativo, se observa en la figura anterior que existe variación en ambos subcomponentes.

Felicidad (FE) se encuentra en un rango de calificación elevada a comparación del subcomponente de optimismo (OP) en cual este se encuentra en un rango normal con posibilidades de adaptación, esto determina que el personal docente y administrativo, tienen la capacidad de sentirse satisfechos con la vida, expresar sus sentimientos de forma positiva, y mantener una actitud positiva a pesar de las adversidades y pensamientos negativos.

b) Estudiantes

Los subcomponentes del estado de ánimo en general (CAG) reflejan un promedio de 94 puntos en estudiantes, lo cual se encuentra en un rango normal con posibilidades de adaptación. Los resultados se observan en la siguiente figura de forma desglosada.

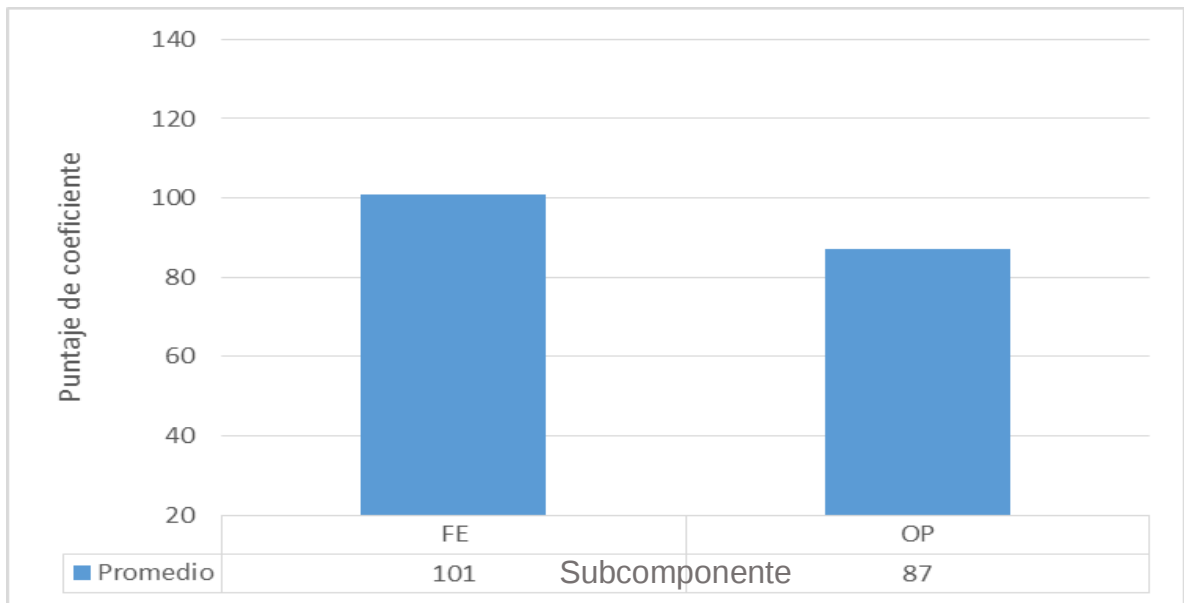


FIGURA 16 PROMEDIO DEL COMPONENTE ESTADO DE ÁNIMO EN GENERAL DE ESTUDIANTES

Fuente: Elaboración propia con base a la investigación.

El componente de estado de ánimo en general (CAG) se determina que existe variación en ambos subcomponentes.

Felicidad (FE) se encuentra en un rango de calificación elevada, esto demuestra que los estudiantes tienen la capacidad para sentirse satisfechos con la vida, disfrutar de sí mismos y de otros. Por otra parte, el subcomponente optimismo (OP) se encuentra en un rango bajo con pocas probabilidades de adaptación, indicando que los estudiantes tienen dificultada para mantener una actitud positiva a pesar de la adversidad y los sentimientos negativos.

4.1.6 Figura comparativa

En la figura comparativa se presenta los resultados promedio de los cinco componentes de inteligencia emocional del personal docente y administrativo, y estudiantes de las carreras de Ingeniería en Gestión Ambiental Local y la carrera Técnico Agrimensura en Ingeniería Administración de Tierras.

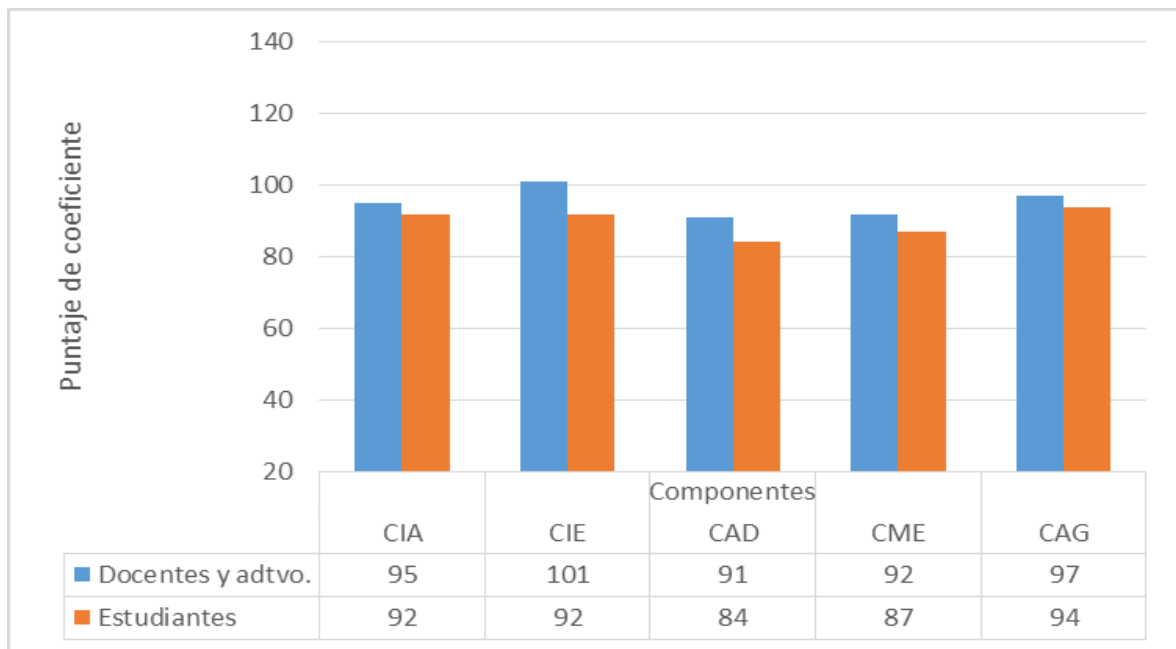


FIGURA 17 COMPARACIÓN DE LOS CINCO COMPONENTES ENTRE PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO Y ESTUDIANTES

Fuente: Elaboración propia con base a la investigación.

De acuerdo con la figura comparativa que muestran los resultados promedios de los cinco componentes: intrapersonal (CIA), interpersonal (CIE), adaptabilidad (CAD), manejo del estrés o tensión (CME) (CMT) y estado de ánimo en general (CAG). Los resultados demuestran una media de 90 puntos de Cociente Emocional General para los estudiantes y 95 puntos para el personal docente y administrativo. Se observa que los estudiantes el puntaje más alto es del componente estado de ánimo en general (CAG), el cual se encuentra en un rango normal con posibilidades de adaptación, esto indica que los estudiantes tienen la habilidad para sentirse satisfechos con la vida, disfrutar de sí mismos y de otros, también la capacidad para divertirse, expresar sus sentimientos positivos y mantener una actitud positiva, a pesar de la adversidad y los sentimientos negativos. Sin embargo, la ponderación más baja en los estudiantes es el componente de adaptabilidad (CAD) encontrándose en un rango bajo con pocas probabilidades de adaptación, esto muestra que los estudiantes tienen dificultad para identificar, definir los problemas y generar o implementar soluciones

efectivas, también para evaluar lo que se experimenta (lo subjetivo) y lo que en la realidad existe (lo objetivo).

En cuanto al personal docente y administrativo se observa que el componente con la ponderación más alta es el interpersonal (CIE), el cual se encuentra en un rango de calificación elevada, esto indica que el personal docente y administrativo tiene la habilidad de percatarse, comprender y apreciar los sentimientos de los demás, la habilidad para demostrarse a sí mismos como una persona que coopera, contribuye y es un miembro constructivo del grupo social. Los componentes intrapersonal (CIA), adaptabilidad (CAD), manejo del estrés o tensión (CME) (CMT).

Y estado de ánimo en general (CAG) se encuentran en un rango dentro de lo normal con posibilidades de adaptación, esto indica que el personal docente y administrativo tiene la capacidad para expresar sus sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás, la habilidad para comprender, aceptar y respetarse a sí mismos, aceptando sus aspectos positivos y negativos, así como también sus limitaciones y posibilidades, la habilidad para realizar lo que realmente pueden, quieren y que disfruten hacerlo, y la habilidad para autodirigirse, sentirse seguros de sí mismos y ser independientes emocionalmente.

4.2 Análisis del coeficiente de la inteligencia emocional según las características del personal docente y administrativo, y estudiantes de las carreras de Gestión Ambiental Local y la carrera de Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras del Centro Universitario de Oriente CUNORI.

A continuación, se presentan los resultados del coeficiente emocional por característica del personal docente y administrativo, y estudiantes.

En el apéndice número 1 se aprecia de forma consolidada para una mejor visualización de los resultados.

a) Personal docente y administrativo

En el cuadro dieciséis, se observa los resultados del coeficiente emocional por características del personal administrativo y docente. Se identifica que, en la característica de edades, predominan los mayores de 42 años, en género prevalece el masculino y la mayoría de la población es casada. Casi el 50% de la población son Ingenieros Agrónomos, se observa también que en el personal docente y administrativo la mayoría son docentes, y en la característica de carreras, la población se encuentra equilibrada. En cuanto a la característica de jornada laboral predomina la jornada vespertina y mixta con la misma cantidad, en horas laboradas casi la mitad de la población trabaja 8 horas. En total de alumnos atendidos por los docentes un poco más del 50% atienden de 1 a 20 alumnos. Y la cantidad de cursos que imparten, la mayoría son de 1 a 5 cursos, como también la mayoría posee de 1 a 5 años de antigüedad en el puesto.

CUADRO 16 DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL

Características de docentes	Cantidad	Porcentaje de representación
Total edad	24	100.00%
18 a 25 años	2	8.33%
26 a 33 años	7	29.17%
34 a 41 años	6	25.00%
más de 42	9	37.50%
Total genero	24	100.00%
Masculino	14	58.33%
Femenino	10	41.67%
Total estado civil	24	100.00%
Soltero	9	37.50%
Casado	15	62.50%
Total profesión	24	100.00%
Administración de empresa	4	16.67%
Arquitectura	1	4.17%
Ing. Agrónomo	11	45.83%
Ing. Civil	1	4.17%
Ing. Administración de tierras	2	8.33%
Ing. Gestión ambiental	2	8.33%

Continúa en la siguiente página

Continúa cuadro 16

Características de docentes	Cantidad	Porcentaje de representación
Ing. Sistema	1	4.17%
Químico	1	4.17%
Secretaria Trilingüe	1	4.17%
Total de puestos	24	100.00%
Coordinador	1	4.17%
Docente	21	87.50%
Oficinista	1	4.17%
Secretario	1	4.17%
Total carrera	24	100.00%
Administración de Tierras	10	41.67%
Gestión Ambiental Local	14	58.33%
Total jornada	24	100.00%
Matutina	6	25.00%
Vespertina	9	37.50%
Mixta	9	37.50%
Total número de horas que labora	24	100.00%
1 a 3 horas	7	29.17%
4 a 7 horas	6	25.00%
8 horas	11	45.83%
Total número de alumnos que atiende	24	100.00%
1 a 20 alumnos	13	54.17%
21 a 40 alumnos	4	16.67%
41 a 60 alumnos	6	25.00%
más de 61 alumnos	1	4.17%
Total número de cursos que imparte	24	100.00%
Características de docentes	Cantidad	Porcentaje de representación
1 a 5 cursos	20	83.33%
6 o más cursos	4	16.67%
Total antigüedad de puesto	24	100.00%
Menos de 1 año	0	0.00%
1 a 5 años	11	45.83%
6 a 10 años	8	33.33%
11 o más años	5	20.83%

Fuente: Elaboración propia.

b) Estudiantes

En cuanto a los resultados del coeficiente emocional por características en estudiantes, en el cuadro quince, se observa que la mayoría se encuentra en un rango de edad de 18 a 25 años. Predomina el sexo masculino y la mayoría de los estudiantes son solteros. Un poco más del 50% de los estudiantes se encuentran en la carrera de Administración de Tierras. Y en cuanto al ciclo universitario la mayoría de estudiantes están en el tercer ciclo y casi el total de la población está en la jornada mixta.

CUADRO 17 DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS DE ESTUDIANTES

Características de estudiantes	Cantidad	Porcentaje de representación
Total edad	110	100.00%
18 a 25 años	104	94.55%
26 a 33 años	6	5.45%
34 a 41 años	0	0.00%
más de 42	0	0.00%
Total genero	110	100.00%
Masculino	67	60.91%
Femenino	43	39.09%
Total estado civil	110	100.00%
Soltero	107	97.27%
Casado	3	2.73%
Total carrera	110	100.00%
Administración de Tierras	62	56.36%
Gestión Ambiental Local	48	43.64%
Total ciclo	110	100.00%
Tercero	49	44.55%
Quinto	27	24.55%
Séptimo	28	25.45%
Noveno	6	5.45%
Total jornada	110	100.00%
Matutina	12	10.91%
Vespertina	7	6.36%
Mixta	91	82.73%

Fuente: Elaboración Propia

4.2.1 Coeficiente de Inteligencia Emocional (IE) según las características del personal docente y administrativo

a) Coeficiente de IE de acuerdo con la edad del personal docente y administrativo

A continuación, se presenta los resultados obtenidos del coeficiente del personal docente y administrativo en cuanto a los subcomponentes por edad.

En el rango de edad de 18 a 25 años tiene un promedio de 98 puntos, los de 26 a 33 años tiene un promedio de 95 puntos, en el rango de 34 a 41 años tiene un promedio de 96 y más de 42 años tienen un promedio de 95 puntos. Lo que significa que se en un rango normal con posibilidades de adaptación, según se puede observar en la siguiente figura.

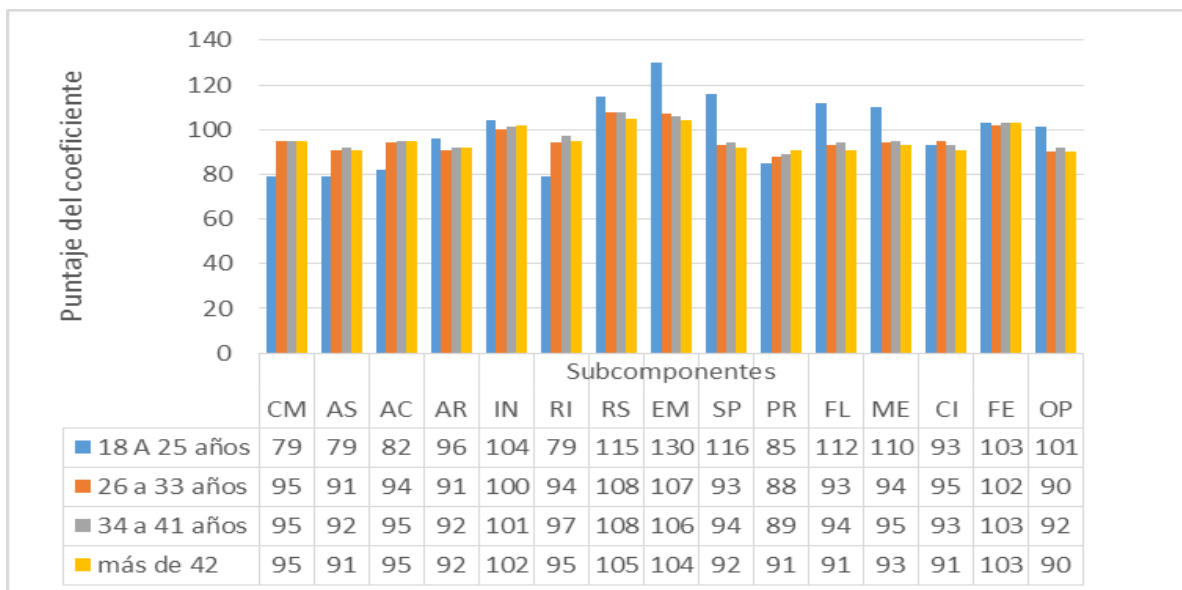


FIGURA 18 PROMEDIO DE SUBCOMPONENTES POR EDAD

Fuente: Elaboración propia con base a la investigación.

Se observa que de acuerdo con las edades del personal docente y administrativo de las carreras de Gestión Ambiental Local y la carrera de Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras poseen gran diferencia en sus subcomponentes. El personal docente y administrativo en el rango de edad de 18 a 25 años posee ocho subcomponentes que se encuentran en un rango de

calificación elevado, los cuales son optimismo (OP), felicidad (FE), independencia (IN), manejo del estrés (ME), flexibilidad (FL), responsabilidad social (RS), solución de problemas (SP) y empatía (EM), esto indica que el personal docente y administrativo tiene la habilidad de percatarse, comprender y apreciar los sentimientos de los demás, también la habilidad para identificar y definir los problemas como también para generar e implementar soluciones efectivas. Sin embargo posee cinco subcomponentes con una ponderación baja con pocas probabilidades de adaptación, los cuales son autoconcepto (AC), prueba de realidad (PR), comprensión emocional de sí mismo (CM), asertividad (AS) y relaciones interpersonales (RI), siendo estas tres últimas los subcomponentes con la puntuación más baja a comparación del resto, esto indica que el personal docente y administrativo poseen dificultad para percatarse y comprender sus sentimientos y emociones, como también dificultad para expresarlos.

En los rangos de edad de 26 a 33 años y 34 a 41 años, se observa que en ambos no existe variación, poseen tres subcomponentes con un rango de calificación elevado, los cuales son felicidad (FE), empatía (EM) y responsabilidad social (RS), siendo este último el subcomponente con la calificación más alta al resto, esto indica que poseen la capacidad para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, contribuye y es un miembro constructivo del grupo social. Sin embargo, el subcomponente con la ponderación más baja con pocas probabilidades de adaptación es prueba de la realidad (PR), lo que significa que no tienen la capacidad para evaluar la correspondencia entre lo que se experimenta (lo subjetivo) y lo que en la realidad existe (lo objetivo).

En cuanto al personal docente y administrativo que poseen más de 42 años, se observa que tiene cuatro subcomponentes con un rango de calificación elevada, los cuales son independencia (IN), empatía (EM), felicidad (FE) y responsabilidad social (RS) lo que significa que tienen la capacidad para demostrarse a sí mismos como una persona que coopera, contribuye y es un miembro constructivo del grupo social y la habilidad para sentirse satisfechos con la vida, disfrutan de sí

mismos y expresan sus sentimientos de forma positiva, en cuanto al resto de subcomponentes se encuentran en un rango normal con posibilidades de adaptación.

b) Coeficiente de IE de acuerdo con el género del personal docente y administrativo

Se muestra a continuación los resultados obtenidos de los subcomponentes según el género en el personal docente y administrativo, el género masculino tiene un promedio de 95 puntos y el género femenino un promedio de 96 puntos, lo que significa que tanto mujeres como hombres se encuentran en el rango normal con posibilidades de adaptación, los cuales se observan en la figura siguiente.

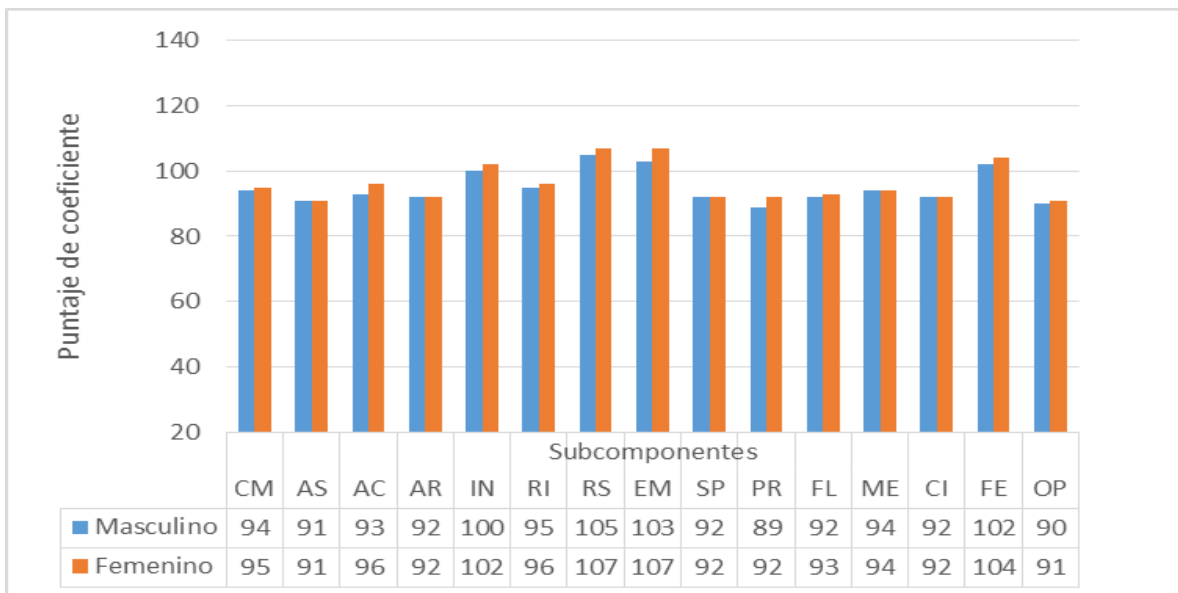


FIGURA 19 PROMEDIO DE SUBCOMPONENTES POR GÉNERO

Fuente: Elaboración propia con base a la investigación.

En la figura anterior muestra los resultados de los subcomponentes en el género masculino y femenino, en el cual se observa que en el género masculino el subcomponente con mayor ponderación es responsabilidad social (RS) lo que significa que tienen la capacidad para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, contribuye y es un miembro constructivo del grupo social, en cuanto al subcomponente prueba de realidad (PR) posee la menor ponderación a comparación del resto, esto significa que tienen dificultad para evaluar la

correspondencia entre lo que se experimenta (lo subjetivo) y lo que en la realidad existe (lo objetivo); En el género femenino se observa que responsabilidad social (RS) y empatía (EM) son los subcomponentes con un rango de calificación elevada, esto significa que tienen la capacidad de percatarse, comprender y apreciar los sentimientos de los demás.

En cuanto a los subcomponentes asertividad (AS) y optimismo (OP) son los subcomponentes con menor ponderación al resto, sin embargo, se encuentran en un rango normal con posibilidades de adaptación, esto indica que poseen la capacidad para expresar sus sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás.

c) Coeficiente de IE de acuerdo con el estado civil del personal docente y administrativo

A continuación, se aprecia el comportamiento de los subcomponentes en el estado civil del personal docente y administrativo, lo cual indica que los docentes solteros manejan un promedio 96 puntos y los casados un promedio de 95 puntos, significa que tanto los docentes solteros como los casados, se encuentran en el rango con posibilidades de adaptación dentro de lo normal.

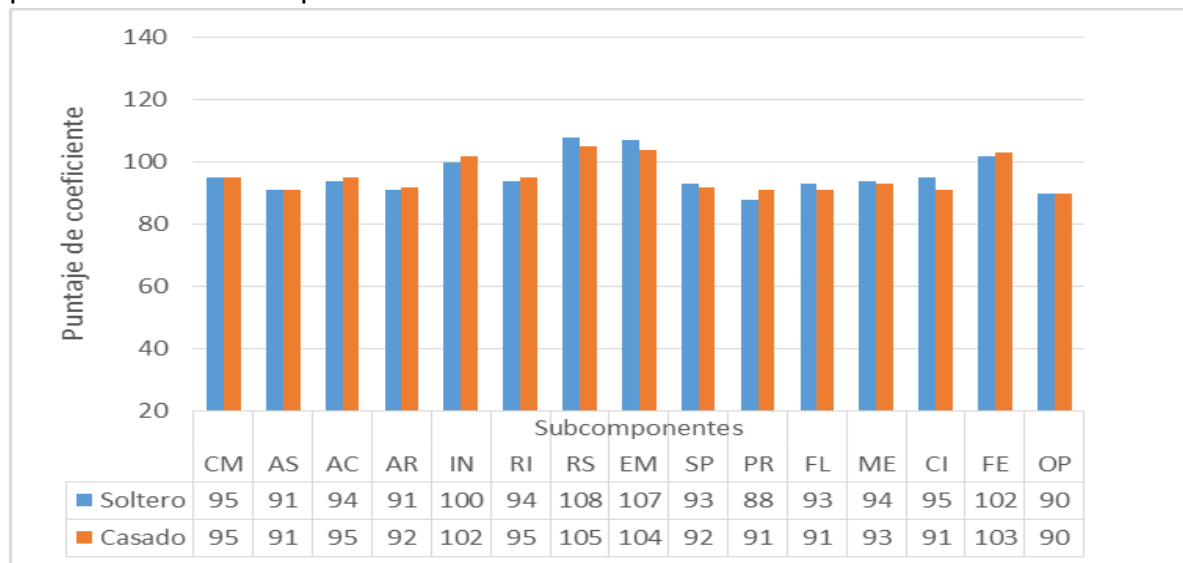


FIGURA 20 PROMEDIO DE SUBCOMPONENTES POR ESTADO CIVIL

Fuente: Elaboración propia con base a la investigación.

Se observa en la gráfica anterior que no existe mucha diferencia en las ponderaciones de los subcomponentes del personal docente y administrativo que se encuentran solteros o casados. Ambos poseen tres subcomponentes con un rango de calificación elevada, los cuales son felicidad (FE), empatía (EM) y responsabilidad social (RS), esto indica que tienen la capacidad de percatarse, comprender y apreciar los sentimientos de los demás, como también la habilidad para demostrarse a sí mismos como una persona que coopera, contribuye y es un miembro constructivo del grupo social.

Aunque el personal docente y administrativo que se encuentran casados no tienen ningún subcomponente con una ponderación baja (con pocas probabilidades de adaptación), en los solteros existe uno, el subcomponente prueba de realidad (PR), esto significa que poseen dificultad para evaluar la correspondencia entre lo que se experimenta (lo subjetivo) y lo que en la realidad existe (lo objetivo). En cuanto al personal docente y administrativo que se encuentran casados el resto de subcomponentes se encuentran en un rango normal.

d) Coeficiente de IE de acuerdo con la profesión del personal docente y administrativo

El comportamiento de los subcomponentes en la profesión de los docentes se observa que los arquitectos tienen un promedio de 102, los ingenieros en administración de tierras 103, los ingenieros en gestión ambiental un promedio de 101, los ingenieros en sistemas un promedio de 105 y químicos un promedio de 109 puntos, el cual indica que se encuentra con una calificación elevada, por otra parte los docentes con profesión de administración de empresas manejan un promedio de 92 puntos, los ingenieros agrónomos un promedio de 95 esto indica que se encuentran en un rango normal con posibilidades de adaptación, en cuanto a los ingenieros civiles poseen un promedio de 84 que se encuentra con una ponderación baja con pocas probabilidades de adaptación. Los resultados se observan en la siguiente figura de forma desglosada.

