

**UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO”
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN**

UNIDAD DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



Propuesta de un programa de inteligencia emocional basado en la teoría de Goleman para optimizar el desempeño laboral en los docentes de educación secundaria de la institución educativa “San Lorenzo” del distrito de José Leonardo Ortiz, provincia de Chiclayo.

Presentada para optar el Grado Académico de Maestro (a) en Ciencias de la Educación, con Mención en Gerencia Educativa Estratégica

AUTOR (A)

Luis Alberto Deza Lopez

Luz Nelida Bustamante Sanchez

ASESOR

M.SC. Evert Fernández Vásquez

**LAMBAYEQUE – PERÚ
2018**

Propuesta de un programa de inteligencia emocional basado en la teoría de Goleman para optimizar el desempeño laboral en los docentes de educación secundaria de la institución educativa “San Lorenzo” del distrito de José Leonardo Ortiz, provincia de Chiclayo.

PRESENTADA POR:



Luis Alberto Deza Lopez
AUTOR



Luz Nelida Bustamante Sanchez
AUTORA



M.Sc. Evert Fernández Vásquez

ASESOR

APROBADO POR:



Dra. Yvonne Sebastiani Elías
PRESIDENTE DEL JURADO



M.Sc. Raquel Tello Flores
SECRETARIO DEL JURADO



M.Sc. Luis Pérez Cabrejos
VOCAL DEL JURADO



Nº 000111



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 9:00 horas del día 06 de MARZO del año dos mil DIECIOCHO, en la Sala de Sustentaciones de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo" de Lambayeque, se reunieron los miembros del jurado, designados mediante Resolución N° 208-2016-D-

FACHSE, de fecha 30/09/2016 conformado por:

Dra Yvonne de Fatima Sebastiani Elias

PRESIDENTE(A)

M. Sc. Raquel Tello Flores

SECRETARIO(A)

M. Sc. Luis Pérez Cordero

VOCAL

M. Sc. Evert Fernández Vázquez

ASESOR(A)



con la finalidad de evaluar la tesis titulada Propuesta de un Programa de Inteligencia Emocional basada en la teoría de Solomon para optimizar el desempeño laboral en los docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa "San Lorenzo" del Distrito de José Leonardo Ortiz, Provincia de Chiclayo

presentado por el(la) / los(las) tesista(s) Luis Alberto Deza López

Luz Nelida Bustamante Sánchez

sustentación que es autorizada mediante Resolución N° 408-2018-D-FACHSE de fecha 22/02/2018

El Presidente del jurado autorizó el inicio del acto académico; producido y concluido el acto de sustentación de tesis, de conformidad con el Reglamento de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Artículos 97°, 98°, 99°, 100°, 101°, 102°, y 103°; los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo una serie de preguntas y recomendaciones a los sustentante(s), quien es procedieron a dar respuesta a las interrogantes y observaciones; quien(es) obtuvo (obtuvieron) 72 puntos que equivale al calificativo de Bueno

En consecuencia el(la) / los(las) sustentante(s) queda(n) apto(s) para obtener el Grado Académico de

Maestros en Ciencias de la Educación con mención en
Educación Educativa Estratégica

En las 10:00 horas del mismo día, se da por concluido el acto académico, firmando la presente acta.

J. Sebastiani

PRESIDENTE

M. Tello

SECRETARIO

[Firma]

VOCAL

[Firma]

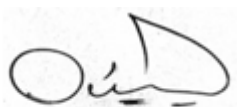
ASESOR

Observaciones: El asesor no estuvo presente

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

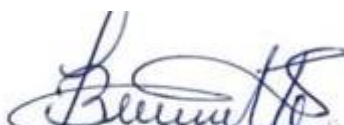
Yo, Luis Alberto Deza Lopez y Luz Nelida Bustamante Sánchez, investigador principal, y Evert Fernández Vásquez, asesor del trabajo de investigación **Propuesta de un programa de inteligencia emocional basado en la teoría de Goleman para optimizar el desempeño laboral en los docentes de educación secundaria de la institución educativa “San Lorenzo” del distrito de José Leonardo Ortiz, provincia de Chiclayo.** Declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiere lugar. Que puede conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, marzo del 2018



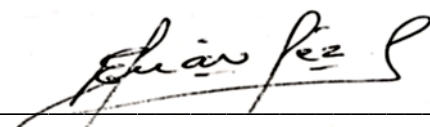
Luis Alberto Deza Lopez

Autor



Luz Nelida Bustamante Sanchez

Autora



M.SC. Evert Fernández Vásquez

Asesor

DEDICATORIA

A nuestra querida familia, esposo (a), hijos
y hermanos que, con su apoyo y
paciencia han contribuido al
logro de los objetivos propuestos.

A nuestros queridos profesores que son la
luz y guía en la formación de la
Carrera profesional

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por permitirnos culminar satisfactoriamente este trabajo de investigación

A la Universidad “Pedro Ruiz Gallo” y a su rector y fundador por darnos la oportunidad de realizarnos profesionalmente, a nuestros maestros, amigos y todas las personas que de una u otra manera, nos han ayudado desinteresadamente.

Agradecemos también al director, docentes de la I.E. “San Lorenzo” – Distrito de José Leonardo Ortiz; por permitirnos realizar el presente trabajo de investigación y otorgarnos las facilidades del caso.

Además, nuestro profundo agradecimiento al Mg.SC. **Evert Fernández Vásquez**, por su acertado asesoramiento, paciencia y apoyo constante durante todo el proceso de investigación.

INDICE

DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTO	6
RESUMEN	9
ABSTRAC	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I	13
DISEÑO TEÓRICO	13
1.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.2. TEORÍAS EPISTEMOLÓGICAS	20
1.2.1. Definiciones iniciales.	22
1.2.2. Antecedentes y fuentes.	24
1.3. DEFINICIÓN DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL	26
1.3.1. Identificación de las aptitudes emocionales.	27
1.3.2. Inteligencia emocional y la motivación	29
1.3.3. Parámetros básicos de la inteligencia emocional	32
1.3.4. Principios de la inteligencia emocional	33
1.4. CONCEPTO: DESEMPEÑO DOCENTE	36
1.4.1. Relación Docente – Alumno en las aulas de clase	38
1.4.2. Factores del desempeño docente	39
1.4.3. Concepto de la evaluación educativa.	40
1.5. LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA SOBRE LA CALIDAD DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES.	45
1.5.1. Importancia de la inteligencia emocional en las relaciones sociales.	45
1.5.2. Condiciones para un buen desarrollo emocional	47
1.6. LA EFECTIVIDAD PERSONAL, ORGANIZACIONAL Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL	50
1.7. LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL MUNDO LABORAL	54
1.7.1. Competencias personales desde el punto de vista de la inteligencia emocional ...	54
1.7.2. Implicaciones en la vida y la educación de la inteligencia emocional	55
1.7.3. La inteligencia Emocional en el trabajo	56
1.7.4. Las competencias Emocionales	57
1.8. LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LA COMPETITIVIDAD LABORAL	58
1.9. LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LAS AULAS	59
1.10. LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE	61
1.10.1. El profesor emocionalmente inteligente	61
1.10.2. La familia y la inteligencia emocional	62
1.10.3. Dimensiones de la inteligencia emocional y sus implicaciones educativas.	65
CAPITULO II: METODOS Y MATERIALES	68
2.1. MARCO METODOLÓGICO	68

2.1.1.	Hipótesis	68
2.1.2.	Variables	68
2.1.3.	Metodología	70
2.1.4.	Método de investigación	70
2.1.5.	Materiales, Técnicas e Instrumentos de recolección de datos Encuesta.....	70
CAPITULO III		74
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....		74
3.1.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	74
3.1.1.	MÉTODOS Y TÉCNICAS.	74
3.1.2.	INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE INVESTIGACIÓN.....	75
3.1.3.	UNIVERSO Y MUESTRA.....	75
3.1.4.	TRATAMIENTO DE DATOS.	76
3.1.5.	RESULTADOS.....	77
CAPITULO IV: CONCLUSIONES		155
CAPITULO V: RECOMENDACIONES.....		157
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		159
ANEXOS		161

RESUMEN

La presente tesis tiene la finalidad de proponer una “Propuesta de un programa de inteligencia emocional basado en la teoría de Goleman para optimizar el desempeño laboral en los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa “San Lorenzo” del distrito de José Leonardo Ortiz, provincia de Chiclayo.

El tema elegido fue motivo de investigación debido a que consideramos importante el desempeño profesional de los docentes para una excelente gestión educativa. Por ello el autoconocimiento profesional y la autorregulación tienen que empezar por el control emocional para este excelente desempeño deseado.

La investigación se planteó como objetivo general diseñar y proponer un programa de inteligencia emocional con la finalidad de optimizar el desempeño profesional del docente; así mismo se formuló la siguiente hipótesis. Si se propone el Programa de inteligencia emocional basado en la teoría de Goleman entonces optimizaría el desempeño laboral de los docentes. Por consiguiente que en su estructura abarcó desde el planteamiento del problema teniendo en cuenta los antecedentes sustentados por algunos autores en los diferentes ámbitos internacional, nacional y local, Marco teórico referida a la Inteligencia emocional según la teoría sustentada por David Goleman, Metodología, Resultados, Conclusiones y Recomendaciones, terminando con las Fuentes de información y Anexos correspondientes, dándole de esta forma integridad al presente trabajo de investigación. Con el trabajo de campo, realizado durante el año 2014, se determinó que la aplicación de la metodología de la investigación científica, fue aplicada desde el planteamiento, el manejo de la información para el desarrollo del parte teórico conceptual; así como también los objetivos, hipótesis y todos los otros aspectos vinculados al estudio; para finalmente, llevar a cabo la discusión de los resultados para llegar a las conclusiones, recomendaciones y otros aportes de la tesis.

Como resultado de esta tesis debemos concluir que nuestro aporte servirá como base y consulta para el apoyo a los docentes y profesionales en general, pues estamos seguros de que están siempre en búsqueda de nuevos conocimientos para su mejora continua.

ABSTRAC

This thesis aims to propose a "Proposal for an emotional intelligence program based on the theory of Goleman to optimize job performance in secondary school teachers of the Educational Institution" San Lorenzo "of the district of José Leonardo Ortiz, province of Chiclayo.

The chosen theme was a reason for investigation because we consider important the professional performance of teachers for an excellent educational management. Therefore, professional self-knowledge and self-regulation have to start with emotional control for this excellent desired performance.

The research was proposed as a general objective to design and propose an emotional intelligence program with the purpose of improving the professional performance of the teacher; likewise, the following hypothesis was formulated. If the emotional intelligence program based on Goleman's theory is proposed, it would improve the teachers' work performance. Therefore, in its structure it covered from the approach of the Problem taking into account the background supported by some authors in the different international, national and local spheres, Theoretical Framework referred to Emotional Intelligence according to the theory supported by David Goleman, Methodology, Results, Conclusions and Recommendations, ending with the corresponding Information Sources and Annexes, thus giving integrity to the present research work. With the fieldwork, carried out during 2014, it was determined that the application of the methodology of scientific research was applied from the approach, the management of information for the development of the conceptual theoretical part; as well as the objectives, hypothesis and all other aspects related to the study; to finally, carry out the discussion of the results to arrive at the conclusions, recommendations and other contributions of the Thesis.

As a result of this thesis, we must conclude that our contribution will serve as a basis and consultation for the support of teachers and professionals in general, because we are sure that they are always in search of new knowledge for their continuous improvement

INTRODUCCIÓN

El presente informe de investigación denominado “Propuesta de un programa de inteligencia emocional basada en la teoría de Goleman para optimizar el desempeño laboral de los docentes de educación secundaria de la Institución educativa “San Lorenzo” distrito de José Leonardo Ortiz, provincia de Chiclayo” se encuentra estructurado en tres capítulos, los mismos que se describen a continuación.

Capítulo I. La investigación se orienta a estudiar y analizar un problema donde intervienen la relación de dos variables que son muy importantes en el proceso educativo, en las relaciones humanas y laborales donde el docente cumple un rol preponderante para el logro de los fines y objetivos de la Institución Educativa.

Nos permite tener nuevos conocimientos acerca de la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, las emociones determinan cómo respondemos, nos comunicamos, nos comportamos y funcionamos en el trabajo; por tanto, estas emociones que en conjunto constituyen la inteligencia emocional, deben ser tomadas en cuenta en nuestro diario vivir personal y social, especialmente en el sistema educativo para obtener el máximo provecho en la buena marcha de las Instituciones Educativas.

Capítulo II, abarca todo lo referente al marco teórico es decir trata aspectos conceptuales, posiciones teóricas, componentes, clases, medios socioculturales, orígenes aplicaciones y beneficios respecto a las inteligencias emocionales.

Capítulo III, trata sobre el marco metodológico y se define el tipo y diseño de investigación, se operativizan las variables y se describen las técnicas e instrumentos de recolección de la información, así mismo comprende los resultados obtenidos en la investigación,

Todos estos resultados que obtengamos serán muy importantes para optimizar nuestro estado de equilibrio emocional del docente. Por los motivos expuestos consideramos que esta investigación es pertinente y trascendente pues el

manejo de la inteligencia emocional nos permitirá dirigir y equilibrar las emociones, la forma cómo responden, se comunican, se comportan y funcionan en el trabajo laboral.

Finalmente se presenta las conclusiones y recomendaciones arribadas por el investigador al término del proceso, las mismas que sirven para tener una mayor visión y comprensión del impacto y del propio proceso de la propuesta de programa de inteligencia emocional en los docentes de las instituciones educativas ubicadas en zonas con características demográficas y socioeconómicas similares a las de esta población, concluyendo con las referencias bibliográficas es decir un listado de las principales fuentes de consulta tanto de libros como de internet y los anexos, constituidos por documentación gráfica y textual, valiosa para la investigación, que corrobora o sirve de orientación y sustento a la propia propuesta.

De esta manera el presente trabajo de investigación es, en suma, una contribución al desarrollo integral y a la realización personal de los docentes de la Institución Educativa “San Lorenzo” del distrito de José Leonardo Ortiz, provincia de Chiclayo, departamento de Lambayeque. A quienes debemos mucho respeto y consideración.

He allí el propósito de la Investigación que aquí se presenta al relacionar la parte emocional del ser humano y el desempeño laboral a través de una Propuesta de Programa de Inteligencia emocional dirigida a los docentes.

CAPÍTULO I

DISEÑO TEÓRICO

1.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Como parte de la realización del estudio, se llevó a cabo la auscultación de investigaciones a nivel de las Escuelas de Posgrado, encontrándose que a nivel de la Facultad de Ciencias de la educación, se ubica el trabajo de investigación presentado por: **ORUE (2009)** con el título de **“Niveles de inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes.”** el cual concluyó en que la relación entre la variable de inteligencia emocional con respecto al desempeño del docente, es directamente proporcional en todos los casos, ya que las áreas críticas como es el área de relaciones humanas, posee un nivel bajo de inteligencia emocional, a diferencia de las áreas que tienen un buen desempeño como es el área de pedagógica, la cual su nivel de inteligencia emocional es considerablemente mayor. Por tanto, el trabajo de investigación que ha tratado sobre la inteligencia emocional y desempeño profesional, han tratado sobre diferentes realidades, las mismas que no tienen relación alguna con el tema que se está investigando; por consiguiente, este trabajo reúne las condiciones temáticas y metodológicas suficientes, para ser considerada como ejecutable. Al respecto cabe tomar especial interés que en las áreas donde existe mayor instrucción se evidenció mayor nivel de inteligencia emocional dándose evidentemente resultados diversos de acuerdo los niveles de preparación.

Grajales (1999) en su tesis de investigación **“El nivel de inteligencia emocional de los maestros de secundaria en la ciudad de Monterrey, Nuevo León (México),** con el fin conocer y compararlos con los resultados obtenidos de otras investigaciones similares en otros lugares. La población se integró por los docentes en este nivel de enseñanza y la participación fue de manera voluntaria. El instrumento utilizado para medir la inteligencia emocional fue el The Balanced Emotional Empathy Scale (BEES) con 30 ítems incluidos y el The Affiliative Tendency Scale (MAAF) con 26 ítems, ambos creados por Albert Mehrabian. Los resultados mostraron que los maestros se encontraron por encima del rango promedio propuesto por Mehrabian en cuanto a su tendencia a Afiliación, ligeramente menor en el

caso de los hombres. Por otra parte, el grado de empatía emocional obtenido fue mayor que la tendencia afiliativa, el 30% de los maestros mostró un nivel que iba de moderadamente alta a extremadamente alta. Se descubrió que los estudiantes de las escuelas secundarias urbanas de Monterrey que fueron analizadas, están bajo la influencia de maestros con tendencias de afiliación muy positivas de acuerdo a lo establecido por Mehrabian. En la empatía emocional las maestras mostraron niveles menores que los hombres, lo cual apoya el concepto que se tiene del carácter fuerte de las mujeres en el norte del país a diferencia en otras regiones. Los estudiantes reciben un tratamiento empático por parte de las maestras que el descubierto en otras regiones.

Considerando a alumnos de administración de empresas, **Porras (2001)** investigó el nivel de inteligencia emocional en una población de 126 estudiantes, de los cuales 74 pertenecen a una institución educativa técnica de estrato social medio alto y el resto a una institución educativa universitaria de estrato social medio bajo. Se tomó como base el Inventario de Cociente Emocional de **Barón** el cual incluye 133 ítems cortos con cinco respuestas posibles. La investigación pretendía indagar la existencia de diferencias en la inteligencia emocional de estudiantes universitarios con diferente estrato social. Los resultados indicaron que no hay diferencia significativa en el nivel de cociente emocional en ambos grupos. El nivel promedio del cociente emocional de los estudiantes en ambas instituciones se encuentra en el promedio; así como las escalas intrapersonales e interpersonales, escala de adaptabilidad y la escala de ánimo que fueron evaluadas. Un dato interesante debido a la carrera que estudian y el futuro que les espera en su profesión, es que en la escala de manejo de tensión, los alumnos se ubicaron por debajo de la media; alcanzando el nivel bajo dentro del instrumento y repitieron estos resultados en las áreas de prueba de realidad, control de impulsos y autoestima. El hecho de estar en diferentes instituciones por un ser técnico y otra universitaria y pertenecer a diferentes estratos económicos, no se relaciona con su inteligencia emocional.

Con base en la Escala TMMS24 versión castellano, **Rodríguez, Sánchez Miranda, Valdivia y Padilla (2005)** se dieron a la tarea de conocer el perfil de inteligencia emocional en estudiantes universitarios. La población de esta investigación se enfocó en estudiantes de la licenciatura en psicología en dos universidades del área metropolitana de Monterrey. La muestra fue de 208 estudiantes, de los cuales el 81%, esto es 168, fueron mujeres. Se analizaron áreas de percepción, comprensión y regulación de las emociones. Los resultados indicaron que el factor de percepción: el 31.3% se ubicó en el nivel bajo, el 53.8% en el nivel promedio y el 14.9% en el nivel alto; lo cual nos indica que es considerable el número de estudiantes que se dan cuenta qué emociones están sintiendo en cualquier momento. Sin embargo, también se debe notar un buen número en aquellos que tienen un nivel bajo para percibirlos. En el factor comprensión: el 23.6% se ubicó en el nivel bajo, el 54.3% en el nivel promedio y el 22.1% en el nivel alto. Estos datos señalan que el nivel promedio es predominante y existe similitud en los otros dos niveles en cuanto a la forma en cómo comprenden sus emociones. Por último, el factor regulación: el 21.6% se ubicó en el nivel bajo, el 48.1% en el nivel promedio y el 30.3% en el nivel alto. Lo destacable aquí es que el nivel alto fue mayor y existe más control sobre las emociones. Analizando los tres factores de la inteligencia emocional, se obtuvo que el 75% de los estudiantes se ubicaron en rangos medios y altos en comprensión y regulación. Lo cual indica un nivel adecuado de inteligencia emocional.