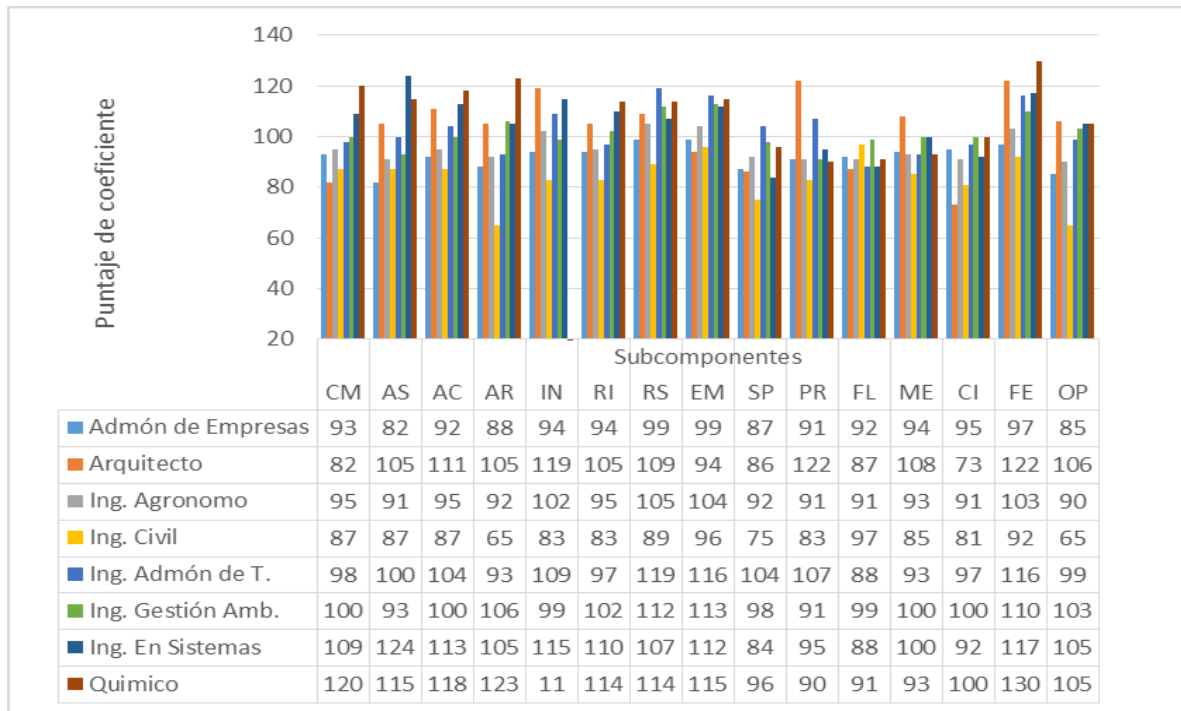


FIGURA 21 PROMEDIO DE SUBCOMPONENTES POR PROFESIÓN

Fuente: Elaboración propia con base a la investigación.

Dentro de la investigación se determinaron ocho profesiones (Admón. de empresas, Arquitecto, Ing. Agrónomo, Ing. Civil, Ing. Admón. de Tierras, Ing. Gestión Ambiental, Ing. en sistemas y Lic. en Química) en las cuales existe variación en la ponderación de los subcomponentes.

El personal docente y administrativo que poseen la profesión de Administración de Empresas, se identificó en la figura que poseen once subcomponentes que se encuentran en un rango normal con posibilidades de adaptación, siendo estas prueba de realidad (PR), flexibilidad (FL), autoconcepto (AE), comprensión emocional de si mismo (CM), independencia (IN), relaciones interpersonales (RI), tolerancia al estrés (TE), control de los impulsos (CI), felicidad (FE), responsabilidad social (RS) y empatía (EM), estos dos últimos son los subcomponentes con una ponderación mayor al resto de los subcomponentes dentro del rango normal, indicando que tienen la habilidad para demostrarse a sí mismos como una persona que coopera, contribuye y es un miembro constructivo del grupo social, como también la habilidad de percatarse, comprender y apreciar

los sentimientos de los demás. En cuanto al resto de subcomponentes poseen una ponderación baja con pocas probabilidades de adaptación, siendo los de menor ponderación asertividad (AS) y optimismo (OP), mostrando que poseen dificultad para expresar sus sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás, defender sus derechos de una manera no destructiva y dificultad para ver el aspecto más brillante de la vida y mantener una actitud positiva, a pesar de la adversidad y los sentimientos negativos.

En la profesión de Arquitecto, se observa que el personal docente y administrativo poseen diez subcomponentes con una ponderación superior a lo normal, siendo el de mayor ponderación prueba de realidad (PR), mostrando que tienen la habilidad para evaluar la correspondencia entre lo que se experimenta (lo subjetivo) y lo que en la realidad existe (lo objetivo). Siempre en la misma profesión existen cuatro subcomponentes con ponderación baja con pocas probabilidades de adaptación, siendo el más bajo al resto de subcomponentes comprensión emocional de sí mismo (CM), esto indica que tiene dificultad para percatarse y comprender sus sentimientos y emociones, diferenciarlos y conocer el porqué de éstos.

El personal docente y administrativo que poseen la profesión de Ingeniero Agrónomo posee cuatro subcomponentes con un rango superior a lo normal, siendo el más alto responsabilidad social (RS), donde el personal docente y administrativo tiene la habilidad para demostrarse a sí mismos como una persona que coopera, contribuye y es un miembro constructivo del grupo social. El resto de subcomponentes se encuentran en un rango normal con posibilidades de adaptación.

Existen tres subcomponentes con un rango normal con posibilidades de adaptación en el personal docente y administrativo que poseen la profesión de Ingeniero Civil, siendo el de mayor ponderación al resto de subcomponentes flexibilidad (FL), esto muestra que tienen la habilidad para realizar un ajuste adecuado de las emociones, pensamientos y conductas a situaciones y

condiciones cambiantes. También se observa que el personal docente y administrativo con la profesión de Ingeniero Civil existen doce subcomponentes en un rango bajo con pocas probabilidades de adaptación, siendo los de menor ponderación autorrealización (AR) y optimismo (OP), indicando que tienen dificultad para realizar lo que realmente quieren y disfrutar hacerlo, como también dificultad para ver el aspecto más brillante de la vida y mantener una actitud positiva, a pesar de la adversidad y los sentimientos negativos.

En la profesión de Ingeniería en administración de Tierras, en la figura muestra que poseen ocho subcomponentes con una ponderación superior a lo normal, siendo el más alto responsabilidad social, esto indica que tienen la habilidad para demostrarse a sí mismos como una persona que coopera, contribuye y es un miembro constructivo del grupo social. Se observa también que flexibilidad (FL) es el subcomponente que se encuentra con una ponderación más baja al resto, con pocas probabilidades de adaptación, esto indica que posee dificultad para realizar un ajuste adecuado de sus emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes.

Para el personal docente y administrativo que poseen la profesión de Ingeniero en Gestión Ambiental, se observa en la figura diez subcomponentes con una ponderación superior a lo normal, siendo el de mayor ponderación empatía (EM), esto indica que los docentes tienen la habilidad de percatarse, comprender y apreciar los sentimientos de los demás. El resto de subcomponentes se encuentran con una ponderación normal con posibilidades de adaptación.

Se observa en la figura que en la profesión de Ingeniero en Sistemas poseen once subcomponentes en un rango superior a lo normal, siendo el más alto asertividad (AS), indica que tienen la habilidad para expresar sus sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás y defender sus derechos de una manera no destructiva. La ponderación más baja que posee al resto de subcomponentes en esta profesión es solución de problemas (SP), esto indica que

tienen dificultad para identificar y definir los problemas como también para generar e implementar soluciones efectivas.

Por último, en la profesión de Licenciatura en Química, posee once subcomponentes con ponderación superior a lo normal, siendo el más alto felicidad (FE), esto muestra que tienen la habilidad para sentirse satisfechos con la vida, para disfrutar de sí mismos y de otros y para divertirse y expresar sus sentimientos de forma positiva. El resto de subcomponentes se encuentran en un rango normal con posibilidades de adaptación.

e) Coeficiente de IE de acuerdo con el puesto de trabajo del personal docente y administrativo

En la siguiente figura se ilustra una comparación entre los puestos de trabajo, el cual se observa que los docentes manejan un promedio de 105 y secretarias un promedio de 122, lo cual indica que ambos se encuentran en un rango de calificación elevado.



FIGURA 22 PROMEDIO DE SUBCOMPONENTES PUESTO DE TRABAJO

Fuente: Elaboración propia con base a la investigación.

Se puede observar en la figura anterior que en los docentes empatía (EM) y responsabilidad social (RS) son los subcomponentes con un rango de calificación elevado, esto indica que tienen la capacidad de demostrarse a sí mismo que son personas que cooperan, contribuyen y son miembros constructivos del grupo social. Sin embargo, en el resto de subcomponentes en los docentes se encuentran en un rango normal con posibilidades de adaptación.

Por otra parte, en el puesto de secretaria posee once subcomponentes con un rango de calificación elevado, los cuales son autorrealización (AR), independencia (IN), relaciones interpersonales (RI), empatía (EM), solución de problemas (SP), prueba de realidad (PR), flexibilidad (FL), manejo del estrés (ME), control de impulsos (CI), felicidad (FE) y responsabilidad social (RS), siendo este último el subcomponente con mayor ponderación, esto indica que tiene la habilidad para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, contribuye y es un miembro constructivo del grupo social .

Sin embargo, el subcomponente de asertividad (AS) se encuentra en el subcomponente con menor ponderación, el cual se encuentra bajo con pocas probabilidades de adaptación, esto indica que tiene dificultad para expresar sus sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás.

f) Coeficiente de IE de acuerdo con las carreras en el personal docente y administrativo

En los subcomponentes de la carrera de Administración de tierras se observa un promedio de 95 puntos y la carrera Gestión Ambiental Local tiene un promedio de 94 puntos lo que significa que ambos se encuentran con posibilidades de adaptación dentro de lo normal.

Los resultados se observan en la siguiente figura.

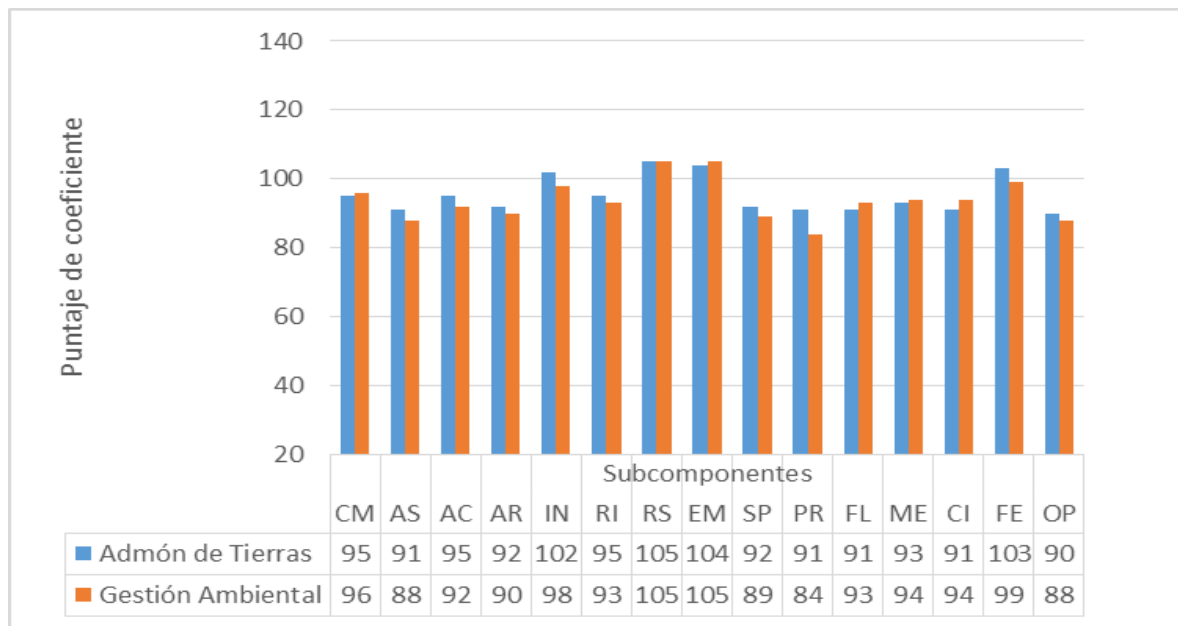


FIGURA 23 PROMEDIO DE LOS SUBCOMPONENTES POR CARRERA

Fuente: Elaboración propia con base a la investigación.

En la figura se observa que la carrera de Técnico Administración de Tierras en el subcomponente responsabilidad social (RS) se encuentra en un rango de calificación elevado, el cual indica que tiene la capacidad para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, contribuye y es un miembro constructivo del grupo social, en cuanto a optimismo (OP) es el subcomponente que posee con menor ponderación, sin embargo este se encuentra en un rango normal con posibilidades de adaptación, esto indica que posee la capacidad para ver el aspecto más brillante de la vida y mantener una actitud positiva, a pesar de la adversidad y los sentimientos negativos.

Por otra parte la carrera de Gestión Ambiental posee dos subcomponentes que se encuentran en un rango de calificación elevado, los cuales son responsabilidad social (RS) y empatía (EM) lo que significa que poseen capacidad de percatarse, comprender y apreciar los sentimientos de los demás, sin embargo posee cuatro subcomponentes con una ponderación baja con pocas probabilidades de adaptación, los cuales asertividad (AS), solución de problemas (SP), optimismo (OP) y prueba de realidad (PR) los que significa que poseen poca capacidad para

evaluar la correspondencia entre lo que se experimenta (lo subjetivo) y lo que en la realidad existe (lo objetivo).

g) Coeficiente de IE de acuerdo con la jornada laboral en el personal docente y administrativo

A continuación, se presenta los resultados de los subcomponentes del personal docente y administrativo según la jornada laboral, la jornada matutina tiene un promedio de 94 puntos, la jornada vespertina 95 puntos y la jornada mixta un promedio de 95 puntos, todas con posibilidades de adaptación dentro de lo normal.

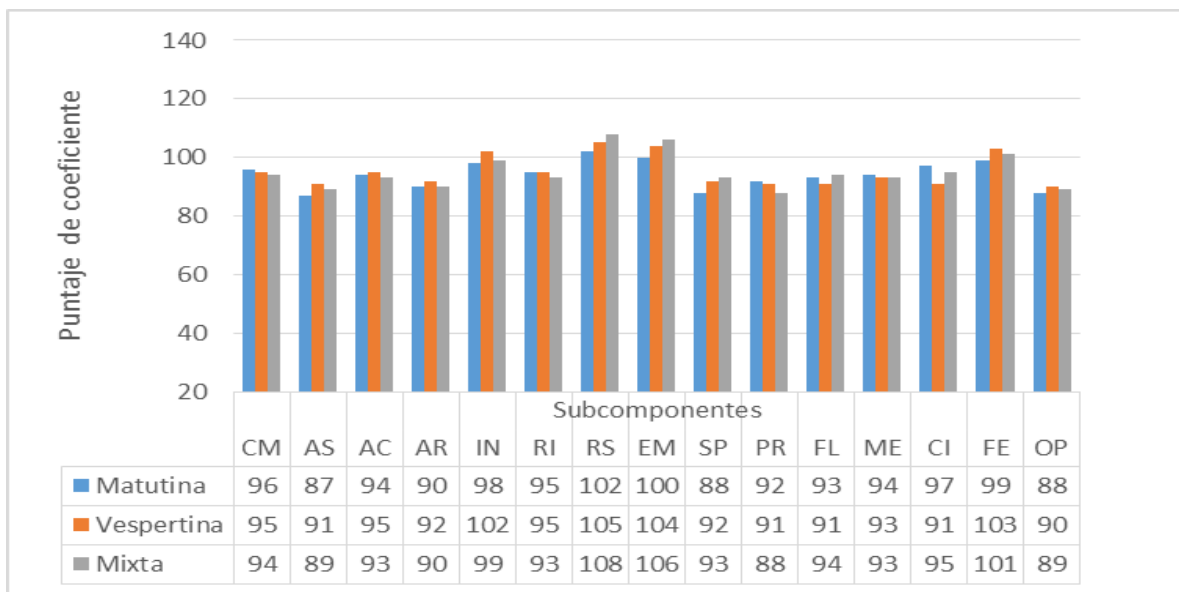


FIGURA 24 PROMEDIO DE SUBCOMPONENTES POR JORNADA LABORAL

Fuente: Elaboración propia con base a la investigación.

En la jornadas laboral matutina se observa que el subcomponente con un rango de calificación elevada es responsabilidad social (RS) esto indica que tiene la capacidad para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, contribuye y es un miembro constructivo del grupo social.

Sin embargo el subcomponente con poca probabilidad de adaptación que se encuentra en un rango bajo es asertividad (AS) que significa que tienen dificultad

para expresar sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás y defender sus derechos de una manera no destructiva.

En la jornada vespertina el subcomponente responsabilidad social (RS) se encuentra en un rango de calificación elevado, lo que significa que el personal docente y administrativo que laboran en la jornada vespertina tienen la capacidad para demostrarse a sí mismos como una persona que coopera, contribuye y ser un miembro constructivo del grupo social, en cuanto el subcomponente optimismo (OP) se encuentra con posibilidades de adaptación dentro de lo normal, este es el subcomponente que posee la menor ponderación a comparación del resto, esto indica que tienen capacidad para ver el aspecto más brillante de la vida y mantener una actitud positiva, a pesar de la adversidad y los sentimientos negativos.

En la jornada mixta el subcomponente responsabilidad social (RS), es el que poseen con la ponderación más alta al resto, se encuentra en un rango normal con posibilidades de adaptación, lo que significa que poseen capacidad para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, contribuye y es un miembro constructivo del grupo social.

Por otra parte, el subcomponente prueba de realidad (PR) es el subcomponente que posee la ponderación más baja en la jornada mixta, lo cual se encuentra en un rango bajo con pocas probabilidades de adaptación, indica que poseen dificultad para evaluar la correspondencia entre lo que se experimenta (lo subjetivo) y lo que en la realidad existe (lo objetivo).

h) Coeficiente de IE de acuerdo con el número de hora de trabajo del personal docente y administrativo

A continuación, se ilustra los resultados obtenidos en relación con las horas de trabajo, en los cuales se obtuvo que el personal docente y administrativo que trabajan de 1 a 3 horas manejan un promedio de 95 puntos, los docentes que

trabajan de 4 a 7 horas, tienen un promedio de 96 y los docentes que trabajan 8 horas, tienen un promedio de 96 puntos, lo cual indica que las variables analizadas se encuentran con posibilidades de adaptación dentro de lo normal.



FIGURA 25 PROMEDIO DE SUBCOMPONENTES POR HORAS DE TRABAJO

Fuente: Elaboración propia con base a la investigación.

En la figura anterior se observa que los docentes que trabajan en los rangos de 1 a 3 horas, 4 a 7 horas y de 8 horas en adelante poseen el mismo subcomponente en un rango de calificación elevada, el cual es responsabilidad social (RS), esto indica que el personal docente y administrativo tienen la capacidad para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, contribuye y es un miembro constructivo del grupo social.

i) Coeficiente de IE de acuerdo con el número de alumnos del personal docente y administrativo

El comportamiento de los subcomponentes enfocado al número de alumnos que atienden los docentes, en la cual quienes atienden de 1 a 20 alumnos tienen un promedio de 97 puntos, de 21 a 40 alumnos manejan un promedio de 95 puntos, de 41 a 60 alumnos manejan un promedio de 96 puntos y los que atienden a 61 alumnos o más, tienen un promedio de 94 puntos. Lo que significa que la cantidad de alumnos no altera el nivel de inteligencia emocional de los docentes, ya que

todas las variables se encuentran con posibilidades de adaptación dentro de lo normal.

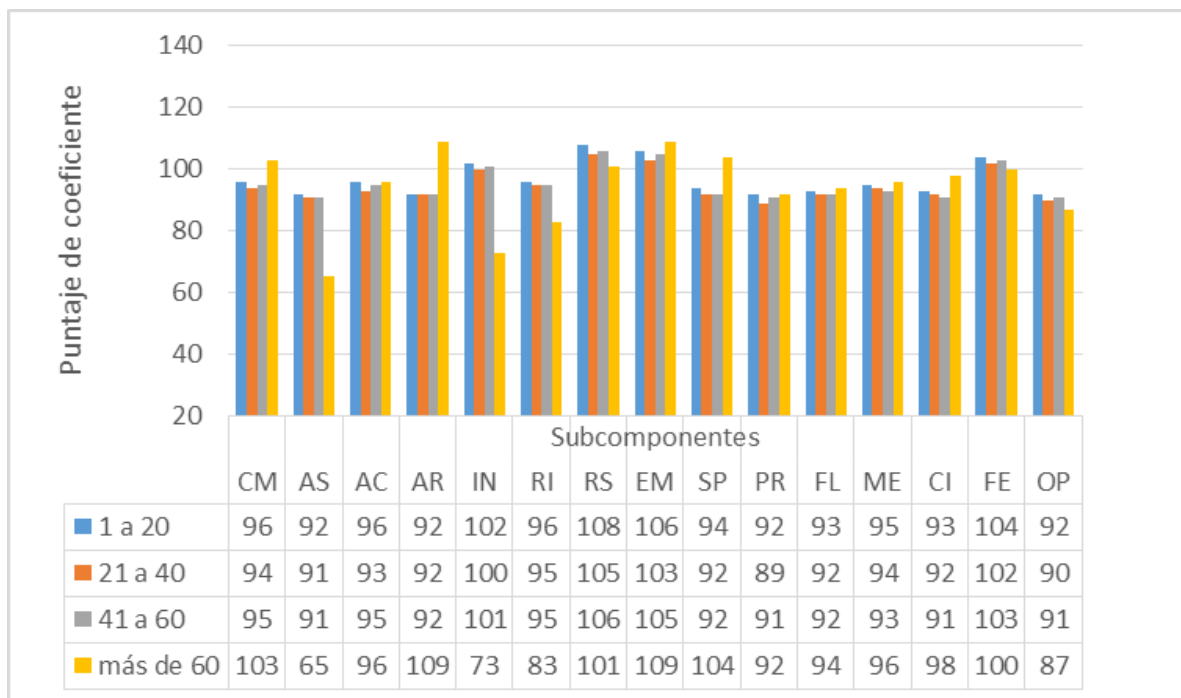


FIGURA 26 PROMEDIO DE SUBCOMPONENTES NÚMERO DE ALUMNOS

Fuente: Elaboración propia con base a la investigación.

En la figura anterior se observa que en los primeros tres rangos (docentes que atienden de 1-20 alumnos, 21-40 alumnos y 41-60 alumnos) el subcomponente responsabilidad social (RS) se encuentra en un rango de calificación elevada, esto indica que los docentes tienen la capacidad de demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, contribuye y que es un miembro constructivo del grupo social.

En cuanto a los docentes que atienden a más de 60 alumnos el subcomponente más alto es empatía (EM), el cual se encuentra en con una calificación elevada, esto indica que los docentes tienen la capacidad de percatarse, comprender y apreciar los sentimientos ajenos.

En el rango de 1 a 20 alumnos atendidos prueba de la realidad (PR), asertividad (AS) y optimismo (OP) son los subcomponentes que poseen la ponderación más baja a comparación del resto, sin embargo, se encuentra en un rango normal con posibilidades de adaptación, esto significa que tienen la habilidad para ver el aspecto más brillante de la vida y mantener una actitud positiva, a pesar de la adversidad y los sentimientos negativos.

Por otra parte, en el rango de 21 a 40 alumnos atendidos el subcomponente prueba de la realidad (PR) se encuentra con la ponderación más baja a comparación del resto, indicando que tiene pocas probabilidades de adaptación, esto significa que tienen dificultad para evaluar la correspondencia entre lo que se experimenta (subjetivo) y lo que en realidad existe (objetivo).

En el rango de 41-60 alumnos atendidos asertividad (AS), prueba de realidad (PR) control de impulsos (CI) y optimismo (OP), son los subcomponentes con menor ponderación al resto, sin embargo, se encuentran en un rango normal con posibilidades de adaptación.

En el rango de 60 alumnos en adelante el subcomponente con el promedio más bajo es asertividad (AS), lo cual indica que tiene pocas probabilidades de adaptación, lo cual significa que tienen dificultad para expresar sus sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás.

j) Coeficiente de IE de acuerdo con la cantidad de cursos del personal docente y administrativo

En la figura siguiente se observa los resultados de los subcomponentes de acuerdo a la cantidad de cursos que imparte el docentes, en cuanto a los docentes que imparten de 1 a 5 cursos tienen un promedio de 95 puntos, y el promedio en los docentes que imparten de 6 en adelante es de 93 puntos, lo cual indica que ambas variables se encuentran con posibilidades de adaptación dentro de lo normal.

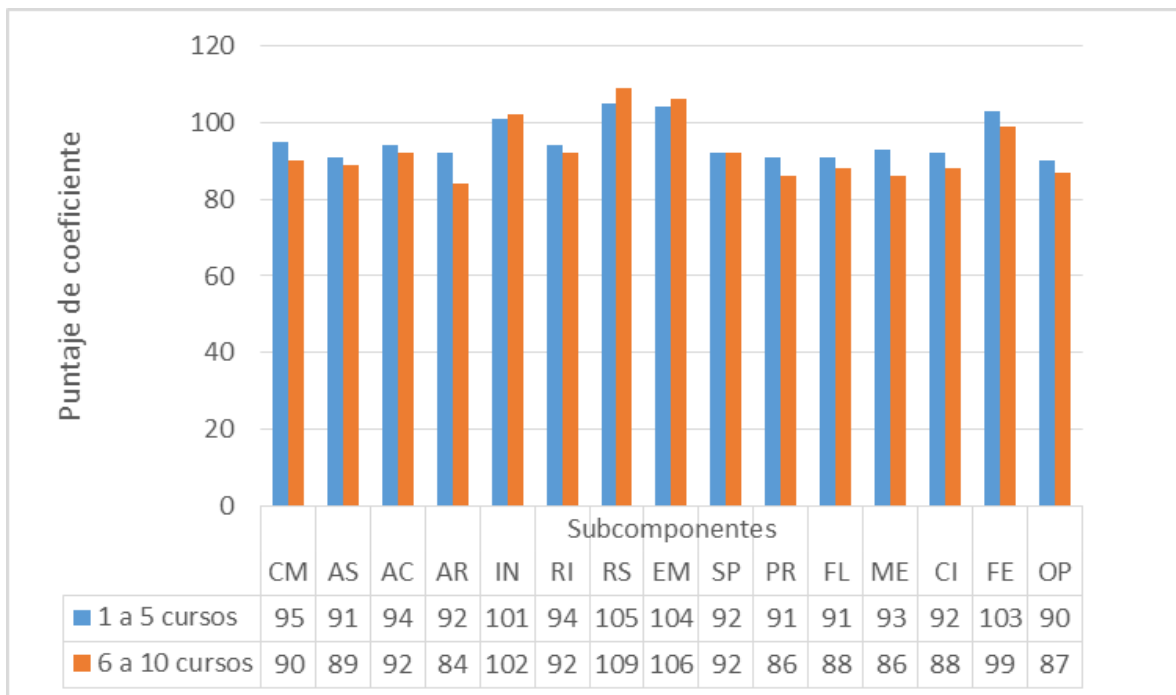


FIGURA 27 PROMEDIO DE SUBCOMPONENTES CANTIDAD DE CURSOS

Fuente: Elaboración propia con base a la investigación.

Se puede determinar en la figura anterior que en ambos rangos de cursos que imparten los docentes el subcomponente de responsabilidad social (RS) es el subcomponente con un rango de calificación elevado, donde los docentes tienen la capacidad de demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, contribuye y que es un miembro constructivo del grupo social.