En la década de los sesenta **Mischel** (citado en Goleman, 1997) realizó una investigación sobre las emociones; ésta se realizó en un jardín de infantes del campus de la Universidad de Stanford con la población de los niños estudiantes en ese nivel. La prueba consistía en analizar la vida de estos infantes hasta concluir su secundaria. La prueba consistía en ofrecer a los niños bombones; podían recibir un bombón de forma inmediata o recibir dos bombones si esperaban un lapso de veinte minutos. Los resultados señalaron que quienes habían soportado la espera, en el período de su adolescencia se mostraron más competentes en el ambiente social, personalmente más eficaces, seguros de sí mismos y capaces de enfrentar problemas a lo largo de su vida. Sin embargo, la tercera parte del grupo,

quienes habían preferido no esperar, compartían rasgos psicológicos conflictivos y durante la etapa de adolescencia tuvieron una mayor inclinación a permanecer solos, se mostraron indecisos, perturbados por los problemas, tenían una autoestima baja y hasta adoptaban actitudes agresivas y de resentimiento.

Vaillant (citado en Cortese, 2006) un reconocido psiquiatra de la Universidad de Harvard, analizó el comportamiento de noventa y cinco jóvenes de esa institución por un lapso de 35 años desde su educación universitaria hasta su edad mediana. Considerando su nivel de coeficiente intelectual, él encontró que los alumnos más destacados en el terreno profesional no fueron aquellos con coeficiente intelectual más alto, a través de este estudio se pudo constatar que el coeficiente intelectual (CI) no es predictor del éxito que puedan tener una persona profesionalmente hablando así como en ninguna otra esfera de su vida personal; sin embargo debido a las exigencias de la capacidad intelectual que dicha universidad requiere y predominante en los jóvenes objeto del estudio, **Vaillant** quiso analizar a hombres con un nivel de CI de normal a bajo en esa misma ciudad. La muestra incluía a cuatrocientos cincuenta hombres de clase media; él descubrió que aquellos que habían tenido una tasa de empleo más estable, no eran aquellos con el CI más alto, sino quienes desde su juventud demostraron tener aptitudes para la resolución de problemas prácticos y de relación. La investigación describe la importancia de las habilidades prácticas y sociales para alcanzar el éxito profesional y personal tanto en los niveles altos como bajos.

Epstein y Gschwandtner (citados en Epstein, 2006) realizaron una investigación en la cual compararon a cincuenta hombres exitosos en su vida personal y profesional con doscientos ejecutivos de marketing y ventas ubicados en el nivel de ejecutivos promedio, consideraron cada uno de los factores que habían desembocado en el éxito respectivo obtenido por esta población. En todas las mediciones efectuadas por estos investigadores, los individuos catalogados como súper exitosos obtuvieron puntajes mayores. Lo interesante en esta investigación radica en que los integrantes del primer grupo contaban con una alta capacidad en el manejo de las relaciones

sociales y la percepción de las emociones y necesidades. Algunos aspectos equiparables en los grupos consistían en la preferencia por la cooperación laboral amistosa y un gran énfasis en la vida familiar; sin embargo, el grupo de los superéxitos ejercían una mayor influencia y podían captar la lealtad de la gente con mayor facilidad, dedicaban mayor tiempo a su familia que los ejecutivos promedio y se sentían más satisfechos en su vida matrimonial, sexual, familiar y social; además de contar con un nivel emocional y físico mayor, tenían un mejor manejo del estrés, se angustiaban menos y regulaban sus estados de ánimo.

Candela, Sarria y Ramos, (1999). Han desarrollado una investigación sobre la relación entre inteligencia emocional (IE) y género.

Según ellos, en el ámbito directivo, disponer de habilidades emocionales permite lograr la eficacia grupal, por medio de la comunicación y la coordinación del equipo de trabajo y así alcanzar la eficacia de la organización. El individuo con IE en el ámbito corporativo o laboral, es aquella persona que capta con mayor rapidez, profundidad y facilidad que otras, los conflictos que surgen y que necesitan una solución.

Araujo y Guerra. (2007). Realizaron una investigación en el Instituto Universitario de Tecnología del Estado Trujillo – Venezuela y en la Universidad Rafael Bellosillo Chacín – Venezuela.

La investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral del Nivel Directivo, en las Instituciones de Educación Superior Públicas del estado Trujillo, el estudio se encontró sustentado teóricamente por Goleman (1995, 1996, 2000), Chiavenato (2002), Robbins (2004) y Benavides (2002). Se realizó dentro del paradigma positivista, tipo descriptivo, cuantitativo correlacional, observacional, diseño no experimental transeccional, correlacional – causal. La población es finita, se restringió a los individuos con responsabilidad gerencial y jerarquía de supervisores. Se diseñaron dos instrumentos, tipo

escala Likert para determinar la relación entre variables. Se demostró la existencia de una relación alta y positiva entre las variables estudiadas.

Ernest H. O' Boyle Jr., Ronald H. Humphrey., Jeffrey M. Pollack., Thomas H. Hawver., Paul A. Story. (2010).

Realizaron una investigación en la Virginia Commonwealth University, que determina a la inteligencia emocional para predecir el rendimiento en el trabajo. El estudio se realizó en la Escuela de Negocios de la Virginia Commonwealth University. Se describió una visión enormemente exhaustiva de la IE, acumulando una enorme colección de estudios que relacionan la IE con la inteligencia, la personalidad y el rendimiento laboral. Esto determinó ser una fuente de inspiración para estudiosos.

Los autores del estudio resumen toda la investigación publicada en el campo de la inteligencia emocional y utilizan las últimas técnicas de análisis estadístico, para examinar la acumulación de datos y controlar el sesgo de publicación. El estudio explora los tres importantes procedimientos en las pruebas de inteligencia emocional y descubrieron que predice de forma muy fiable el rendimiento en el trabajo, basado en datos empíricos.

Rojas, (1998) y Estraña (1999), en interesantes investigaciones, reportan numerosos criterios de variados autores para tipificar la eficiencia del desempeño docente. Es así como se pueden resumir en conjunto variados indicadores para evaluar la gestión del profesorado: **1) comprender la conducta humana; 2) estar bien informado y generar la enseñanza; 3) tener espíritu creativo; 4) Un plan metodológico la enseñanza cualitativa**, es decir, que refleje la profundidad del conocimiento y esté basada sobre la prueba empírica de la investigación; **5) motivar el aprendizaje de los estudiantes** mediante la utilización de enfoques de enseñanza y aprendizaje imaginativos y creativos mediante el desarrollo de contenidos que sean significativos y atiendan a las necesidades de los alumnos; **6) fluidez verbal; 7) cualidades morales y personales** (paciencia y espíritu).

El Maestro, el profesor, el educador, ya no debe ser un simple expositor de temas, el docente está obligado a ser la persona que va a orientar al alumnado en el aprendizaje, no sólo desde el punto de vista del conocimiento y de las informaciones, sino también de los hábitos, aspiraciones preferencias, actitudes e ideales del grupo que regenta. El educador no debe olvidarse nunca de su rol, su labor debe ser la continuidad en la que se realizay en el hogar, ya que se hace necesario el cultivo de la convivencia y la paciencia, así como el amor a la profesión para poder dar calidad a la enseñanza. Nos parece muy importante el maestro, éste no puede enfrentarse al alumnado, aunque sean niños, adolescentes o adultos, vestidosa la moda, con un maquillaje excesivo, comiendo o fumando. Es mal visto un educador que se exprese con vocabulario inadecuado y que en lugar de ocupar su cátedra, se siente sobre el escritorio, creyendo con estos modales, ganarse la popularidad del estudiantado.

Según Frías (2011) USM – LIMA en su tesis **“efectos de la inteligencia emocional en el desempeño profesional del auditor”**, concluye:

El Autoconocimiento adquirido si influye en el conocimiento del trabajo que realizan los docentes por lo que podemos afirmar que la consecución de los objetivos y metas de manera más eficaz pues muchos docentes no tienen conocimiento de esta capacidad personal que pueden desarrollar. Por esto se debe Implementar una guía sobre la influencia del buen nivel de autoconocimiento en el trabajo que realizan los docentes.

La autorregulación si influye en la responsabilidad que poseen los docentes pues el control de los sentimientos y emociones y su eficaz regulación permite tener una conciencia más clara que permitirá tomar las decisiones con mayor conciencia optimizando el resultado del trabajo del docente.

La motivación sin influye en el trabajo en equipo de los docentes pues el buen nivel de motivación permitirá a tener una visión más amplia de los diversos temas de trabajo, mayor capacidad de comprensión y tolerancia con otras opiniones.

Dra. Reyes según su tesis “Inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje, en la facultad de agropecuaria y nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán

El estudio realizado a través de las capacidades emocionales percibidas por los docentes encuestados tales como la autoconciencia, autocontrol, motivación, la empatía y las relaciones interpersonales; del mismo modo en el desempeño docente se evaluó las capacidades didácticas, la personalidad, motivación, orientación y su apreciación en el desempeño docente, concluye que: La inteligencia emocional es la capacidad humana de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales de uno mismo y de los demás, las personas emocionalmente inteligentes son capaces de extrapolar sus habilidades de percepción, comprensión y manejos a las emociones de los demás; en el mundo laboral no sólo se nos juzga la formación profesional o experiencia, sino también por el modo en que relacionamos con los demás, En conclusión la relación entre el nivel del desarrollo de la inteligencia emocional y desempeño docente en la enseñanza aprendizaje a nivel de las Instituciones educativas ; se necesita impulsar más el desarrollo de las habilidades emocionales respecto al autoconocimiento, la empatía y las relaciones interpersonales, las emociones determinan cómo respondemos, nos comunicamos, nos comportamos y funcionamos en el trabajo; por tanto estas emociones que en conjunto constituyen la inteligencia emocional, debenser tomadas en cuenta en nuestro diario vivir personal y social, especialmente en las aulas de clases para obtener el máximo provecho en el logro de los aprendizajes.

1.2. TEORÍAS EPISTEMOLÓGICAS

Desde la aparición en 1995 de “La Inteligencia Emocional. Por qué es más importante que el cociente intelectual”, el primer bestseller de D. Goleman al tema se le ha dedicado numerosos libros, artículos, investigaciones y amplia atención por especialistas del “management contemporáneo”. Una búsqueda en internet, sólo de materiales en español, ofrece más de 20 mil referencias; en inglés, pasan de ochenta mil. Muchas de

las referencias en internet incluyen ofertas de cursos, programas de entrenamientos, además de artículos, informaciones de eventos, entre otras actividades, lo cual demuestra el interés y el “mercado” que ha generado tema, muchos círculos profesionales. También hay portales especializados que contienen materiales interesantes.

Como sucede con muchos de los nuevos enfoques gerenciales, los componentes de la inteligencia emocional, separadamente, no son nada nuevos. Se trata de temas que desde hace años son objeto de estudio e inclusive de programas de capacitación, tanto de directivos como de profesionales. Lo novedoso es su integración en un sistema coherente de actitudes y comportamientos que numerosas investigaciones evidencian que pueden proporcionar resultados exitosos en el desempeño individual, en las relaciones interpersonales, en el trabajo de dirección y en diferentes esferas de la vida.

En este material se presenta un resumen de los aspectos que el autor ha considerado de mayor interés, para el tratamiento del tema con un enfoque gerencial. No pretende realizar aporte alguno a la profusa bibliografía existente sobre el tema. Su objetivo es eminentemente didáctico, poder contar con un material resumido que pueda ser utilizado en programas de capacitación de directivos y docentes.

Muchas de las ideas que se presentan han sido resumidas o tomadas textualmente de los materiales que han sido consultados. En algunos temas se han intercalado enfoques o técnicas que proponen especialistas del “management” que, aunque no se refieren a la inteligencia emocional, abordan aspectos de algunos de sus componentes. En este primer trabajo se tratan los conceptos y antecedentes que el autor ha seleccionado como introducción al tema. En trabajos posteriores se abordarán: la aplicación de la inteligencia emocional en lo que los especialistas denominan “la competencia personal” (autoconocimiento, autocontrol y auto motivación) y en “la competencia social” (empatía y habilidades sociales).

1.2.1. Definiciones iniciales.

Goleman, el autor más prolífico de libros sobre el tema, ha sido cauteloso en ofrecer una definición sobre lo que es la inteligencia emocional. El vino a presentar en el Apéndice 1 de su segundo libro de la siguiente forma:

“El término inteligencia emocional se refiere a la 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. Se trata de un término que engloba habilidades muy distintas, aunque complementarias a la inteligencia académica, la capacidad exclusivamente cognitiva medida por el cociente intelectual...”.

Weisinger es más directo, la presentó en la introducción de su libro, de la siguiente forma:

“La inteligencia emocional es, en pocas palabras, el uso inteligente de las emociones: de forma intencional, hacemos que nuestras emociones trabajen para nosotros, utilizándolas con el fin de que nos ayuden a guiar nuestro comportamiento y a pensar de manera que mejoren nuestros resultados”.

Coopers y Sawaf la definen más brevemente:

“Inteligencia emocional es la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones como fuente de energía humana, información, conexión e influencia...”.

En estas y cualesquiera otras definiciones sobre la inteligencia emocional, el centro radica en las *emociones*. Toda gira alrededor de cómo se identifican, cómo se controlan y cómo se utilizan de manera productiva, tanto en nuestro “interior”, es decir lo que podemos hacer con nuestras emociones, en nuestro comportamiento y en nuestras relaciones con los demás; así como lo que podemos hacer con las emociones de los demás, es decir, las que podemos identificar o generar en otros.

No hay ninguna duda de que las emociones juegan un papel significativo en nuestras vidas, pueden generar estímulos y energías poderosas para

alcanzar objetivos que nos proponemos; pero, también puede generarnos frustraciones profundas que inhiban nuestros pensamientos y acciones. En nuestras relaciones con los demás, pueden ser capaces de ayudarnos a transmitir entusiasmo y reclutar seguidores de nuestros proyectos; pero, también pueden generarnos conflictos y rechazos, si no sabemos controlarlas y manejarlas de manera adecuada, en forma “inteligente”.

Para responder a la pregunta **¿Qué es la emoción?**, Goleman acude al sentido más literal con que la define el diccionario Oxford: *“cualquier agitación y trastorno de la mente, el sentimiento, la pasión; cualquier estado mental vehemente o excitado”*. Pero, esto no es suficiente. Cuando se pretende identificar las emociones, para controlarlas y utilizarlas, hace falta un marco referencial más preciso, por eso se lamenta de que los investigadores continúan discutiendo acerca de qué emociones, exactamente, pueden considerarse primarias- el azul, el rojo y el amarillo de los sentimientos a partir de las cuales surgen todas las combinaciones- incluso si existen realmente esas emociones primarias. Algunos teóricos proponen familias básicas de emociones, aunque no hay coincidencia en cuáles son. Entre las propuestas de algunas familias básicas que cita Goleman están las siguientes:

- Ira: furia, resentimiento, cólera, indignación, aflicción, irritabilidad, hostilidad, entre otros.
- Tristeza: melancolía, pesimismo, pena, autocompasión, soledad, abatimiento, desesperación y, en casos patológicos, depresión grave.
- Temor: ansiedad, nerviosismo, preocupación, consternación, inquietud, cautela, incertidumbre, miedo, terror; en un nivel psicopatológico, fobia y pánico.
- Placer: felicidad, alegría, dicha, diversión, orgullo, gratificación, euforia, extravagancia, éxtasis y, en el extremo, manía.
- Amor: aceptación, simpatía, confianza, amabilidad, devoción, adoración.
- Sorpresa: conmoción, asombro, desconcierto.
- Disgusto: desdén, desprecio, menosprecio, aborrecimiento, aversión, disgusto, repulsión.

- Vergüenza: culpabilidad, molestia, disgusto, remordimiento, humillación, arrepentimiento.

Al igual que le puede suceder a cualquiera que lea esta lista, **Goleman** se siente insatisfecho con la misma porque “*no resuelve todas las preguntas que pudiéramos plantearnos*”. Entre los ejemplos de insatisfacciones que destaca están: ¿Qué podemos decir de combinaciones tales como los celos, una variante de la ira que también se mezcla con la tristeza y el temor?, ¿Qué podemos decir de las virtudes, como la esperanza y la fe, el coraje y la indulgencia, la certeza y la ecuanimidad? ¿O de algunos vicios clásicos, sentimientos como la duda, la complacencia, la indolencia y la apatía...o el aburrimiento? La conclusión a la que llega sobre esto es de que “...No existen respuestas claras: el debate científico acerca de cómo clasificar las emociones continúa.”)

1.2.2. Antecedentes y fuentes.

Aunque el “boom” del tema de la inteligencia emocional se produce en la segunda mitad de los años noventa del siglo XX, los principales autores del tema relatan antecedentes de décadas anteriores. **Goleman** menciona las investigaciones realizadas por su difunto amigo y profesor de la Universidad de Harvard, **David Mc Clelland** cuyas investigaciones en los años 50-60 condujeron a la formulación de su teoría de la motivación sobre “las tres necesidades: poder, logro y filiación”

Según Goleman, **Mc. Clelland** realizó hallazgos importantes en sus investigaciones, que publicó a inicios de los años setenta, que cambiaron radicalmente los enfoques que existían sobre los test de inteligencia como predictores del éxito laboral, profesional, o en una carrera directiva y cuestionó fuertemente la “...falsa pero extendida creencia de que el éxito depende exclusivamente de la capacidad intelectual...”. Entre los criterios que planteó **Mc Clelland** en aquellos años estaba que “... las aptitudes académicas tradicionales-como las calificaciones y los títulos- no nos permiten predecir adecuadamente el grado de desempeño laboral o el éxito en la vida.” En su lugar, Mc Clelland proponía que los rasgos que diferencian

a los trabajadores más sobresalientes de aquellos otros que simplemente hacen bien las cosas había que buscarlos en competencias tales como la empatía, la autodisciplina y la disciplina, por ejemplo.

Un artículo de **McClelland** publicado en 1973 propició la aparición de un sistema completamente nuevo para medir la excelencia, un sistema que se ocupa de evaluar las competencias que presenta una determinada persona en el trabajo concreto que está llevando a cabo. Desde esa nueva perspectiva, una “competencia” es un rasgo personal o un conjunto de hábitos que llevan a un desempeño laboral superior o más eficaz o, por decirlo de otro modo, una habilidad que aumenta el valor económico del esfuerzo que una persona realiza en el mundo laboral. [10]

Weisinger señala que el término “**inteligencia emocional**” lo acuñaron en 1990 dos psicólogos de las universidades de New Hampshire, John Mayer; y de Yale, Peter Salovey, que identificaron como los cuatro componentes y habilidades básicas de la inteligencia emocional las siguientes:

- 1- La capacidad de percibir, valorar y expresar emociones con precisión.
- 2- La capacidad de poder experimentar, o de generarlos a voluntad, determinados sentimientos, en la medida que faciliten el entendimiento de uno mismo o de otra persona.
- 3- La capacidad de comprender las emociones y el conocimiento que de ellas se deriva.
- 4- La capacidad de regular las emociones para fomentar un crecimiento emocional e intelectual.

Ryback plantea que los antecedentes de la inteligencia emocional se remontan a más de 60 años señalando que, después que Freud y Jung sacaran a la luz el funcionamiento interno de la mente, quedó en manos pioneros tales como **Carl Rogers, Maslow y Rollo May** la tarea de sacar a la *luz la importancia* de las emociones y la relevancia de la autenticidad, que es la capacidad de ser sinceros y francos en la expresión de las emociones. No obstante, coincide con **Weisinger** en que **Mayer y Salovey** fueron los que

acuñaron este término, pero que “*sólo* en la década actual encontró una validación en el centro de trabajo el concepto de inteligencia emocional, gracias a las investigaciones realizadas y al popular libro de Daniel Goleman *La Inteligencia Emocional*”.