Por otra parte los docentes que imparte de 6 cursos en adelante los subcomponentes: asertividad (AS), autorrealización (AR), prueba de la realidad (PR), flexibilidad (FL), manejo del estrés (ME), control de impulso (CI) y optimismo (OP) se encuentra con pocas probabilidades de adaptación donde los docentes tienen dificultad para expresar sus sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar a los demás; evaluar lo subjetivo de lo objetivo; ajustar las emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes; soportar eventos adversos; resistir a un impulso; como también mantener una actitud positiva. En cambio, en el resto de subcomponentes se encuentran con posibilidades de adaptación dentro de lo normal.

k) Coeficiente de IE de acuerdo con la antigüedad del personal docente y administrativo

El comportamiento de los subcomponentes enfocado a la antigüedad de los docentes, en donde se observa a través de un estudio que los docentes que tienen de 1 a 5 años de antigüedad el promedio es de 95 puntos; los docentes que tienen de 6 a 10 años tienen un promedio de 97 puntos; y los docentes que tienen de 11 años o más de antigüedad, tienen un promedio de 96 puntos, lo significa que todas las variables se encuentran con posibilidades de adaptación dentro de lo normal.

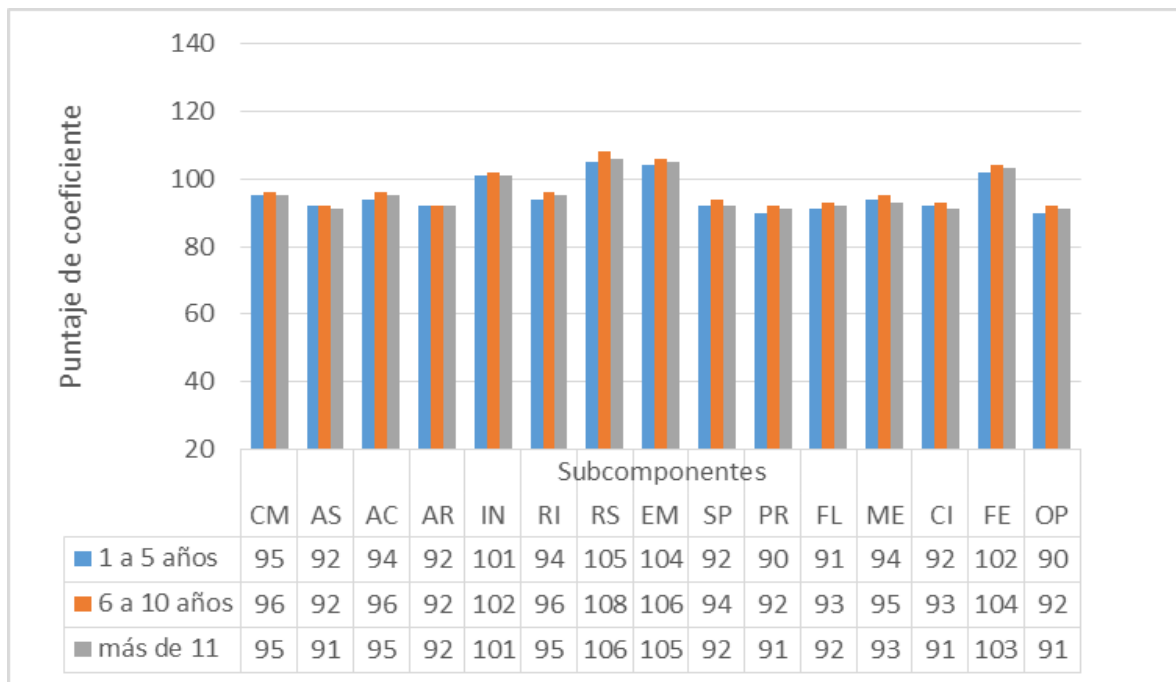


FIGURA 28 PROMEDIO DE SUBCOMPONENTES POR ANTIGÜEDAD

Fuente: Elaboración propia con base a la investigación.

Se puede observar que los docentes independientemente de su antigüedad laboral obtuvieron un punteo en rango normal en 11 subcomponentes comprensión de sí mismo (CM), asertividad (AS), autoconcepto (AC), autorrealización (AR), relaciones interpersonales (RI), solución de problemas (SP), prueba de la realidad (PR), flexibilidad (FL), manejo de estrés (ME), control de impulso (CI) y optimismo (OP).

Lo que significa que tienen capacidad para comprender sus propios sentimientos y emociones; expresar sentimiento y creencias sin dañar los sentimientos de los demás; comprender, aceptar y respetarse así mismo; capacidad para realizar lo que realmente quieren; identificar y definir los problemas como también para generar e implementar soluciones efectivas; evaluar la correspondencia entre lo que se experimenta (lo subjetivo) y lo que en la realidad existe (lo objetivo); para realizar un ajuste adecuado de las emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes; soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones sin desmoronarse, enfrentando activa y positivamente el estrés; resistir o postergar un impulso o tentaciones para actuar y controlar las emociones; capacidad para ver el aspecto más brillante de la vida y mantener una actitud positiva, a pesar de la adversidad y los sentimientos negativos.

Pudiéndose observar que poseen un nivel elevado de coeficiente emocional en los subcomponentes independencia (IN), responsabilidad social (RS), empatía (EM) y felicidad (FE), lo que significa que tienen la capacidad para autodirigirse, sentirse seguro de sí mismo en nuestros pensamientos, acciones y ser independientes emocionalmente para tomar nuestras decisiones; demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, contribuye y es un miembro constructivo del grupo social; percatarse, comprender y apreciar los sentimientos de los demás; Relaciones Interpersonales y sentirse satisfecho con la vida, para disfrutar de sí mismo y de otros y para divertirse y expresar sentimientos positivos.

De lo anterior se deduce que el desarrollo del coeficiente de inteligencia emocional ha sido similar, independientemente de la antigüedad de los docentes.

4.2.2 Coeficiente de inteligencia emocional (IE) según las características de los estudiantes

a) Coeficiente de IE de acuerdo con la edad de los estudiantes.

En la figura que se presenta a continuación, se aprecia el comportamiento de los subcomponentes de los estudiantes con rangos de edades entre 18 a 25 años y 26 a 33 años, los cuales analizados en conjunto se establece que los primeros obtuvieron un promedio de 90 puntos y los segundos un promedio de 92 puntos, lo que significa que ambos grupos se posicionan en el rango dentro de lo normal con posibilidades de adaptación. Aunque la diferencia es mínima entre los dos promedios es importante resaltar que los estudiantes con rango de 26 a 33 años tienen mayor posibilidad de adaptación, por encontrarse mejor posicionado en la categoría de lo normal.

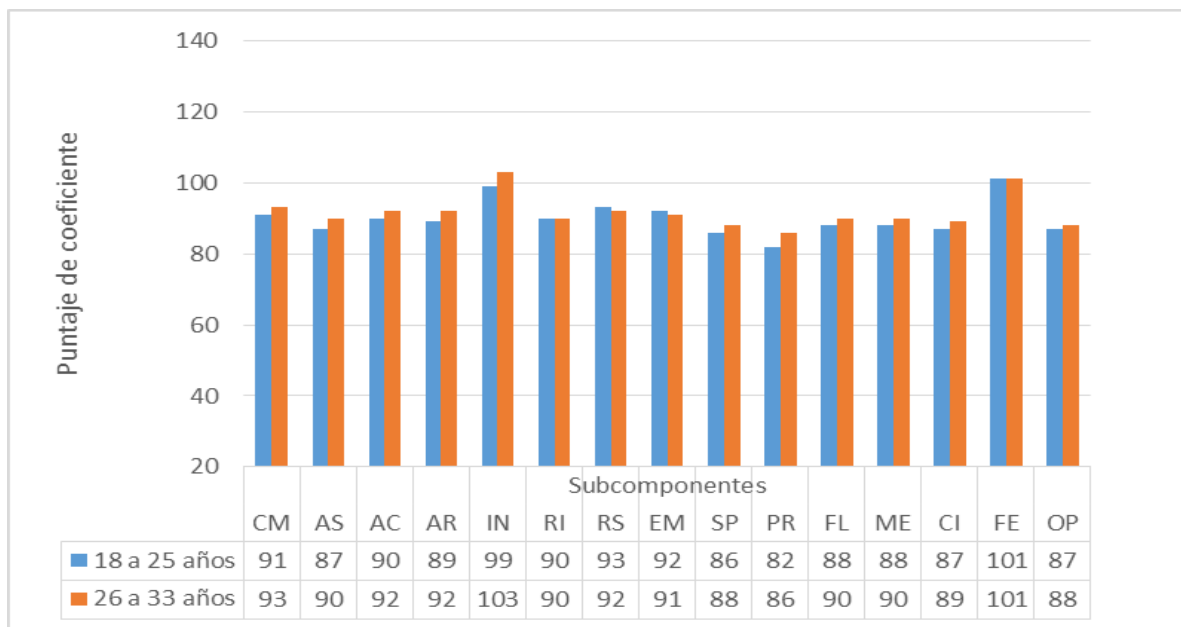


FIGURA 29 PROMEDIO DE SUBCOMPONENTES POR EDAD

Fuente: Elaboración propia con base a la investigación.

Se puede observar en la figura anterior que los estudiantes entre 18 a 25 años felicidad (FE) es el subcomponente con la ponderación más alta al resto, el cual posee un rango de calificación elevada, esto indica los estudiantes se sienten satisfechos con la vida, disfrutan de sí mismo y tienen la habilidad de expresar sus sentimientos de forma positiva.

Sin embargo, prueba de la realidad (PR) es el subcomponente con la ponderación más baja a comparación del resto, el cual tiene pocas probabilidades de adaptación, por lo consiguiente poseen dificultad para distinguir los estímulos del mundo exterior, de los estímulos internos y prevenir la posible confusión entre lo que el sujeto percibe y lo que realmente se le presenta.

Notándose también que existen otros subcomponentes debajo de lo normal que son asertividad (AS), autorrealización (AR), solución de problemas (SP), flexibilidad (FL), tolerancia al estrés (TE), control de impulsos (CI), optimismo (OP), dejándose notar que el subcomponente prueba de la realidad (PR) es el más bajo en puntuación.

En el rango de 26 a 33 años el subcomponente de Independencia (IN), posee una ponderación superior a lo normal, lo cual indica que él estudiante tiene la capacidad de autodirigirse, sentirse seguro de sí mismo y ser independientes.

El subcomponente con la ponderación baja en este rango de edad es prueba de la realidad (PR), el cual se encuentra en un rango bajo con pocas probabilidades de adaptación, demostrando que el estudiante tiene una habilidad baja para evaluar la correspondencia entre lo que se experimenta (lo subjetivo) y lo que en la realidad existe (lo objetivo), haciéndose notar que también poseen otros subcomponentes debajo de lo normal que son Solución de Problemas (SP), y Optimismo (OP), mientras que el resto de los subcomponentes se encuentran en el rango de lo normal.

b) Coeficiente de IE de acuerdo con el género de estudiantes

Se observa a continuación los subcomponentes según el género de los estudiantes. En el género masculino posee un promedio de 84 puntos, el cual se encuentra en un nivel bajo, con pocas probabilidades de adaptación y el género femenino se encuentra con un promedio de 90 puntos, lo que significa que se encuentra en el rango de lo normal.

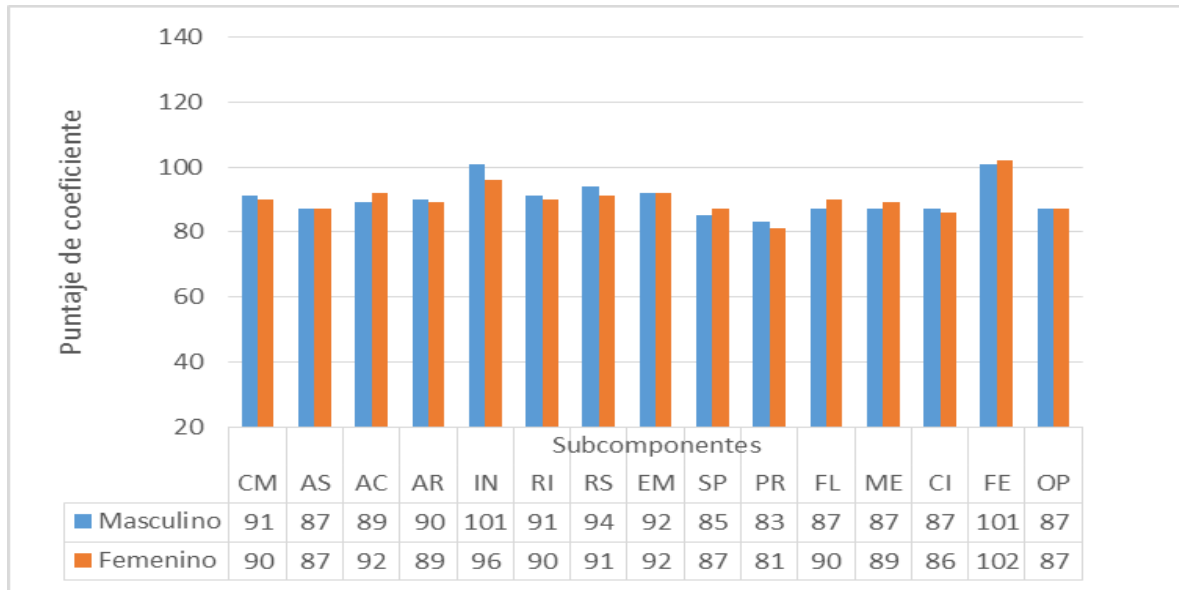


FIGURA 30 PROMEDIO DE SUBCOMPONENTES POR GÉNERO

Fuente: Elaboración propia con base a la investigación.

En la figura anterior se puede observar que los estudiantes de género masculino poseen dos subcomponentes que se encuentra en un rango superior a lo normal, los cuales son independencia (IN) y felicidad (FE), esto muestra que los estudiantes tienen la capacidad de sentirse satisfechos con la vida, disfrutan de sí mismos y de otros, expresan sus sentimientos de forma positiva y también tienen la capacidad para autodirigirse, sentirse seguros de sí mismo y ser independientes emocionalmente. Sin embargo en este género se observa que existen ocho subcomponentes que se encuentran en un rango bajo con pocas probabilidades de adaptación, los cuales son solución de problemas (SP), asertividad (AS), flexibilidad (FL), tolerancia al estrés (TE), control de impulsos (CI), optimismo (OP), autoconcepto (AC) y prueba de la realidad (PR), este último es el subcomponente con la ponderación más baja a comparación del resto de subcomponentes.

En el género femenino el subcomponente de felicidad (FE) se encuentra con posibilidades de adaptación superior a lo normal, por lo cual el estudiante se siente satisfecho con la vida, disfrutar de sí mismo y expresa sus sentimientos de forma positiva, sin embargo se observa que existen siete subcomponentes que se

encuentra con rangos bajos con pocas probabilidades de adaptación, los cuales son asertividad (AS), autorrealización (AR), solución de problemas (SP), tolerancia al estrés (TE), control de impulsos (CI), optimismo (OP) y prueba de realidad (PR), siendo este último el subcomponente con la ponderación más baja a comparación de los otros.

Aunque en ambos géneros el subcomponente más alto varía, al observar la figura se identifica que concuerdan con un subcomponente, el cual posee la ponderación más baja en ambos géneros y es prueba de realidad (PR), esto muestra que los estudiantes en ambos géneros (femenino y masculino) no poseen la suficiente capacidad para evaluar la correspondencia entre lo que se experimenta (lo subjetivo) y lo que en la realidad existe (lo objetivo).

c) Coeficiente de IE de acuerdo con el estado civil de los estudiantes

En la figura que se presenta a continuación se observa el comportamiento de los subcomponentes según el estado civil de los estudiantes solteros que se encuentran en un promedio de 90 puntos, suficiente para posicionarse en el rango de lo normal con posibilidades de adaptación, mientras que los estudiantes casados se encuentran en un promedio de 87 puntos, colocándose en una categoría baja, con pocas probabilidades de adaptación.

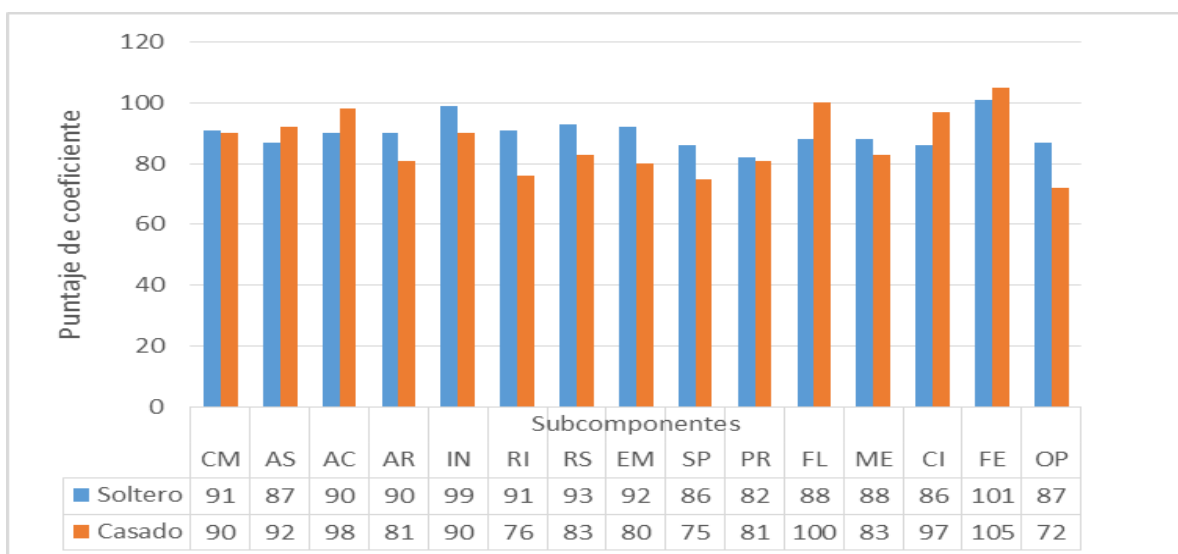


FIGURA 31 PROMEDIO DE SUBCOMPONENTES POR ESTADO CIVIL
Fuente: Elaboración propia con base a la investigación.

Se observa que los estudiantes solteros y casados poseen el mismo subcomponente felicidad (FE) con posibilidades de adaptación superiores a lo normal, esto muestra que los estudiantes se sienten satisfechos con la vida, disfrutan de sí mismos y expresan de forma positiva sus sentimientos.

En los estudiantes solteros existen seis subcomponentes en un rango bajo con pocas probabilidades de adaptación, el cual el subcomponente prueba de la realidad (PR) es el que se encuentra con una ponderación más baja a comparación del resto de subcomponentes como lo son asertividad (AS), solución de problemas (SP), flexibilidad (FL), tolerancia al estrés (TE), control de impulsos (CI) y optimismo (OP), esto muestra que los estudiantes solteros tienen una capacidad baja para evaluar lo que experimentan (subjetivo) con la realidad (objetivo).

Los estudiantes casados se observa que el subcomponente optimismo (OP) se encuentra en un rango bajo con pocas probabilidades de adaptación a comparación del resto, esto indica que los estudiantes poseen poca capacidad para ver las cosas de manera favorable o positiva, también existen otros subcomponentes bajos como lo son autorrealización (AR), relaciones interpersonales (RI), responsabilidad social (RS), empatía (EM), solución de problemas (SP), prueba de la realidad (PR), y tolerancia al estrés (TE), mientras el resto de subcomponentes se encuentran en el rango de lo normal con posibilidades de adaptación.

d) Coeficiente de IE de acuerdo con la carrera de los estudiantes

Se muestra a continuación, el comportamiento de los subcomponentes de estudiantes según su carrera. La carrera de Administración de Tierras maneja un promedio de 91 puntos, encontrándose en el rango de lo normal con posibilidades de adaptación, mientras que la carrera de Gestión Ambiental tiene un promedio de 82, lo cual significa que los estudiantes de dicha carrera se encuentran en un nivel bajo, con pocas probabilidades de adaptación.

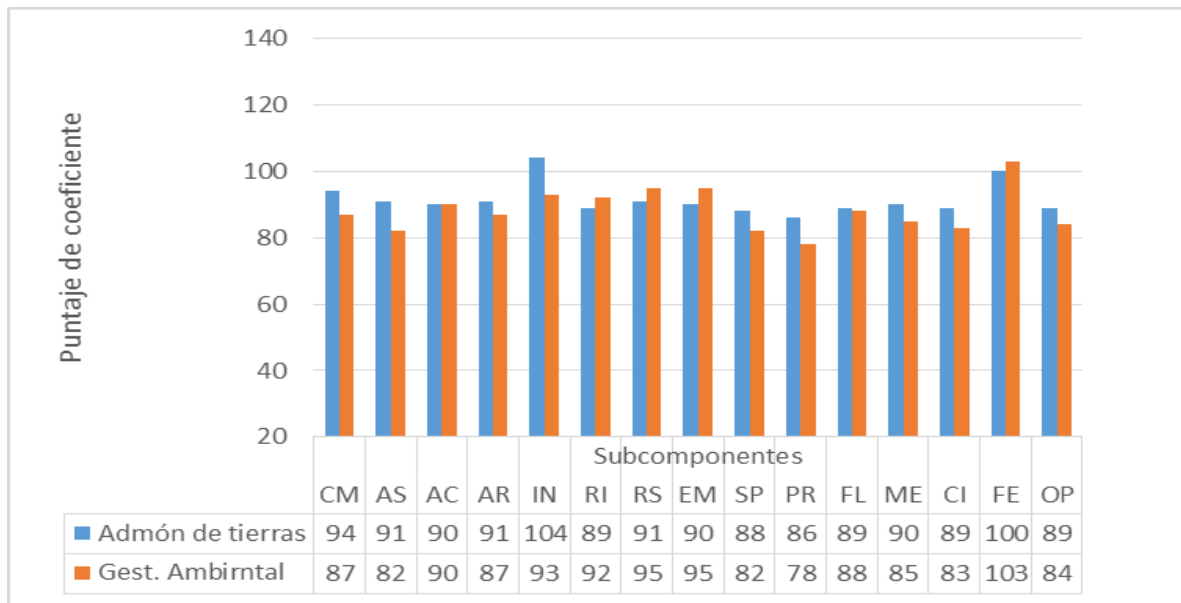


FIGURA 32 PROMEDIO DE LOS SUBCOMPONENTES POR CARRERA

Fuente: Elaboración propia con base a la investigación.

En la figura anterior se observa que la carrera de Administración de Tierras en el subcomponente independencia (IN) se encuentran con posibilidades de adaptación superior a lo normal, y es el subcomponente con ponderación más alta a comparación del resto, esto indica que los estudiantes tienen la capacidad de autodirigirse y sentirse seguros de sí mismos, también son independientes emocionalmente. Por otra parte, en la carrera de Gestión Ambiental Local, se determinó que el subcomponente felicidad (FE) se encuentra con posibilidades de adaptación superiores a lo normal, esto muestra que los estudiantes se sienten satisfechos con la vida, disfrutan de sí mismos y expresan de forma positiva sus sentimientos.

En ambas carreras se observa que el subcomponente prueba de la realidad (PR) se encuentra con pocas probabilidades de adaptación y es el subcomponente con la ponderación más baja a comparación del resto, esto indica que el estudiante tiene dificultad de evaluar lo correspondiente a lo que experimenta (subjetivo) a lo real (objetivo).

e) Coeficiente de IE de acuerdo con el ciclo de estudio del estudiante

A continuación se observa el comportamiento de los subcomponentes según el ciclo de estudio. Se estableció que los estudiantes del tercer ciclo tienen un promedio de 90 puntos, los del quinto ciclo se encuentran en un promedio de 91 puntos, los del séptimo ciclo un promedio de 91 puntos y los del noveno ciclo un promedio de 96 puntos, lo que permite deducir que conforme avanzan los estudiantes en los ciclos van desarrollando su inteligencia emocional.

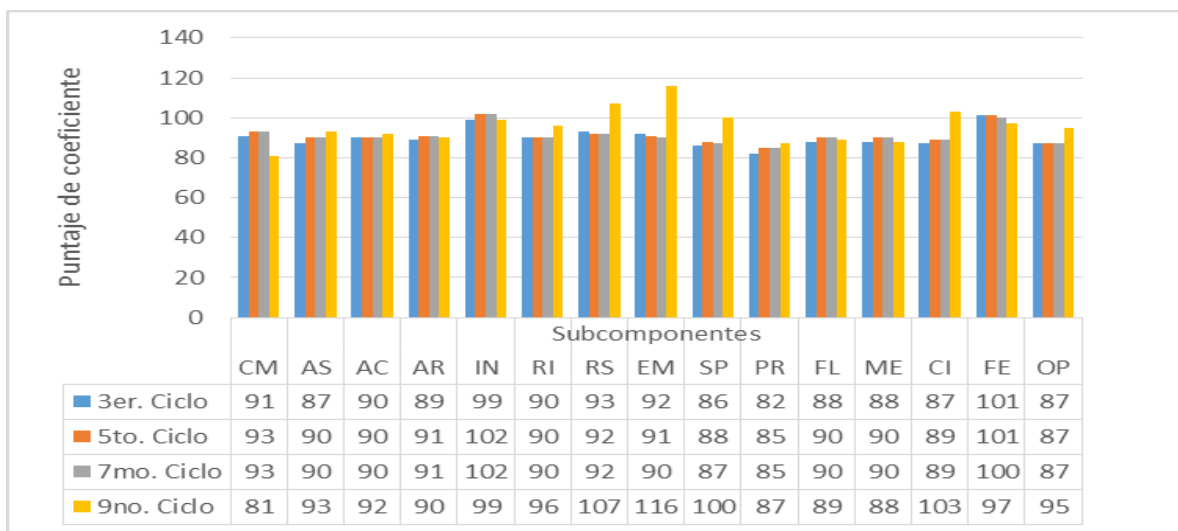


FIGURA 33 PROMEDIO DE SUBCOMPONENTES POR CICLO DE ESTUDIO

Fuente: Elaboración propia con base a la investigación.

En la figura anterior se puede observar que los estudiantes del 3er. ciclo en ambas carreras poseen el subcomponente felicidad (FE) con un rango de calificación elevado, siendo este el subcomponente más alto a comparación del, esto muestra que los estudiantes se sienten satisfechos con la vida, disfrutan de sí mismos y expresan de forma positiva sus sentimientos.

Sin embargo, el subcomponente prueba de la realidad (PR) es el subcomponente con el rango más bajo a comparación del resto, este se encuentra con pocas probabilidades de adaptación, en donde el estudiante tiene dificultad para distinguir los estímulos del mundo exterior de los estímulos internos y prevenir la posible confusión entre lo que el sujeto percibe y lo que realmente se le presenta.

Por otra parte los estudiantes del 5to. Ciclo de ambas carreras independencia (IN) es el subcomponente con un rango de calificación elevado, siendo este el más alto al resto de subcomponentes en esta categoría, esto indica que los estudiantes poseen la capacidad de autodirigirse y no depender emocionalmente de otros, también se puede notar que el subcomponente prueba de la realidad (PR) se encuentra con pocas probabilidades de adaptación y siendo el de menor ponderación, esto indica que el estudiante tiene poca capacidad de distinguir los estímulos del mundo exterior de los estímulos internos y prevenir la posible confusión entre lo que el sujeto percibe y lo que realmente se le presenta.