Con independencia de los antecedentes y experiencias personales, científicas o profesionales, que relatan diferentes autores, parece evidente que dos factores han influido significativamente en el desarrollo que ha tenido el tratamiento de la inteligencia emocional en los últimos años, que son:

1ero. Los resultados de numerosas investigaciones sobre las prácticas y comportamientos que han proporcionado a muchas personas resultados más exitosos en diferentes esferas de la vida.

2do. Los hallazgos de investigaciones en la esfera de las neurociencias que han permitido identificar procesos fisiológicos que se generan por las emociones, cómo estos procesos inducen determinados comportamientos y cómo puede ser posible controlarlos y utilizarlos, si tomamos conciencia de los estados que se generan y aplicamos determinados enfoques, técnicas y formas de comportamiento.

En su primer libro, Goleman se lamenta de que “Para escribir este libro he tenido que esperar a que la cosecha científica fuera lo suficientemente abundante. Estas comprensiones tardan mucho en adquirirse, en gran medida, porque el lugar de los sentimientos en la vida mental ha quedado sorprendentemente descuidado por la investigación a lo largo de los años, convirtiéndose las emociones en un enorme continente inexplorado por la psicología científica”.

1.3. DEFINICIÓN DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.

La inteligencia emocional, es un término acuñado por dos psicólogos de la Universidad de Yale (**Peter Salovey y John Mayer**) y difundida mundialmente por el periodista y escritor Daniel Goleman; se refiere a la capacidad humana de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales en uno mismo y en los demás.

La inteligencia emocional nos permite manejar los sentimientos expresarlos adecuadamente y con efectividad, permitiendo que las personas trabajen sin roces en busca de una meta común.

La inteligencia emocional, es aprendida a medida que avanzamos por la vida y aprendemos de nuestras experiencias: nuestra aptitud, en ese sentido puede continuar creciendo. La gente mejora esta aptitud, a medida que adquiere destreza para manejar sus propias emociones e impulsos, se motiva y afina su habilidad empática y social, este crecimiento en la inteligencia emocional se designa madurez.

1.3.1. Identificación de las aptitudes emocionales.

Según **Goleman** (1998), el término emoción se refiere a un sentimiento y sus pensamientos característicos, a estados psicológicos y biológicos y a una variedad de tendencias a actuar. Existen cientos de emociones, junto con sus combinaciones, variables, mutaciones y matices. En efecto, existe en la emoción más sutilezas de las que podemos nombrar, decía el autor.

Goleman (1999) en su libro *La inteligencia emocional en la empresa* ha definido a la inteligencia emocional como la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y de manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones. En esta definición, Goleman ha considerado cinco aptitudes emocionales, clasificadas a su vez en dos grandes grupos:

Aptitudes personales o Intrapersonales. Son las que determinan el dominio de uno mismo. Comprenden las siguientes aptitudes: Autoconocimiento, Autorregulación y la Motivación.

- **Autoconocimiento.** Consiste en conocer los propios estados internos, preferencias, recursos e intuiciones, se enfoca en etiquetar los sentimientos mientras éstos ocurren. Este autoconocimiento comprende, a su vez, *tres* aptitudes emocionales:

Conciencia emocional: Reconocimiento de las propias emociones y sus efectos.

Autoevaluación precisa: Conocimiento de los propios recursos interiores, habilidades y límites.

Confianza en uno mismo: Certeza sobre el propio valer y facultades.

- **Autorregulación.** Se enfoca en manejar los propios estados internos, impulsos y recursos. Esta autorregulación está formada por **cinco** aptitudes emocionales:

Autodominio: Mantener bajo control las emociones y los impulsos perjudiciales.

Confiabilidad: Mantener normas de honestidad e integridad. **Escrupulosidad:** Aceptar la responsabilidad del desempeño personal. **Adaptabilidad:** Flexibilidad para reaccionar ante los cambios; y, **Innovación:** Estar abierto y bien dispuesto para las ideas y los enfoques novedosos y la nueva información.

- **Motivación.** Es la tendencia emocional que guía o facilita la obtención de las metas. La motivación se compone de **cuatro** aptitudes emocionales. Comprende:

Afán de triunfo: Afán orientador de mejorar o responder a una norma de excelencia.

Compromiso: Alinearse con los objetivos de un grupo u organización. **Iniciativa:** Disposición para aprovechar las oportunidades; y **Optimismo:** Tenacidad para buscar el objetivo, pese a los obstáculos y reveses.

Los cuatro pilares de la inteligencia emocional

El estudio de la inteligencia emocional nos permite salir del campo del análisis psicológico y las teorías filosóficas y ubicarnos en el terreno del conocimiento directo, el estudio y la aplicación.

- **Primer pilar,** conocimiento emocional, que crea un espacio de eficiencia personal y confianza, mediante: honestidad emocional, energía emocional, conciencia, retroinformación, intuición, responsabilidad y conexión.

□ **Segundo pilar**, aptitud emocional, forma la autenticidad del individuo, su credibilidad y flexibilidad, ampliando su círculo de confianza y capacidad de escuchar, manejar y sacar el mejor partido del descontento constructivo.

□ **Tercer pilar**, profundidad emocional, uno explora maneras de conformar su vida y trabajo con su potencial y propósito de respaldar esto con integridad, compromiso y responsabilidad.

□ **Cuarto pilar**, alquimia emocional, por el cual entendemos nuestro instinto creador y la capacidad de fluir con los problemas y presiones y de competir por el futuro construyendo capacidades de percibir soluciones ocultas y nuevas oportunidades.

En suma, cada uno aumenta su inteligencia emocional, cambia la forma de esta energía y esto cambia su experiencia de trabajo, la vida y las relaciones sociales.

1.3.2. Inteligencia emocional y la motivación.

Las emociones juegan un papel muy importante en nuestros estudios y nuestro aprendizaje, en todas las etapas de la vida -la escolar, la universitaria y la del aprendizaje permanente a que hoy nos obligan las responsabilidades profesionales y ejecutivas.

Los estados anímicos como la alegría, el entusiasmo o el coraje nos impulsan con la energía emocional adecuada para llevar adelante con eficiencia cualquier proceso de aprendizaje. Y estados anímicos como la tristeza, el miedo o la cólera perturban, obstaculizan o incluso pueden llegar a invalidar el proceso de aprendizaje.

Existen cuatro niveles en los que nuestros estados emocionales pueden afectar nuestro aprendizaje:

1.1.1.1. En una etapa inicial (predisposición, motivación, interés)

1.1.1.2. En una etapa intermedia (perseverancia, persistencia, regularidad de estudio)

1.1.1.3. En una etapa de obstáculos (manejo de, de las dificultades, de la frustración o de la adversidad)

1.1.1.4. En una etapa final (equilibrio emocional en el examen de nuestros conocimientos o en la aplicación de los mismos).

Podemos definir a la motivación como una orientación activa, persistente y selectiva que caracteriza el comportamiento; la motivación es a la vez fuente de actividad y de dirección de esa actividad. Añadamos que la actividad sustentada por una motivación tiene como finalidad el satisfacer una necesidad o, más generalmente, resolver un estado interior de tensión. En este sentido, sólo aprendemos lo que queremos aprender. Nadie nos puede obligar a aprender algo si no estamos motivados. Por supuesto, podemos estar motivados POSITIVAMENTE (para hacer algo que nos lleva a un premio, beneficio, gratificación) o NEGATIVAMENTE (para eludir un castigo, un perjuicio, un daño).

Motivación y motivo son términos estrechamente ligados. Estas palabras derivan del verbo latino *motere* que significa moverse, poner en movimiento estar listo para la acción. De la misma raíz proviene la palabra emoción. Desde un punto de vista psico-físico, la motivación es la capacidad para enviar energía en una dirección específica con un propósito específico. Esa energía es física, emocional e intelectual. En el contexto de la Inteligencia Emocional, significa usar nuestro sistema emocional para:

- ☐ Potenciar las emociones que favorecen el aprendizaje (alegría, entusiasmo, perseverancia), y
- ☐ Neutralizar los estados anímicos que obstaculizan el aprendizaje (depresión, tristeza, angustia, miedo, inseguridad, cólera).

Toda motivación parece constar de tres factores básicos:

1. El DESEO.
2. El PODER. Si alguien desea lo imposible, lo que sabe positivamente que es inalcanzable para él, no tendrá una verdadera motivación, intensa y sostenida.
3. El DEBER. No existe meta a la que uno pueda aspirar a llegar, sin hacer absolutamente nada. El secreto de la motivación estriba en que uno debe poner algo de sí mismo para lograr lo que desea. Puede tratarse de esfuerzo personal en un trabajo, en un estudio, etc.

Hay cuatro fuentes principales de motivación:

- ☐ Nosotros mismos (equilibrio emocional, pensamiento positivo, aplicación de buenas estrategias, seguimiento de rutinas razonables, etc.).

- Los amigos, la familia y los colegas, en realidad, nuestros soportes más relevantes.
- Un mentor emocional (real o ficticio).
- El propio entorno (aire, luz, sonido, objetos motivacionales).

En todos los órdenes de la vida la motivación, es la clave de cualquier logro y progreso.

Los efectos producidos por las emociones positivas y negativas en la motivación intrínseca y la motivación extrínseca de tareas.

A) Motivación intrínseca: La motivación intrínseca se puede definir como aquella que procede del propio sujeto, que está bajo su control y tiene capacidad para auto reforzarse. Se asume que cuando se disfruta ejecutando una tarea se induce una motivación intrínseca positiva. Es más, aquellas emociones positivas que no están directamente relacionadas con el contenido de la tarea también pueden ejercer una influencia positiva en la motivación intrínseca como por ejemplo la satisfacción de realizar con éxito una redacción.

Las emociones negativas pueden repercutir básicamente de dos formas en la motivación intrínseca. En primer lugar, emociones negativas como la ansiedad, la ira, la tristeza, etc., pueden ser incompatibles con emociones positivas por lo que pueden reducir el disfrute en la tarea. En segundo lugar, puede aparecer una motivación extrínseca negativa opuesta a la motivación extrínseca positiva que conduce a la no ejecución de la tarea (conducta de evitación) porque está vinculada con experiencias pasadas negativas. Por lo tanto, además de impedir la motivación intrínseca positiva, las emociones negativas también producen motivación intrínseca negativa. Una de las emociones negativas que conlleva a la no ejecución o evitación es el “aburrimiento” por lo que se presume que produce motivación (negativa) para evitar la realización de la tarea y a comprometerse, en su lugar, con otras tareas. También existen otras emociones, tales como ansiedad o ira, etc., que pueden producir motivación intrínseca de evitación, no solo porque se relacionen con los resultados, sino porque también se pueden generalizar a los contenidos de la tarea.

B) Motivación extrínseca: La motivación extrínseca se define, en contraposición de la intrínseca, como aquella que procede de fuera y que conduce a la ejecución de la tarea. Todas las clases de emociones relacionadas con resultados se asume que influyen en la motivación extrínseca de tareas. **Pekrun (1992)** distingue entre emociones prospectivas y retrospectivas ligadas a los resultados. Considera emociones prospectivas aquellas que están ligadas prospectivamente y de forma directa con los resultados de las tareas (notas, alabanzas de los padres, etc.) como por ejemplo la esperanza, las expectativas de disfrute, la ansiedad, etc. Así la esperanza y las expectativas de disfrute anticipatorio producirían motivación extrínseca positiva, es decir, motivación para ejecutar la tarea con la finalidad de obtener resultados positivos. En cambio, la desesperanza puede inducir a un estado de indefensión que comporta la reducción o total anulación de la motivación extrínseca, por no poder alcanzar resultados positivos o evitar los negativos. Se puede asumir que la motivación extrínseca positiva contribuye efectivamente (conjuntamente con la motivación intrínseca positiva) a la motivación total de la tarea.

Las emociones retrospectivas como la alegría por los resultados, decepción, orgullo, tristeza, vergüenza, ira, etc., funcionan fundamentalmente como evaluativas, como reacciones retrospectivas a la tarea y a sus resultados. Las emociones evaluativas pueden servir de base para desarrollar la motivación extrínseca en la ejecución de tareas académicas. Así, experiencias agradables asociadas a resultados positivos (una buena nota, alabanza de los padres, etc.) y sentirse orgulloso por ello, conduce a un incremento de la apreciación subjetiva de alcanzar ese tipo de resultados. Por otra parte, experimentar decepción o vergüenza conduce a alcanzar resultados negativos.

1.3.3. Parámetros básicos de la inteligencia emocional.

1. Autoconocimiento de las emociones

Denominada también autoevaluación, es clave para averiguar cómo hacemos nuestras evaluaciones, cómo somos actores y observadores. Lo que en la práctica necesitamos es incrementar nuestra autoevaluación con

algunas serias reflexiones y tener la valentía de explorar cómo reaccionamos ante las personas y los sucesos de la vida real.

2. Dirigir las emociones:

Las emociones no son buenas ni malas, lo que puede tener esta característica es nuestra respuesta. Los componentes de nuestras emociones serían: pensamientos o valoraciones cognitivas, cambios psicológicos o acciones basadas en la excitación nerviosa y nuestras tendencias manifestadas en el comportamiento.

Para tener un buen manejo de la inteligencia emocional, necesitamos tomar el mando de nuestros pensamientos, dirigir oportunamente nuestras excitaciones y llegar a ser buenos solucionando problemas.

3. Automotivación:

La motivación implica usar nuestro sistema emocional para catalizar todo el sistema y mantenerlo en funcionamiento. Hay cuatro fuentes principales de motivación:

- ☐ Nosotros mismos (pensamiento positivo, visualización, respiración abdominal).
- ☐ Amigos, familias y colegas, realmente nuestro soporte más interesante. Un
- ☐ mentor emocional, real o ficticio.
- ☐ El propio entorno, objetos y seres motivadores.

1.3.4. Principios de la inteligencia emocional

Los principios de la inteligencia emocional son los siguientes:

- 1. Recepción.** - Cualquier cosa que incorporemos por cualquiera de nuestros sentidos.
- 2. Retención.** - Corresponde a la memoria, que incluye la retentiva (o capacidad de almacenar información) y el recuerdo, la capacidad de acceder a esa información almacenada.
- 3. Análisis.** - Función que incluye el reconocimiento de pautas y el procesamiento de la información.
- 4. Emisión.** - Cualquier forma de comunicación o acto creativo, incluso del pensamiento.

5.- Control. - Función requerida a la totalidad de las funciones mentales y físicas.

Estos cinco principios se refuerzan entre sí. Por ejemplo, es más fácil recibir datos si uno está interesado y motivado, y si el proceso de recepción es compatible con las funciones cerebrales. Tras haber recibido la información de manera eficiente, es más fácil retenerla y analizarla. A la inversa, una retención y un análisis eficientes incrementarían nuestra capacidad de recibir información.

De modo similar, el análisis que abarca una disposición compleja de las tareas de procesamiento de información, exige una capacidad para retener (recordar y asociar) aquello que se ha recibido. Es obvio que la calidad de análisis se verá afectada por nuestra capacidad para recibir y retener la información.

Estas tres funciones (recepción, retención y el análisis) convergen en la cuarta es decir la emisión o expresión ya sea mediante el mapa mental, el discurso, el gesto u otros recursos, de aquella que se ha recibido, retenido y analizado.

La quinta categoría la del control, se refiere a la actividad general del cerebro por la cual éste se constituye en "desertor" de todas nuestras funciones mentales y físicas, incluyendo la salud general, actitud las condiciones ambientales. Esta categoría es de particular importancia porque una mente y un cuerpo sanos son esenciales para que los otros cuatro funcionen – recibir, retener, analizar y emitir puedan operar en la plenitud de su potencial.

CONCLUSIONES

Daniel Goleman en su manual de arquitectos de vida: “Inteligencia Emocional”, pretende inducirnos a desarrollar a plenitud nuestras habilidades emocionales, porque las personas que manejan con destrezas esas habilidades emocionales, tienden a mayor proporción a ser eficaces en su vida y por lo tanto a sentirse satisfechas, por el hecho de manejar sus conductas mentales en beneficio propio; al contrario de aquellos individuos que no logran dominar su mundo emocional, perjudicando drásticamente el desarrollo de su vida, sea esta laboral, familiar o social.

- La inteligencia emocional consiste en controlar las emociones y saberla causa que genera los diferentes sentimientos como la ansiedad, la ira, la tristeza, entre otros, así como asumir las consecuencias de nuestras decisiones y actuaciones con la finalidad de buscar soluciones y mejorar de esta manera las relaciones sociales.

- El hombre, en toda su acepción, posee un conjunto de sentimientos que producen emociones expresadas de forma verbal o no, generados en milisegundos por su cerebro de forma inconsciente. La capacidad para manejar dichas emociones depende de cómo cada persona enfoca su **Inteligencia Emocional**, donde las relaciones inter e intrapersonales son esenciales para lograr el **autocontrol**, piedra angular del éxito en sus relaciones laborales, sociales, personales, entre otros.

- Los niños, desde muy temprana edad, comienzan a expresar señales de empatía con los demás, comprendiendo sus sentimientos y emociones, por lo que es fundamental que en la formación de sus padres y en la escuela los adultos los guíen para manejar dicha cualidad innata, enfocándose en el desarrollo de su **Inteligencia Emocional**, tomando en cuenta también la importancia que tiene enseñarles a canalizar el cúmulo de emociones negativas a los que se enfrentará durante su vida, pues de esta manera, se forjarán hombres y mujeres capaces de enfrentar sus sentimientos y los de los demás, abriendo así las puertas a una sociedad menos violenta y más preparada a escala personal.

- La depresión no es un problema que afecta solamente a las personas adultas, también los niños pueden padecerla por lo que es necesario atenderla y prevenirla; además está asociada a una serie de problemas emocionales que impiden el buen desarrollo de las relaciones sociales. La falta de motivación, el rendimiento escolar, la dificultad en la memoria para la atención y asimilación de información, ser rechazado e ignorado, son algunas de los aspectos presentes en los niños con depresión.

1.4. CONCEPTO: DESEMPEÑO DOCENTE.

El desempeño docente es el cumplimiento de sus actividades, funciones, y a la vez, teniendo un compromiso que va más allá del simple cumplimiento la innovación y la creatividad es indispensable en el docente.

El desempeño docente implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para su logro de desarrollo integral.

Hamachek, (1970) destaca que los maestros que tienen mayor capacidad para alentar la motivación y el aprendizaje de los alumnos parecen tener el más alto grado las siguientes características:

1. Disposición a la flexibilidad, al adoptar actitudes directivas, según lo reclame la situación.
2. Capacidad para percibir el mundo desde el punto de vista del alumno.
3. Capacidad para personalizar la enseñanza.
4. Disposición a experimentar, a ensayar cosas nuevas.
5. Habilidad para formular preguntas.
6. Conocimiento de la asignatura y temas afines.
7. Destreza para establecer procedimientos de exámenes.
8. Disposición a prestar colaboración concreta en el estudio.
9. Capacidad para reflejar una actitud comprensiva (gestos de sentimiento, comentarios positivos, sonrisas, etc.)
10. Enseñanza en estilo coloquial, natural y desenvuelto.

Lafourcade, (1974) demostró que los factores con mayor incidencia en la capacidad y desempeño docente son: **motivación:** (alentar a los alumnos a pensar por sí mismos, incrementar de manera permanente el interés por la asignatura, presentar a la clase que constituyan verdaderos estímulos, etc.) **Estructura:** (Presentaciones lógicamente ordenadas, actividades de clase planeadas en detalle, etc.)

Rojas, (1978) y Estraña (1980), en interesantes investigaciones, reportan numerosos criterios de variados autores para tipificar la eficiencia del desempeño docente. Es así como se pueden resumir en conjunto variados indicadores para evaluar la gestión del profesorado: **1) comprender la conducta humana; 2) estar bien informado y generar la enseñanza; 3) tener espíritu creativo; 4) Un plan metodológico la enseñanza cualitativa,** es decir, que refleje la profundidad del conocimiento y esté basada sobre la prueba empírica de la investigación; **5) motivar el aprendizaje de los estudiantes** mediante la utilización de enfoques de enseñanza y aprendizaje imaginativos y creativos mediante el desarrollo de contenidos que sean significativos y atiendan a las necesidades de los alumnos; **6) fluidez verbal; 7) cualidades morales y personales** (paciencia y espíritu).

El Maestro, el profesor, el educador, ya no debe ser un simple expositor de temas, el docente está obligado a ser la persona que va a orientar al alumnado en el aprendizaje, no sólo desde el punto de vista del conocimiento y de las informaciones, sino también de los hábitos, aspiraciones preferencias, actitudes e ideales del grupo que regenta. El educador no debe olvidarse nunca de su rol, su labor debe ser la continuidad en la que se realizay en el hogar, ya que se hace necesario el cultivo de la convivencia y la paciencia, así como el amor a la profesión para poder dar calidad a la enseñanza. Nos parece muy importante el maestro, éste no puede enfrentarse al alumnado, aunque sean niños, adolescentes o adultos, vestidosa la moda, con un maquillaje excesivo, comiendo o fumando. Es mal visto un educador que se exprese con vocabulario inadecuado y que, en lugar de ocupar su cátedra, se siente sobre el escritorio, creyendo con estos modales, ganarse la popularidad del estudiantado.

1.4.1. Relación Docente – Alumno en las aulas de clase

Los aprendizajes de los alumnos y alumnas en las aulas de clase dependen de la orientación y la calidad de las actividades y de su relación con el trabajo de los docentes, pues los roles que desempeñan cada uno de ellos influyen en los roles de los demás. Por ejemplo, cuando hacemos que, en el proceso de enseñanza y aprendizaje, los estudiantes aprendan un contenido ya elaborado, en la mayoría de los casos estamos generando en ellos una actitud pasiva; en cambio, si promovemos el desarrollo de aprendizaje significativo estamos incentivando su participación activa y creativa.

1.4.1.1. Autoritario

En este estilo las decisiones relacionadas con la dirección y control de todo el proceso de enseñanza y aprendizaje se concentran en las manos del docente, quien solamente enseña en principio que los estudiantes son iguales; entonces las alumnas y alumnos se limitan a aprender casi únicamente lo que reciben del docente. Es un estilo muy común en nuestras instituciones educativas.

En líneas generales, la forma de comunicación es vertical, en una sola dirección, y es evidente la tendencia hacia la pasividad y el memorismo. El objetivo clave es conseguir altos niveles en el conocimiento adquirido por los alumnos (contenido conceptual). La evaluación es Terminal y de resultados finales.

Los métodos y técnicas que mejor corresponden a este estilo son la exposición, la instrucción programada y la enseñanza personalizada.

1.4.1.2. Estilo Participativo o Democrático

En este estilo las decisiones relacionadas con la dirección y control del proceso de enseñanza y aprendizaje son compartidas con los estudiantes. El docente es visto más como un coordinador, orientador y animador de dicho proceso.

En términos generales, la importancia está centrada en los procesos y los resultados, más que en los contenidos informativos.

Los métodos y técnicas más utilizadas en el marco de este estilo son los seminarios, investigaciones, foros, talleres, el estudio y la investigación por equipos, las técnicas de trabajos en grupos.

1.4.1.3. Crear un Clima Favorable

Es importante estimular los avances de los estudiantes, elogiarlos cuando tienen éxito y acercarnos a su mundo para comprender mejor sus formas de actuar y fortalecer su autoestima.

Pero también es necesario mantener el respeto y la firmeza como principios de autoridad en cada aula. Ante un conflicto seamos prudentes y encontremos, luego, la oportunidad, para que los estudiantes involucrados reflexionen y reconozcan sus errores.

La comunicación es parte principal de las situaciones de aprendizaje. Los adolescentes y los jóvenes requieren de un clima de afecto, comprensión y tolerancia para desenvolverse. Ellos aprenden mejor cuando se sienten seguros y pueden expresarse libremente.

1.4.2. Factores del desempeño docente.

En esta investigación se define desempeño docente en el aula de clase, como el nivel de competencias que tiene el docente, según la evaluación que hacen los mismos docentes de los factores de desempeño que se estructuran el cuestionario de evaluación.

Los factores de desempeño docente en las aulas de clase son los siguientes:

- a) Didáctica.** Es el manejo de procedimientos, principios y técnicas que pone en práctica el docente para lograr los objetivos de la asignatura bajo su dirección y responsabilidad. Es la accesibilidad que posee el docente para dejarse entender, con una comunicación verbal y no verbal precisa, utilizando, además medios y materiales didácticos.
- b) Personalidad.** Hace referencia a los rasgos de personalidad del docente en íntima relación con valores y el comportamiento ético personal y profesional docente.
- c) Motivación.** Se refiere al fomento de expectativas y al impulso generador de participación en clase así como al reforzamiento y

retroalimentación a los alumnos con relación a los temas de cada asignatura. Es un proceso donde haciendo uso de preguntas o actividades se fomenta el interés de los estudiantes con el propósito de sensibilizar, crear interés y concentración en los objetivos y contenidos de la clase.

- d) Orientación.** Se refiere al comportamiento del docente en dirección del apoyo que debe brindar en términos de llevar a cabo un proceso de consultoría según las necesidades y requerimientos de los estudiantes. Orientar y asesorar es parte de la exigencia académica, así como el abordaje sobre problemas de personalidad, salud y otros conflictos que entorpezcan el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.
- e) Habilidad para la Enseñanza.** Se refiere a la satisfacción académica y valorativa de la habilidad del docente para la enseñanza. Es la peculiar manera de cómo el docente tiene competencias que permitan lograr el aprendizaje de los estudiantes a través de la orientación y facilitación sencilla, clara, coherente, sistemática de los contenidos de una signatura en el aula de clase y, como tal lograr calidad en el rendimiento y logro de resultados en el estudiante.

1.4.3. Concepto de la evaluación educativa.

Las evaluaciones en las diferentes instituciones educativas, tradicionalmente estaban centradas en los alumnos y eran impuestos por el profesor y así comprobar si los alumnos poseían conocimientos memorísticos. Lo que se quiere decir es que hoy en día la evaluación no sólo se centra en los alumnos sino también se evalúa el desempeño docente.

La evaluación es un proceso de reflexión crítica, reguladora, valorativa, continua y sistemática, orientada hacia los cambios de la conducta y rendimiento, en la medida que compraba la eficacia y posibilita el perfeccionamiento de la acción docente.

En el sistema educativo peruano la evaluación es un punto netamente conflictivo, es decir, no existe claridad en el concepto ni en su significado.

Hasta ahora la evaluación ha sido considerada como medición, como concepto profesional, como despido o como ascenso en la carrera docente;

en el contexto de la investigación la evaluación es considerada como el camino para asignar calificaciones y acreditar los conocimientos adquiridos, sin embargo, la evaluación es considerada como requisito básico para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y un componente esencial en los procesos de perfeccionamiento docente.

Desde la investigación realizada se reconoce a la evaluación como: un proceso de reflexión crítica, una actividad humana intencional donde el docente se compromete con la regla fundamental de sinceridad para enfrentar la realidad a partir de la verdad del objeto que se trate; un análisis valorativo que implica una comparación de la realidad con su deber de ser a fin de poder determinar su valor real y sus contradicciones; una actividad que proporciona los fundamentos de la realidad y proporciona los elementos para su coherencia interna entre la teoría y la práctica; una actividad que realizada con la participación de los sujetos que son objeto de la misma, colabora con su ordenamiento hacia su perfeccionamiento personal y profesional.

1.4.3.1. Evaluación del Desempeño Docente

La evaluación del desempeño docente es un proceso, formativo y sumativo a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser de desempeño docente.

La evaluación del desempeño cumple con un rol preponderante en el proceso educativo de nivel superior ya que el éxito o fracaso de la educación superior depende fundamentalmente de la calidad de desempeño de sus docentes en las aulas de clase. Sin docentes eficientes y eficaces no existirá el mejoramiento continuo del sistema educativo universitario.

Evaluar al docente en su rol dentro del aula de clase es una estrategia acertada para retroalimentar su forma de comportarse y mejorar su desempeño a futuro y como tal, sirve de base a la gestión y liderazgo de la institución universitaria para mejorar sus políticas y estrategias en el ámbito

académico, particularmente. La evaluación del desempeño docente nos brinda oportunidades para perfeccionar sus competencias en el proceso de enseñanza aprendizaje, de modo que el servicio educativo que reciben los alumnos sea de calidad, fomentando así un clima social de clase favorable a la aplicación y éxito de los planes y programas que pongan en práctica la dirección de las universidades para mejorar su nivel competitivo en la educación superior.

Según **Valdés, H. (2000)**, La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad

De la definición anterior se infiere que evaluar es proceder a conocer una realidad pasada, en su máxima extensión, destacando los conflictos en las condiciones y acciones realizadas, avanzando hipótesis de mejora y sobre todo a partir del conjunto de datos e informes más fundamentados, con la máxima intervención de los participantes, emitir un juicio sobre la amplitud, evolución y complejidad de la tarea.

Específicamente la evaluación integral del docente debe depender de sus características históricas, sociales y culturales de acuerdo al contexto donde se desenvuelve; se conocen sus necesidades, los factores que influyen en su perfil real, Las características del perfil ideal, las capacidades integral del ser humano, algunos rasgos personales que debe tener un docente.

Definir el propósito de la evaluación integral, los fines de la evaluación del desempeño profesional, las capacidades pedagógicas y la propuesta para evaluar al docente. Tener estándares de su desempeño profesional y un perfil ideal en contraste con el perfil real.

El perfil real es el conjunto de características o cualidades positivas, negativas o el cambio que muestra cada persona, que se manifiesta debido a una serie de influencias genéticas, familiares y sociales, que forman parte del ser humano.

En el nuevo enfoque pedagógico se habla sobre el perfil docente basado en competencias, trataremos de darle un enfoque integral y empezaremos por definir el término de perfil, el perfil profesional es asociado a una imagen de docencia deseable y contextualizada que se constituye en un referente para quienes optan por la profesión, para sus formadores y para quienes tienen la responsabilidad de tomar decisiones de política educativa. Y a su vez el término de competencia, se utiliza en este contexto en el sentido de la capacidad de hacer con saber y con conciencia sobre las consecuencias de ese hacer.

La competencia también es definida por Pinto Luisa (2000) como —la capacidad de las personas para actuar con eficiencia, eficacia y satisfacción sobre algún aspecto de la realidad personal, social, natural o simbólica.

En el proyecto de Propuesta Nueva Docencia en el Perú plantea la necesidad de contar con un perfil docente básico e integral, teniendo en cuenta las cuatro dimensiones siguientes:

1.4.3.2. Dimensión personal

Competencias:

1. Cultiva una sana autoestima a nivel personal y profesional.
2. Renueva su compromiso con la docencia a lo largo de la carrera.
3. Actúa asertivamente en los diferentes ámbitos de su intervención: Aula, escuela, comunidad.
4. Es coherente con un código de ética profesional.

Demandas y necesidades:

- Maestros profundamente motivados y con adecuada autoestima para asumir compromiso con el país desde la profesión.

- Recuperación de valores que dan sentido a la vida de las personas y del país.

1.4.3.3. Dimensión pedagógica

Competencias:

1. Comprende y maneja crítica y creativamente, el currículo básico de su nivel y especialidad.
2. Planifica y evalúa su trabajo.
3. Promueve, dirige y facilita procesos de aprendizaje significativos, incorporando elementos lúdicos y creativos.
4. Evalúa los procesos de aprendizaje, con fines de retroalimentación y de hacer reajustes en su desempeño profesional.

Demandas y Necesidades:

- Mejorar logros de aprendizajes de los alumnos.
- Desarrollar en los estudiantes las competencias que le permitan ubicarse en el contexto actual: aprender a aprender.

1.4.3.4 Dimensión Institucional

Competencias:

1. Participa con iniciativa y sentido crítico en la gestión de la I.E.
2. Incentiva vínculos con los padres de familia y la comunidad.

Demandas y Necesidades:

1. Fortalecer la escuela como unidad del sistema Educativo: autonomía y responsabilidad.
2. Hacer de la escuela un espacio de convivencia democrática y de aprendizaje ciudadano.

1.4.3.4.1. Dimensión social.

1. Alienta desde la institución Educativa compromisos con los procesos de desarrollo local y nacional.
2. Participa en procesos de concertación con diversas instituciones a favor de la educación.

Estas dimensiones que proponen Nueva Docencia en el Perú se podrán concretar, siempre y cuando haya una evaluación integral del docente

orientada a la mejora de su desempeño profesional, de lo contrario notendría ningún valor.

1.5. LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA SOBRE LA CALIDAD DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES.

Las personas emocionalmente inteligentes no sólo serán más hábiles para percibir, comprender y manejar sus propias emociones, sino también serán más capaces de extrapolar sus habilidades de percepción, comprensión y manejo a las emociones de los demás. Esta teoría proporciona un nuevo marco para investigar la adaptación social y emocional puesto que la inteligencia emocional jugaría un papel elemental en el establecimiento, mantenimiento y la calidad de las relaciones interpersonales. Los estudios realizados en esta línea parten de la base de que un alumno con alta inteligencia emocional es una persona más hábil en la percepción y comprensión de emociones ajenas y posee mejores habilidades de regulación. Las habilidades interpersonales son un componente de la vida social que nos ayuda a interactuar y obtener beneficios mutuos. Es decir, las habilidades sociales tienden a ser recíprocas, de tal manera que la persona que desarrolla y posee unas competencias sociales adecuadas con los demás es más probable que reciba una buena consideración y un buen trato por la otra parte.

1.5.1. Importancia de la inteligencia emocional en las relaciones sociales.

Los trabajos realizados en el área de la Inteligencia emocional pretendían dividir la inteligencia, reconocida por todos como aquella que nos permite desarrollarnos intelectualmente con eficacia en alguna tarea que implique habilidades intelectuales, de aquella inteligencia relacionada con el manejo de las emociones: autoestima, seguridad en sí mismo, sentido del humor, tolerancia al fracaso, entre otras, cuando ambas deben actuar en una persona de manera simultánea, aunque en algunos individuos se deja entrever una de ellas por sobre la otra, pero eso no significa que este individuo carece de las cualidades que nos distinguen como personas.

La inteligencia emocional, llevada al área social es modificable, educable y altamente necesaria para obtener puestos de trabajo, respeto de los demás,

pero por sobre todas las cosas, esta inteligencia interpersonal, es decir, la manera de cómo interactuamos con los otros nos producirá si es positiva, un equilibrio interior, si esta relación interpersonal es conflictiva, no existirá equilibrio emocional interno, lo que será causa de angustia, desasosiego, y a la larga afectará la salud manifestándose un sinnúmero de enfermedades psicosomáticas.

La verdad es que se puede modificar la forma en que el ser humano se relaciona con sus semejantes, somos seres sociales, éste es un fundamento básico, esencial, la clave está en encontrar la satisfacción personal y la fórmula para aceptar a los demás, para conducir situaciones de conflicto, para sobrellevar stress laboral, para hallar soluciones satisfactorias a problemas cotidianos, etc. La inteligencia social, tal como la clasifica **Gadner**, como inteligencia interpersonal, depende del manejo que nosotros tengamos con las situaciones a las cuales nos vemos enfrentados en sociedad.

Las destrezas sociales. Las destrezas sociales son la base para el desarrollo de las habilidades interpersonales. Están en el autocontrol, saber dominarse y en la empatía. Hay que partir de la idea del aprendizaje y desarrollo de los roles se da en la infancia, evidenciado en la plasticidad emocional de la imitación motriz de los niños, así como de saber reconocer e intuir las expresiones en los demás, que es de lo que trata La comunicación no verbal.

Cuando entendemos al otro, su manera de pensar, sus motivaciones y sus sentimientos podemos elegir el modo más adecuado de relacionarnos, fundamentalmente utilizando la comunicación. Hay que recordar que una misma cosa se puede decir de muchas maneras. Saber elegir la manera adecuada y el momento justo es la marca del gran comunicador. La capacidad de comunicarnos es la que nos permite organizar grupos, negociar y establecer conexiones personales e interpersonales.

Las personas que manejan la comunicación con efectividad se caracterizan por tres grandes pautas de comportamiento:

- Saben cuál es el objetivo que quieren conseguir.
- Son capaces de generar muchas respuestas posibles hasta encontrar la más adecuada
- Tienen la suficiente agudeza sensorial para notar las reacciones del otro.
- La capacidad de establecer objetivos es uno de los requisitos de la inteligencia intrapersonal, la agudeza sensorial implica la atención a los aspectos no verbales de la comunicación.

La empatía y la capacidad de manejar las relaciones interpersonales son cualidades imprescindibles en un aula, por eso no es de extrañar que la enseñanza sea una de las profesiones donde la inteligencia interpersonal se encuentra con más frecuencia

Comprende las siguientes sub-competencias:

- ✓ Influencia: idear efectivas tácticas de persuasión.
- ✓ Comunicación: saber escuchar abiertamente al resto y elaborar mensajes convincentes.
- ✓ Manejo de conflictos: saber negociar y resolver los desacuerdos que se presenten dentro del equipo de trabajo.
- ✓ Liderazgo: capacidad de inspirar y guiar a los individuos y al grupo en su conjunto.
- ✓ Catalizador del cambio: iniciador o administrador de las situaciones nuevas.
- ✓ Constructor de lazos: alimentar y reforzar las relaciones interpersonales dentro del grupo.
- ✓ Colaboración y cooperación: trabajar con otros para alcanzar metas compartidas.
- ✓ Capacidades de equipo: ser capaz de crear sinergia para la persecución de metas colectivas.

Es necesario que el maestro trate de identificar estas competencias generales de la Inteligencia Emocional, para así definir lineamientos estratégicos de trabajo en el aula.

1.5.2. Condiciones para un buen desarrollo emocional.

Los estudios de las emociones de los niños han revelado que su desarrollo se debe tanto a la maduración como al aprendizaje. La maduración y el

aprendizaje están entrelazados tan estrechamente en el desarrollo de las emociones que, algunas veces, es difícil determinar sus efectos.

Así tenemos:

- a) **Papel de la Maduración:** El desarrollo intelectual da como resultado la capacidad para percibir los significados no advertidos previamente y el que se preste atención a un estímulo durante más tiempo y la concentración de la tensión emocional en un objeto. El aumento de la imaginación, la comprensión y el incremento de la capacidad para recordar y anticipar las cosas, afectan también a las reacciones emocionales.

Así, los niños llegan a responder estímulos ante los que se mostraban indiferentes a una edad anterior. El desarrollo de las glándulas endocrinas, es esencial para la conducta emocional madura. El niño carece relativamente de productos endocrinos que sostienen parte de las respuestas fisiológicas a las tensiones. Las glándulas adrenales, que desempeñan un papel importante en las emociones, muestran una disminución marcada de tamaño, poco después del nacimiento. Cierta tiempo después, comienzan a crecer; lo hacen con rapidez hasta los cinco años, lentamente de los 5 a los 11 y con mayor rapidez en la pubertad hasta llegar a la juventud.