Los estudiantes del 7mo. Ciclo muestran también al subcomponente de Independencia (IN) posee un rango de calificación elevada y es el subcomponente con mayor ponderación al resto, esto indica que los estudiantes tienen la capacidad de autodirigirse y sentirse seguros de sí mismos, también son independientes emocionalmente. Sin embargo, el subcomponente prueba de la realidad (PR) se encuentra con pocas probabilidades de adaptación, siendo el subcomponente más bajo a comparación del resto, esto indica que el estudiante posee dificultad para distinguir los estímulos del mundo exterior de los estímulos internos y prevenir la posible confusión entre lo que el sujeto percibe y lo que realmente se le presenta.

En relación con los estudiantes del 9no. Ciclo, el subcomponente de empatía (EM) se encuentra en un rango de calificación elevado y es el subcomponente que posee una ponderación alta a comparación del resto, en donde los estudiantes tienen la capacidad percibir, comprender y apreciar los sentimientos de los demás. El subcomponente comprensión emocional de sí mismo (CM) posee la ponderación más baja a comparación del resto, esto indica que los estudiantes tienen dificultad para percatarse y comprender sus propios sentimientos, emociones y poder diferenciarlos.

a) **Coefficiente de la IE de acuerdo con la jornada de estudio**

En la figura que se presenta a continuación, se aprecian los subcomponentes según las jornadas de estudio. La jornada matutina tiene un promedio de 90 puntos, la jornada vespertina una media de 97 y la jornada mixta un promedio de 90 puntos, lo que significa que todas las jornadas se encuentran en el rango de lo normal, con posibilidades de adaptación.

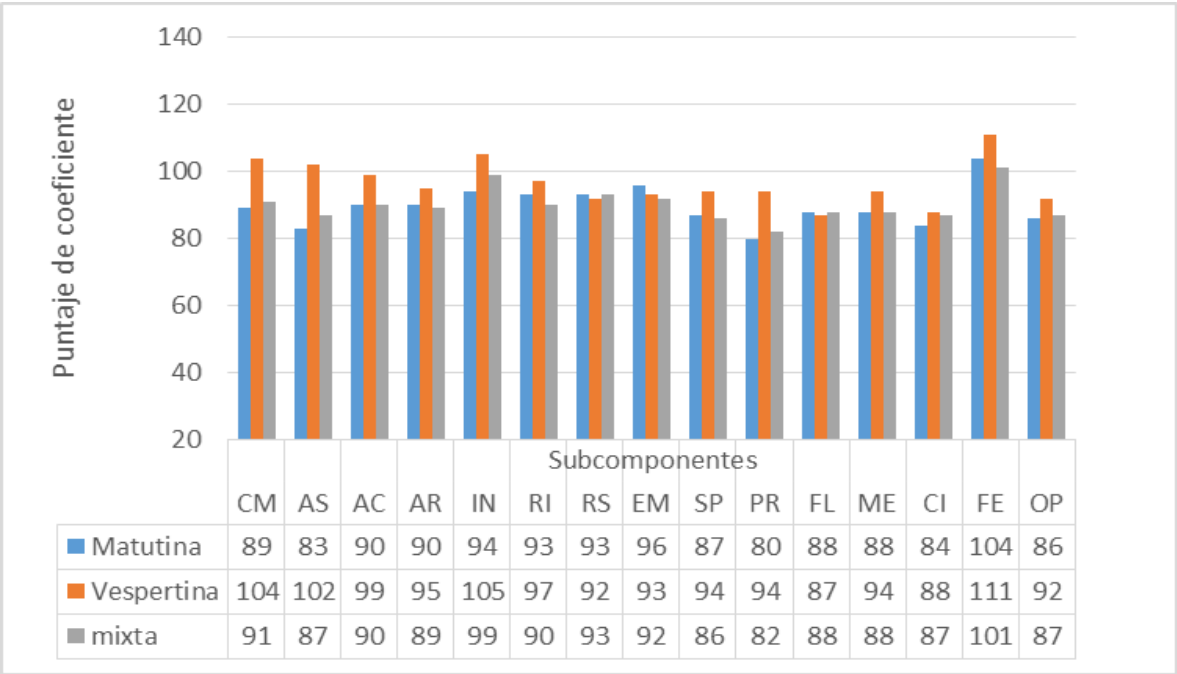


FIGURA 34 PROMEDIO DE SUBCOMPONENTES POR JORNADA DE ESTUDIO

Fuente: Elaboración propia con base a la investigación.

Se observa que los estudiantes de la jornada matutina, vespertina y mixta poseen el subcomponente felicidad (FE) con un rango de calificación elevado, siendo este el subcomponente más alto en las tres jornadas, esto indica que los estudiantes se sienten satisfechos con la vida, disfrutan de sí mismos y expresan de forma positiva sus sentimientos.

Mientras que el subcomponente prueba de la realidad (PR) con una ponderación más baja en la jornada matutina y mixta, esto muestra que los estudiantes tienen dificultad para evaluar la correspondencia entre lo que experimenta (lo subjetivo) y lo que en realidad existe (lo objetivo).

En la jornada vespertina flexibilidad (FL) es el subcomponente con la ponderación más baja, el cual tiene pocas probabilidades de adaptación, esto indica que los estudiantes de la jornada vespertina tienen dificultad para realizar un ajuste adecuado de las emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes.

4.3 Propuesta para el desarrollo de la inteligencia emocional en el personal administrativo, docente y estudiantes de las carreras de Ingeniería en Gestión Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería Administración de Tierras del Centro Universitario de Oriente CUNORI, a través de la metodología coaching

4.3.1 Presentación de la propuesta metodológica del coaching

La guía está dirigida al personal administrativo, docente y estudiante de las carreras de Ingeniería en Gestión Ambiental Local y Técnico Agrimensura e Ingeniería Administración de Tierras del Centro Universitario de Oriente CUNORI, con el fin de contar con una herramienta metodológica de tal manera pueda implementarse y aplicarse en el salón de clase con los estudiantes. Por ende está diseñada para que el docente cuente con la herramienta del coaching grupal, con el propósito de mejorar y desarrollar los subcomponentes donde el estudiante tiene dificultad.

El coaching es un conjunto de herramientas las cuales son orientadas al logro de los objetivos planteados. Es eficaz porque trabaja sobre un análisis preciso al objetivo que desea alcanzar.

A continuación, se observa en la figura 35 los resultados de los subcomponentes en estudiantes por escalas, el cual se observa que los subcomponentes con bajo coeficiente son: Prueba de la realidad (PR), solución de problemas (SP), optimismo (OP), control de impulsos (CI), asertividad (AS), flexibilidad (FL),

manejo del estrés (ME) y autorrealización (AR), se propone la aplicación del modelo integrado de coaching grupal implementado a los docentes para ser aplicados en su planificación de clases y en el aula.



FIGURA 35 SUBCOMPONENTES EN ESCALA DE PROMEDIO

Fuente: Elaboración propia con base a la investigación.

a) Justificación

El coaching es muy reconocido en varios ámbitos, en especial el educativo, ya que este es un método que ayuda al docente al fortalecimiento y desarrollo de varias áreas que tenga con dificultad el estudiante. Por tal motivo es de importancia implementar el coaching grupal en el salón de clases, ya que este ayuda a mejorar los niveles de satisfacción en el aula, el estudiante se siente motivado, con ello logra la retención del conocimiento adquirido en clase y por ende obtener los resultados requeridos.

Las autoridades correspondientes del Centro Universitario de Oriente deberán de formar y capacitar a un coach, en este caso sería al docente, quien luego de obtener habilidades y herramientas en su capacitación, pueda desarrollar e implementar en sus alumnos, más habilidades y competencias. Por tal motivo, la presente guía va dirigida al director, personal docente y administrativo, que busca

desarrollar y contribuir totalmente a la mejora de las habilidades del estudiante, con ello mejorar, desarrollar su potencial.

b) Objetivos

i. Objetivo general

Fortalecer los subcomponentes de la inteligencia emocional que se encuentra en un rango bajo con el coaching grupal en los salones de clases

ii. Objetivos específicos

- Proponer herramientas metodológicas basadas en el coaching grupal.
- Sugerir el proceso a utilizar en el desarrollo del coaching grupal a utilizar en los salones de clases.

c) Etapas de la planificación

i. Fase diagnóstica

Antes de realizar la implementación del programa de coaching grupal dirigido a los docentes hacia a los estudiantes, se considera importante que el director, coordinador académico, coordinador de la carrera y docentes tengan conocimiento de la realidad de lo que se encontró en la investigación (diagnostico) y lo que se desea mejorar.

Existen varios modelos que permiten realizar un diagnóstico, para realizarlo puede usarse herramientas como: análisis FODA, árbol de problemas, brainstorming (lluvia de ideas), análisis causa y efecto, balance scorecard, entre otros, quedando a criterio del docente y personal administrativo la aplicación de la metodología.

Esta fase permite conocer con más claridad la realidad de la situación, ofrece información valida, sobre características del grupo a aplicar el coaching. Apoya a la construcción del punto de partida para la reflexión de un plan de acción en función a los objetivos que se deseen alcanzar, por lo tanto, es de suma importancia la realización de un diagnóstico completo. En esta fase se definen los

problemas y oportunidades, los cuales se profundizan estableciendo órdenes de prioridad, determinando el problema con sus causas, luego se diseña estrategia, identificando alternativas y decidir las acciones a tomar.

ii Fase de preparación

Conociendo la realidad de los resultados obtenidos de los estudiantes, como inicio, después de haber determinado cuales son las necesidades principales de la misma y dejar plasmado los resultados, se procede a preparar un esquema de coaching dirigido al personal docente, basado en los siguientes pasos:

- El director, convoca a los coordinadores de las carreras de Gestión Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería en administración de tierras.
- El objetivo principal debe ser el implementar un programa de coaching grupal dentro de la planificación de sus cursos y poderlos ejecutar
- Se presenta la importancia y beneficios que se obtiene al aplicar dicha herramienta como un método para desarrollar las habilidades de aprendizaje de los estudiantes.
- Luego de que el docente conozca el tema podremos lograr que los estudiantes se muestren interesados en obtener mejores resultados de aprendizaje.
- Toman la decisión de consensuar sobre la aplicación e implementación del mismo en sus cursos y como ejecutarlos.

iii Fase de elección del coach

En esta fase se debe de considerar cinco aspectos a desarrollar: el perfil del coach, elección del coach, evaluación del coach, formación y capacitación de coach y priorización de las necesidades de los estudiantes. Por lo tanto:

- Con lo anterior se determinar que los docentes son las personas idóneas para la implementación del coach para el mejoramiento del aprendizaje y el desarrollo de competencias emocionales en los estudiantes.

- Teniendo en cuenta que los docentes son los responsables de desarrollar competencias emocionales en los estudiantes, el director toma la decisión de formarlos y capacitarlos en coaching, por medio de capacitaciones, seminarios, talleres para que adquieran las habilidades y competencias para iniciarse como coach para los estudiantes.

d) Etapa de desarrollo

i. Fase de compromiso

Los pasos que se deben de seguir en esta fase son: información del coachee (estudiante), generación de contexto y compromiso de honor. El coach en este caso el docente debe de contener información sobre datos personales, experiencias laborales, entre otros del estudiante.

Información del proceso del coachee: En esta parte el coach presenta al coachee información importante el cual debe de conocer como:

- Permitir al coachee aclarar dudas y conocer expectativas, precisar motivación para la participación en el coaching.
- En este paso se identifica la información con la que cuenta el coachee para la determinación de su actual situación.
- Se le da a conocer que, utilizando las herramientas necesarias, le ayudara a descubrir sus puntos fuertes y débiles, de esa manera organizar un plan de acción con el cual pueda sobresalir en su aprendizaje y poder desarrollar sus competencias.

Generar contexto de confianza: Posteriormente de proporcionar información sobre aspectos relevantes que el coachee debe de conocer antes de prepararse en un proceso de coaching. El coach debe trabajar en la competencia de generar confianza, la cual transmitirá a través de responsabilidad, seguridad, el cual permitirá tener un impacto positivo en los estudiantes.

El coach debe de poseer la capacidad de desarrollar al coachee y para que esto suceda tiene que haber confianza, tener la precaución de prometer algo y poderlo cumplir, si esto no sucede, la confianza se debilita.

Existen muchas formas de debilitar la confianza como, por ejemplo: guardar información, hacer promesas y no cumplir, el no poder hablar con el ejemplo, rumores, por lo anterior es importante que existe una comunicación abierta y sincera y respeto de forma bilateral. Para contribuir al desarrollo de coachee aparte de la confianza existe otro pilar que es la disciplina, enmarcarse en reglas que se cumplan, esto con el fin de poder optimizar resultados.

Compromiso de honor: Es de suma importancia que el coachee comprenda que llevar a cabo el proceso de coaching, ya sea solicitado por el mismo o en este caso por el Centro Universitario de Oriente requiere un costo, no solo económico sino de tiempo y formación.

Por lo anterior expuesto debe de existir un compromiso que ampare a ambas partes, en la cual este descrito las responsabilidades, derechos y obligaciones.

ii Fase de ejecución

- Acordar objetivos alcanzables: es importante para todo proceso de coaching, el contar con objetivos claros y definidos. Esto es relevante para la obtención de los mismos. Es indispensable fijarse metas para acordar los objetivos, describiendo e imaginando cuál es el sueño que alcanzar, por lo que los objetivos tienen que cumplir las siguientes condiciones: medibles, específicos, realistas, medibles y acordes a un plazo que se pueda cumplir.
- Explorar la situación actual del coachee: En este paso, se revisan las expectativas, para ampliar la imagen sobre lo que está ocurriendo, profundizando sobre la situación actual y la situación que se desea. Esto se

logra escuchando sus emociones, pensamientos y sentimientos, el cual se tiene que enfatizar puesto que son condiciones de éxito o fracaso del proceso.

- Plan de acción: Dentro de la etapa de ejecución es importante considerar un plan de acción sobre el escenario que se va a trabajar, y utilizarlo como herramienta de planificación y puesta en marcha de todas las actividades a desarrollar. Por medio del cual el coach y coachee sigan un mismo objetivo y tengan una misma visión, en la cual se constituya una estructura, focalizando coherencia y control necesario para desarrollar y alcanzar objetivos concretos.

Tomando en cuenta que considerar un plan de acción permite ahorrar tiempo, esfuerzos y recursos, reducir las posibilidades de fracaso y establecerlo, facilita la acción a la hora de encontrar cuáles son las prioridades.

En esta fase del coach debe dar a conocer al coachee aspectos importantes que deberá de implantar en el salón de clases, como ¿Qué? ¿Cómo? ¿En qué consiste? es un plan de acción, el cual consiste en una “hoja de guía” que permite representar con claridad, destacando, actividades, plazos, responsabilidades y recursos que deberán de tratar en situaciones prioritarias que se hayan identificado.

Esto facilitará la coordinación de actividades, y guiará tanto al coach como al coachee en la consecución de los objetivos. Ayudará en la creación de informes sobre los avances del proceso de coaching con forme se vaya obteniendo los objetivos, lo cual provoca una comunicación más eficaz.

Existiendo diversas formas de representar un plan de acción como lo es GANT, PERT, CPM, matriz lógica, entre otros. También es importante recalcar que teniendo definido el objetivo, se inicien las acciones para obtener lo que se desea, según los objetivos.

El coach en este caso el docente, debe dar respuesta a las siguientes preguntas ¿Cuál es mi plan de aprendizaje y mi plan de acción?, ¿Qué?, ¿cuándo y dónde lo haré?, ¿Qué estrategias necesito para cumplir el plan?, ¿Cómo definiré que he alcanzado mis objetivos?, ¿Cómo entenderán los compañeros mis nuevos conocimientos y técnicas?

iii Fase de seguimiento

Al dar inicio con las acciones para llegar al objetivo deseado, se da paso a la fase de seguimiento, la cual es muy importante en vista de que es aquí donde el coach (Docente) da los resultados del plan de acción. Se identifica si existe un cumplimiento de los compromisos que adquirieron, el avance, observaciones generales, dependiendo del desarrollo de la observación, se verá si es necesario crear objetivos y metas.

Esto se hará a través de la revisión del plan de acción, en el cual se trabaja con un programa de actividades para así enfocar al coachee en la obtención del objetivo deseado, que no se desvíe, llevándolo a nuevas posibilidades de acción.

iv Fase de retroalimentación

Acá siempre se utilizara la herramienta de preguntas poderosas y la de escucha activa, el coach conversa y comenta con el coachee sobre los resultados obtenidos durante el proceso de coaching, sobre las tareas en las que se ha trabajado, si se siente cómodo, si considera que se están obteniendo lo planteado para mejorar acciones como vía para consolidar nuevos aprendizajes.

Es aquí donde el coach retroalimenta sobre los resultados de las acciones, análisis de lo ocurrido, cambios que hay que hacer y técnicas y estrategias que hay que retomar para el mejoramiento y el aprendizaje del coachee.

Por lo anterior expuesto debe de existir el compromiso que ampare a ambas partes, en la cual este descrito las responsabilidades, derechos y obligaciones.

e) Etapa de análisis y resultados

i Fase de Evaluación

Los resultados del proceso, dependen en gran parte del coachee, pero aquí se evaluarán las acciones puestas en marcha, el proceso, se corrigen errores, se aplican mejores prácticas, cambios de comportamiento, reducción de conflictos, adaptabilidad al cambio, aplicación y adquisición de nuevas competencias.

Esta propuesta está abierta para ser utilizada de forma general, dependiendo de las necesidades que se trabajen, con los estudiantes el coach puede evaluar la situación en la cual se encuentran, evalúa el rendimiento del desempeño y aplica encuestas de satisfacción.

ii Fase de análisis

Y en esta última fase, como su nombre lo indica se analiza y se comparte sobre cambios reflejados y el logro del objetivo.

Es el coachee el único que tiene la posibilidad de realizar mejoras en su vida y por lo tanto posee la llave del cambio. Tanto como coachee y coaching, ambos comparten sobre el antes del proceso de coaching y el presente y sobre los cambios obtenidos a través del proceso de coaching.

Compartir el logro del objetivo, la satisfacción de ambos actores, la alegría del coach y coachee de cómo en equipo se alcanzó lo planificado.

CONCLUSIONES

1. Los resultados obtenidos de la autopercepción de la inteligencia emocional en los estudiantes, personal docente y administrativo de las carreras de Gestión Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras del Centro Universitario de Oriente CUNORI, indica que los evaluados tienen un promedio de 95 puntos en el coeficiente emocional general, lo que refiere que se encuentran en un rango de capacidad normal de adaptación de las emociones, principalmente en los componentes intrapersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo general. Según las carreras los resultados indican lo siguiente:
 - La carrera de Gestión Ambiental Local del Centro Universitario de Oriente CUNORI, en el personal docente y administrativo los resultados de la investigación indican que poseen un promedio de 92 puntos en el coeficiente emocional, esto muestra que se encuentran en un rango de capacidad normal de adaptación. Sin embargo, los estudiantes poseen un promedio de 86 puntos en el coeficiente emocional, esto muestra que los estudiantes de esta carrera se encuentran en un rango bajo con pocas probabilidades de adaptación, teniendo dificultada en los componentes intrapersonal, adaptabilidad y manejo de estrés.
 - La carrera de Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras del Centro Universitario de Oriente CUNORI, los resultados muestran que el personal docente y administrativo poseen un promedio de 98 puntos en el coeficiente emocional, encontrándose en un rango de capacidad normal de adaptación, teniendo los componentes interpersonal y estado de ánimo en general en un rango elevado, permitiéndole al docente tener un excelente manejo en estas áreas. Los estudiantes poseen un promedio de 90 puntos en el coeficiente emocional, encontrándose en un

rango normal con probabilidades de adaptación, existiendo tres componentes en donde el estudiante posee dificultad los cuales son interpersonal, adaptabilidad y manejo de estrés.

2. De acuerdo con el análisis del coeficiente de inteligencia emocional (IE) según las características de los estudiantes, personal docente y administrativo de las carreras de Gestión Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras del Centro Universitario de Oriente CUNORI, se determinó que la IE de los docentes según sus características, se encuentra de la siguiente manera:

- En las características según la edad, género, estado civil, horas laborales, número de estudiantes, cursos impartidos, por carreras, jornadas laborales y según la antigüedad en el puesto de trabajo del personal docente y administrativo se encuentran en el rango normal, con posibilidades de adaptación, esto significa que el personal docente y administrativo no poseen ningún subcomponente con dificultad, lo contrario se encuentra en un rango normal.
- El personal docente y administrativo que poseen la profesión de Arquitectura, Ingeniería en Administración de Tierras, Ingeniería en Gestión Ambiental, Ingeniería en Sistemas y Licenciatura en Química, poseen un nivel elevado de coeficiente emocional, el cual no presente ningún subcomponente con ponderación menor. Mientras que los que poseen la profesión de Administración de Empresas e Ingeniería en Agronomía, el personal docente y administrativo se encuentra en un rango normal, con posibilidades de adaptación. Por último Ingeniería Civil es la profesión que se posee subcomponentes con ponderación baja, mostrando pocas probabilidades de adaptación.

- En las características por puestos de trabajo, el personal docente y administrativo, se encuentran con un nivel elevado de coeficiente emocional, lo cual no poseen dificultad de adaptación con ningún subcomponente, al contrario, se encuentra en un estado superior a lo normal.

Mientras que, en los estudiantes según sus características, se encontró lo siguiente:

- Según la edad, ciclo y jornada estudiantil no existe variación entre los subcomponentes, los cuales se encuentran en un rango normal con posibilidades de adaptación, esto significa que los estudiantes según las características mencionadas no poseen ningún problema para poder mejorar los subcomponentes normales.
- En la característica según el género, existe diferencia en ambos, en el género masculino se encuentran en un rango bajo con pocas probabilidades de adaptación, mientras que el género femenino está en un rango normal con posibilidades de adaptación, en donde los estudiantes del género masculino poseen dificultad para desarrollar varios subcomponentes de la IE, como también el género femenino se encuentra con una ponderación normal.
- En el estado civil, solteros y casados, se encuentran en un rango bajo con pocas probabilidades de adaptación, en donde los estudiantes tienen dificultad de desarrollar varios subcomponentes.
- Según la carrera, los estudiantes de administración de tierras se encuentran en el rango de lo normal y los de gestión ambiental, en un rango de

capacidad bajo de adaptación elevada, esto indica que poseen un coeficiente emocional elevado.

3. Como medida de mejora para el desarrollo IE de los estudiantes, personal docente y administrativo de las carreras de Gestión Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras del Centro Universitario de Oriente CUNORI, se describen los pasos generales para la implementación del coaching grupal, derivado a que es una herramienta que permite el máximo desarrollo personal y profesional de los individuos e influye de gran manera en la transformación de éstos, creando las condiciones propicias para aprender y crecer. A través de esta metodología los docentes utilizan competencias como el respeto, la empatía, la gestión de las emociones, la autoestima, la motivación, la iniciativa, el esfuerzo, técnicas de comunicación y mejora de las relaciones intrapersonal e interpersonales, liderazgo, entre otros, dirigidas a mejorar la interacción social y a funcionar como personas maduras y responsables. Este modelo puede ser incorporado dentro de la metodología didáctica de los docentes, lo cual no generaría ningún costo.

RECOMENDACIONES

1. Al Director del Centro Universitario de Oriente CUNORI, considerar la situación en cómo se encuentran los estudiantes, específicamente en los aspectos de adaptabilidad y manejo de estrés, que son componentes importantes de la inteligencia emocional para el desarrollo integral y la búsqueda de la felicidad.
2. Que los docentes de las carreras de Gestión Ambiental Local y Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras incorporen dentro de su metodología enseñanza-aprendizaje, el desarrollo de capacidades de la inteligencia emocional en los estudiantes, debido a que se encontró en ocho de quince subcomponentes un nivel bajo. El desarrollo de la metodología Coaching Grupal permitirá una mejora en el ambiente del aula y le proporcionará al estudiante herramientas que fortalezcan su coeficiente de inteligencia emocional, para ser más efectivo en su vida laboral, familiar y de otra índole.
3. A los coordinadores de las carreras, considerar la implementación del Coaching Grupal, el cual se encuentra desarrollada en el capítulo cuatro, esta metodología permitirá al docente conseguir el máximo desarrollo personal y profesional de los alumnos, al influir positivamente en ellos mediante el aumento de motivación, habilidades, competencias, compromiso y sentido de la responsabilidad.

LITERATURA CITADA Y CONSULTADA

Antonio, Marina José. "Precisiones sobre la Educación Emocional". Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, [en línea] 19(3), pp.27-43. Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27411927003>> fecha de consulta 01 marzo de 2018

Goleman, Daniel y Cherniss, Cary. Inteligencia emocional en el trabajo: como seleccionar, medir y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones. Barcelona, España: Editorial Kairós, 2005.

Goleman, Daniel. Inteligencia Emocional. Barcelona, España: Editorial Kairós, 2012.

García, María Caridad "inteligencia emocional estudiando otras perspectivas". Revista de Educación., Cultura y Sociedad. 3(144), 2003.

Rajeli Gabel Shemueli. Inteligencia emocional: Perspectiva y aplicaciones ocupacionales [En línea] (documentos de trabajo No.16 Universidad ESAN Lima 2005) p. 9-10 disponible en <https://www.esan.edu.pe/publicaciones/2009/12/07/DocTrab16.pdf> consultado 18 de febrero 2018.

Gerónimo, Mary Encarnación y Simón, Félix. Relación de Inteligencia Emocional y convivencia entre docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes del Nivel Secundario, turno mañana de la ciudad de Huánuco. Tesis para Profesional de Educación Secundaria, Especialidad: Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales, Universidad Nacional Hermilio Valdizán Facultada de Ciencias de la Educación, 2013.

Güell Baceló, Manel. ¿Tengo Inteligencia Emocional?: 30 preguntas y 29 respuestas. Barcelona, España. Espasa Libros, S.L.U. 2013.

Mesa Jacobo, Jennifer Rose. Inteligencia Emocional, rasgos de personalidad e inteligencia psicométrica en adolescentes. Tesis Doctoral de la Facultad

de Psicología del Departamento de Psicología evolutiva y de la educación: Universidad de Murcia, 2015.

Morán, Roberto E. Educados con desórdenes emocionales y conductuales (San Juan, Puerto Rico. La Editorial Universidad de Puerto Rico, 2004.

Pacheco, Natalio Extrema y Fernández Berrocal, Pablo. Inteligencia emocional y educación: Psicología España. Editorial Gripo 5, 2016.

Reglamento General de los Centros Regionales Universitarios de la Universidad de San Carlos de Guatemala, (Guatemala, Guatemala: USAC, AÑO), artículo 7

Sagastume Osorio, Loida Eunice. Actualización del Manual de Organización del Centro Universitario de Oriente. Guatemala: USAC, CUNORI, 2017.

Tobar Salguero, María Isabel. El coaching como herramienta para el desarrollo empresarial. Monografía de Licenciatura en Administración de Empresas, Centro Universitario de Oriente: Universidad de San Carlos de Guatemala, 2014.

Urzúa Navas, Flor de María. La inteligencia Emocional de las carreras de plan diario del Centro Universitario de Oriente. Tesis de Maestría en Docencia Universitaria con Orientación en Estrategias de Aprendizaje, Departamento de Estudios Posgrado, Centro Universitario de Oriente: Universidad de San Carlos de Guatemala, 2017.

Ugarriza, La Evaluación de la Inteligencia Emocional a Través del Inventario de Bar-On (I\CE) En Una Muestra de Lima Metropolitana. Perú. Ediciones Libro Amigo, 2003.

APÉNDICES

APÉNDICE I

1/2

Coeficiente de Inteligencia Emocional (IE) según las características del Personal docente y administrativo		CM	AS	AC	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	ME	CI	FE	OP
EDAD	18 a 25 años	79	79	82	96	104	79	115	130	116	85	112	110	93	103	101
	26 a 33 años	95	91	94	91	100	94	108	107	93	88	93	94	95	102	90
	34 a 41 años	95	92	95	92	101	97	108	106	94	89	94	95	93	103	92
	Más de 42 años	95	91	95	92	102	95	105	104	92	91	91	93	91	103	90
GENERO	Masculino	94	91	93	92	100	95	105	103	92	89	92	94	92	102	90
	Femenino	95	91	96	92	102	96	107	107	92	92	93	94	92	104	91
ESTADO CIVIL	Soltero	95	91	94	91	100	94	108	107	93	88	93	94	95	102	90
	Casado	95	91	95	92	102	95	105	104	92	91	91	93	91	103	90
PROFESIÓN	Administración de Empresas	93	82	92	88	94	94	99	99	87	91	92	94	95	97	85
	Arquitectura	82	105	111	105	119	105	109	94	86	122	87	108	73	122	106
	Ingeniería Agrónoma	95	91	95	92	102	95	105	104	92	91	91	93	91	103	90
	Ingeniería Civil	87	87	87	65	83	83	89	96	75	83	97	85	81	92	65
	Ingeniería en Administración de Tierras	98	100	104	93	109	97	119	116	104	107	88	93	97	116	99
	Ingeniería en Gestión Ambiental	100	93	100	106	99	102	112	113	98	91	99	100	100	110	103
	Ingeniería en Sistemas	109	124	113	105	115	110	107	112	84	95	88	100	92	117	105
	Licenciatura en Química	120	115	118	123	111	114	114	115	96	90	91	93	100	130	105
PUESTO	Docentes	95	91	95	92	102	95	105	104	92	91	91	93	91	103	90
	Secretarías	94	82	100	122	113	102	105	115	104	109	109	105	105	112	93
CARRERA	Administración de Tierras	95	91	95	92	102	95	105	104	92	91	91	93	91	103	90
	Gestión Ambiental	96	88	92	90	98	93	105	105	89	84	93	94	94	99	88
JORNADA	Matutina	96	87	94	90	98	95	102	100	88	92	93	94	97	99	88
	Vespertina	95	91	95	92	102	95	105	104	92	91	91	93	91	103	90
	Mixta	94	89	93	90	99	93	108	106	93	88	94	93	95	101	89
HORAS DE TRABAJO	1 a 3 horas	95	91	94	92	101	94	105	104	92	91	91	93	92	103	90
	4 a 7 horas	94	92	95	91	101	95	108	106	92	90	93	95	93	103	91
	8 horas	95	91	95	92	101	95	106	105	92	91	92	93	91	103	91
NÚMERO DE ALUMNOS	1 a 20	96	92	96	92	102	96	108	106	94	92	93	95	93	104	92
	21 a 40	94	91	93	92	100	95	105	103	92	89	92	94	92	102	90
	41 a 60	95	91	95	92	101	95	106	105	92	91	92	93	91	103	91
	Más de 60	103	65	96	109	73	83	101	109	104	92	94	96	98	100	87
CANTIDAD DE CURSOS	1 a 5	95	91	94	92	101	94	105	104	92	91	91	93	92	103	90
	6 a 10	90	89	92	84	102	92	109	106	92	86	88	86	88	99	87
ANTIGÜEDAD	1 a 5 años	95	92	94	92	101	94	105	104	92	90	91	94	92	102	90
	6 a 10 años	96	92	96	92	102	96	108	106	94	92	93	95	93	104	92
	Más de 11	95	91	95	92	101	95	106	105	92	91	92	93	91	103	91

Coeficiente de Inteligencia Emocional (IE) según las características del Personal docente y administrativo																
		CM	AS	AC	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	ME	CI	FE	OP
HORAS DE TRABAJO	1 a 3 horas	95	91	94	92	101	94	105	104	92	91	91	93	92	103	90
	4 a 7 horas	94	92	95	91	101	95	108	106	92	90	93	95	93	103	91
	8 horas	95	91	95	92	101	95	106	105	92	91	92	93	91	103	91
NÚMERO DE ALUMNOS	1 a 20	96	92	96	92	102	96	108	106	94	92	93	95	93	104	92
	21 a 40	94	91	93	92	100	95	105	103	92	89	92	94	92	102	90
	41 a 60	95	91	95	92	101	95	106	105	92	91	92	93	91	103	91
	Más de 60	103	65	96	109	73	83	101	109	104	92	94	96	98	100	87
CANTIDAD DE CURSOS	1 a 5	95	91	94	92	101	94	105	104	92	91	91	93	92	103	90
	6 a 10	90	89	92	84	102	92	109	106	92	86	88	86	88	99	87
ANTIGÜEDAD	1 a 5 años	95	92	94	92	101	94	105	104	92	90	91	94	92	102	90
	6 a 10 años	96	92	96	92	102	96	108	106	94	92	93	95	93	104	92
	Más de 11	95	91	95	92	101	95	106	105	92	91	92	93	91	103	91

Coeficiente de Inteligencia Emocional (IE) según las características de los estudiantes																
		CM	AS	AC	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	ME	CI	FE	OP
EDAD	18 a 25 años	91	87	90	89	99	90	93	92	86	82	88	88	87	101	87
	26 a 33 años	93	90	92	92	103	90	92	91	88	86	90	90	89	101	88
GENERO	Masculino	91	87	89	90	101	91	94	92	85	83	87	87	87	101	87
	Femenino	90	87	92	89	96	90	91	92	87	81	90	89	86	102	87
ESTADO CIVIL	Soltero	91	87	90	90	99	91	93	92	86	82	88	88	86	101	87
	Casado	90	92	98	81	90	76	83	80	75	81	100	83	97	105	72
CARRERA	Administración de Tierras	94	91	90	91	104	89	91	90	88	86	89	90	89	100	89
	Gestión Ambiental	87	82	90	87	93	92	95	95	82	78	88	85	83	103	84
CICLO	3er. Ciclo	91	87	90	89	99	90	93	92	86	82	88	88	87	101	87
	5to. Ciclo	93	90	90	91	102	90	92	91	88	85	90	90	89	101	87
	7mo. Ciclo	93	90	90	91	102	90	92	90	87	85	90	90	89	100	87
	9no. Ciclo	81	93	92	90	99	96	107	116	100	87	89	88	103	97	95
JORNADA	Matutina	89	83	90	90	94	93	93	96	87	80	88	88	84	104	86
	Vespertina	104	102	99	95	105	97	92	93	94	94	87	94	88	111	92
	Mixta	91	87	90	89	99	90	93	92	86	82	88	88	87	101	87



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE –CUNORI–
TÉCNICO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



Como parte del curso de seminario de integración profesional del séptimo ciclo, de la carrera de Administración de Empresas, plan fin de semana, los estudiantes realizan una investigación en la cual se pretende evaluar el nivel de inteligencia emocional del personal y estudiantes de las carreras de Gestión Ambiental Local y Administración de tierras, del Centro Universitario de Oriente.

CUESTIONARIO

DIRIGIDO A PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LAS CARRERAS DE GESTIÓN AMBIENTAL LOCAL Y LA CARRERA TÉCNICO EN AGRIMENSURA E INGENIERIA EN ADMINISTRACION DE TIERRAS

INSTRUCCIONES:

- Lea cada una de las frases
- Marque con una “X” solamente **UNA** de las cinco alternativas de la escala, la que sea más apropiada para usted:
 1. Rara vez o nunca
 2. Pocas veces
 3. A veces
 4. Muchas veces
 5. Con mucha frecuencia o casi siempre
- En estas escalas no existe ninguna respuesta positiva o negativa, ya que estas solo se adaptan a la situación en particular.
- Le solicitamos responder este cuestionario con veracidad y si en alguna frase no se adapta, igualmente responda pensando en una situación hipotética.
- Asegúrese de responder todas las oraciones.

INFORMACIÓN GENERAL

Edad		Género		Estado civil			Profesión	
18-25	26-33	Masculino	Femenino	Soltero	Casado	Otro, especifique		
34-41	Más de 42							
Puesto en que labora dentro de la Universidad				Carrera que atiende dentro de la Universidad				
Coordinador (a)		Docente	Secretario (a)	Gestión Ambiental Local			Administración de Tierras	
Jornada laboral		Número de horas que labora	Número de alumnos que atiende	Número de cursos que imparte	Antigüedad en el puesto			
Matutina	Vespertina				Menos de 1 años	1-5 Años	6-10 Años	11 años o mas
Mixta								

Nota: El cuestionario es totalmente anónimo, no consigna su nombre y ningún otro código que pueda identificarlo de manera individual.

No	Ítems	1 Rara vez o nunca	2 Pocas veces	3 A veces	4 Muchas veces	5 Con mucha frecuencia o siempre
1	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso					
2	Es difícil para mí disfrutar de la vida.					
3	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.					
4	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.					
5	Me agradan las personas que conozco.					
6	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.					
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.					
8	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).					
9	Reconozco con facilidad mis emociones.					
10	Soy incapaz de demostrar afecto.					
11	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.					
12	Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza.					
13	Tengo problema para controlarme cuando me enojo.					
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.					
15	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información posible que pueda sobre ella.					
16	Me gusta ayudar a la gente.					
17	Me es difícil sonreír.					

No.	Ítems	1 Rara Vez o nunca	2 Pocas Veces	3 A Veces	4 Muchas veces	5 Con mucha Frecuencia o Siempre
18	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.					
19	Cuando trabajo con otro, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.					
20	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.					
21	Realmente no sé para que soy bueno(a).					
22	No soy capaz de expresar mis ideas.					
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.					
24	No tengo confianza en mí mismo(a).					
25	Creo que he perdido la cabeza.					
26	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.					
27	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.					
28	En general, me resulta difícil adaptarme.					
29	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.					
30	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.					
31	Soy una persona bastante alegre y optimista.					
32	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.					
33	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso(a).					
34	Pienso bien de las personas.					

No.	Ítems	1 Rara vez O nunca	2 Pocas Veces	3 A Veces	4 Muchas Veces	5 Con mucha Frecuencia o Siempre
35	Me es difícil entender como me siento.					
36	He logrado muy poco en los últimos años.					
37	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.					
38	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.					
39	Me resulta fácil hacer amigos(as).					
40	Me tengo mucho respeto.					
41	Hago cosas muy raras.					
42	Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.					
43	Me resulta difícil cambiar de opinión.					
44	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.					
45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.					
46	A la gente le resulta difícil confiar en mí.					
47	Estoy contento(a) con mi vida.					
48	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).					
49	No puedo soportar el estrés.					
50	En mi vida no hago nada malo.					
51	No disfruto lo que hago.					
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.					
53	La gente no comprende mi manera de pensar.					
54	Generalmente espero lo mejor.					
55	Mis amigos me confían sus intimidades.					

No.	Ítems	1 Rara vez O nunca	2 Pocas Veces	3 A Veces	4 Muchas Veces	5 Con mucha Frecuencia o Siempre
56	No me siento bien conmigo mismo(a).					
57	Percibo cosas extrañas que los demás no ven.					
58	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.					
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.					
60	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.					
61	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.					
62	Soy una persona divertida.					
63	Soy consciente de cómo me siento.					
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.					
65	Nada me perturba.					
66	No me entusiasman mucho mis intereses.					
67	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.					
68	Tengo tendencia a fantasear y perder contacto con lo que ocurre a mí alrededor.					
69	Me es difícil llevarme con los demás.					
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.					
71	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.					

No.	Ítems	1	2	3	4	5
		Rara vez O nunca	Pocas Veces	A Veces	Muchas Veces	Con mucha Frecuencia o Siempre
72	Me importa lo que puede sucederle a los demás.					
73	Soy impaciente.					
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres.					
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.					
76	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.					
77	Me deprimó.					
78	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.					
79	Nunca he mentado.					
80	En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.					
81	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.					
82	Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.					
83	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.					
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.					
85	Me siento feliz con el tipo de persona que soy.					
86	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.					
87	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.					
88	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).					

No.	Ítems	1	2	3	4	5
		Rara vez O nunca	Pocas Veces	A Veces	Muchas Veces	Con mucha Frecuencia o Siempre
89	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.					
90	Soy capaz de respetar a los demás.					
91	No estoy contento(a) con mi vida.					
92	Prefiero seguir a otros a ser líder.					
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.					
94	Nunca he violado la ley.					
95	Disfruto de las cosas que me interesan.					
96	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.					
97	Tiendo a exagerar.					
98	Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.					
99	Mantengo buenas relaciones con los demás.					
100	Estoy contento(a) con mi cuerpo.					
101	Soy una persona muy extraña.					
102	Soy impulsivo(a).					
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.					

No.	Ítems	1	2	3	4	5
		Rara vez O nunca	Pocas Veces	A Veces	Muchas veces	Con mucha Frecuencia o Siempre
104	Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.					
105	Disfruto mis vacaciones y los fines de semana.					
106	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.					
107	Tengo tendencia a depender de otros.					
108	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.					
109	No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.					
110	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.					
111	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.					
112	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.					
113	Los demás opinan que soy una persona sociable.					
114	Estoy contento(a) con la forma en que me veo.					
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.					
116	Me es difícil describir lo que siento.					

No.	Ítems	1 Rara vez Onunca	2 Pocas Veces	3 A Veces	4 Muchas Veces	5 Con mucha Frecuencia o siempre
117	Tengo mal carácter.					
118	Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.					
119	Me es difícil ver sufrir a la gente.					
120	Me gusta divertirme.					
121	Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.					
122	Me pongo ansioso(a).					
123	No tengo días malos.					
124	Intento no herir los sentimientos de los demás.					
125	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.					
126	Me es difícil hacer valer mis derechos.					
127	Me es difícil ser realista.					
128	No mantengo relación son mis amistades.					
129	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).					
130	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.					
131	Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.					
132	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.					
133	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.					

“GRACIAS POR SU TIEMPO Y COLABORACIÓ”



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE –CUNORI-
TÉCNICO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



Como parte del curso de seminario de integración profesional del séptimo ciclo, de la carrera de Administración de Empresas, plan fin de semana, los estudiantes realizan una investigación en la cual se pretende evaluar el nivel de inteligencia emocional del personal y estudiantes de las carreras de Gestión Ambiental Local y Administración de tierras, del Centro Universitario de Oriente.

**CUESTIONARIO
DIRIGIDO A ESTUDIANTES DE LAS CARRERAS DE GESTION AMBIENTAL LOCAL Y
ADMINISTRACIÓN DE TIERRAS**

SECCIÓN DE FORMULACIONES:

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de sí mismo (a). Para ello, debe indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como se siente, piensa o actúa la mayoría de veces. Hay cinco respuestas por cada frase.

INSTRUCCIONES:

- Lea cada una de las frases
 - Marque con una “X” solamente **UNA** de las cinco alternativas de la escala, la que sea más apropiada para usted:
- 6. Rara vez o nunca
 - 7. Pocas veces
 - 8. A veces
 - 9. Muchas veces
 - 10. Con mucha frecuencia o casi siempre
- En estas escalas no existe ninguna respuesta positiva o negativa, ya que estas solo se adaptan a la situación en particular.
 - Le solicitamos responder este cuestionario con veracidad y si en alguna frase no se adapta, igualmente responda pensando en una situación hipotética.
 - Asegúrese de responder todas las oraciones.

INFORMACIÓN GENERAL

Edad				Genero		Estado Civil		
18-25	26-33	34-41	Más de 42	M	F	Casado	Soltero	Otro, especifique:

Carrera		Ciclo/Semestre				Jornada		
Gestión Ambiental Local	Administración de Tierras	Tercero	Quinto	Séptimo	Noveno	Matutina	Vespertina	Mixta

Nota: El cuestionario es totalmente anónimo, no consigna su nombre y ningún otro código que pueda identificarlo de manera individual.

No	Ítems	1 Rara vez o nunca	2 Pocas veces	3 A veces	4 Muchas veces	5 Con mucha frecuencia o siempre
1	Para superar las dificultades que se me presenta actuó paso a paso					
2	Es difícil para mí disfrutar de la vida.					
3	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.					
4	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.					
5	Me agradan las personas que conozco.					
6	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.					
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.					
8	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).					
9	Reconozco con facilidad mis emociones.					
10	Soy incapaz de demostrar afecto.					
11	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.					
12	Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza.					
13	Tengo problema para controlarme cuando me enojo.					
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.					
15	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información posible que pueda sobre ella.					
16	Me gusta ayudar a la gente.					
17	Me es difícil sonreír.					
18	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.					

No.	Ítems	1 Rara vez O nunca	2 Pocas veces	3 A veces	4 Muchas veces	5 Con mucha Frecuencia o Siempre
19	Cuando trabajo con otro, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.					
20	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.					
21	Realmente no sé para que soy bueno(a).					
22	No soy capaz de expresar mis ideas.					
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.					
24	No tengo confianza en mí mismo(a).					
25	Creo que he perdido la cabeza.					
26	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.					
27	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.					
28	En general, me resulta difícil adaptarme.					
29	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.					
30	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.					
31	Soy una persona bastante alegre y optimista.					
32	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.					
33	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso(a).					
34	Pienso bien de las personas.					
35	Me es difícil entender como me siento.					
36	He logrado muy poco en los últimos años.					
37	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.					

No.	Ítems	1 Rara vez O nunca	2 Pocas Veces	3 A Veces	4 Muchas Veces	5 Con mucha Frecuencia o Siempre
38	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.					
39	Me resulta fácil hacer amigos(as).					
40	Me tengo mucho respeto.					
41	Hago cosas muy raras.					
42	Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.					
43	Me resulta difícil cambiar de opinión.					
44	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.					
45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.					
46	A la gente le resulta difícil confiar en mí.					
47	Estoy contento(a) con mi vida.					
48	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).					
49	No puedo soportar el estrés.					
50	En mi vida no hago nada malo.					
51	No disfruto lo que hago.					
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.					
53	La gente no comprende mi manera de pensar.					
54	Generalmente espero lo mejor.					
55	Mis amigos me confían sus intimidades.					
56	No me siento bien conmigo mismo(a).					
57	Percibo cosas extrañas que los demás no ven.					

No.	Ítems	1	2	3	4	5
		Rara vez O nunca	Pocas Veces	A Veces	Muchas Veces	Con mucha Frecuencia o siempre
58	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.					
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.					
60	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.					
61	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.					
62	Soy una persona divertida.					
63	Soy consciente de cómo me siento.					
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.					
65	Nada me perturba.					
66	No me entusiasman mucho mis intereses.					
67	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.					
68	Tengo tendencia a fantasear y perder contacto con lo que ocurre a mí alrededor.					
69	Me es difícil llevarme con los demás.					
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.					
71	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.					
72	Me importa lo que puede sucederle a los demás.					
73	Soy impaciente.					
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres					

No.	Ítems	1	2	3	4	5
		Rara vez O nunca	Pocas Veces	A Veces	Muchas Veces	Con mucha Frecuencia o siempre
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.					
76	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.					
77	Me deprimó.					
78	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.					
79	Nunca he mentado.					
80	En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.					
81	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.					
82	Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.					
83	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.					
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.					
85	Me siento feliz con el tipo de persona que soy.					
86	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.					
87	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.					
88	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).					
89	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.					

No.	Ítems	1 Rara vez O nunca	2 Pocas Veces	3 A Veces	4 Muchas Veces	5 Con mucha Frecuencia o siempre
90	Soy capaz de respetar a los demás.					
91	No estoy contento(a) con mi vida.					
92	Prefiero seguir a otros a ser líder.					
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.					
94	Nunca he violado la ley.					
95	Disfruto de las cosas que me interesan.					
96	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.					
97	Tiendo a exagerar.					
98	Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.					
99	Mantengo buenas relaciones con los demás.					
100	Estoy contento(a) con mi cuerpo.					
101	Soy una persona muy extraña.					
102	Soy impulsivo(a).					
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.					
104	Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.					
105	Disfruto mis vacaciones y los fines de semana.					
106	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.					

No.	Ítems	1	2	3	4	5
		Rara vez O nunca	Pocas Veces	A Veces	Muchas Veces	Con mucha Frecuencia o siempre
107	Tengo tendencia a depender de otros.					
108	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.					
109	No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.					
110	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.					
111	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.					
112	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.					
113	Los demás opinan que soy una persona sociable.					
114	Estoy contento(a) con la forma en que me veo.					
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.					
116	Me es difícil describir lo que siento.					
117	Tengo mal carácter.					
118	Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.					
119	Me es difícil ver sufrir a la gente.					
120	Me gusta divertirme.					

No.	Ítems	1 Rara vez O nunca	2 Pocas Veces	3 A Veces	4 Muchas Veces	5 Con mucha Frecuencia O siempre
121	Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.					
122	Me pongo ansioso(a).					
123	No tengo días malos.					
124	Intento no herir los sentimientos de los demás.					
125	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.					
126	Me es difícil hacer valer mis derechos.					
127	Me es difícil ser realista.					
128	No mantengo relación con mis amistades.					
129	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).					
130	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.					
131	Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.					
132	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.					
133	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.					

“GRACIAS POR SU TIEMPO Y COLABORACIÓN”

Resultado de consolidado de los componentes

Docentes

# Cuestionario	Edad	Genero	Estado Civil	Profesion	Puesto en que labora dentro de la	Carrera	Jornada Laboral	Numero de horas que Labora	Numero de alumnos que atiende	Numero de cursos que imparte	Antigüedad	CERA	CER	CEAD	CEMT	CEAG
1	42	Femenino	Casado	Ing. Agronomo	Docente	imón de tierra	Vespertina	8	50	8	11	103	103	96	85	107
2	42	Femenino	Casado	Ing. Agronomo	Docente	imón de tierra	Vespertina	2.5	5	2	8	101	103	96	85	107
3	30	Femenino	Soltero	En Admón de Tie	Docente	imón de tierra	Mixta	6	15	3	3	110	96	92	92	107
4	38	Masculino	Soltero	En Admón de Tie	Docente	imón de tierra	Vespertina	3	30	2	3	94	121	109	98	104
5	38	Masculino	Soltero	Ing. Agronomo	Docente	imón de tierra	Vespertina	4	50	4	3	96	120	109	97	104
6	30	Femenino	Casado	Ing. Agronomo	Docente	stión Ambier	Mixta	8	45	6	8	71	89	0	65	65
7	30	Masculino	Casado	Ing. Agronomo	Docente	stión Ambier	Matutina	8	20	6	8	86	93	97	103	92
8	38	Masculino	Casado	imón de Empres	Docente	stión Ambier	Mixta	8	21	2	3	80	75	71	79	78
9	42	Masculino	Soltero	Ing. Agronomo	Docente	stión Ambier	Mixta	8	30	6	8	65	91	77	77	77
10	42	Femenino	Casado	imón de Empres	Docente	stión Ambier	Matutina	8	46	4	11	109	96	91	109	82
11	42	Masculino	Casado	Ing. Civil	Docente	stión Ambier	Mixta	8	60	3	3	73	89	83	81	81
12	42	Masculino	Casado	Ing. Agronomo	Docente	stión Ambier	Matutina	8	70	5	11	91	94	94	95	94
13	40	Femenino	Soltero	imón de Empres	Oficinista	imón de tierra	Mixta	8			8	105	106	109	105	103
14	30	Masculino	Soltero	En gestión ambie	Docente	stión Ambier	Matutina	4			3	116	124	107	123	122
15	30	Femenino	Casado	imón de Empres	Docente	stión Ambier	Matutina	4			3	79	96	79	82	91
16	42	Masculino	Casado	Ing. Agronomo	Coordinador	stión Ambier	Mixta									
17	22	Femenino	Soltero	secretaria Trilingu	Secretaria	stión Ambier	Mixta									
18	30	Masculino	Casado	Quimico	Docente	stión Ambier	Matutina	1.25	7	1	3	130	118	93	96	122
19	22	Femenino	Soltero	En gestión ambie	Docente	stión Ambier	Mixta	8			3	85	100	104	103	103
20	30	Masculino	Soltero	Ing. En sistemas	Docente	stión Ambier	Vespertina	5			3	122	111	88	96	114
21	38	Femenino	Casado	Arquitecta	Docente	imón de tierra	Vespertina	5.5	16	3	11	106	106	94	88	128
22	38	Masculino	Casado	Ing. Agronomo	Docente	imón de tierra	Vespertina	2	17	2	8	116	105	109	102	108
23	42	Masculino	Casado	Ing. Agronomo	Docente	imón de tierra	Vespertina	8	50	3	11	65	65	65	65	73
24	42	Masculino	Casado	Ing. Agronomo	Docente	imón de tierra	Vespertina	1	24	1	3	97	89	83	95	94

Estudiantes

2/3

# Cuestionari	Edad	Genero	Estado Civil	Carrera	Semestre	Jornada	CERA	CEER	CEAD	CEMT	CEAG
1	22	Femenino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Tercero	Mixta	78	68	68	65	77
2	22	Masculino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Tercero	Mixta	94	110	68	65	93
3	22	Masculino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Tercero	Matutina	80	75	73	77	78
4	22	Femenino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Tercero	Mixta	75	92	73	77	90
5	22	Masculino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Tercero	Mixta	68	77	71	81	78
6	22	Femenino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Tercero	Mixta	78	101	73	116	97
7	22	Femenino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Tercero	Matutina	65	92	65	78	83
8	22	Femenino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Tercero	Mixta					
9	22	Femenino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Tercero	Mixta	77	73	68	68	90
10	22	Femenino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Tercero	Matutina	116	115	109	78	130
11	22	Masculino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Tercero	Matutina	86	77	73	73	88
12	22	Femenino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Tercero	Matutina	89	73	93	78	95
13	22	Masculino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Tercero	Mixta	96	124	78	77	103
14	22	Femenino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Tercero	Matutina	84	73	71	79	106
15	22	Femenino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Tercero	Matutina	85	115	71	71	103
16	22	Femenino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Tercero	Matutina	84	100	68	73	90
17	22	Masculino	Soltero	Administración de Tierras	Séptimo	Vespertina	75	65	71	77	79
18	30	Masculino	Soltero	Administración de Tierras	Quinto	Vespertina	109	104	86	91	114
19	22	Femenino	Soltero	Administración de Tierras	Quinto	Vespertina	113	115	104	92	114
20	22	Masculino	Soltero	Administración de Tierras	Quinto	Vespertina	133	123	126	123	122
21	22	Masculino	Soltero	Administración de Tierras	Quinto	Vespertina	96	84	96	96	96
22	22	Masculino	Soltero	Administración de Tierras	Quinto	Vespertina					
23	22	Femenino	Soltero	Administración de Tierras	Quinto	Vespertina	100	68	71	68	90
24	22	Femenino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Séptimo	Mixta	123	113	122	112	119
25	22	Femenino	Casado	Gestión Ambiental Local	Séptimo	Matutina	78	88	78	96	81
26	22	Masculino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Séptimo	Matutina	85	105	81	106	99
27	22	Femenino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Séptimo	Mixta	71	88	73	79	81
28	22	Masculino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Séptimo	Matutina	73	84	78	86	79
29	22	Femenino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Séptimo	Matutina	71	81	77	68	68
30	22	Femenino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Quinto	Mixta	78	85	73	71	93
31	22	Masculino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Quinto	Mixta					
32	22	Femenino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Quinto	Mixta	94	90	89	86	106
33	30	Femenino	Casado	Gestión Ambiental Local	Quinto	Mixta	101	68	82	85	90
34	22	Masculino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Quinto	Mixta	104	96	82	68	90
35	22	Masculino	Casado	Gestión Ambiental Local	Tercero	Mixta					
36	22	Femenino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Tercero	Mixta	96	117	77	77	99
37	22	Femenino	Soltero	Administración de Tierras	Tercero	Mixta	105	77	78	84	103
38	22	Masculino	Soltero	Administración de Tierras	Tercero	Mixta	82	65	73	77	75
39	22	Masculino	Soltero	Administración de Tierras	Tercero	Mixta					
40	22	Femenino	Soltero	Administración de Tierras	Tercero	Mixta	71	65	68	71	65
41	22	Masculino	Soltero	Administración de Tierras	Tercero	Mixta	78	93	73	71	68
42	22	Masculino	Soltero	Administración de Tierras	Tercero	Mixta	117	96	101	101	114
43	22	Femenino	Soltero	Administración de Tierras	Tercero	Mixta	79	68	77	73	65
44	22	Masculino	Soltero	Administración de Tierras	Tercero	Mixta	85	104	81	71	82
45	22	Masculino	Soltero	Administración de Tierras	Tercero	Mixta	78	79	85	89	79
46	22	Femenino	Soltero	Administración de Tierras	Tercero	Mixta	79	65	71	79	71
47	22	Masculino	Soltero	Administración de Tierras	Tercero	Mixta	93	75	78	68	90
48	22	Femenino	Soltero	Administración de Tierras	Tercero	Mixta	73	84	79	77	73
49	22	Masculino	Soltero	Administración de Tierras	Tercero	Mixta	84	80	73	79	73
50	22	Masculino	Soltero	Administración de Tierras	Tercero	Mixta	82	93	85	83	82
51	22	Masculino	Soltero	Administración de Tierras	Tercero	Mixta	78	73	78	68	82
52	22	Femenino	Soltero	Administración de tierras	Quinto	Mixta	105	84	100	112	91
53	22	Masculino	Soltero	Administración de Tierras	Quinto	Mixta					
54	22	Femenino	Soltero	Administración de tierras	Quinto	Mixta	94	65	89	93	77
55	22	Masculino	Soltero	Administración de tierras	Quinto	Mixta	111	105	85	81	109