- b) **Papel del Aprendizaje:** Hay cinco tipos de aprendizaje que contribuyen al desarrollo de patrones emocionales durante la niñez.

Tipos de aprendizaje que contribuyen al desarrollo emocional.

1. **Aprendizaje por ensayo y error:** Incluye principalmente el aspecto de respuestas al patrón emocional. Los niños aprenden por medio de tanteos a expresar sus emociones en formas de conductas que les proporcionan la mayor satisfacción y abandonan las que les producen pocas o ninguna. Esta forma de aprendizaje se utiliza a comienzos de la infancia.
2. **Aprendizaje por Imitación:** Afecta tanto al aspecto del estímulo como al de la respuesta del patrón emocional. Observar las cosas que provocan ciertas emociones a otros; los niños reaccionan con emociones similares

y con métodos de expresiones similares a los de las personas observadas, que por lo general es su entorno familiar inmediato.

3. **Aprendizaje por Identificación:** Es similar al de imitación en que los niños copian las reacciones emocionales de personas y se sienten excitados por un estímulo similar que provoca la emoción en la persona imitada.
4. **Condicionamiento:** Significa aprendizaje por asociación. En el condicionamiento, los objetos y las situaciones que, al principio, no provocan reacciones emocionales, lo hacen más adelante, como resultado de la asociación.
5. **Adiestramiento o aprendizaje con orientación y supervisión:** Se limita al aspecto de respuesta del patrón emocional. Se les enseña a los niños el modo aprobado de respuesta, cuando se provoca una emoción dada. Mediante el adiestramiento, se estimula a los niños a que respondan a los estímulos que fomentan normalmente emociones agradables y se les disuade de toda respuesta emocional. Esto se realiza mediante el control del ambiente, siempre que sea posible.

Podemos decir entonces que tanto la maduración como el aprendizaje influyen en el desarrollo de las emociones; pero el aprendizaje es más importante, principalmente porque se puede controlar. También la maduración se puede controlar hasta cierto punto; pero sólo por medios que afectan a la salud física y por medio del control de las glándulas cuyas secreciones se ven estimuladas por las emociones.

El control sobre el patrón de aprendizaje es una medida tanto preventiva como positiva. Una vez que se aprende una respuesta emocional indeseable y se incluye en el patrón del niño, no sólo es probable que persista, sino que se haga también cada vez más difícil de modificar a medida que aumente su edad.

La aptitud emocional.

La aptitud emocional es un concepto que determina la posibilidad que tiene todo ser humano de crear y fomentar las cualidades, las habilidades y las características emocionales positivas.

Constituye uno de los pilares fundamentales de inteligencia emocional y, entre otros factores, se basa en la confianza.

Cuando una persona confía en sus emociones, en sus sentimientos y pensamientos se forja su propio destino. Cuando además transmite ese sentimiento de confianza en los demás y lo deposita en ellos se establecen relaciones que fomentan la creatividad y la cooperación, generándose valor añadido.

La aptitud emocional, además de confianza, también necesita una actitud que muestre la predisposición a participar en un diálogo, escuchando y aportando ideas. Si no se está de acuerdo en algo hay que colaborar demostrando ese desacuerdo, siendo habilidoso y evitando caer en disputas, enfrentamientos, ser parcial o defender intereses personales. El debate de ideas contrapuestas facilita el progreso, la creatividad, el diálogo constructivo.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que las circunstancias cambian por diferentes motivos y que nos pueden llevar a situaciones/relaciones favorables, desfavorables, planificadas, fortuitas. Cada individuo debe ser capaz de adaptarse a las circunstancias y ser flexible.

Muchas veces es necesario establecer unas líneas estratégicas que permitan fortalecer los diferentes aspectos que interactúan en las aptitudes emocionales como por ejemplo el autoconocimiento, el comportamiento interpersonal, la capacidad de tolerancia.

1.6. LA EFECTIVIDAD PERSONAL, ORGANIZACIONAL Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.

La inteligencia emocional comienza a reconocerse y revalorarse plenamente en las organizaciones empresariales.

Abraham H. Maslow (1908 - 1970) en su libro *Motivación y personalidad* (1954) explicó mediante una muy valiosa y original investigación un conjunto de rasgos de la personalidad auto desarrollada.

Las características de personalidad que pudo encontrar **Maslow**, explicadas ampliamente en su citado libro, son las siguientes:

1. Percepción más eficiente de la realidad y relaciones más cómodas con ella.
2. Aceptación de sí mismo, de otros, de la naturaleza.
3. Espontaneidad.
4. Enfoque del problema.
5. La cualidad de separación; la necesidad de soledad.
6. Autonomía, independencia de cultura y medio ambiente.
7. Novedad continuada de expresión.
8. La experiencia mística; el sentimiento oceánico.
9. Sentimientos hacia la humanidad de identificación, simpatía y afecto.10.-

Relaciones interpersonales

11. La estructura del carácter democrático.
12. Discriminación entre medios y fines.
13. Sentimiento filosófico de buen humor.
14. Creatividad.
15. Resistencia a la —enculturación

Carl R. Rogers (1902 - 1987), otro brillante psicólogo contemporáneo de Maslow, también ha planteado un conjunto de características psicológicas de la personalidad del hombre del mañana. Tales características, serían las siguientes:

1. Apertura interna y externa al cambio, a nuevas formas de vivir, de ver, de ser.
2. Deseo de autenticidad, rechazo de la hipocresía, la falsedad o el llevar una vida doble, secreta.
3. Cierta escepticismo hacia la ciencia y la tecnología, hacia lo que pretende la conquista y el control de la naturaleza y de las personas, a la vez que apoyo y colaboración con la ciencia y la tecnología que llevan a la autoconciencia y el autocontrol.
4. Deseo de armonía que evite dicotomía y busque la totalidad de la vida con el pensamiento, los sentimientos, las energías física y psíquica.
5. Deseo de intimidad, de nuevas formas de cercanía, de comunicación tanto intelectual como emotiva.

6. Persona en proceso. La persona del mañana está convencida de que la vida es dinámica, en cambio constante; vive este proceso de transformación y corre riesgos que le lleve a ser y crecer.
7. Capacidad de amar, deseoso de brindar ayuda a otros cuando realmente la requieren. La persona del mañana es gentil, sutil, aguda, no-moralista, no-juez y está preocupada por los demás
8. Contacto con la naturaleza. Esta persona es amante de la naturaleza y tiene una conciencia ecológica que le permitirá el placer de aliarse con la naturaleza en lugar de luchar o tratar de conquistarla.
9. Anti institucionalidad. Esta persona tiene antipatía por las estructuras inflexibles, altamente estructuradas o burocratizadas; piensa que la existencia de instituciones se justifica sólo si sirven a las personas y no a la inversa.
10. Autoridad interna. La persona del mañana tiene confianza en su propia experiencia y desconfianza de las autoridades externas impositivas; es libre para, de acuerdo con sus propios juicios morales, desobedecer las leyes que considera injustas.
11. Despego de bienes materiales. El dinero y el estatus social no son los objetivos de esta persona que valora más el ser que el tener.
12. Tendencia al desarrollo espiritual. La persona del mañana desea encontrar el significado y propósito de la vida, que va más allá de lo humano; examina los caminos por los que el hombre ha encontrado valores y fuerzas que le permiten trascender y vivir en paz interior.

Stephen R. Covey también ha definido, sustentándose en sus propios estudios y observaciones, las características distintivas de las personas y líderes centrados en principios. De acuerdo con Covey, las características de las personas centradas en principios, serían las siguientes:

1. Son más flexibles y espontáneas.
2. Sus relaciones con los demás son más fecundas y gratificantes.
3. Son más sinérgicas.
4. Aprenden continuamente.
5. Se vuelven más propensas a contribuir.
6. Obtienen resultados extraordinarios.

7. Desarrollan un saludable sistema inmunitario psicológico.
8. Fijan sus propios límites.
9. Llevan una vida más equilibrada.
10. Se sienten más confiadas y seguras.
11. Son más capaces de hacer coincidir lo que pregonan con lo que realizan.
12. Se concentran en su círculo de influencia.
13. Cultivan una rica vida interior.
14. Irradian energía positiva.
15. Disfrutan más de la vida.

Siguiendo a **Covey**, a reglón seguido también señalamos las características distintivas de los líderes centrados en principios. Tales características, serían las siguientes:

1. Aprenden continuamente.
2. Tienen vocación por servir.
3. Irradian energía positiva.
4. Creen en los demás.
5. Dirigen sus vidas de forma equilibrada.
6. Ven la vida como una aventura.
7. Son sinérgicos.
8. Se ejercitan para la auto renovación.

En nuestro medio, recientemente **David Fischman** ha publicado una estupenda obra: El camino del líder. Historias ancestrales y vivencias personales, en la cual señala diez pasos para recorrer el camino conducente hacia el liderazgo. Tales pasos, ilustrados con historias educativas y amenas, son los siguientes:

1. Autoestima.
2. Visión.
3. Creatividad.
4. Equilibrio.
5. Aprendizaje.
6. Comunicación efectiva.
7. Entrega poder (empowerment).

8. Trabajo en equipo.
9. Servicio.
10. Integridad.

Estas características de personalidad, planteadas por **Maslow, Rogers, Covey**, así como los diez pasos de **Fischman**, se relacionan en mayor o menor grado, con lo que hoy día se denomina inteligencia emocional. De tal manera que el desarrollo de estas características de personalidad no significará sino el desarrollo de la inteligencia emocional.

Finalmente, es muy necesario señalar la extraordinaria importancia que tiene la conducta ética o integridad moral en todos los ámbitos de actuación de la persona humana. La inteligencia emocional significa también, entre muchas otras cosas, la capacidad para expresar a plenitud la conducta ética, rica en valores humanos y esencia de nuestra propia humanidad.

1.7. LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL MUNDO LABORAL.

Dentro de la empresa se observa la necesidad de dos habilidades para tener éxito en las empresas: la formación de equipos y la capacidad de adaptarse a los cambios.

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

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

1.7.1. Competencias personales desde el punto de vista de la inteligencia emocional

- ☐ **Conciencia de uno mismo:** conciencia de nuestros propios estados internos, recursos e intuiciones.
- ☐ **Conciencia emocional:** reconocer las propias emociones y efectos **Valoración**
- ☐ **adecuada de uno mismo:** conocer las propias fortalezas y debilidades.

- ☐ **Confianza en uno mismo:** seguridad en la valoración que hacemos sobre nosotros mismos y sobre nuestras capacidades
- ☐ **Autorregulación:** control de nuestros estados, impulsos y recursos internos
- ☐ **Autocontrol:** capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos
- ☐ **Confiabilidad:** fidelidad al criterio de sinceridad e integridad **Integridad:**
- ☐ asumir la responsabilidad de nuestra actuación personal **Adaptabilidad:**
- ☐ flexibilidad para afrontar los cambios
- ☐ **Innovación:** sentirse cómodo y abierto ante las nuevas ideas, enfoques e información.
- ☐ **Motivación:** las tendencias emocionales que guían o facilitan el logro de nuestros objetivos.
- ☐ **Motivación de logro:** esforzarse por mejorar o satisfacer un determinado criterio de excelencia.
- ☐ **Compromiso:** cooperar en el logro de los objetivos de un grupo u organización.
- ☐ **Iniciativa:** prontitud para actuar cuando se presenta la ocasión.
- ☐ Optimismo y persistencia en la consecución de los objetivos a pesar de los obstáculos y los contratiempos.
- ☐ **Competencia social.** Determinan el modo en que nos relacionamos con los demás

1.7.2. Implicaciones en la vida y la educación de la inteligencia emocional.

La autoestima es la abstracción que la persona hace desarrollar acerca de sus atributos, capacidades, objetos y actividades que posee o persigue; esta abstracción es presentada por el símbolo mí, que consiste en la idea que la persona posee de sí misma. El auto concepto según Tamayo la concibe como un proceso psicológico cuyos contenidos y dinamismos son determinados socialmente y que le permiten comprender el conjunto de percepciones, sentimientos, auto atribuciones y juicios de valor referentes a uno mismo. Otras maneras para el control de las emociones son las siguientes:

- ✓ Lograr expresar con palabras lo que sentimos. verbalizar.

- ✓ Cuando logramos expresar en palabras lo que sentimos damos un gran paso hacia el gobierno de nuestros sentimientos.
- ✓ Pensar, leer y hablar sobre los sentimientos.
- ✓ Identificar nuestros defectos y valores dominantes.
- ✓ Actitud crítica hacia el origen de la preocupación o problema.
- ✓ Reflexionar sobre las causas que la originan.
- ✓ Evitar pensamientos negativos.
- ✓ Desahogo con quien nos pueda ayudar.
- ✓ Esforzarse en ver lo positivo de cualquier situación.
- ✓ Descansar.
- ✓ Pensar en los demás.
- ✓ Descargar el enfado casi nunca es positivo.
- ✓ Hay que aprender a buscar una salida a los enfados que no perjudique a los demás.

1.7.3. La inteligencia Emocional en el trabajo

El autor de la inteligencia Emocional **Daniel Goleman (1999)**, (citado por **Sánchez 2000**) determina que las condiciones intelectuales no son la única garantía de éxito en el ámbito profesional del trabajo, sino tan sólo un factor, que unido a las necesidades emocionales cubiertas del personal como equipo, desarrollará el desempeño y los resultados de todo líder y trabajador motivándolo emocionalmente a ser productivo.

Una vez que una persona pueda hacer bien su trabajo, se necesita. Primero que tenga sus útiles de trabajo y que sepa qué es lo que tiene que hacer. Segundo, que sepa cómo hacerlo. Tercero que sienta que lo que está haciendo tiene un valor significativo, que él está contribuyendo y que se le reconozca por ello afectivamente.

Hablaremos entonces de los 5 Poderes para el manejo de negocios en el 2000. "Dejemos de pensar en gente y comencemos a pensar en talento", recomienda **Rosabeth Moss Kanter**, quien en la Conferencia Internacional de la ASTD en Atlanta, Georgia, Estados Unidos, se convirtió en el centro de la atención al asegurar, en su conferencia, que para poder enfrentar con éxito una sociedad cambiante se requieren de cinco poderes, los cuales están asociados con nuestros dedos de la mano.

- 1. El Poder de la Voz:** Por muy buena que sea una idea, un método, un concepto, una teoría, éste no tiene vida si no es articulado. Los mejores pensamientos pueden morir por no ser compartidos. En cuanto a este poder, se resalta la habilidad para hablar varios idiomas y la de conversar activa y productivamente.
- 2. El Poder de la Imaginación:** Las empresas y las personas que generen conductas relacionadas con la imaginación serán capaces de creer en imposibles, visualizarlos, diseñarlos, crearlos y ponerlos en práctica en nuestras realidades. Las personas que con su imaginación vislumbren un presente y futuro diferente, más rápido, más efectivo, más rentable y más placentero, serán el desarrollo de su capacidad de liderazgo.
- 3. El Poder de la Retribución:** Es cuando las empresas desarrollan acciones sociales de retribución a las comunidades con las cuales interactúan. La razón es que el personal desarrolla un sentido de conexión con la gente que eleva el espíritu y motivación, aumentando la identificación con la empresa y la productividad.; un ejemplo son los aportes de IBM a la educación de varios países latinos y asiáticos.
- 4.-El Poder del Compromiso:** Respecto al compromiso de los trabajadores en la empresa, podemos decir que la lealtad es una ventaja competitiva para las personas y empresas que la poseen; el trabajador debe identificarse con la empresa y sus proyectos, la autonomía de acción, la libertad de compartir ideas y hacer cambios, además de la posibilidad de permitirle al empleado el adueñarse del proceso.
- 5.-El Poder de la Asociación:** La asociación entre personas o empresas nace con la finalidad de aprovechar y potenciar sus diferencias, aprovecharla creatividad de uno y el capital de otro, el talento de uno y la acción de otro, los contactos de uno y la fuerza de otro. El poder de la asociación es el poder de crear, desarrollar y mantener alianzas que permitan obtener resultados de manera más efectiva y productiva.

1.7.4. Las competencias Emocionales

Las competencias emocionales decisivas en el éxito de los líderes y sus empresas, fueron clasificadas en cuatro categorías, las cuales mencionaremos y comentaremos a continuación:

1. **Auto-conciencia:** La habilidad para reconocer y comprender los propios estados emocionales, sentimientos, rasgos, así como su efecto en las demás personas. Las competencias que se miden y desarrollan en esta categoría son: la auto-confianza, la capacidad para despertar estados emocionales alegres y llenos de buen humor.
2. **Auto-regulación:** La habilidad para controlar y redireccionar impulsos y estados emocionales negativos, unido a la capacidad para suspender juicios y pensar antes de actuar. Las competencias que se miden y desarrollan en esta categoría son: Auto-control, confiabilidad, conciencia, adaptabilidad, orientación a resultados e iniciativa.
3. **Empatía:** Las habilidades para sentir y palpar las necesidades de otros y de la propia organización o empresa, unida a la apertura para servir y cubrir las inquietudes de quienes le rodean. En esta categoría se miden y desarrollan: la empatía, la conciencia organizacional y la orientación al servicio.
4. **Socialización:** Engloba el dominio de estrategias y formas de relacionarse afectiva y efectivamente con las demás personas, creando redes de relaciones, construyendo climas agradables, abiertos y efectivos en sus conversaciones. Las competencias en esta categoría son: liderazgo, comunicación, gerencia del cambio, manejo de conflictos y la cooperación en equipo.

1.8. LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LA COMPETITIVIDAD LABORAL.

La competitividad de una persona, depende de su equilibrio intelectual- lingüístico, emocional y corporal.

Para ser competente en un trabajo se requiere practicar lo siguiente:

1. **Saludable:** Cuida su salud, se ejercita y alimenta adecuadamente para contar con la energía requerida en su trabajo intelectual, emocional y físico. Realiza un chequeo médico frecuente para prevenir y atender cualquier potencial afección. Está lleno de vitalidad y contagia energía.
2. **Sereno:** Gerencia las respuestas emocionales que generan sus sentimientos y estados de ánimo, es firme cuando ha de serlo, pero emplea auto – control, paciencia y tacto en su actuar. Disfruta de la tranquilidad y domina técnicas de auto – relajación.

3. **Sincero:** Actúa en sus conversaciones y acciones basado en la ética, honestidad y justicia. Es abierto para expresar sus puntos de vista, empleando su verdad asertiva y respetuosamente, con franqueza y firmeza, pero con consideración.
4. **Sencillo:** Se maneja en sus relaciones personales y profesionales con humildad y simplicidad, no deja de conocer su valor y sus logros, pero reconoce que puede aprender de todo ser humano y que sus éxitos se los debe a otras personas. Evita la pompa y los lujos excesivos, pues sabe darle el justo valor a lo material, dentro de un clima de abundancia y prosperidad.
5. **Simpático:** Es cortés, amable, educado en su hablar, evita los vicios comunicacionales del cinismo, sarcasmo, burla, humillación, discriminación, generalización y juicios sin sustentación. Busca ser asertivo, pero considerado y respetuoso del clima de sus conversaciones, fluyendo con buen humor, alegría y disfrute en su interacción humana.
6. **Servicial:** Emplea el poder de la retribución y del servicio para llegar dentro de las necesidades de otros, haciéndose cargo de las inquietudes de quienes le rodean en su familia, trabajo y vecindad. Sabe que a través del servicio logra una elevación espiritual que le beneficia en otros ámbitos de su vida, por lo que ve al servicio como algo honroso y valioso para su vida y la de los demás.
7. **Sinérgico:** Cooperar y crear climas de cooperación y ayuda mutua en sus equipos de trabajo, tanto en la familia, el gremio o la empresa. Se maneja así mismo como una parte clave de un equipo y no como una pieza indispensable. Esto le hace tomar consciencia de la importancia de la coordinación, el apoyo, la humildad para aprender, la visión común, la creatividad y la libertad para generar impecabilidad en las acciones que toman los diferentes equipos humanos a los que pertenece.