49	22	Masculino	Soltero	Administración de Tierras	Tercero	Mixta	84	80	73	79	73
50	22	Masculino	Soltero	Administración de Tierras	Tercero	Mixta	82	93	85	83	82
51	22	Masculino	Soltero	Administración de Tierras	Tercero	Mixta	78	73	78	68	82
52	22	Femenino	Soltero	Administración de tierras	Quinto	Mixta	105	84	100	112	91
53	22	Masculino	Soltero	Administración de Tierras	Quinto	Mixta					
54	22	Femenino	Soltero	Administración de tierras	Quinto	Mixta	94	65	89	93	77
55	22	Masculino	Soltero	Administración de tierras	Quinto	Mixta	111	105	85	81	109
56	22	Masculino	Soltero	Administración de tierras	Quinto	Mixta					
57	22	Femenino	Soltero	Administración de tierras	Quinto	Mixta	99	104	111	128	115
58	22	Masculino	Soltero	Administración de tierras	Quinto	Mixta	100	73	68	77	103
59	22	Masculino	Soltero	Administración de tierras	Quinto	Mixta	96	97	112	96	112
60	22	Masculino	Soltero	Administración de tierras	Quinto	Mixta	98	86	79	94	114
61	22	Femenino	Soltero	Administración de tierras	Quinto	Mixta	119	106	96	112	107
62	22	Masculino	Soltero	Administración de tierras	Quinto	Mixta	96	85	77	68	96
63	22	Femenino	Soltero	Administración de tierras	Quinto	Mixta					
64	22	Masculino	Soltero	Administración de tierras	Quinto	Mixta	82	73	73	82	82
65	22	Masculino	Soltero	Administración de tierras	Quinto	Mixta					
66	30	Masculino	Soltero	Administración de tierras	Noveno	Mixta	86	107	86	93	94
67	22	Masculino	Soltero	Administración de tierras	Noveno	Mixta	68	94	68	79	82
68	30	Masculino	Soltero	Administración de tierras	Noveno	Mixta					
69	22	Femenino	Soltero	Administración de tierras	Noveno	Mixta					
70	22	Masculino	Soltero	Administración de tierras	Noveno	Mixta					
71	22	Femenino	Soltero	Administración de tierras	Noveno	Mixta	120	109	119	116	114
72	22	Femenino	Soltero	Administración de Tierras	Séptimo	Mixta	94	106	82	96	115
73	22	Masculino	Soltero	Administración de Tierras	Séptimo	Mixta	116	93	97	99	130
74	22	Masculino	Soltero	Administración de Tierras	Séptimo	Mixta	97	96	102	114	99
75	22	Masculino	Soltero	Administración de Tierras	Séptimo	Mixta	107	91	82	84	103
76	22	Masculino	Soltero	Administración de Tierras	Séptimo	Mixta	109	94	82	85	99
77	22	Masculino	Soltero	Administración de Tierras	Séptimo	Mixta	109	84	94	89	106
78	22	Masculino	Soltero	Administración de Tierras	Séptimo	Mixta	133	128	105	124	130
79	22	Masculino	Soltero	Administración de Tierras	Séptimo	Mixta	84	81	90	120	90
80	22	Masculino	Soltero	Administración de Tierras	Séptimo	Mixta	89	78	71	79	90
81	22	Masculino	Soltero	Administración de Tierras	Séptimo	Mixta	84	86	82	94	83
82	30	Femenino	Soltero	Administración de Tierras	Séptimo	Mixta	86	77	71	71	75
83	22	Femenino	Soltero	Administración de Tierras	Séptimo	Mixta	98	104	93	86	110
84	22	Masculino	Soltero	Administración de Tierras	Séptimo	Mixta	80	84	84	96	75
85	22	Masculino	Soltero	Administración de Tierras	Séptimo	Mixta	68	81	73	73	87
86	30	Masculino	Soltero	Administración de Tierras	Séptimo	Mixta	96	100	85	94	94
87	22	Masculino	Soltero	Administración de tierras	Séptimo	Mixta	81	65	65	65	68
88	22	Masculino	Soltero	Administración de tierras	Séptimo	Mixta	92	101	81	91	106
89	22	Masculino	Soltero	Administración de tierras	Séptimo	Mixta					
90	22	Masculino	Soltero	Administración de tierras	Séptimo	Mixta	83	73	73	85	78
91	22	Masculino	Soltero	Administración de tierras	Séptimo	Mixta	106	97	104	110	114
92	22	Masculino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Séptimo	Mixta					
93	22	Femenino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Quinto	Mixta	79	98	78	68	101
94	22	Femenino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Quinto	Mixta	82	73	92	116	90
95	22	Masculino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Tercero	Mixta					
96	22	Masculino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Tercero	Mixta					
97	22	Masculino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Tercero	Mixta	77	97	75	94	73
98	22	Femenino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Tercero	Mixta	103	88	82	85	95
99	22	Femenino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Tercero	Mixta	71	92	71	77	97
100	22	Femenino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Tercero	Mixta	80	94	68	71	91
101	22	Femenino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Tercero	Mixta	105	100	100	93	110
102	22	Femenino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Tercero	Mixta					
103	22	Masculino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Tercero	Mixta	89	107	79	93	117
104	22	Masculino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Tercero	Mixta	90	78	71	75	94
105	22	Masculino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Tercero	Mixta	100	113	96	83	114
106	22	Masculino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Tercero	Mixta	93	98	84	96	94
107	22	Masculino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Tercero	Mixta					
108	22	Masculino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Tercero	Mixta	77	79	73	68	83
109	22	Masculino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Tercero	Mixta	81	85	73	73	80
110	22	Masculino	Soltero	Gestión Ambiental Local	Tercero	Mixta	86	107	78	91	88

Tabulación de datos de subcomponentes por características del personal docente y administrativo.

Docentes

Edad de docentes

a) Edad entre 18- 25

Edad	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
22															
22	79	79	82	96	104	79	115	130	116	85	112	110	93	103	101

b) Edad de 26 a 33

Edad	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
30	105	102	113	96	109	84	111	105	92	115	71	90	93	115	98
30	94	73	71	65	71	65	115	115	73	0	87	68	68	68	65
30	97	79	85	73	119	86	114	94	93	98	98	100	102	89	97
30	112	106	113	110	106	123	119	104	96	108	111	117	121	123	109
30	88	71	85	94	75	90	101	102	84	82	82	80	86	84	98
30	120	115	118	123	111	114	114	115	96	90	91	93	100	130	105
30	109	124	113	105	115	110	107	112	84	95	88	100	92	117	105

c) Edad de 34 a 41

Edad	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
38	90	98	95	89	109	110	126	126	116	99	105	96	101	116	99
38	82	106	95	98	109	110	126	117	116	99	105	94	101	116	99
38	71	86	80	75	113	82	84	75	65	77	82	81	82	83	71
40	94	82	100	122	113	102	105	115	104	109	109	105	105	112	93
38	82	105	111	105	119	105	109	94	86	122	87	108	73	122	106
38	126	106	111	98	113	110	122	100	116	103	96	106	96	111	104

d) Más de 42 años

Edad	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
42	98	88	103	98	111	101	101	111	94	105	90	85	85	109	90
42	98	88	100	98	111	101	101	111	94	105	90	85	85	109	90
42	78	78	82	65	65	88	101	103	82	77	65	75	77	87	77
42	111	101	90	65	124	101	94	90	85	101	96	109	113	94	77
42	87	87	87	65	83	8		96	75	83	97	85	81	92	65
42	103	65	96	109	73	8		109	104	92	94	96	98	100	87
42															
42	78	78	65	73	78	65	65	73	65	65	73	65	65	85	65
42	94	89	85	109	107	90	81	96	90	97	73	97	91	101	87

a) Masculino

Genero	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Masculino	90	98	95	89	109	110	126	126	116	99	105	96	101	116	99
Masculino	82	106	95	98	109	110	126	117	116	99	105	94	101	116	99
Masculino	97	79	85	73	119	86	114	94	93	98	98	100	102	89	97
Masculino	71	86	80	75	113	82	84	75	65	77	82	81	82	83	71
Masculino	78	78	82	65	65	88	101	103	82	77	65	75	77	87	77
Masculino	87	87	87	65	83	83	89	96	75	83	97	85	81	92	65
Masculino	103	65	96	109	73	83	101	109	104	92	94	96	98	100	87
Masculino	112	106	113	110	106	123	119	104	96	108	111	117	121	123	109
Masculino															
Masculino	120	115	118	123	111	114	114	115	96	90	91	93	100	130	105
Masculino	109	124	113	105	115	110	107	112	84	95	88	100	92	117	105
Masculino	126	106	111	98	113	110	122	100	116	103	96	106	96	111	104
Masculino	78	78	65	73	78	65	65	73	65	65	73	65	65	85	65
Masculino	94	89	85	109	107	90	81	96	90	97	73	97	91	101	87

b) Femenino

Genero	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Femenino	98	88	103	98	111	101	101	111	94	105	90	85	85	109	90
Femenino	98	88	100	98	111	101	101	111	94	105	90	85	85	109	90
Femenino	105	102	113	96	109	84	111	105	92	115	71	90	93	115	98
Femenino	94	73	71	65	71	65	115	115	73	0	87	68	68	68	65
Femenino	111	101	90	65	124	101	94	90	85	101	96	109	113	94	77
Femenino	94	82	100	122	113	102	105	115	104	109	109	105	105	112	93
Femenino	88	71	85	94	75	90	101	102	84	82	82	80	86	84	98
Femenino															
Femenino	79	79	82	96	104	79	115	130	116	85	112	110	93	103	101
Femenino	82	105	111	105	119	105	109	94	86	122	87	108	73	122	106

a) Soltero

Estado Civil	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Soltero	105	102	113	96	109	84	111	105	92	115	71	90	93	115	98
Soltero	90	98	95	89	109	110	126	126	116	99	105	96	101	116	99
Soltero	82	106	95	98	109	110	126	117	116	99	105	94	101	116	99
Soltero	78	78	82	65	65	88	101	103	82	77	65	75	77	87	77
Soltero	94	82	100	122	113	102	105	115	104	109	109	105	105	112	93
Soltero	112	106	113	110	106	123	119	104	96	108	111	117	121	123	109
Soltero															
Soltero	79	79	82	96	104	79	115	130	116	85	112	110	93	103	101
Soltero	109	124	113	105	115	110	107	112	84	95	88	100	92	117	105

b) Casado

Estado Civil	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Casado	98	88	103	98	111	101	101	111	94	105	90	85	85	109	90
Casado	98	88	100	98	111	101	101	111	94	105	90	85	85	109	90
Casado	94	73	71	65	71	65	115	115	73	0	87	68	68	68	65
Casado	97	79	85	73	119	86	114	94	93	98	98	100	102	89	97
Casado	71	86	80	75	113	82	84	75	65	77	82	81	82	83	71
Casado	111	101	90	65	124	101	94	90	85	101	96	109	113	94	77
Casado	87	87	87	65	83	83	89	96	75	83	97	85	81	92	65
Casado	103	65	96	109	73	83	101	109	104	92	94	96	98	100	87
Casado	88	71	85	94	75	90	101	102	84	82	82	80	86	84	98
Casado															
Casado	120	115	118	123	111	114	114	115	96	90	91	93	100	130	105
Casado	82	105	111	105	119	105	109	94	86	122	87	108	73	122	106
Casado	126	106	111	98	113	110	122	100	116	103	96	106	96	111	104
Casado	78	78	65	73	78	65	65	73	65	65	73	65	65	85	65
Casado	94	89	85	109	107	90	81	96	90	97	73	97	91	101	87

Profesión

a) Administración de empresas

Profesion	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Admón de Empresas	71	86	80	75	113	82	84	75	65	77	82	81	82	83	71
Admón de Empresas	111	101	90	65	124	101	94	90	85	101	96	109	113	94	77
Admón de Empresas	94	82	100	122	113	102	105	115	104	109	109	105	105	112	93
Admón de Empresas	88	71	85	94	75	90	101	102	84	82	82	80	86	84	98

b) Arquitecto

4/20

Profesion	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Arquitecta	82	105	111	105	119	105	109	94	86	122	87	108	73	122	106

c) Ing. Agrónomo

Profesion	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Ing. Agronomo	98	88	103	98	111	101	101	111	94	105	90	85	85	109	90
Ing. Agronomo	98	88	100	98	111	101	101	111	94	105	90	85	85	109	90
Ing. Agronomo	82	106	95	98	109	110	126	117	116	99	105	94	101	116	99
Ing. Agronomo	94	73	71	65	71	65	115	115	73	0	87	68	68	68	65
Ing. Agronomo	97	79	85	73	119	86	114	94	93	98	98	100	102	89	97
Ing. Agronomo	78	78	82	65	65	88	101	103	82	77	65	75	77	87	77
Ing. Agronomo	103	65	96	109	73	83	101	109	104	92	94	96	98	100	87
Ing. Agronomo															
Ing. Agronomo	126	106	111	98	113	110	122	100	116	103	96	106	96	111	104
Ing. Agronomo	78	78	65	73	78	65	65	73	65	65	73	65	65	85	65
Ing. Agronomo	94	89	85	109	107	90	81	96	90	97	73	97	91	101	87

d) Ingeniero civil

Profesion	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Ing. Civil	87	87	87	65	83	83	89	96	75	83	97	85	81	92	65

e) Ing. en Admón. de Tierras

Profesion	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Ing. En Admón de Tierra	105	102	113	96	109	84	111	105	92	115	71	90	93	115	98
Ing. En Admón de Tierra	90	98	95	89	109	110	126	126	116	99	105	96	101	116	99

f) Ing. En Gestión Ambiental

Profesion	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Ing. En gestión ambiental	112	106	113	110	106	123	119	104	96	108	111	117	121	123	109
Ing. En gestión ambiental	79	79	82	96	104	79	115	130	116	85	112	110	93	103	101

g) Ing. en Sistema

Profesion	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Ing. En sistemas	109	124	113	105	115	110	107	112	84	95	88	100	92	117	105

h) Químico

5/20

Profesion	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Químico	120	115	118	123	111	114	114	115	96	90	91	93	100	130	105

i) Secretaria Bilingüe

Profesion	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Secretaria Trilingüe															

Puesto de trabajo

a) Coordinador

Puesto en que labora dentro de	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Coordinador															

b) Docentes

Puesto en que labora dentro de	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Docente	98	88	103	98	111	101	101	111	94	105	90	85	85	109	90
Docente	98	88	100	98	111	101	101	111	94	105	90	85	85	109	90
Docente	105	102	113	96	109	84	111	105	92	115	71	90	93	115	98
Docente	90	98	95	89	109	110	126	126	116	99	105	96	101	116	99
Docente	82	106	95	98	109	110	126	117	116	99	105	94	101	116	99
Docente	94	73	71	65	71	65	115	115	73	0	87	68	68	68	65
Docente	97	79	85	73	119	86	114	94	93	98	98	100	102	89	97
Docente	71	86	80	75	113	82	84	75	65	77	82	81	82	83	71
Docente	78	78	82	65	65	88	101	103	82	77	65	75	77	87	77
Docente	111	101	90	65	124	101	94	90	85	101	96	109	113	94	77
Docente	87	87	87	65	83	83	89	96	75	83	97	85	81	92	65
Docente	103	65	96	109	73	83	101	109	104	92	94	96	98	100	87
Docente	112	106	113	110	106	123	119	104	96	108	111	117	121	123	109
Docente	88	71	85	94	75	90	101	102	84	82	82	80	86	84	98
Docente	120	115	118	123	111	114	114	115	96	90	91	93	100	130	105
Docente	79	79	82	96	104	79	115	130	116	85	112	110	93	103	101
Docente	109	124	113	105	115	110	107	112	84	95	88	100	92	117	105
Docente	82	105	111	105	119	105	109	94	86	122	87	108	73	122	106
Docente	126	106	111	98	113	110	122	100	116	103	96	106	96	111	104
Docente	78	78	65	73	78	65	65	73	65	65	73	65	65	85	65
Docente	94	89	85	109	107	90	81	96	90	97	73	97	91	101	87

c) Secretaria

6/20

Puesto en que labora dentro de	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Secretaria	94	82	100	122	113	102	105	115	104	109	109	105	105	112	93
Secretaria															

Carrera

a) Gestión Ambiental

Carrera	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Gestión Ambiental	94	73	71	65	71	65	115	115	73	0	87	68	68	68	65
Gestión Ambiental	97	79	85	73	119	86	114	94	93	98	98	100	102	89	97
Gestión Ambiental	71	86	80	75	113	82	84	75	65	77	82	81	82	83	71
Gestión Ambiental	78	78	82	65	65	88	101	103	82	77	65	75	77	87	77
Gestión Ambiental	111	101	90	65	124	101	94	90	85	101	96	109	113	94	77
Gestión Ambiental	87	87	87	65	83	83	89	96	75	83	97	85	81	92	65
Gestión Ambiental	103	65	96	109	73	83	101	109	104	92	94	96	98	100	87
Gestión Ambiental	112	106	113	110	106	123	119	104	96	108	111	117	121	123	109
Gestión Ambiental	88	71	85	94	75	90	101	102	84	82	82	80	86	84	98
Gestión Ambiental															
Gestión Ambiental															
Gestión Ambiental	120	115	118	123	111	114	114	115	96	90	91	93	100	130	105
Gestión Ambiental	79	79	82	96	104	79	115	130	116	85	112	110	93	103	101
Gestión Ambiental	109	124	113	105	115	110	107	112	84	95	88	100	92	117	105

b) Admón. de Tierras

Carrera	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Admón de tierras.	98	88	103	98	111	101	101	111	94	105	90	85	85	109	90
Admón de tierras.	98	88	100	98	111	101	101	111	94	105	90	85	85	109	90
Admón de tierras.	105	102	113	96	109	84	111	105	92	115	71	90	93	115	98
Admón de tierras.	90	98	95	89	109	110	126	126	116	99	105	96	101	116	99
Admón de tierras.	82	106	95	98	109	110	126	117	116	99	105	94	101	116	99
Admón de tierras.	94	82	100	122	113	102	105	115	104	109	109	105	105	112	93
Admón de tierras.	82	105	111	105	119	105	109	94	86	122	87	108	73	122	106
Admón de tierras.	126	106	111	98	113	110	122	100	116	103	96	106	96	111	104
Admón de tierras.	78	78	65	73	78	65	65	73	65	65	73	65	65	85	65
Admón de tierras.	94	89	85	109	107	90	81	96	90	97	73	97	91	101	87

a) Matutina

Jornada Laboral	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Matutina	97	79	85	73	119	86	114	94	93	98	98	100	102	89	97
Matutina	111	101	90	65	124	101	94	90	85	101	96	109	113	94	77
Matutina	103	65	96	109	73	83	101	109	104	92	94	96	98	100	87
Matutina	112	106	113	110	106	123	119	104	96	108	111	117	121	123	109
Matutina	88	71	85	94	75	90	101	102	84	82	82	80	86	84	98
Matutina	120	115	118	123	111	114	114	115	96	90	91	93	100	130	105

b) Vespertina

Jornada Laboral	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Vespertina	98	88	103	98	111	101	101	111	94	105	90	85	85	109	90
Vespertina	98	88	100	98	111	101	101	111	94	105	90	85	85	109	90
Vespertina	90	98	95	89	109	110	126	126	116	99	105	96	101	116	99
Vespertina	82	106	95	98	109	110	126	117	116	99	105	94	101	116	99
Vespertina	109	124	113	105	115	110	107	112	84	95	88	100	92	117	105
Vespertina	82	105	111	105	119	105	109	94	86	122	87	108	73	122	106
Vespertina	126	106	111	98	113	110	122	100	116	103	96	106	96	111	104
Vespertina	78	78	65	73	78	65	65	73	65	65	73	65	65	85	65
Vespertina	94	89	85	109	107	90	81	96	90	97	73	97	91	101	87

c) Mixta

Jornada Laboral	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Mixta	105	102	113	96	109	84	111	105	92	115	71	90	93	115	98
Mixta	94	73	71	65	71	65	115	115	73	0	87	68	68	68	65
Mixta	71	86	80	75	113	82	84	75	65	77	82	81	82	83	71
Mixta	78	78	82	65	65	88	101	103	82	77	65	75	77	87	77
Mixta	87	87	87	65	83	83	89	96	75	83	97	85	81	92	65
Mixta	94	82	100	122	113	102	105	115	104	109	109	105	105	112	93
Mixta															
Mixta															
Mixta	79	79	82	96	104	79	115	130	116	85	112	110	93	103	101

a) 1 a 3 horas

Numero de horas que Labora	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
2.5	98	88	100	98	111	101	101	111	94	105	90	85	85	109	90
3	90	98	95	89	109	110	126	126	116	99	105	96	101	116	99
1.25	120	115	118	123	111	114	114	115	96	90	91	93	100	130	105
2	126	106	111	98	113	110	122	100	116	103	96	106	96	111	104
1	94	89	85	109	107	90	81	96	90	97	73	97	91	101	87

b) 4 a 7 horas

Numero de horas que Labora	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
6	105	102	113	96	109	84	111	105	92	115	71	90	93	115	98
4	82	106	95	98	109	110	126	117	116	99	105	94	101	116	99
4	112	106	113	110	106	123	119	104	96	108	111	117	121	123	109
4	88	71	85	94	75	90	101	102	84	82	82	80	86	84	98
5	109	124	113	105	115	110	107	112	84	95	88	100	92	117	105
5.5	82	105	111	105	119	105	109	94	86	122	87	108	73	122	106

c) Más de 8 horas

Numero de horas que Labora	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
8	98	88	103	98	111	101	101	111	94	105	90	85	85	109	90
8	94	73	71	65	71	65	115	115	73	0	87	68	68	68	65
8	97	79	85	73	119	86	114	94	93	98	98	100	102	89	97
8	71	86	80	75	113	82	84	75	65	77	82	81	82	83	71
8	78	78	82	65	65	88	101	103	82	77	65	75	77	87	77
8	111	101	90	65	124	101	94	90	85	101	96	109	113	94	77
8	87	87	87	65	83	83	89	96	75	83	97	85	81	92	65
8	103	65	96	109	73	83	101	109	104	92	94	96	98	100	87
8	94	82	100	122	113	102	105	115	104	109	109	105	105	112	93
8	79	79	82	96	104	79	115	130	116	85	112	110	93	103	101
8	78	78	65	73	78	65	65	73	65	65	73	65	65	85	65

a) 1 a 20 Alumnos

Numeros de alumnos que	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
5	98	88	100	98	111	101	101	111	94	105	90	85	85	109	90
15	105	102	113	96	109	84	111	105	92	115	71	90	93	115	98
20	97	79	85	73	119	86	114	94	93	98	98	100	102	89	97
7	120	115	118	123	111	114	114	115	96	90	91	93	100	130	105
16	82	105	111	105	119	105	109	94	86	122	87	108	73	122	106
17	126	106	111	98	113	110	122	100	116	103	96	106	96	111	104

b) 21 a 40 Alumnos

Numeros de alumnos que	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
30	90	98	95	89	109	110	126	126	116	99	105	96	101	116	99
21	71	86	80	75	113	82	84	75	65	77	82	81	82	83	71
30	78	78	82	65	65	88	101	103	82	77	65	75	77	87	77
24	94	89	85	109	107	90	81	96	90	97	73	97	91	101	87

c) 41 a 60 Alumnos

Numeros de alumnos que	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
50	98	88	103	98	111	101	101	111	94	105	90	85	85	109	90
50	82	106	95	98	109	110	126	117	116	99	105	94	101	116	99
45	94	73	71	65	71	65	115	115	73	0	87	68	68	68	65
46	111	101	90	65	124	101	94	90	85	101	96	109	113	94	77
60	87	87	87	65	83	83	89	96	75	83	97	85	81	92	65
50	78	78	65	73	78	65	65	73	65	65	73	65	65	85	65

d) Más de 60

Numeros de alumnos que	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
70	103	65	96	109	73	83	101	109	104	92	94	96	98	100	87

Número de cursos

10/20

a) 1 a 5 cursos

Numero de cursos que imparte	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
2	98	88	100	98	111	101	101	111	94	105	90	85	85	109	90
3	105	102	113	96	109	84	111	105	92	115	71	90	93	115	98
2	90	98	95	89	109	110	126	126	116	99	105	96	101	116	99
4	82	106	95	98	109	110	126	117	116	99	105	94	101	116	99
2	71	86	80	75	113	82	84	75	65	77	82	81	82	83	71
4	111	101	90	65	124	101	94	90	85	101	96	109	113	94	77
3	87	87	87	65	83	83	89	96	75	83	97	85	81	92	65
5	103	65	96	109	73	83	101	109	104	92	94	96	98	100	87
1	120	115	118	123	111	114	114	115	96	90	91	93	100	130	105
3	82	105	111	105	119	105	109	94	86	122	87	108	73	122	106
2	126	106	111	98	113	110	122	100	116	103	96	106	96	111	104
3	78	78	65	73	78	65	65	73	65	65	73	65	65	85	65
1	94	89	85	109	107	90	81	96	90	97	73	97	91	101	87

b) 6 a 10 cursos

Numero de cursos que imparte	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
8	98	88	103	98	111	101	101	111	94	105	90	85	85	109	90
6	94	73	71	65	71	65	115	115	73	0	87	68	68	68	65
6	97	79	85	73	119	86	114	94	93	98	98	100	102	89	97
6	78	78	82	65	65	88	101	103	82	77	65	75	77	87	77