1.9. LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LAS AULAS.

Jonathan Cohen comienza la introducción de su libro *Inteligencia Emocional* en el Aula planteando al lector lo siguiente: cuándo su hijo crezca, ¿qué clase de persona quiere usted que sea?

Es evidente que cualquier padre respondería diciendo que quisiera que su hijo fuera buena persona, trabajador, responsable, con éxito social y laboral. Pues bien, la clave para conseguir esos objetivos pasa por educar emocionalmente al niño y al joven tanto en el aula como en la familia.

Según diversas investigaciones, los problemas del contexto educativo asociados a bajos niveles de inteligencia emocional serían cuatro:

1. Déficit en los niveles de bienestar y ajuste psicológico del alumnado
2. Disminución en la cantidad y calidad de las relaciones interpersonales
3. Descenso del rendimiento académico
4. Aparición de conductas disruptivas y consumo de sustancias adictivas. Estos problemas son extensibles a cualquier país desarrollado del mundo y actualmente se han agudizado en tal medida que los gobiernos educativos han considerado que la inteligencia emocional se convierta en una de las ocho competencias básicas a trabajar en el alumnado.

La escuela es formadora de personas inteligentemente emocionales, creativas y productivas; necesitamos desarrollar soluciones desde las aulas de clase hacia las necesidades de producción de nuestra gente, respetando nuestras raíces culturales y nuestra identidad, pero tolerando lo foráneo, adaptándonos en lo posible con rapidez a los cambios que se dan en la ciencia y la tecnología y por tanto en la sociedad.

Para lo cual, se debe replantear el currículo escolar o por lo menos el de aula en el que se brinde herramientas académicas básicas como el manejo efectivo del lenguaje, el trabajo empático y en equipo, la resolución de conflictos, la creatividad, el liderazgo emocional, el servicio productivo.

La educación de las emociones denominada "*Alfabetización Emocional*", pretende enseñar a los niños a modular su emocionalidad desarrollando su Inteligencia Emocional.

Los objetivos que se persiguen con la implantación de la Inteligencia Emocional en la escuela, serán los siguientes:

- ✓ Detectar casos de pobre desempeño en el área emocional.
- ✓ Conocer cuáles son las emociones y reconocerlas en los demás
- ✓ Clasificar sentimientos, estados de ánimo.
- ✓ Modular y gestionar la emocionalidad.
- ✓ Desarrollar la tolerancia a las frustraciones diarias.

- ✓ Prevenir el consumo de drogas y otras conductas de riesgo.
- ✓ Adoptar una actitud positiva ante la vida.
- ✓ Prevenir conflictos interpersonales
- ✓ Mejorar la calidad de vida escolar, familiar y comunitaria.

1.10. LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE.

Algunos docentes empiezan a creer firmemente que si se educa a los niños a comprender y expresar sus emociones, lo cognitivo mejorará notablemente.

Las organizaciones y los grupos tienen su propio clima emocional. En el contexto escolar, los educadores son los principales líderes emocionales de sus alumnos. (*La capacidad del profesor para captar, comprender y regular las emociones de su clase*). El Informe **Delors de la UNESCO**, propone considerar qué tiene en su globalidad la educación: la realización de la persona, que toda persona debe aprender a ser.

Nuestra concepción del mundo emocional ha cambiado. Hoy sabemos que los seres humanos somos una integración de relaciones entre las dimensiones corporales, mentales y emocionales. En esta última habita nuestro ser emocional, el cual nos vitaliza y moviliza todos los pensamientos.

Este Informe fundamenta la educación del siglo XXI en cuatro ejes básicos que denominan los cuatro pilares de la educación:

- ☐ Aprender a conocer
- ☐ Aprender a hacer Aprender
- ☐ a ser, Aprender a convivir.

Sabemos que gran parte del fracaso escolar de los alumnos no es atribuible a una falta de capacidad intelectual, sino a dificultades asociadas a experiencias emocionalmente negativas que se expresan en comportamientos problemáticos, conflictos interpersonales, etc.

1.10.1. El profesor emocionalmente inteligente

Las competencias afectivas y emocionales son imprescindibles en el desempeño docente. La práctica docente implica actividades como:

la estimulación afectiva y la expresión regulada de los sentimientos positivos y, más difícil aún, de las emociones negativas (como la ira, envidia, celos); la creación de ambientes (tareas escolares, dinámicas de trabajo en grupo) que desarrollen las capacidades socio-emocionales y la solución de conflictos interpersonales; la exposición a experiencias que puedan resolverse mediante estrategias emocionales; o la enseñanza de habilidades empáticas mostrando a los alumnos cómo prestar atención y saber escuchar y comprender los puntos de vista de los demás.

1.10.2. La familia y la inteligencia emocional

Los profesores educan en la escuela, pero el principal agente responsable de la educación emocional de los hijos es la familia

De esta forma, padres y profesores deben complementarse y, de forma conjunta, proporcionar oportunidades para mejorar el perfil emocional del alumno. Para ello, el primer paso que pueden dar es adoptar un perfil educativo democrático.

El estilo educativo democrático implica, por un lado, exigir el cumplimiento de las demandas acordes a la madurez de su hijo, pero a la vez incentivar la toma de decisiones, mostrar cariño y escuchar las opiniones del niño y conocer sus gustos y preferencias.

Por otro lado, las interacciones profesor-alumno son un espacio socio- emocional ideal para la educación emocional con actividades cotidianas como: contar problemas o intercambiar opiniones y consejos, la mediación en la resolución de conflictos interpersonales entre alumnos, las anécdotas que pueda contar el propio profesor sobre cómo resolvió problemas similares a los que pasan los alumnos, o la creación de tareas que permitan vivenciar y aprender sobre los sentimientos humanos como la proyección de películas.

Inteligencia emocional y el quehacer docente.

H. Nickel, quien presenta un magnífico ensayo sobre la psicología de la conducta del profesor, y cómo ésta se interrelaciona con el mundo de la vida escolar del estudiante, redimensiona la manera como interaccionan los dos principales actores del acto educativo, proponiendo un modelo

transaccional entre el profesor y el alumno, en donde variables externas o socioculturales y variables internas o intrapersonales de uno y otro influyen en sus respectivas conductas (Nickel, H., 1981, p. 96). E. Vasco también piensa que la calidad y las formas de interacción con el saber y en torno a él se ven afectadas por la calidad de la relación entre el maestro y sus estudiantes, y de estos entre sí (Vasco, E., 1993, p. 30)

Vemos que en el día a día de la labor docente, es en el proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación donde el aspecto afectivo surge como mediador en la relación que establece el docente con sus estudiantes; y no se le puede negar ni excluir porque tal proceso es un suceso humano intersubjetivo que ocurre en un sistema social complejo como lo es, en su sentido más amplio, la escuela, sujeto a las características propias de cada cultura y pudiéndose dar de manera directa o indirecta (entiéndase esto último como todas aquellas acciones curriculares explícitas e implícitas que conocemos hoy como currículo formal y currículo oculto, respectivamente). Si la dimensión emocional es la clave en las relaciones humanas y la práctica docente se desarrolla en escenarios interactivos, es válido entonces el llamado de atención a todos y cada uno de los que practican la docencia a cualquier nivel, a desarrollar explícita e implícitamente competencias socio afectivas, pues su papel mediatizador redundará en la adquisición de aprendizajes significativos, en el desarrollo emocional y en la convivencia pacífica de los discentes dentro y fuera del aula; pero también en la emocionalidad del propio docente y la eficacia de su labor (Abarca, M; Marzo, L. y Salas, J., 2002, p. 1)

Las tendencias actuales de la Psicología Educativa sugieren por ejemplo que los profesores, y todo el personal vinculado al sistema educativo, desarrollen competencias como la toma de decisiones oportunas y acertadas; la comunicación asertiva, afectiva y efectiva; la solución de conflictos de manera creativa y exitosa; la cooperación y trabajo en equipo, todo ello dentro y fuera del aula de clases, en relación con los discentes pero también con otros docentes, con el personal administrativo, las

directivas de la institución y en general con toda la comunidad educativa. Indiscutiblemente esto requiere que el docente desarrolle su I.E.

Si le damos una mirada desde lo empresarial también encontraríamos explicaciones válidas a esta relación, por ejemplo hoy se sabe que en el ámbito laboral-profesional las competencias intelectuales no son garantía de éxito, son sólo un aspecto que tiene necesariamente que unirse a las competencias sociales y afectivas, pues estas permiten la autosatisfacción de las necesidades emocionales haciendo del trabajador una persona motivada hacia su trabajo, con capacidad para resolver problemas en equipo y con desempeño y resultados de alta calidad entre otros. Los docentes como miembros de una organización educativa no solo en la comunicación y en la solución de problemas deben ser efectivos como se mencionó hace poco, sino también personas con un alto compromiso, identidad y lealtad con la —empresa que le permita así adueñarse de los procesos, de las ideas y de los cambios dentro de la misma, convirtiéndose esto en una gran ventaja competitiva en el mercado.

En el caso particular de Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar guiada bajo un horizonte Socio crítico como paradigma educativo, orientador tanto de su Misión, Visión y Perfil Institucional del docente, la relación entre estos y la I.E. es clara, pues vemos como desde cada una de éstas se proponen por ejemplo las relaciones democráticas y empáticas entre los miembros de la comunidad educativa, los procesos concertados y cooperativos que exigen de una participación siempre automotivada para el desarrollo científico, social y cultural, sustentados estos en el autoconocimiento y la autorregulación propia, demandando así a los miembros de dicha comunidad, y en particular de los docentes, de un amplio dominio de las distintas capacidades de I.E. ya mencionadas (se podría sugerir realizar el análisis en los distintos Programas Académicos de la Corporación y encontraríamos también esta relación con sus respectivos P.E.Is).

1.10.3. Dimensiones de la inteligencia emocional y sus implicaciones educativas.

A continuación, veremos cómo cada una de las dimensiones de la Inteligencia Emocional se presenta en las situaciones de aula, cuando el docente interactúa con otros miembros de la comunidad educativa, especialmente con los estudiantes. La orientación principal de estas ideas las proporciona **Gallego y otros (2002)**.

Autoconciencia La introspección y el reconocimiento de sus puntos débiles y fuertes, la confianza que en sí mismo demuestre, la atención que preste a sus estados de ánimo interiores y las expresiones que haga de ellos ante sus alumnos, son aspectos que un docente competente debe trabajar y afianzar antes de enfrentarse a la enseñanza de los mismos a su grupo de alumnos.

Autocontrol: La observación y percepción de las emociones influye en el proceso posterior de afrontamiento. Muchos docentes se preguntan a menudo cómo salir bien librados de algunas situaciones críticas y comprometidas en las que se ven inmersos en su tarea educativa: la hostilidad de algunos alumnos, padres o colegas, el estrés y la ansiedad de preparar una nueva asignatura que no se conoce, la crítica de un superior por la forma de manejar la clase, la apatía que provoca la realización de tareas repetitivas, etc.

Las estrategias utilizadas por los docentes para controlar estas situaciones de carga emocional pueden ser variadas: evitar, aguantar, minimizar, cambiar los acontecimientos o buscar información y asesoramiento. El conocimiento del docente de la institución en la que se trabaja, junto con el dominio de un método de trabajo y de las habilidades para la comunicación interpersonal, son recursos que le ayudan a reducir la incertidumbre de las situaciones críticas y hacerlas más predecibles y controlables.

El que afrontemos determinadas situaciones en forma controlada o descontrolada estará determinado por las emociones y sentimientos. Pero también el afrontamiento estará ligado a la habilidad para influir a través de nuestros pensamientos, percepciones y acciones en las emociones y para ejercer sobre ellas, un control que las convierta en algo beneficioso y no

perturbador. Saben que cuando están fuera de sí no están en condiciones de escuchar, ni de hacer o recibir una crítica, ni de pensar, ni de encontrar una solución a un problema.

El autocontrol puede ser enseñado y aprendido, y debe convertirse en un objetivo pedagógico en el sentido que implica asumir responsabilidad, determinar secuencias de acciones y generar previsiones, al mismo tiempo que es un medio necesario para lograr la autonomía personal. Por ello es imprescindible seleccionar técnicas y elaborar estrategias para generar en niños, jóvenes y adultos modos de control de las propias emociones y reducir así su vulnerabilidad a condiciones externas e internas. **(Gallego,D., Alonso, C., Cruz, A. y Lizama, L., Ibíd, p. 85)**

Automotivación: De los resultados que se aprecian en la educación actual a veces queda la sensación que nos detenemos en cultivar más los cerebros y no la voluntad. Cualquier profesional de la enseñanza estará de acuerdo en que la falta de motivación propia, en alumnos y colegas es un problema con el que se encuentran muchas veces en su trabajo.

Como responsables de la tarea educativa, los docentes deben reconstruir los conocimientos que la ciencia ha producido, pero también otros que quizá sean más útiles en la vida, tales como aprender a luchar ante la adversidad, ser persistentes en el esfuerzo y luchar por conseguir las metas personales.

Así como para algunos alumnos que tienen seguridad en sí mismos y en sus capacidades un suspenso puede ser positivo porque les demuestra que puede superarse incluso ante las dificultades, para otros alumnos con menos confianza un suspenso puede llevarlos a la indefensión aprendida si el resultado del suspenso se repite reiteradamente y no encuentran relación entre su acción y el resultado, aunque sus capacidades sean las adecuadas.

Los alumnos sometidos al fracaso repetido se imponen metas que son demasiado bajas o excesivamente altas. Es un modo de refugiarse ante el miedo y la amenaza del fracaso. En el primer caso, al buscarse objetivos relativamente fáciles se garantiza el "no fracaso" pero no se consiguen

logros mayores. En el segundo, al imponerse metas inalcanzables. El fracaso no es tan humillante porque siempre se puede achacar a factores externos la propia habilidad, como por ejemplo a la dificultad de la tarea.

Las expectativas son, en la mayoría de los casos, una percepción subjetiva que puede quedar lejos de las posibilidades reales de una persona. Los docentes tienen la oportunidad de desmontar estas percepciones en los alumnos con expectativas bajas o no reales y ayudarles a adquirir confianza y a motivarse a sí mismos. La descomposición de los objetivos en metas más asequibles, el feedback positivo de una persona de confianza, la reconstrucción y análisis de los procesos de pensamiento que conducen a sentimientos de incompetencia y nulidad y la correcta y objetiva explicación de los éxitos y fracasos, son algunos procedimientos que se pueden emplear para ayudar a estos alumnos.

Empatía: Se puede decir que la empatía es la base de todas las interacciones sociales. La capacidad de asumir el punto de vista de otro y la sensibilidad hacia los sentimientos de los demás son manifestaciones empáticas que aparecen en la infancia y cuyo desarrollo posterior depende, en gran medida, de la educación.

Percibir activamente las emociones y sentimientos de los alumnos es entender los motivos de los mismos e implica, al mismo tiempo, mostrarles que como formadores los docentes también se hacen cargo del impacto emocional que les produce un problema, los apuros por los que están pasando, la tristeza de los fracasos, la alegría de los éxitos, el rechazo, etc. Esta sintonización con los sentimientos de los alumnos no significa que los acepten, ni que estén de acuerdo con ellos en todo, simplemente que los comprenden y que están dispuestos a ayudarles en la medida de sus posibilidades y limitaciones.

CAPITULO II: METODOS Y MATERIALES

2.1.MARCO METODOLÓGICO

2.1.1.Hipótesis

La Propuesta de un Programa de Inteligencia Emocional basado en la Teoría de Goleman optimizará sustantivamente el Desempeño Laboral de los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa “San Lorenzo”, Distrito de José Leonardo Ortiz-Chiclayo.

2.1.2. Variables

2.1.2.1.Definición conceptual

2.1.2.1.1. **V.I.** Propuesta de un Programa de Inteligencia Emocional, basado en la teoría de Goleman, nos permitirá dirigir y equilibrar las emociones, la forma cómo responden, se comunican, se comportan y funcionan en el trabajo académico frente a los estudiantes; lo que facilitan la eficacia y la eficiencia del rendimiento académico.

2.1.2.1.2. **V.D.-Desempeño** docente, define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de un docente para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

2.1.2.2. Definición operacional

2.1.2.2.1. **V.I.-Propuesta** de un Programa de Inteligencia Emocional, basado en la teoría de Goleman, responde a la planificación, ejecución y evaluación de un conjunto de actividades que seconcretarán en experiencias para elevar la calidad del desempeñodocente.

2.1.2.2.2. **V.D.-Desempeño** docente, El nivel del desempeño laboral está dado por el nivel de gestión profesional, social y curricular, según los resultados obtenidos en la medición, que determinó dicho nivel de desempeño laboral, a partir de su estado emocional.

2.1.3. Metodología

Tipo de estudio

Descriptivo, propositivo

Diseño de estudio

O → M

Donde:

O: Observación del desempeño laboral del docente

M: Propuesta de un Programa

Población y Muestra

El presente trabajo donde se desarrolló el proyecto, es la Institución Educativa de Educación Secundaria “San Lorenzo”, Distrito de José Leonardo Ortiz, Provincia de Chiclayo, la misma que cuenta con una población de Un Director, Sub Director, Coordinador de Tutoría y 35 docentes. Constituyendo nuestra población de estudio 38 entre Plana jerárquica y Plana Docente.

2.1.4. Método de investigación

Hipotético – deductivo

2.1.5. Materiales, Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Encuesta Se aplicó en forma individual y total a la población de la I.E. “San Lorenzo” de Educación secundaria para proponer el Programa de Inteligencia emocional para optimizar el desempeño laboral del docente. **Entrevista:** Para tal efecto de la recolección de datos se seleccionó como técnica la entrevista y como instrumento el cuestionario el cual se aplicó en forma personal a cada docente por parte del investigador, considerándose como medios efectivos para la recolección de datos reales sobre el presente estudio siendo el objetivo la obtención de información acerca del desempeño laboral del docente con la finalidad de proponer El Programa de Inteligencia emocional basado en la Teoría de Goleman.

Observación: Se tuvo en cuenta el desempeño laboral del docente todos los días y las herramientas pedagógicas con las que cuenta.

Diagnóstico: Se utilizó para tener en cuenta la situación laboral de cada docente y el nivel de información de la Plana jerárquica.

Programa: Es un conjunto de actividades, estrategias de inteligencia emocional debidamente organizadas, sistematizadas, planificadas para ejecutar en forma secuencial y así poder brindar un buen ejercicio para el desempeño laboral del docente.

Test: se desarrollará para evaluar y describir el nivel de inteligencia emocional y desempeño laboral actual del personal docente de la Institución Educativa “San Lorenzo”. Este test se desarrollará tomando los fundamentos bibliográficos especializados en el tema, asimismo se investigará cuestionarios de evaluación de Inteligencia Emocional y Desempeño laboral y se extraerán los conceptos de las declaraciones mayormente me

que difícilmente los docentes se convierten en personas significativas y dignas de confianza para jóvenes, niños y adultos si no empatizan con sus sentimientos; "escuchar" sus emociones no expresadas, ayuda a hacer que se sientan comprendidos; es decir, que sientan que alguien se interesa y preocupa por ellos.

En la mayoría de los casos, los alumnos no tendrán la suficiente confianza como para ir a contarles sus preocupaciones; pero si se está atento a sus expresiones emocionales no verbales, seguramente los docentes encontrarán síntomas o señales que nos adviertan de las mismas.

La capacidad de reconocer estas señales emocionales y de interpretarlas será el primer paso para entrar en contacto con ellos, para empatizar; mientras que la indiferencia o una respuesta automática y estereotipada crearán una barrera difícilmente superable.

CAPITULO III

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE DATOS

CAPITULO III

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1.1. MÉTODOS Y TÉCNICAS.

MÉTODOS

Se utilizó el método deductivo, así como el método descriptivo de encuestas ya que a través del método descriptivo se estudió las variables en su estado actual en su forma natural. **Sánchez y Reyes (2006)** al respecto manifiestan que el método descriptivo, además describe, analiza e interpreta sistemáticamente un conjunto de fenómenos y sus variables que les caracterizan de manera tal como se dan en el presente. Además, se tomó en cuenta procedimientos de observación indirecta tales como la aplicación de cuestionarios para medir y evaluar las variables motivo de estudio. A través de la encuesta se recogió información acerca de las variables mencionadas

TÉCNICAS

Entre las técnicas que se han utilizado son:

Técnicas para recolectar información. -

- a) En el campo teórico:** Se empleó el fichaje cuya finalidad ha sido para registrar aspectos esenciales de los materiales bibliográficos y que organizados simultáneamente me ha servido de una valiosa fuente donde se acumula experiencias significativas.
- b) En el campo práctico:** Se utilizó la encuesta, que se caracteriza porque el sujeto encuestado está implicado en la provisión de informes; sobre sí mismo o sobre la realidad de la cual es partícipe.

Dentro de las encuestas, se usó el cuestionario, con la finalidad de obtener datos sobre las variables de estudio.

c) Técnicas para el procesamiento y análisis de la información. - Toda la información obtenida a través de las encuestas.

d) Técnicas de recolección de datos, se registrarán en los cuadros, barras y gráficos

3.1.2. INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE INVESTIGACIÓN INSTRUMENTOS.

Los instrumentos que se utilizaron fueron elaborados a partir de una base de datos que consideré diferentes factores para evaluar a los docentes.

Los instrumentos que se utilizaron son:

Notas de campo. - Son instrumentos para registrar todo lo que dicen y hacen los individuos en estudio.

Análisis documental. - Consiste en la revisión y análisis de publicaciones y tesis referentes al tema a investigar para complementar la parte teórica. **Observación**

directa. - Se empleó una guía de observación debidamente estructurada que incluya aspectos sobre la inteligencia emocional y desempeño docente. Todo esto con la finalidad de obtener una información real de los hechos.

Entrevista. - Se realizó a los directivos y docentes.

Cuestionario. - Se aplicó a los directivos y docentes respectivos de la población para recoger información.

MATERIALES:

Los materiales que se utilizaron son los siguientes:

Papel de diferente calidad para la aplicación del cuestionario y entrevistas. Material de escritorio, varios.

3.1.3. UNIVERSO Y MUESTRA. POBLACIÓN.

La población en estudio estuvo constituida por 38 docentes del nivel secundaria de la I.E. "San Lorenzo" del distrito de José Leonardo Ortiz, provincia de Chiclayo.

MUESTRA.

La muestra seleccionada para el trabajo **es no probabilística** ya que la muestra de docentes será toda la población que consta de 38 docentes nombrados y contratados en su totalidad.

3.1.4. TRATAMIENTO DE DATOS. PROCEDIMIENTOS

Para llevar a cabo la aplicación de los instrumentos y obtener los datos referidos a las variables en estudio, se solicitó la autorización respectiva a las autoridades académicas: director y subdirector del nivel secundario de la I.E.

La coordinación también se llevó a cabo con los mismos docentes, quienes fueron comunicados sobre los objetivos de la investigación y se les solicitó su valiosa colaboración ya que el cuestionario es de Inteligencia emocional y desempeño docente. Las encuestas fueron anónimas con el fin de asegurar una información veraz y confiable.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Para llevar a cabo el procedimiento estadístico de los datos se usó la estadística descriptiva e inferencial.

ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

En este nivel estadístico se hizo uso de frecuencias y porcentajes para establecer el predominio de los niveles de la inteligencia emocional y de desempeño docente, para determinar niveles predominantes de las variables motivo de investigación, así como precisar sus características más resaltantes.

3.1.5. RESULTADOS.

TRATAMIENTO ESTADÍSTICO E INTERPRETACIÓN DE CUADROS SOBRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

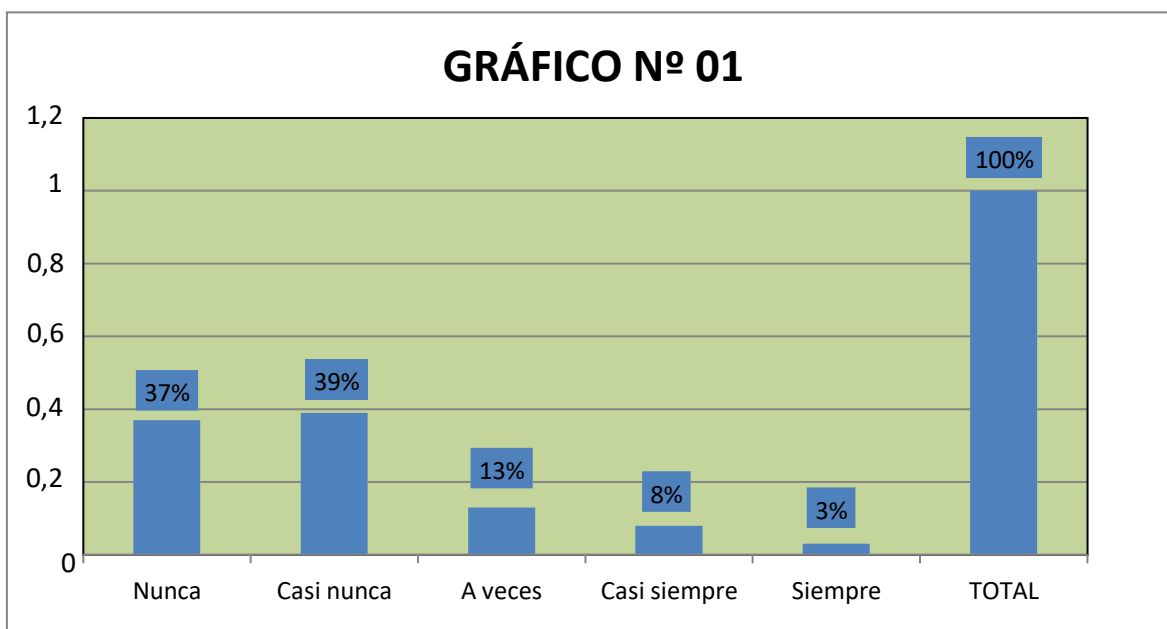
DIMENSIÓN

AUTOCONCIENCIA PREGUNTA

Nº 1

Puedo nombrar mis sentimientos.

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	14	37%
Casi nunca	15	39%
A veces	5	13%
Casi siempre	3	8%
Siempre	1	3%
TOTAL	38	100%



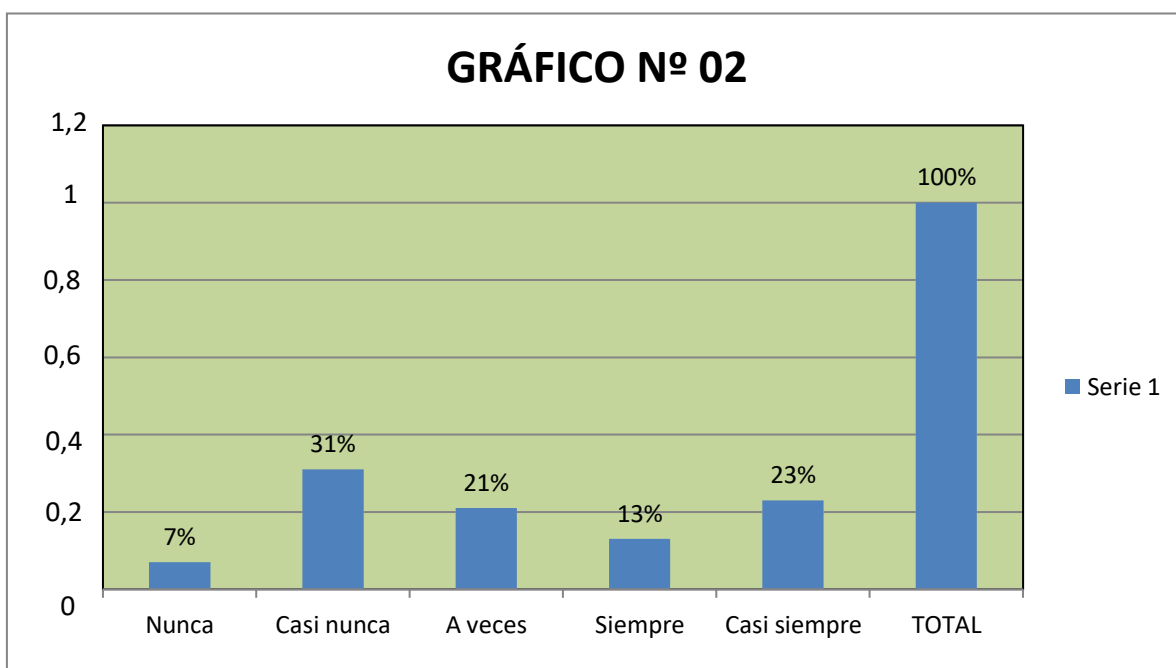
Según el cuadro Nº 1 el 37% de los docentes encuestados nunca suelen nombrar sus sentimientos, mientras que un 39% casi nunca lo hacen. El hombre como ser humano, necesita de la parte afectiva en el ambiente laboral y familiar. Aquí también se observa cómo actuar ante una situación difícil en la cual tenemos que manejar adecuadamente nuestra inteligencia emocional.

DIMENSIÓN AUTOCONCIENCIA

PREGUNTA Nº 78

He aprendido mucho acerca de mí mismo escuchando mis sentimientos.

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	4	7%
Casi nunca	12	31%
A veces	8	21%
Casi siempre	5	13%
Siempre	9	23%
TOTAL	38	100%



El 31% de los docentes casi nunca aprende mucho de si mismo escuchando sus sentimientos, un 13% lo hace siempre, esto no es favorable para el desarrollo de la inteligencia emocional. Cada día vivido es una experiencia para el hombre tanto en el aspecto personal como en lo profesional, evaluando nuestras actitudes podemos aprender mucho de la vida, es por ello que mayor años vividos más sabiduría y más experiencia acumulada, aprender para saber desenvolvernoss cada día mejor.

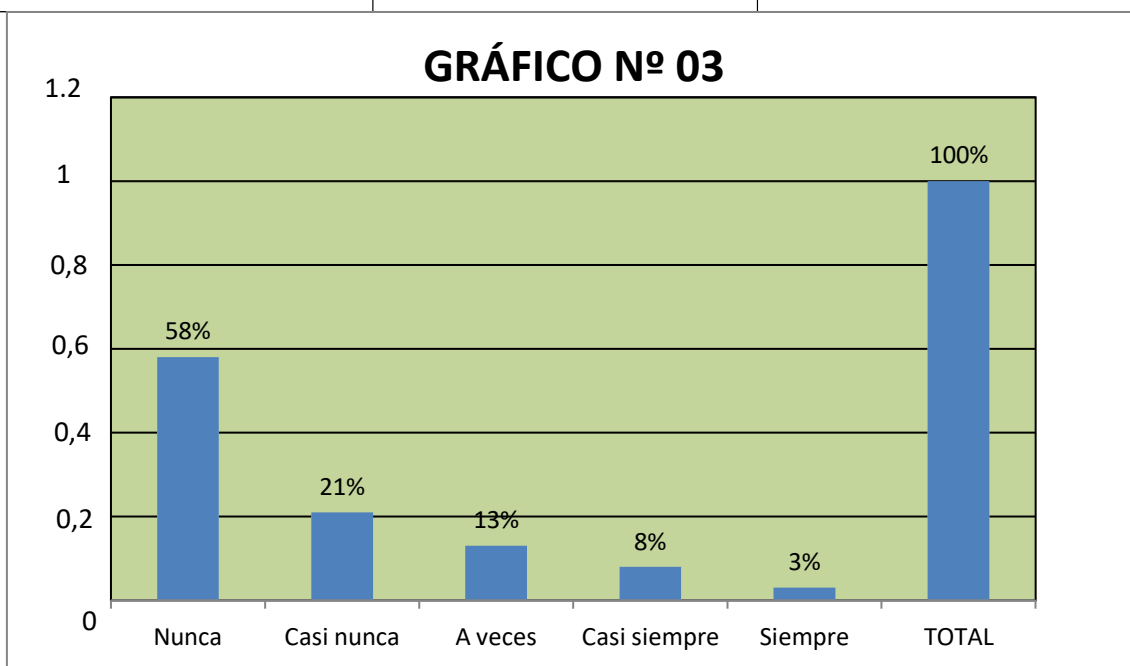
DIMENSIÓN AUTOCONCIENCIA

PREGUNTA Nº 79

Se cuando estoy alterado

TABLA Nº 3

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	22	58%
Casi nunca	8	21%
A veces	5	13%
Casi siempre	3	8%
Siempre	1	3%
TOTAL	38	100%



Es importante saber cuándo una persona se encuentra alterada para controlar en esos momentos su estado de ánimo y no influya en el desarrollo de sus actividades, es aquí donde el hombre pone en práctica su inteligencia emocional; el 58% de los docentes nunca reconocen cuando están alterados, un 21% casi nunca y un 3% siempre reconocen cuando están alterados.

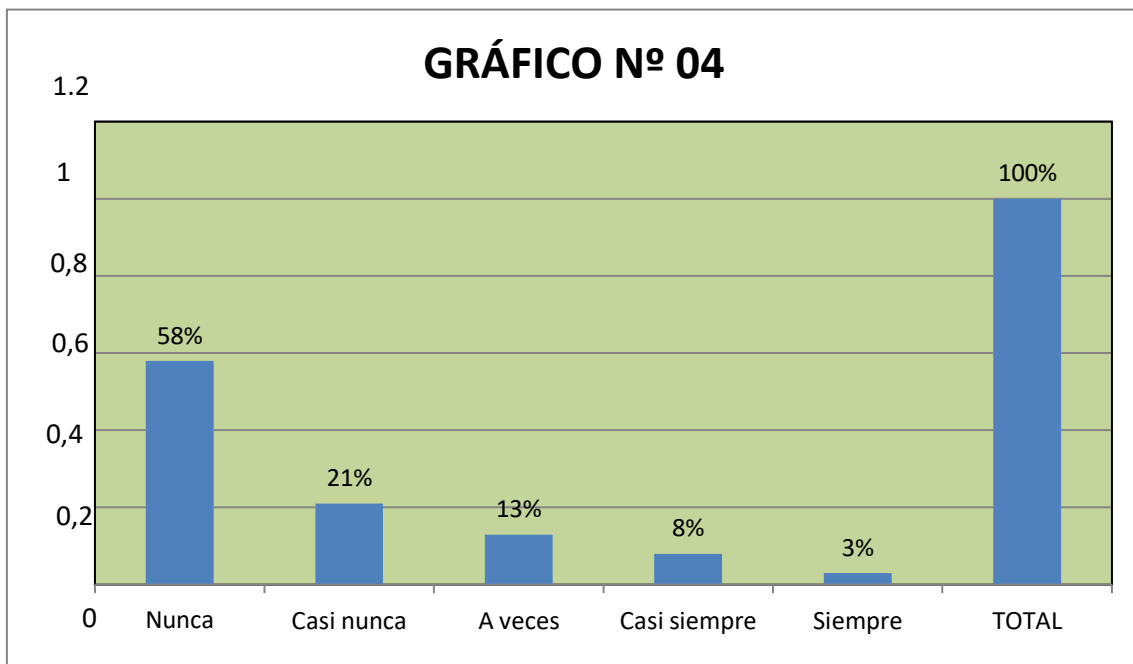
DIMENSIÓN AUTOCONCIENCIA

PREGUNTA N° 4

Cuando estoy triste, se por qué.

TABLA N° 4

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	16	42%
Casi nunca	13	34%
A veces	6	16%
Casi siempre	2	5%
Siempre	1	3%
TOTAL	38	100%



De los 38 docentes encuestados el 58% respondieron que nunca saben el motivo de su tristeza y un 21% casi nunca. El hombre por naturaleza a lo largo de su vida pasa por diferentes estados de ánimo como puede ser la alegría y la tristeza, está en él saber reconocer el motivo de su estado de ánimo, esto está relacionado con el grado de maduración de la persona. Es natural que en ciertos momentos una persona se encuentre triste y reconocer el motivo de su tristeza para superarlo, sin afectar la situación laboral y familiar.

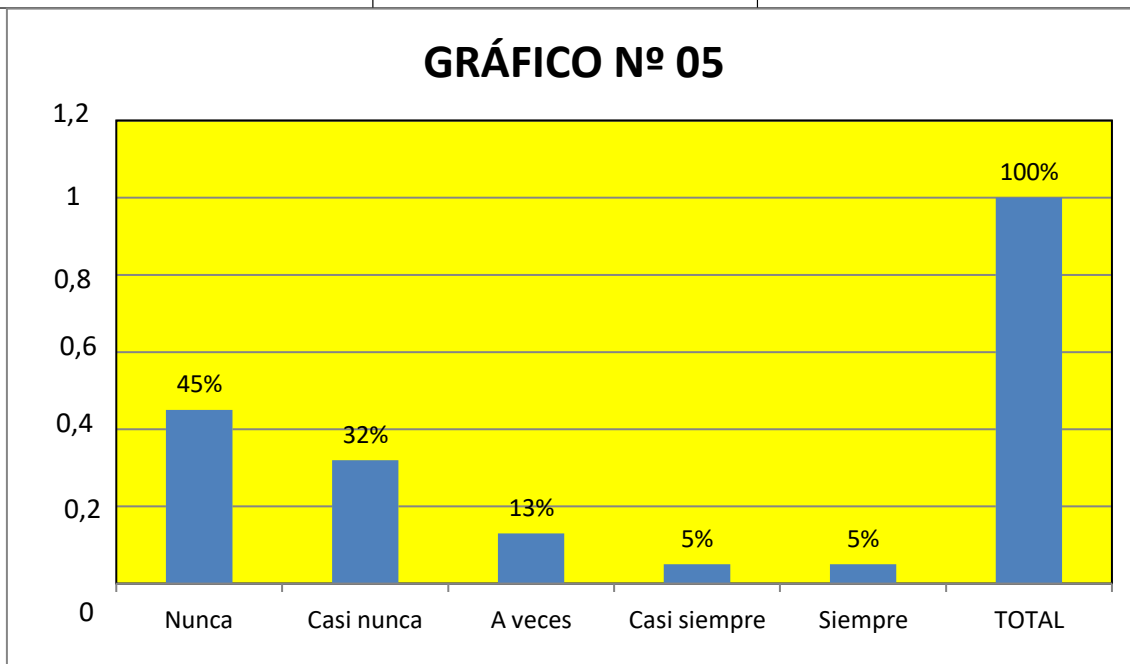
DIMENSIÓN AUTOCONCIENCIA

PREGUNTA N° 5

Me juzgo a mí mismo por la manera como creo que los demás me ven.

TABLA N° 5

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	17	45%
Casi nunca	12	32%
A veces	5	13%
Casi siempre	2	5%
Siempre	2	5%
TOTAL	38	100%



El 45% de los docentes de la I.E nunca se juzgan así mismos por la manera como creen que los demás le ven, seguido de un 32% que suele hacerlo casi nunca y un 5% que lo hacen siempre. La personalidad y la autoestima juega un rol importante no siempre uno debe evaluarse tal como lo ven los demás. Cada persona debe tener un autoconocimiento de sí misma sus cualidades y defectos, a ello debe tenerse en cuenta la forma como te ven el resto de personas por ser un ser social.