Antigüedad

a) 1 a 5 años

Antigüedad	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
3	105	102	113	96	109	84	111	105	92	115	71	90	93	115	98
3	90	98	95	89	109	110	126	126	116	99	105	96	101	116	99
3	82	106	95	98	109	110	126	117	116	99	105	94	101	116	99
3	71	86	80	75	113	82	84	75	65	77	82	81	82	83	71
3	87	87	87	65	83	83	89	96	75	83	97	85	81	92	65
3	112	106	113	110	106	123	119	104	96	108	111	117	121	123	109
3	88	71	85	94	75	90	101	102	84	82	82	80	86	84	98
3	120	115	118	123	111	114	114	115	96	90	91	93	100	130	105
3	79	79	82	96	104	79	115	130	116	85	112	110	93	103	101
3	109	124	113	105	115	110	107	112	84	95	88	100	92	117	105
3	94	89	85	109	107	90	81	96	90	97	73	97	91	101	87

b) 6 a 10 años

11/20

Antigüedad	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
8	98	88	100	98	111	101	101	111	94	105	90	85	85	109	90
8	94	73	71	65	71	65	115	115	73	0	87	68	68	68	65
8	97	79	85	73	119	86	114	94	93	98	98	100	102	89	97
8	78	78	82	65	65	88	101	103	82	77	65	75	77	87	77
8	94	82	100	122	113	102	105	115	104	109	109	105	105	112	93
8	126	106	111	98	113	110	122	100	116	103	96	106	96	111	104

c) Más de 11

Antigüedad	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
11	98	88	103	98	111	101	101	111	94	105	90	85	85	109	90
11	111	101	90	65	124	101	94	90	85	101	96	109	113	94	77
11	103	65	96	109	73	83	101	109	104	92	94	96	98	100	87
11	82	105	111	105	119	105	109	94	86	122	87	108	73	122	106
11	78	78	65	73	78	65	65	73	65	65	73	65	65	85	65

Edades

a) Edad entre 18-25 años

Edad	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
22	73	82	85	73	91	65	92	77	65	71	71	65	71	91	71
22	94	92	90	94	114	109	115	111	73	71	73	68	68	98	86
22	75	79	78	81	93	79	73	81	68	85	73	79	73	89	73
22	73	87	77	77	73	81	95	111	78	65	106	86	75	91	86
22	68	71	73	68	90	79	73	87	65	75	88	86	79	89	73
22	108	71	88	68	75	111	80	95	102	68	68	108	117	111	83
22	71	73	65	73	73	90	101	99	68	65	73	86	75	98	73
22	73	71	80	81	91	68	80	107	84	65	78	71	71	91	86
22	88	111	118	123	118	109	122	115	102	99	115	108	68	124	118
22	100	65	88	95	106	97	65	78	91	68	71	77	71	108	77
22	77	79	100	103	94	75	85	77	102	88	91	86	77	98	91
22	75	101	109	92	101	114	130	121	84	68	98	79	78	130	82
22	90	73	110	83	73	87	75	80	109	71	65	86	79	119	91
22	114	65	92	75	109	117	98	115	81	71	71	90	68	115	91
22	88	73	100	81	88	111	90	92	71	65	78	73	75	111	73
22	71	65	79	77	90	68	78	65	75	71	71	77	79	75	82
22	126	102	106	112	88	128	92	126	116	110	78	95	88	124	98
22	133	133	118	113	106	110	119	109	114	128	114	130	102	130	105
22	112	90	88	79	119	89	89	78	96	87	103	94	100	113	82
22	83	123	92	90	114	75	77	71	65	88	68	73	68	111	73
22	116	100	110	116	130	123	111	92	109	102	130	104	117	124	106
22	79	68	92	81	75	84	85	95	77	79	94	86	104	98	71
22	100	65	77	113	86	101	107	104	73	75	118	103	102	108	89
22	73	71	65	81	91	81	95	92	78	71	87	90	77	88	78
22	68	65	73	89	78	85	91	91	87	71	95	83	92	75	82
22	73	71	68	88	83	65	111	99	92	71	78	68	75	73	68
22	79	82	96	68	73	100	71	85	73	82	78	79	71	124	71
22	94	82	106	100	94	103	75	77	102	88	82	95	81	119	91
22	79	115	113	98	111	92	98	101	91	85	79	75	65	113	77
22	111	92	92	96	91	111	107	126	65	79	106	90	75	106	91
22	88	106	113	94	114	79	80	105	98	65	91	113	71	111	95
22	71	101	71	86	111	65	81	65	71	82	79	90	71	73	77
22	73	73	77	65	91	65	65	65	78	65	78	71	75	84	65
22	89	101	73	68	82	82	107	109	65	82	82	75	68	71	68
22	120	106	98	113	115	85	110	104	100	95	103	121	85	117	105
22	83	96	73	77	94	65	90	80	92	82	68	71	78	68	68
22	100	79	78	86	96	110	91	91	78	81	95	77	68	89	78
22	82	65	75	79	111	79	89	81	96	81	88	86	95	82	77
22	77	79	77	88	98	65	65	65	84	65	87	79	81	68	78
22	85	96	95	92	96	82	68	78	82	78	88	73	65	113	77
22	77	92	75	75	73	79	95	85	73	87	91	71	81	82	71
22	89	79	85	82	96	80	78	87	65	90	75	75	82	82	68
22	79	90	71	95	96	86	110	101	82	104	75	83	85	92	73
22	68	93	71	77	106	82	65	78	71	98	75	75	65	100	73
22	108	87	88	108	130	81	92	73	81	102	115	98	130	91	91
22	94	84	96	94	114	65	77	68	81	88	106	90	96	78	78
22	97	110	118	101	115	104	91	109	93	78	98	86	79	108	105
22	111	87	90	100	104	109	95	102	113	106	106	130	111	103	128
22	92	90	113	101	101	71	89	75	73	65	75	80	73	108	97
22	109	83	88	92	111	86	128	101	126	108	95	103	90	113	105
22	112	87	102	79	115	96	89	78	81	80	91	90	100	130	93
22	126	102	103	112	118	115	98	102	81	115	91	133	90	91	128
22	97	79	95	98	115	96	81	75	93	81	68	71	65	108	86
22	85	83	88	73	106	85	73	65	65	77	91	83	82	85	81
22	68	68	73	68	68	86	110	104	84	71	65	73	85	89	78
22	90	120	118	123	123	109	98	120	130	96	119	108	123	103	118
22	108	73	103	94	98	100	111	92	88	79	91	92	99	115	109
22	106	110	98	113	128	89	98	91	103	87	103	114	88	130	114
22	106	87	78	105	119	96	91	109	103	90	111	110	110	104	93
22	92	101	118	98	115	101	84	71	84	87	79	94	79	117	89
22	106	106	113	98	101	101	91	78	91	80	85	83	90	123	81
22	103	96	105	110	115	92	81	65	93	92	95	97	85	113	97
22	120	133	118	105	130	133	119	121	126	111	79	117	130	130	123
22	89	75	88	89	90	71	102	91	91	85	98	114	121	94	86
22	75	93	92	89	101	89	71	84	65	77	82	90	73	100	82
22	112	68	82	73	101	86	102	94	103	78	75	83	106	78	93
22	83	96	103	100	109	98	118	105	98	82	106	73	99	115	101
22	71	75	75	79	119	73	98	98	84	78	107	80	121	79	73
22	79	71	73	73	65	82	71	109	84	71	75	79	68	82	93
22	71	93	0	68	65	71	65	81	73	65	65	71	65	65	73
22	92	75	92	95	106	107	98	101	100	68	91	86	97	123	89
22	82	83	78	89	101	85	65	65	68	78	91	80	92	92	71
22	109	106	102	95	101	92	98	98	103	98	107	114	100	130	93
22	73	92	79	81	91	98	98	95	77	87	82	82	68	119	83
22	83	82	85	81	94	71	92	80	95	85	101	108	123	103	78
22	103	71	73	79	75	104	98	87	71	77	98	90	100	73	73
22	111	96	103	96	98	87	92	71	92	71	94	90	85	106	83
22	73	82	80	68	71	87	90	107	77	65	101	80	77	94	98
22	90	71	96	75	91	109	85	85	71	65	78	73	75	106	78
22	94	96	106	96	123	98	98	99	84	91	121	90	96	119	98
22	109	65	95	82	96	97	114	98	87	80	82	93	95	108	118
22	71	93	95	95	101	86	71	87	65	75	82	90	68	104	86
22	89	101	105	95	111	104	128	115	93	85	111	75	95	123	101
22	85	65	95	113	115	90	119	101	78	95	85	79	121	94	93
22	71	87	85	73	78	71	98	87	81	77	68	68	68	94	77
22	79	79	78	86	93	82	94	98	78	81	65	77	71	94	73
22	100	71	95	86	82	101	119	109	87	87	68	97	88	92	86

13/20

Edad	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
30	97	101	113	101	115	110	98	109	96	82	88	94	90	113	109
30	101	116	103	81	104	68	80	65	73	82	106	80	90	111	73
30	85	90	85	79	106	92	114	123	87	95	82	83	102	100	89
30															
30	90	92	88	81	91	93	71	77	71	75	78	86	71	82	73
30	92	68	102	105	115	96	119	91	78	95	91	77	121	108	82

Genero

a) Femenino

Genero	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Femenino	73	82	85	73	91	65	92	77	65	71	71	65	71	91	71
Femenino	73	87	77	77	73	81	95	111	78	65	106	86	75	91	86
Femenino	108	71	88	68	75	111	80	95	102	68	68	108	117	111	83
Femenino	71	73	65	73	73	90	101	99	68	65	73	86	75	98	73
Femenino															
Femenino	73	71	80	81	91	68	80	107	84	65	78	71	71	91	86
Femenino	88	111	118	123	118	109	122	115	102	99	115	108	68	124	118
Femenino	77	79	100	103	94	75	85	77	102	88	91	86	77	98	91
Femenino	90	73	110	83	73	87	75	80	109	71	65	86	79	119	91
Femenino	114	65	92	75	109	117	98	115	81	71	71	90	68	115	91
Femenino	88	73	100	81	88	111	90	92	71	65	78	73	75	111	73
Femenino	126	102	106	112	88	128	92	126	116	110	78	95	88	124	98
Femenino	83	123	92	90	114	75	77	71	65	88	68	73	68	111	73
Femenino	116	100	110	116	130	123	111	92	109	102	130	104	117	124	106
Femenino	79	68	92	81	75	84	85	95	77	79	94	86	104	98	71
Femenino	73	71	65	81	91	81	95	92	78	71	87	90	77	88	78
Femenino	73	71	68	88	83	65	111	99	92	71	78	68	75	73	68
Femenino	79	82	96	68	73	100	71	85	73	82	78	79	71	124	71
Femenino	94	82	106	100	94	103	75	77	102	88	82	95	81	119	91
Femenino	101	116	103	81	104	68	80	65	73	82	106	80	90	111	73
Femenino	111	92	92	96	91	111	107	126	65	79	106	90	75	106	91
Femenino	88	106	113	94	114	79	80	105	98	65	91	113	71	111	95
Femenino	73	73	77	65	91	65	65	65	78	65	78	71	75	84	65
Femenino	83	96	73	77	94	65	90	80	92	82	68	71	78	68	68
Femenino	77	79	77	88	98	65	65	65	84	65	87	79	81	68	78
Femenino	77	92	75	75	73	79	95	85	73	87	91	71	81	82	71
Femenino	108	87	88	108	130	81	92	73	81	102	115	98	130	91	91
Femenino	94	84	96	94	114	65	77	68	81	88	106	90	96	78	78
Femenino	111	87	90	100	104	109	95	102	113	106	106	130	111	103	128
Femenino	126	102	103	112	118	115	98	102	81	115	91	133	90	91	128
Femenino															
Femenino															
Femenino	90	120	118	123	123	109	98	120	130	96	119	108	123	103	118
Femenino	108	73	103	94	98	100	111	92	88	79	91	92	99	115	109
Femenino	90	92	88	81	91	93	71	77	71	75	78	86	71	82	73
Femenino	83	96	103	100	109	98	118	105	98	82	106	73	99	115	101
Femenino	73	92	79	81	91	98	98	95	77	87	82	82	68	119	83
Femenino	83	82	85	81	94	71	92	80	95	85	101	108	123	103	78
Femenino	111	96	103	96	98	87	92	71	92	71	94	90	85	106	83
Femenino	73	82	80	68	71	87	90	107	77	65	101	80	77	94	98
Femenino	90	71	96	75	91	109	85	85	71	65	78	73	75	106	78
Femenino	94	96	106	96	123	98	98	99	84	91	121	90	96	119	98
Femenino															

b) Masculino

14/20

Genero	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Masculino	94	92	90	94	114	109	115	111	73	71	73	68	68	98	86
Masculino	75	79	78	81	93	79	73	81	68	85	73	79	73	89	73
Masculino	68	71	73	68	90	79	73	87	65	75	88	86	79	89	73
Masculino	100	65	88	95	106	97	65	78	91	68	71	77	71	108	77
Masculino	75	101	109	92	101	114	130	121	84	68	98	79	78	130	82
Masculino	71	65	79	77	90	68	78	65	75	71	71	77	79	75	82
Masculino	97	101	113	101	115	110	98	109	96	82	88	94	90	113	109
Masculino	133	133	118	113	106	110	119	109	114	128	114	130	102	130	105
Masculino	112	90	88	79	119	89	89	78	96	87	103	94	100	113	82
Masculino															
Masculino	100	65	77	113	86	101	107	104	73	75	118	103	102	108	89
Masculino	68	65	73	89	78	85	91	91	87	71	95	83	92	75	82
Masculino															
Masculino	79	115	113	98	111	92	98	101	91	85	79	75	65	113	77
Masculino															
Masculino	71	101	71	86	111	65	81	65	71	82	79	90	71	73	77
Masculino															
Masculino	89	101	73	68	82	82	107	109	65	82	82	75	68	71	68
Masculino	120	106	98	113	115	85	110	104	100	95	103	121	85	117	105
Masculino	100	79	78	86	96	110	91	91	78	81	95	77	68	89	78
Masculino	82	65	75	79	111	79	89	81	96	81	88	86	95	82	77
Masculino	85	96	95	92	96	82	68	78	82	78	88	73	65	113	77
Masculino	89	79	85	82	96	80	78	87	65	90	75	75	82	82	68
Masculino	79	90	71	95	96	86	110	101	82	104	75	83	85	92	73
Masculino	68	93	71	77	106	82	65	78	71	98	75	75	65	100	73
Masculino															
Masculino	97	110	118	101	115	104	91	109	93	78	98	86	79	108	105
Masculino															
Masculino	92	90	113	101	101	71	89	75	73	65	75	80	73	108	97
Masculino	109	83	88	92	111	86	128	101	126	108	95	103	90	113	105
Masculino	112	87	102	79	115	96	89	78	81	80	91	90	100	130	93
Masculino	97	79	95	98	115	96	81	75	93	81	68	71	65	108	86
Masculino	85	83	88	73	106	85	73	65	65	77	91	83	82	85	81
Masculino															
Masculino	85	90	85	79	106	92	114	123	87	95	82	83	102	100	89
Masculino	68	68	73	68	68	86	110	104	84	71	65	73	85	89	78
Masculino															
Masculino															
Masculino	106	110	98	113	128	89	98	91	103	87	103	114	88	130	114
Masculino	106	87	78	105	119	96	91	109	103	90	111	110	110	104	93
Masculino	92	101	118	98	115	101	84	71	84	87	79	94	79	117	89
Masculino	106	106	113	98	101	91	78	91	80	85	83	90	90	123	81
Masculino	103	96	105	110	115	92	81	65	93	92	95	97	85	113	97
Masculino	120	133	118	105	130	133	119	121	126	111	79	117	130	130	123
Masculino	89	75	88	89	90	71	102	91	91	85	98	114	121	94	86
Masculino	75	93	92	89	101	89	71	84	65	77	82	90	73	100	82
Masculino	112	68	82	73	101	86	102	94	103	78	75	83	106	78	93
Masculino	71	75	75	79	119	73	98	98	84	78	107	80	121	79	73
Masculino	79	71	73	73	65	82	71	109	84	71	75	79	68	82	93
Masculino	92	68	102	105	115	96	119	91	78	95	91	77	121	108	82
Masculino	71	93	0	68	65	71	65	81	73	65	65	71	65	65	73
Masculino	92	75	92	95	106	107	98	101	100	68	91	86	97	123	89
Masculino															
Masculino	82	83	78	89	101	85	65	65	68	78	91	80	92	92	71
Masculino	109	106	102	95	101	92	98	98	103	98	107	114	100	130	93
Masculino															
Masculino															
Masculino															
Masculino	103	71	73	79	75	104	98	87	71	77	98	90	100	73	73
Masculino	109	65	95	82	96	97	114	98	87	80	82	93	95	108	118
Masculino	71	93	95	95	101	86	71	87	65	75	82	90	68	104	86
Masculino	89	101	105	95	111	104	128	115	93	85	111	75	95	123	101
Masculino	85	65	95	113	115	90	119	101	78	95	85	79	121	94	93
Masculino															
Masculino	71	87	85	73	78	71	98	87	81	77	68	68	68	94	77
Masculino	79	79	78	86	93	82	94	98	78	81	65	77	71	94	73
Masculino	100	71	95	86	82	101	119	109	87	87	68	97	88	92	86

a) Estado civil casado

Estado Civil	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Casado	79	68	92	81	75	84	85	95	77	79	94	86	104	98	71
Casado	101	116	103	81	104	68	80	65	73	82	106	80	90	111	73
Casado															

b) Estado civil soltero

Estado Civil	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Soltero	73	82	85	73	91	65	92	77	65	71	71	65	71	91	71
Soltero	94	92	90	94	114	109	115	111	73	71	73	68	68	98	86
Soltero	75	79	78	81	93	79	73	81	68	85	73	79	73	89	73
Soltero	73	87	77	77	73	81	95	111	78	65	106	86	75	91	86
Soltero	68	71	73	68	90	79	73	87	65	75	88	86	79	89	73
Soltero	108	71	88	68	75	111	80	95	102	68	68	108	117	111	83
Soltero	71	73	65	73	73	90	101	99	68	65	73	86	75	98	73
Soltero	73	71	80	81	91	68	80	107	84	65	78	71	71	91	86
Soltero	88	111	118	123	118	109	122	115	102	99	115	108	68	124	118
Soltero	100	65	88	95	106	97	65	78	91	68	71	77	71	108	77
Soltero	77	79	100	94	75	85	77	102	88	91	86	77	79	98	91
Soltero	75	101	109	92	101	114	130	121	84	68	98	79	78	130	82
Soltero	90	73	110	83	73	87	75	80	109	71	65	86	79	119	91
Soltero	114	65	92	75	109	117	98	115	81	71	71	90	68	115	91
Soltero	88	73	100	81	88	111	90	92	71	65	78	73	75	111	73
Soltero	65	71	79	77	90	68	78	65	75	71	71	77	79	75	82
Soltero	97	101	113	101	115	110	98	109	96	82	88	94	90	113	109
Soltero	126	102	106	112	88	128	92	126	116	110	78	95	88	124	98
Soltero	133	133	118	113	106	110	119	109	114	128	114	130	102	130	105
Soltero	112	90	88	79	119	89	89	78	96	87	103	94	100	113	82
Soltero															
Soltero	83	123	92	90	114	75	77	71	65	88	68	73	68	111	73
Soltero	116	100	110	116	130	123	111	92	109	102	130	104	117	124	106
Soltero	100	65	77	113	86	101	107	104	73	75	118	103	102	108	89
Soltero	73	71	65	81	91	81	95	92	78	71	87	90	77	88	78
Soltero	68	65	73	89	78	85	91	91	87	71	95	83	92	75	82
Soltero	73	71	68	88	83	65	111	99	92	71	78	68	75	73	68
Soltero	79	82	96	68	73	100	71	85	73	82	78	79	71	124	71
Soltero															
Soltero	94	82	106	100	94	103	75	77	102	88	82	95	81	119	91
Soltero	79	115	113	98	111	92	98	101	91	85	79	75	65	113	77
Soltero	111	92	92	96	91	111	107	126	65	79	106	90	75	106	91
Soltero	88	106	113	94	114	79	80	105	98	65	91	113	71	111	95
Soltero	71	101	71	86	111	65	81	65	71	82	79	90	71	73	77
Soltero															
Soltero	73	73	77	65	91	65	65	65	78	65	78	71	75	84	65
Soltero	89	101	73	68	82	82	107	109	65	82	82	75	68	71	68
Soltero	120	106	98	113	115	85	110	104	100	95	103	121	85	117	105
Soltero	83	96	73	77	94	65	90	80	92	82	68	71	78	68	68
Soltero	100	79	78	86	96	110	91	91	78	81	95	77	68	89	78
Soltero	82	65	75	79	111	79	89	81	96	81	88	86	95	82	77
Soltero	77	79	88	77	98	65	65	85	84	65	87	91	81	68	78
Soltero	85	96	95	92	96	82	68	78	82	78	88	73	65	113	77
Soltero	77	92	75	75	73	79	95	85	73	87	91	71	81	82	71
Soltero	89	79	85	82	96	80	78	87	65	90	75	75	82	82	68
Soltero	79	90	71	95	96	86	110	101	82	104	75	83	85	92	73
Soltero	68	93	71	77	106	82	65	78	71	98	75	65	65	109	73
Soltero	108	87	88	108	130	81	92	73	81	102	115	98	130	91	91
Soltero															
Soltero	94	84	96	94	114	65	77	68	81	88	106	90	96	78	78
Soltero	97	110	118	101	115	104	91	109	93	78	98	86	79	108	105
Soltero															
Soltero	111	87	90	100	104	109	95	102	113	106	106	130	111	103	128
Soltero	92	90	113	101	101	71	89	75	73	65	75	80	73	108	97
Soltero	109	83	88	92	111	86	128	101	126	108	95	103	90	113	105
Soltero	112	87	102	79	115	96	89	78	81	80	91	90	100	130	93
Soltero	126	102	103	112	118	115	98	102	81	115	91	113	90	121	128
Soltero	97	79	95	98	115	96	81	75	93	81	68	71	65	108	86
Soltero															
Soltero	85	83	88	73	106	85	73	65	65	77	91	83	82	85	81
Soltero															
Soltero	85	90	85	79	106	92	114	123	87	95	82	83	102	100	89
Soltero	68	68	73	68	68	86	110	104	84	71	65	73	85	89	78
Soltero															
Soltero															
Soltero															
Soltero															
Soltero	90	120	118	123	123	109	98	120	130	96	119	108	123	103	118
Soltero	108	73	103	94	98	100	111	92	88	79	91	92	99	115	109
Soltero	106	110	98	113	128	89	98	91	103	87	103	114	88	130	114
Soltero	106	87	78	105	119	96	91	109	103	90	111	110	110	104	93
Soltero	92	101	118	98	115	101	84	71	84	87	79	94	79	117	89
Soltero	106	106	113	98	101	101	91	78	91	80	85	83	90	123	81
Soltero	103	96	105	110	115	92	81	65	93	92	95	97	85	113	97
Soltero	120	133	118	105	130	133	119	121	126	111	79	117	130	130	123
Soltero	89	75	88	89	90	71	102	91	91	85	98	114	121	94	86
Soltero	75	93	92	89	101	89	71	84	65	77	82	90	73	100	82
Soltero	112	68	82	73	101	86	102	94	103	78	75	83	106	78	93
Soltero	90	92	88	81	91	93	71	77	71	75	78	86	71	82	73
Soltero	83	96	103	100	109	98	118	105	98	82	106	73	99	115	101
Soltero	71	75	75	79	119	73	98	98	84	78	107	80	121	79	73
Soltero	79	71	73	73	65	82	71	109	84	71	75	79	68	82	93
Soltero	92	68	102	105	115	96	119	91	78	95	91	77	121	108	82
Soltero	71	93	0	68	65	71	65	81	73	65	65	71	65	65	73
Soltero	92	75	92	95	106	107	98	101	100	68	91	86	97	123	89
Soltero															
Soltero	82	83	78	89	101	85	65	65	68	78	91	80	92	92	71
Soltero	109	106	102	95	101	92	98	98	103	98	107	114	100	130	93
Soltero															
Soltero	73	92	79	81	91	98	98	95	77	87	82	82	68	119	83
Soltero	83	82	85	81	94	71	92	80	95	85	101	108	123	103	78
Soltero															
Soltero															
Soltero	103	71	73	79	75	104	98	87	71	71	77	98	90	100	73
Soltero	111	96	103	96	98	87	92	71	92	71	94	90	85	106	83
Soltero	73	82	80	68	71	87	90	107	77	65	101	80	77	94	98
Soltero	90	71	96	75	91	109	85	85	71	65	78	73	75	106	78
Soltero	94	96	106	96	123	98									

a) Técnico en Agrimensura e Ingeniería en Administración de Tierras

Carrera	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Administración de Tierras	71	65	79	77	90	68	78	65	75	71	71	77	79	75	82
Administración de Tierras	97	101	113	101	115	110	98	109	96	82	88	94	90	113	109
Administración de Tierras	126	102	106	112	88	128	92	126	116	110	78	95	88	124	98
Administración de Tierras	133	133	118	113	106	110	119	109	114	128	114	130	102	130	105
Administración de Tierras	112	90	88	79	119	89	89	78	96	87	103	94	100	113	82
Administración de Tierras															
Administración de Tierras	83	123	92	90	114	75	77	71	65	88	68	73	68	111	73
Administración de Tierras	88	106	113	94	114	79	80	105	98	65	91	113	71	111	95
Administración de Tierras	71	101	71	86	111	65	81	65	71	82	79	90	71	73	77
Administración de Tierras															
Administración de Tierras	73	73	77	65	91	65	65	65	78	65	78	71	75	84	65
Administración de Tierras	89	101	73	68	82	82	107	109	65	82	82	75	68	71	68
Administración de Tierras	120	106	98	113	115	85	110	104	100	95	103	121	85	117	105
Administración de Tierras	83	96	73	77	94	65	90	80	92	82	68	71	78	68	68
Administración de Tierras	100	79	78	86	96	110	91	91	78	81	95	77	68	89	78
Administración de Tierras	82	65	75	79	111	79	89	81	96	81	88	86	95	82	77
Administración de Tierras	77	79	77	88	98	65	65	65	84	65	87	79	81	68	78
Administración de Tierras	85	96	95	92	96	82	68	78	82	78	88	73	65	113	77
Administración de Tierras	77	92	75	75	73	79	95	85	73	87	91	71	81	82	71
Administración de Tierras	89	79	85	82	96	80	78	87	65	90	75	75	82	82	68
Administración de Tierras	79	90	71	95	96	86	110	101	82	104	75	83	85	92	73
Administración de Tierras	68	93	71	77	106	82	65	78	71	98	75	75	65	100	73
Administración de tierras	108	87	88	108	130	81	92	73	81	102	115	98	130	91	91
Administración de Tierras															
Administración de tierras	94	84	96	94	114	65	77	68	81	88	106	90	96	78	78
Administración de tierras	97	110	118	101	115	104	91	109	93	78	98	86	79	108	105
Administración de tierras															
Administración de tierras	111	87	90	100	104	109	95	102	113	106	106	130	111	103	128
Administración de tierras	92	90	113	101	101	71	89	75	73	65	75	80	73	108	97
Administración de tierras	109	83	88	92	111	86	128	101	126	108	95	103	90	113	105
Administración de tierras	112	87	102	79	115	96	89	78	81	80	91	90	100	130	93
Administración de tierras	126	102	103	112	118	115	98	102	81	115	91	133	90	91	128
Administración de tierras	97	79	95	98	115	96	81	75	93	81	68	71	65	108	86
Administración de tierras															
Administración de tierras	85	83	88	73	106	85	73	65	65	77	91	83	82	85	81
Administración de tierras															
Administración de tierras	85	90	85	79	106	92	114	123	87	95	82	83	102	100	89
Administración de tierras	68	68	73	68	68	86	110	104	84	71	65	73	85	89	78
Administración de tierras															
Administración de tierras															
Administración de tierras															
Administración de tierras	90	120	118	123	123	109	98	120	130	96	119	108	123	103	118
Administración de Tierras	108	73	103	94	98	100	111	92	88	79	91	92	99	115	109
Administración de Tierras	106	110	98	113	128	89	98	91	103	87	103	114	88	130	114
Administración de Tierras	106	87	78	105	119	96	91	109	103	90	111	110	110	104	93
Administración de Tierras	92	101	118	98	115	101	84	71	84	87	79	94	79	117	89
Administración de Tierras	106	106	113	98	101	101	91	78	91	80	85	83	90	123	81
Administración de Tierras	103	96	105	110	115	92	81	65	93	92	95	97	85	113	97
Administración de Tierras	120	133	118	105	130	133	119	121	126	111	79	117	130	130	123
Administración de Tierras	89	75	88	89	90	71	102	91	91	85	98	114	121	94	86
Administración de Tierras	75	93	92	89	101	89	71	84	65	77	82	90	73	100	82
Administración de Tierras	112	68	82	73	101	86	102	94	103	78	75	83	106	78	93
Administración de Tierras	90	92	88	81	91	93	71	77	71	75	78	86	71	82	73
Administración de Tierras	83	96	103	100	109	98	118	105	98	82	106	73	99	115	101
Administración de Tierras	71	75	75	79	119	73	98	98	84	78	107	80	121	79	73
Administración de Tierras	79	71	73	73	65	82	71	109	84	71	75	79	68	82	93
Administración de Tierras	92	68	102	105	115	96	119	91	78	95	91	77	121	108	82
Administración de tierras	71	93	0	68	65	71	65	81	73	65	65	71	65	65	73
Administración de tierras	92	75	92	95	106	107	98	101	100	68	91	86	97	123	89
Administración de tierras															
Administración de tierras	82	83	78	89	101	85	65	65	68	78	91	80	92	92	71
Administración de tierras	109	106	102	95	101	92	98	98	103	98	107	114	100	130	93

b) Gestión Ambiental Local

17/20

Carrera	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Gestión Ambiental Local	73	82	85	73	91	65	92	77	65	71	71	65	71	91	71
Gestión Ambiental Local	94	92	90	94	114	109	115	111	73	71	73	68	68	98	86
Gestión Ambiental Local	75	79	78	81	93	79	73	81	68	85	73	79	73	89	73
Gestión Ambiental Local	73	87	77	77	73	81	95	111	78	65	106	86	75	91	86
Gestión Ambiental Local	68	71	73	68	90	79	73	87	65	75	88	86	79	89	73
Gestión Ambiental Local	108	71	88	68	75	111	80	95	102	68	68	108	117	111	83
Gestión Ambiental Local	71	73	65	73	73	90	101	99	68	65	73	86	75	98	73
Gestión Ambiental Local															
Gestión Ambiental Local	73	71	80	81	91	68	80	107	84	65	78	71	71	91	86
Gestión Ambiental Local	88	111	118	123	118	109	122	115	102	99	115	108	68	124	118
Gestión Ambiental Local	100	65	88	95	106	97	65	78	91	68	71	77	71	108	77
Gestión Ambiental Local	77	79	100	103	94	75	85	77	102	88	91	86	77	98	91
Gestión Ambiental Local	75	101	109	92	101	114	130	121	84	68	98	79	78	130	82
Gestión Ambiental Local	90	73	110	83	73	87	75	80	109	71	65	86	79	119	91
Gestión Ambiental Local	114	65	92	75	109	117	98	115	81	71	71	90	68	115	91
Gestión Ambiental Local	88	73	100	81	88	111	90	92	71	65	78	73	75	111	73
Gestión Ambiental Local	116	100	110	116	130	123	111	92	109	102	130	104	117	124	106
Gestión Ambiental Local	79	68	92	81	75	84	85	95	77	79	94	86	104	98	71
Gestión Ambiental Local	100	65	77	113	86	101	107	104	73	75	118	103	102	108	89
Gestión Ambiental Local	73	71	65	81	91	81	95	92	78	71	87	90	77	88	78
Gestión Ambiental Local	68	65	73	89	78	85	91	91	87	71	95	83	92	75	82
Gestión Ambiental Local	73	71	68	88	83	65	111	99	92	71	78	68	75	73	68
Gestión Ambiental Local	79	82	96	68	73	100	71	85	73	82	78	79	71	124	71
Gestión Ambiental Local															
Gestión Ambiental Local	94	82	106	100	94	103	75	77	102	88	82	95	81	119	91
Gestión Ambiental Local	101	116	103	81	104	68	80	65	73	82	106	80	90	111	73
Gestión Ambiental Local	79	115	113	98	111	92	98	101	91	85	79	75	65	113	77
Gestión Ambiental Local															
Gestión Ambiental Local	111	92	92	96	91	111	107	126	65	79	106	90	75	106	91
Gestión Ambiental Local															
Gestión Ambiental Local	73	92	79	81	91	98	98	95	77	87	82	82	68	119	83
Gestión Ambiental Local	83	82	85	81	94	71	92	80	95	85	101	108	123	103	78
Gestión Ambiental Local															
Gestión Ambiental Local															
Gestión Ambiental Local	103	71	73	79	75	104	98	87	71	77	98	90	100	73	73
Gestión Ambiental Local	111	96	103	96	98	87	92	71	92	71	94	90	85	106	83
Gestión Ambiental Local	73	82	80	68	71	87	90	107	77	65	101	80	77	94	98
Gestión Ambiental Local	90	71	96	75	91	109	85	85	71	65	78	73	75	106	78
Gestión Ambiental Local	94	96	106	96	123	98	98	99	84	91	121	90	96	119	98
Gestión Ambiental Local															
Gestión Ambiental Local	109	65	95	82	96	97	114	98	87	80	82	93	95	108	118
Gestión Ambiental Local	71	93	95	95	101	86	71	87	65	75	82	90	68	104	86
Gestión Ambiental Local	89	101	105	95	111	104	128	115	93	85	111	75	95	123	101
Gestión Ambiental Local	85	65	95	113	115	90	119	101	78	95	85	79	121	94	93
Gestión Ambiental Local															
Gestión Ambiental Local	71	87	85	73	78	71	98	87	81	77	68	68	68	94	77
Gestión Ambiental Local	79	79	78	86	93	82	94	98	78	81	65	77	71	94	73
Gestión Ambiental Local	100	71	95	86	82	101	119	109	87	87	68	97	88	92	86

Jornada

a) Jornada matutina

Jornada	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Matutina	75	79	78	81	93	79	73	81	68	85	73	79	73	89	73
Matutina	71	73	65	73	73	90	101	99	68	65	73	86	75	98	73
Matutina	88	111	118	123	118	109	122	115	102	99	115	108	68	124	118
Matutina	100	65	88	95	106	97	65	78	91	68	71	77	71	108	77
Matutina	77	79	100	103	94	75	85	77	102	88	91	86	77	98	91
Matutina	90	73	110	83	73	87	75	80	109	71	65	86	79	119	91
Matutina	114	65	92	75	109	117	98	115	81	71	71	90	68	115	91
Matutina	88	73	100	81	88	111	90	92	71	65	78	73	75	111	73
Matutina	79	68	92	81	75	84	85	95	77	79	94	86	104	98	71
Matutina	100	65	77	113	86	101	107	104	73	75	118	103	102	108	89
Matutina	68	65	73	89	78	85	91	91	87	71	95	83	92	75	82
Matutina	73	71	68	88	83	65	111	99	92	71	78	68	75	73	68

b) Jornada Vespertina

Jornada	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Vespertina	71	65	79	77	90	68	78	65	75	71	71	77	79	75	82
Vespertina	97	101	113	101	115	110	98	109	96	82	88	94	90	113	109
Vespertina	126	102	106	112	88	128	92	126	116	110	78	95	88	124	98
Vespertina	133	133	118	113	106	110	119	109	114	128	114	130	102	130	105
Vespertina	112	90	88	79	119	89	89	78	96	87	103	94	100	113	82
Vespertina															
Vespertina	83	123	92	90	114	75	77	71	65	88	68	73	68	111	73

Jornada Mixta

18/20

Jornada	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Mixta	73	82	85	73	91	65	92	77	65	71	71	65	71	91	71
Mixta	94	92	90	94	114	109	115	111	73	71	73	68	68	98	86
Mixta	73	87	77	77	73	81	95	111	78	65	106	86	75	91	86
Mixta	68	71	73	68	90	79	73	87	65	75	88	86	79	89	73
Mixta	108	71	88	68	75	111	80	95	102	68	68	108	117	111	83
Mixta															
Mixta	73	71	80	81	91	68	80	107	84	65	78	71	71	91	86
Mixta	75	101	109	92	101	114	130	121	84	68	98	79	78	130	82
Mixta	116	100	110	116	130	123	111	92	109	102	130	104	117	124	106
Mixta	73	71	65	81	91	81	95	92	78	71	87	90	77	88	78
Mixta	79	82	96	68	73	100	71	85	73	82	78	79	71	124	71
Mixta															
Mixta	94	82	106	100	94	103	75	77	102	88	82	95	81	119	91
Mixta	101	116	103	81	104	68	80	65	73	82	106	80	90	111	73
Mixta	79	115	113	98	111	92	98	101	91	85	79	75	65	113	77
Mixta															
Mixta	111	92	92	96	91	111	107	126	65	79	106	90	75	106	91
Mixta	88	106	113	94	114	79	80	105	98	65	91	113	71	111	95
Mixta	71	101	71	86	111	65	81	65	71	82	79	90	71	73	77
Mixta															
Mixta	73	73	77	65	91	65	65	65	78	65	78	71	75	84	65
Mixta	89	101	73	68	82	82	107	109	65	82	82	75	68	71	68
Mixta	120	106	98	113	115	85	110	104	100	95	103	121	85	117	105
Mixta	83	96	73	77	94	65	90	80	92	82	68	71	78	68	68
Mixta	100	79	78	86	96	110	91	91	78	81	95	77	68	89	78
Mixta	82	65	75	79	111	79	89	81	96	81	88	86	95	82	77
Mixta	77	79	77	88	98	65	65	65	84	65	87	79	81	68	78
Mixta	85	96	95	92	96	82	68	78	82	78	88	73	65	113	77
Mixta	77	92	75	75	73	79	95	85	73	87	91	71	81	82	71
Mixta	89	79	85	82	96	80	78	87	65	90	75	75	82	82	68
Mixta	79	90	71	95	96	86	110	101	82	104	75	83	85	92	73
Mixta	68	93	71	77	106	82	65	78	71	98	75	75	65	100	73
Mixta	108	87	88	108	130	81	92	73	81	102	115	98	130	91	91
Mixta															
Mixta	94	84	96	94	114	65	77	68	81	88	106	90	96	78	78
Mixta	97	110	118	101	115	104	91	109	93	78	98	86	79	108	105
Mixta															
Mixta	111	87	90	100	104	109	95	102	113	106	106	130	111	103	128
Mixta	92	90	113	101	101	71	89	75	73	65	75	80	73	108	97
Mixta	109	83	88	92	111	86	128	101	126	108	95	103	90	113	105
Mixta	112	87	102	79	115	96	89	78	81	80	91	90	100	130	93
Mixta	126	102	103	112	118	115	98	102	81	115	91	133	90	91	128
Mixta	97	79	95	98	115	96	81	75	93	81	68	71	65	108	86
Mixta															
Mixta	85	83	88	73	106	85	73	65	65	77	91	83	82	85	81
Mixta															
Mixta	85	90	85	79	106	92	114	123	87	95	82	83	102	100	89
Mixta	68	68	73	68	68	86	110	104	84	71	65	73	85	89	78
Mixta															
Mixta															
Mixta															
Mixta	90	120	118	123	123	109	98	120	130	96	119	108	123	103	118
Mixta	108	73	103	94	98	100	111	92	88	79	91	92	99	115	109
Mixta	106	110	98	113	128	89	98	91	103	87	103	114	88	130	114
Mixta	106	87	78	105	119	96	91	109	103	90	111	110	110	104	93
Mixta	92	101	118	98	115	101	84	71	84	87	79	94	79	117	89
Mixta	106	106	113	98	101	101	91	78	91	80	85	83	90	123	81
Mixta	103	96	105	110	115	92	81	65	93	92	95	97	85	113	97
Mixta	120	133	118	105	130	133	119	121	126	111	79	117	130	130	123
Mixta	89	75	88	89	90	71	102	91	91	85	98	114	121	94	86
Mixta	75	93	92	89	101	89	71	84	65	77	82	90	73	100	82
Mixta	112	68	82	73	101	86	102	94	103	78	75	83	106	78	93
Mixta	90	92	88	81	91	93	71	77	71	75	78	86	71	82	73
Mixta	83	96	103	100	109	98	118	105	98	82	106	73	99	115	101
Mixta	71	75	75	79	119	73	98	98	84	78	107	80	121	79	73
Mixta	79	71	73	73	65	82	71	109	84	71	75	79	68	82	93
Mixta	92	68	102	105	115	96	119	91	78	95	91	77	121	108	82
Mixta	71	93	0	68	65	71	65	81	73	65	65	71	65	65	73
Mixta	92	75	92	95	106	107	98	101	100	68	91	86	97	123	89
Mixta															
Mixta	82	83	78	89	101	85	65	65	68	78	91	80	92	92	71
Mixta	109	106	102	95	101	92	98	98	103	98	107	114	100	130	93
Mixta															
Mixta	73	92	79	81	91	98	98	95	77	87	82	82	68	119	83
Mixta	83	82	85	81	94	71	92	80	95	85	101	108	123	103	78
Mixta															
Mixta															
Mixta	103	71	73	79	75	104	98	87	71	77	98	90	100	73	73
Mixta	111	96	103	96	98	87	92	71	92	71	94	90	85	106	83
Mixta	73	82	80	68	71	87	90	107	77	65	101	80	77	94	98
Mixta	90	71	96	75	91	109	85	85	71	65	78	73	75	106	78
Mixta	94	96	106	96	123	98	98	99	84	91	121	90	96	119	98
Mixta															
Mixta	109	65	95	82	96	97	114	98	87	80	82	93	95	108	118
Mixta	71	93	95	95	101	86	71	87	65	75	82	90	68	104	86
Mixta	89	101	105	95	111	104	128	115	93	85	111	75	95	123	101
Mixta	85	65	95	113	115	90	119	101	78	95	85	79	121	94	93
Mixta															
Mixta	71	87	85	73	78	71	98	87	81	77	68	68	68	94	77
Mixta	79	79	78	86	93	82	94	98	78	81	65	77	71	94	73
Mixta	100	71	95	86	82	101	119	109	87	87	68	97	88	92	86

Ciclo de estudio

19/20

a) Tercer ciclo

Semestre	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Tercero	73	82	85	73	91	65	92	77	65	71	71	65	71	91	71
Tercero	94	92	90	94	114	109	115	111	73	71	73	68	68	98	86
Tercero	75	79	78	81	93	79	73	81	68	85	73	79	73	89	73
Tercero	73	87	77	77	73	81	95	111	78	65	106	86	75	91	86
Tercero	68	71	73	68	90	79	73	87	65	75	88	86	79	89	73
Tercero	108	71	88	68	75	111	80	95	102	68	68	108	117	111	83
Tercero	71	73	65	73	73	90	101	99	68	65	73	86	75	98	73
Tercero															
Tercero	73	71	80	81	91	68	80	107	84	65	78	71	71	91	86
Tercero	88	111	118	123	118	109	122	115	102	99	115	108	68	124	118
Tercero	100	65	88	95	106	97	65	78	91	68	71	77	71	108	77
Tercero	77	79	100	103	94	75	85	77	102	88	91	86	77	98	91
Tercero	75	101	109	92	101	114	130	121	84	68	98	79	78	130	82
Tercero	90	73	110	83	73	87	75	80	109	71	65	86	79	119	91
Tercero	114	65	92	75	109	117	98	115	81	71	71	90	68	115	91
Tercero	88	73	100	81	88	111	90	92	71	65	78	73	75	111	73
Tercero															
Tercero	111	92	92	96	91	111	107	126	65	79	106	90	75	106	91
Tercero	88	106	113	94	114	79	80	105	98	65	91	113	71	111	95
Tercero	71	101	71	86	111	65	81	65	71	82	79	90	71	73	77
Tercero															
Tercero	73	73	77	65	91	65	65	65	78	65	78	71	75	84	65
Tercero	89	101	73	68	82	82	107	109	65	82	82	75	68	71	68
Tercero	120	106	98	113	115	85	110	104	100	95	103	121	85	117	105
Tercero	83	96	73	77	94	65	90	80	92	82	68	71	78	68	68
Tercero	100	79	78	86	96	110	91	91	78	81	95	77	68	89	78
Tercero	82	65	75	79	111	79	89	81	96	81	88	86	95	82	77
Tercero	77	79	77	88	98	65	65	65	84	65	87	79	81	68	78
Tercero	85	96	95	92	96	82	68	78	82	78	88	73	65	113	77
Tercero	77	92	75	75	73	79	95	85	73	87	91	71	81	82	71
Tercero	89	79	85	82	96	80	78	87	65	90	75	75	82	82	68
Tercero	79	90	71	95	96	86	110	101	82	104	75	83	85	92	73
Tercero	68	93	71	77	106	82	65	78	71	98	75	75	65	100	73
Tercero															
Tercero															
Tercero	103	71	73	79	75	104	98	87	71	77	98	90	100	73	73
Tercero	111	96	103	96	98	87	92	71	92	71	94	90	85	106	83
Tercero	73	82	80	68	71	87	90	107	77	65	101	80	77	94	98
Tercero	90	71	96	75	91	109	85	85	71	65	78	73	75	106	78
Tercero	94	96	106	96	123	98	98	99	84	91	121	90	96	119	98
Tercero															
Tercero	109	65	95	82	96	97	114	98	87	80	82	93	95	108	118
Tercero	71	93	95	95	101	86	71	87	65	75	82	90	68	104	86
Tercero	89	101	105	95	111	104	128	115	93	85	111	75	95	123	101
Tercero	85	65	95	113	115	90	119	101	78	95	85	79	121	94	93
Tercero															
Tercero	71	87	85	73	78	71	98	87	81	77	68	68	68	94	77
Tercero	79	79	78	86	93	82	94	98	78	81	65	77	71	94	73
Tercero	100	71	95	86	82	101	119	109	87	87	68	97	88	92	86

b) Quinto Ciclo

Semestre	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Quinto	97	101	113	101	115	110	98	109	96	82	88	94	90	113	109
Quinto	126	102	106	112	88	128	92	126	116	110	78	95	88	124	98
Quinto	133	133	118	113	106	110	119	109	114	128	114	130	102	130	105
Quinto	112	90	88	79	119	89	89	78	96	87	103	94	100	113	82
Quinto															
Quinto	83	123	92	90	114	75	77	71	65	88	68	73	68	111	73
Quinto	79	82	96	68	73	100	71	85	73	82	78	79	71	124	71
Quinto															
Quinto	94	82	106	100	94	103	75	77	102	88	82	95	81	119	91
Quinto	101	116	103	81	104	68	80	65	73	82	106	80	90	111	73
Quinto	79	115	113	98	111	92	98	101	91	85	79	75	65	113	77
Quinto	108	87	88	108	130	81	92	73	81	102	115	98	130	91	91
Quinto															
Quinto	94	84	96	94	114	65	77	68	81	88	106	90	96	78	78
Quinto	97	110	118	101	115	104	91	109	93	78	98	86	79	108	105
Quinto															
Quinto	111	87	90	100	104	109	95	102	113	106	106	130	111	103	128
Quinto	92	90	113	101	101	71	89	75	73	65	75	80	73	108	97
Quinto	109	83	88	92	111	86	128	101	126	108	95	103	90	113	105
Quinto	112	87	102	79	115	96	89	78	81	80	91	90	100	130	93
Quinto	126	102	103	112	118	115	98	102	81	115	91	133	90	91	128
Quinto	97	79	95	98	115	96	81	75	93	81	68	71	65	108	86
Quinto															
Quinto	85	83	88	73	106	85	73	65	65	77	91	83	82	85	81
Quinto															
Quinto	73	92	79	81	91	98	98	95	77	87	82	82	68	119	83
Quinto	83	82	85	81	94	71	92	80	95	85	101	108	123	103	78

c) Séptimo ciclo

20/20

Semestre	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Séptimo	71	65	79	77	90	68	78	65	75	71	71	77	79	75	82
Séptimo	116	100	110	116	130	123	111	92	109	102	130	104	117	124	106
Séptimo	79	68	92	81	75	84	85	95	77	79	94	86	104	98	71
Séptimo	100	65	77	113	86	101	107	104	73	75	118	103	102	108	89
Séptimo	73	71	65	81	91	81	95	92	78	71	87	90	77	88	78
Séptimo	68	65	73	89	78	85	91	91	87	71	95	83	92	75	82
Séptimo	73	71	68	88	83	65	111	99	92	71	78	68	75	73	68
Séptimo	108	73	103	94	98	100	111	92	88	79	91	92	99	115	109
Séptimo	106	110	98	113	128	89	98	91	103	87	103	114	88	130	114
Séptimo	106	87	78	105	119	96	91	109	103	90	111	110	110	104	93
Séptimo	92	101	118	98	115	101	84	71	84	87	79	94	79	117	89
Séptimo	106	106	113	98	101	101	91	78	91	80	85	83	90	123	81
Séptimo	103	96	105	110	115	92	81	65	93	92	95	97	85	113	97
Séptimo	120	133	118	105	130	133	119	121	126	111	79	117	130	130	123
Séptimo	89	75	88	89	90	71	102	91	91	85	98	114	121	94	86
Séptimo	75	93	92	89	101	89	71	84	65	77	82	90	73	100	82
Séptimo	112	68	82	73	101	86	102	94	103	78	75	83	106	78	93
Séptimo	90	92	88	81	91	93	71	77	71	75	78	86	71	82	73
Séptimo	83	96	103	100	109	98	118	105	98	82	106	73	99	115	101
Séptimo	71	75	75	79	119	73	98	98	84	78	107	80	121	79	73
Séptimo	79	71	73	73	65	82	71	109	84	71	75	79	68	82	93
Séptimo	92	68	102	105	115	96	119	91	78	95	91	77	121	108	82
Séptimo	71	93	0	68	65	71	65	81	73	65	65	71	65	65	73
Séptimo	92	75	92	95	106	107	98	101	100	68	91	86	97	123	89
Séptimo															
Séptimo	82	83	78	89	101	85	65	65	68	78	91	80	92	92	71
Séptimo	109	106	102	95	101	92	98	98	103	98	107	114	100	130	93
Séptimo															

d) Noveno ciclo

Semestre	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Noveno	85	90	85	79	106	92	114	123	87	95	82	83	102	100	89
Noveno	68	68	73	68	68	86	110	104	84	71	65	73	85	89	78
Noveno															
Noveno															
Noveno															
Noveno	90	120	118	123	123	109	98	120	130	96	119	108	123	103	118

APÉNDICE VI

1/5

Programa de Excel ICE Bar-On elaborado por Luis Bedregal Morello

LLENAR ICE	
Nombre:	
Sexo:	
Edad:	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	
31	
32	
33	
34	
35	
36	
37	
38	
39	
40	
41	
42	
43	
44	
45	
46	
47	
48	
49	
50	
51	
52	
53	
54	
55	
56	
57	
58	
59	
60	
61	
62	
63	
64	
65	
66	
67	
68	
69	
70	
71	
72	
73	
74	
75	
76	
77	
78	
79	
80	
81	
82	
83	
84	
85	
86	
87	
88	
89	
90	
91	
92	
93	
94	
95	
96	
97	
98	
99	
100	
101	
102	
103	
104	
105	
106	
107	
108	
109	
110	
111	
112	
113	
114	
115	
116	
117	
118	
119	
120	
121	
122	
123	
124	
125	
126	
127	
128	
129	
130	
131	
132	
133	

Nombre :

Rasgos de personalidad y comportamiento

Intensidad del rasgo	Bajo				Normal		Intenso			
	50	60	70	80	90	100	110	120	130	140
Conocimiento de sí mismo					X					
Seguridad						X				
Autoestima							X			
Autorealización						X				
Independencia								X		
Relaciones interpersonales						X				
Responsabilidad Social						X				
Empatía						X				
Solución de problemas				X						
Prueba de la realidad					X					
Flexibilidad								X		
Tolerancia a tensión					X					
Control de los impulsos						X				
Felicidad								X		
Optimismo						X				

Cocientes de Inteligencia Emocional

Intensidad del conjunto	Baja				Normal		Elevada			
	50	60	70	80	90	100	110	120	130	140
Intrapersonal							X			
Interpersonal						X				
Adaptabilidad						X				
Manejo presiones					X					
Animo general							X			

Indice general adaptación						X				
---------------------------	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

SINTESIS

DECISION		CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Hombres	16 - 20	11														
Hombres	21 - 30	12														
Hombres	31 - 40	13														
Hombres	41 a mas	14														
Mujeres	16-20	21														
Mujeres	21-30	22														
Mujeres	31-40	23														
Mujeres	41 a mas	24														
		CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP

	CM	SE	AE	AR	IN	RI	RS	EM	SP	PR	FL	TT	CI	FE	OP
Elección															
Publica	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

Puntaje Directo

IMP	IMN	CERA	CEER	CEAD	CEMT	CEAG	Total
65	65	0	0	0	0	0	0
65	65	0	0	0	0	0	0
65	65	0	0	0	0	0	0
65	65	0	0	0	0	0	0
65	65	0	0	0	0	0	0
65	65	0	0	0	0	0	0
65	65	0	0	0	0	0	0
65	65	0	0	0	0	0	0
IMP	IMN	CERA	CEER	CEAD	CEMT	CEAG	Total

IMP	IMN	CERA	CEER	CEAD	CEMT	CEAG	Total
60	60	60	60	60	60	60	60

Sexo	
10	H
10	Hombre
20	M
20	Mujer

Edad	
0	1
21	2
31	3
41	4
42	4
100	4

Total

TRABAJABLE:

TABULACION FINAL

1	0
2	0
3	0
4	0
5	0
6	0
7	0
8	0
9	0
10	0
11	0

67	0
68	0
69	0
70	0
71	0
72	0
73	0
74	0
75	0
76	0
77	0

45	0
46	0
47	0
48	0
49	0
50	0
51	0
52	0
53	0
54	0
55	0

111	0
112	0
113	0
114	0
115	0
116	0
117	0
118	0
119	0
120	0
121	0

12	0
13	0
14	0
15	0
16	0
17	0
18	0
19	0
20	0
21	0
22	0

78	0
79	0
80	0
81	0
82	0
83	0
84	0
85	0
86	0
87	0
88	0

56	0
57	0
58	0
59	0
60	0
61	0
62	0
63	0
64	0
65	0
66	0

122	0
123	0
124	0
125	0
126	0
127	0
128	0
129	0
130	0
131	0
132	0
133	0

23	0
24	0
25	0
26	0
27	0
28	0
29	0
30	0
31	0
32	0
33	0

89	0
90	0
91	0
92	0
93	0
94	0
95	0
96	0
97	0
98	0
99	0

34	0
35	0
36	0
37	0
38	0
39	0
40	0
41	0
42	0
43	0
44	0

100	0
101	0
102	0
103	0
104	0
105	0
106	0
107	0
108	0
109	0
110	0

CERA		
CM	Conocimiento emocional de sí mismo	
SE	Seguridad	
AE	Autoestima	
AR	Autorealización	
IN	Independencia	
Total CERA		0
CEER		
RI	Relaciones interpersonales	
RS	Responsabilidad social	
EM	Empatía	
Total CEER		
CEAD		
SP	Solución de problemas	
PR	Prueba de la realidad	
FL	Flexibilidad	
Total CEAD		0
CEMT		
TT	Tolerancia a la tensión	
CI	Control de los impulsos	
Total CEMT		
CEAG		
FE	Felicidad	
OP	Optimismo	
Total CEAG		0
IMP		
IMP	Impresión positiva	
IMN	Impresión negativa	
Total		
CE Total		