DIMENSIÓN AUTOCONCIENCIA

PREGUNTA N° 6: Gozo de mi vida emocional.

TABLA N° 6

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	18	47%
Casi nunca	11	29%
A veces	4	11%
Casi siempre	3	8%
Siempre	2	5%
TOTAL	38	100%

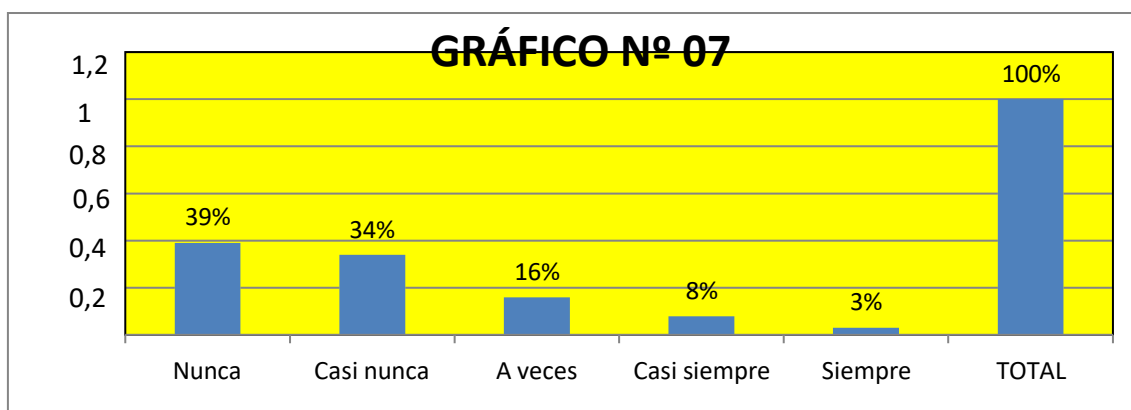
Nunca gozan de su vida emocional respondieron el 47%, el 29% casi nunca y el 5% siempre lo hace. Es importante que cada persona reconozca sus diferentes estados de ánimo, saber controlarlos y gozar de ellos para vivir plenamente.

DIMENSIÓN AUTOCONCIENCIA

PREGUNTA N° 7: Me asustan las personas que muestran fuertes emociones

TABLA N° 7

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	15	39%
Casi nunca	13	34%
A veces	6	16%
Casi siempre	3	8%
Siempre	1	3%
TOTAL	38	100%



Al 39% de los docentes de la I.E nunca le asustan las personas que muestran fuertes emociones, casi nunca un 34%, a veces un 16%, y sólo un 3% siempre le asustan las personas que muestran fuertes emociones. No tiene por qué asustar a nadie las personas que muestran emociones fuertes, una persona impulsiva muchas veces reacciona así porque no sabe controlar su estado de ánimo, no utiliza su inteligencia emocional.

DIMENSIÓN AUTOCONCIENCIA

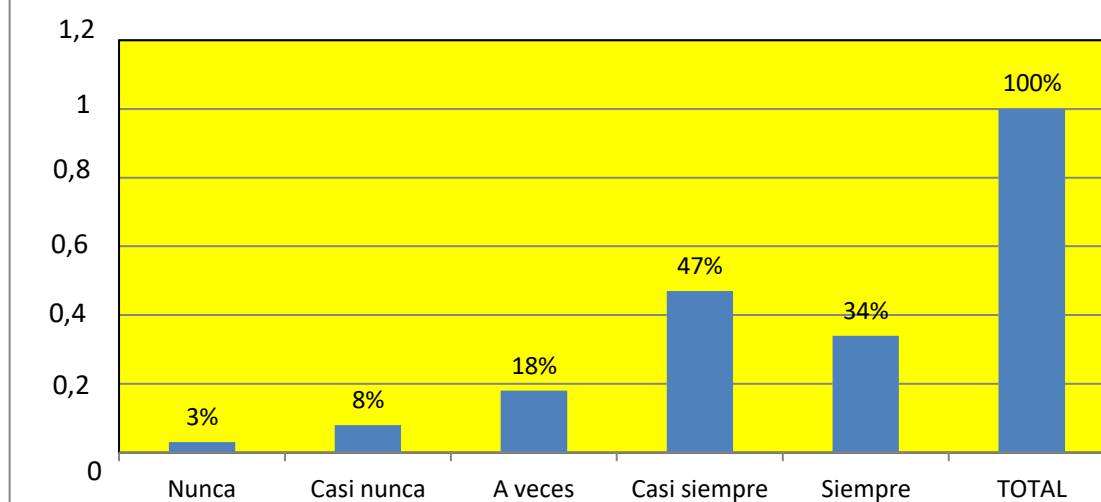
PREGUNTA N° 8

A veces quisiera ser otra persona.

TABLA N° 8

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	1	3%
Casi nunca	3	8%
A veces	7	18%
Casi siempre	18	47%
Siempre	9	24%
TOTAL	38	100%

GRÁFICO N° 08



De los docentes de la I.E sólo un 3% nunca desearía ser otra persona entendemos que se sienten bien y feliz tal como son, un 8% casi nunca desearía ser otra persona, mientras que un 47% casi siempre, un 18% a veces y un 34% siempre desearían ser otra persona; esto se relaciona con el autoestima y la identidad personal.

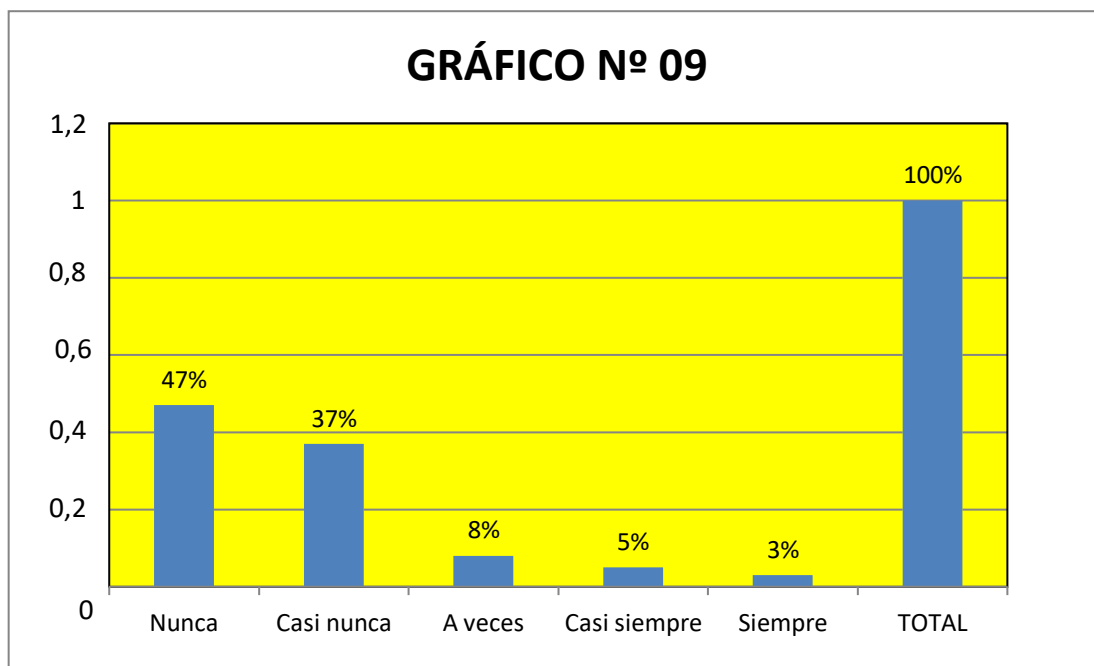
DIMENSIÓN AUTOCONCIENCIA

PREGUNTA N° 9

Presto atención a mi estado físico para entender mis sentimientos.

TABLA N° 9

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	18	47%
Casi nunca	14	37%
A veces	3	8%
Casi siempre	2	5%
Siempre	1	3%
TOTAL	38	100%



El 47% nunca prestan atención a su estado físico para entender sus sentimientos seguido del 37% que lo hace casi nunca

En el estado físico se refleja el estado de ánimo, los sentimientos, las emociones se transmiten a través de nuestros gestos y acciones.

DIMENSIÓN AUTOCONCIENCIA

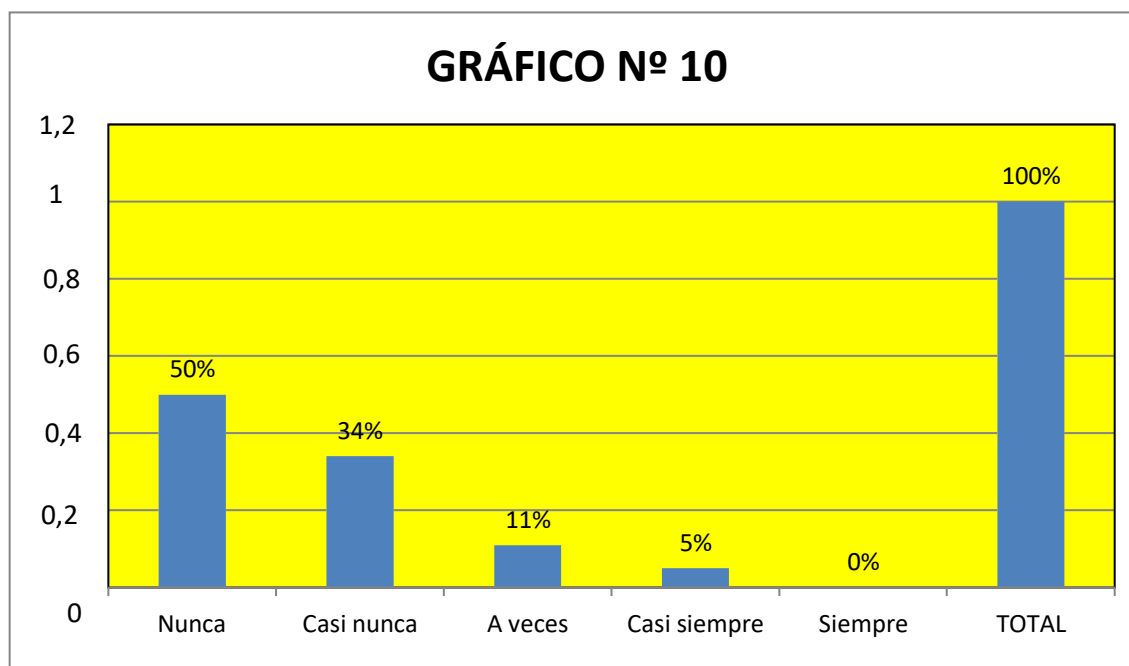
PREGUNTA N° 10

Acepto mis sentimientos como propios.

TABLA N° 10

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	19	50%
Casi nunca	13	34%
A veces	4	11%
Casi siempre	2	5%
Siempre	0	0%
TOTAL	38	100%

GRÁFICO N° 10



Los sentimientos deben ser propios de una persona, lo que uno transmite a la otra persona, es lo que uno siente.

Los docentes encuestados aceptan sus sentimientos como propios el 50% respondió nunca, un 34% casi nunca y un 11% a veces.

DIMENSIÓN AUTOCONTROL

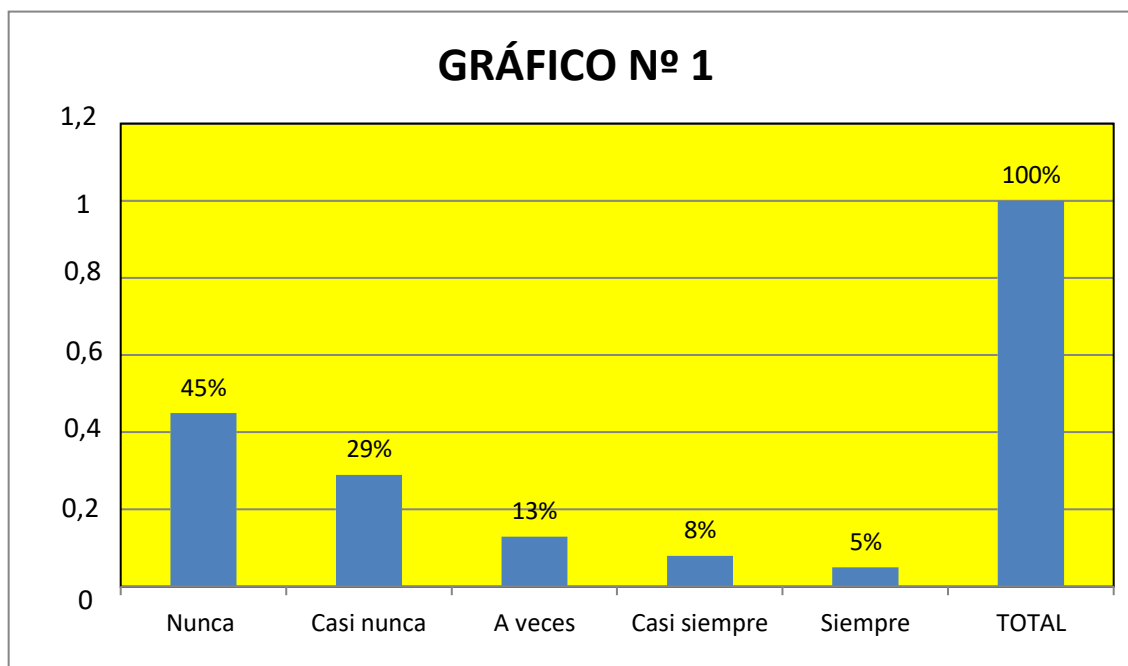
PREGUNTA N° 1

Puedo excluir toda distracción cuando tengo que concentrarme.

TABLA N° 1

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	17	45%
Casi nunca	11	29%
A veces	5	13%
Casi siempre	3	8%
Siempre	2	5%
TOTAL	38	100%

GRÁFICO N° 1



Nunca los docentes de la I.E “San Lorenzo” pueden excluir toda distracción cuando tienen que concentrarse, esto fue representado por el 45% y un 29% casi nunca lo hace.

El 13% a veces pueden excluir las distracciones cuando tienen que concentrarse, se recomienda poner en práctica las técnicas de concentración especialmente para la realización de un trabajo académico.

DIMENSIÓN AUTOCONTROL

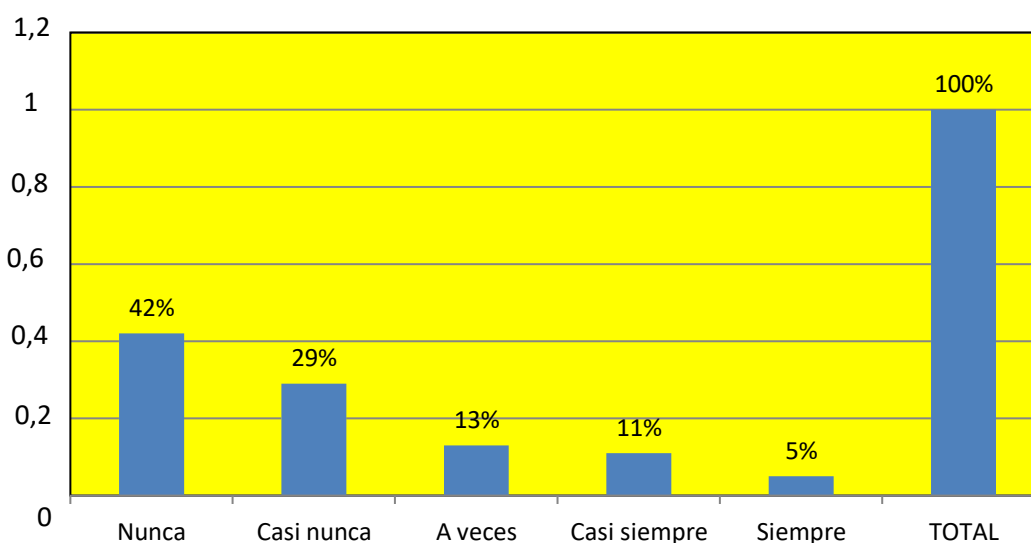
PREGUNTA N° 2

Generalmente termino lo que comienzo.

TABLA N° 2

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	16	42%
Casi nunca	11	29%
A veces	5	13%
Casi siempre	4	11%
Siempre	2	5%
TOTAL	38	100%

GRÁFICO N° 02



El 42% de los docentes encuestados nunca terminan un trabajo que inician, un 29% casi nunca suelen terminarlo y un 13% a veces terminan lo que inician.

El 11% que casi siempre culminan las actividades que inician y otras no lo culminan; pueden ser por muchos factores relacionados con el aspecto emocional, como es la motivación, la voluntad, la concentración.

DIMENSIÓN AUTOCONTROL

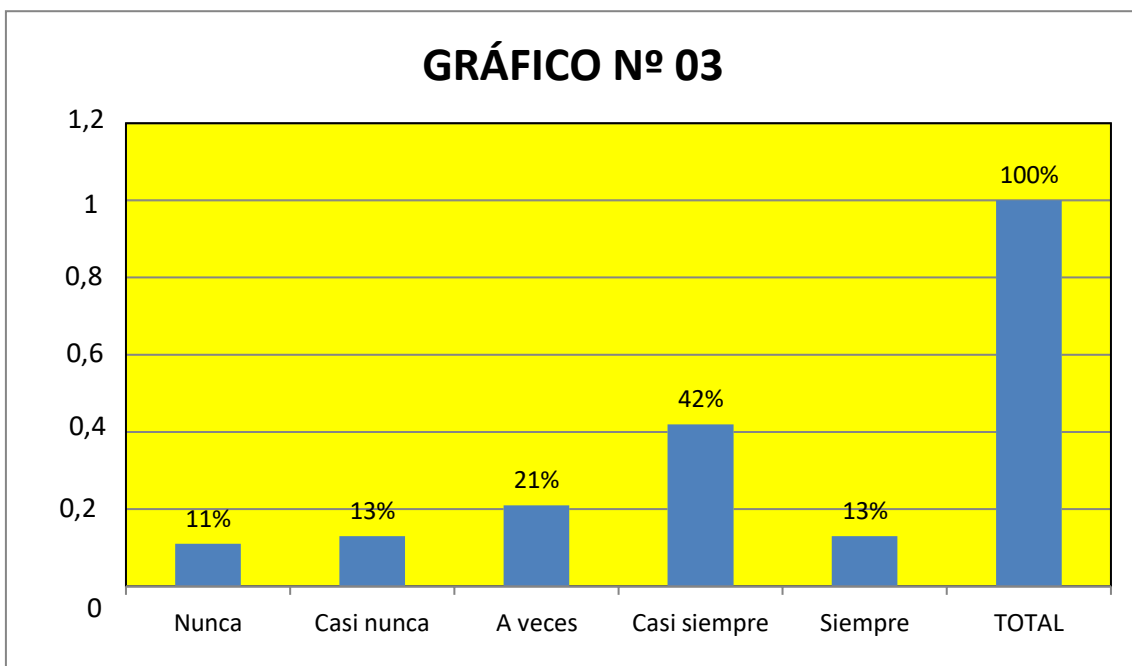
PREGUNTA N° 3

Se decir que no cuando es necesario.

TABLA N° 3

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	4	11%
Casi nunca	5	13%
A veces	8	21%
Casi siempre	16	42%
Siempre	5	13%
TOTAL	38	100%

GRÁFICO N° 03



Del cuadro podremos decir que el 42% de los encuestados respondieron casi siempre suelen decir que no cuando es necesario, el 21% respondieron a veces y el 13% siempre dicen no cuando sea necesario.

La muestra que representa el 42% el resultado puede deberse a que algunos docentes se dejan influenciar por personas que están a su alrededor demostrando así falta de autoridad y personalidad.

DIMENSIÓN AUTOCONTROL

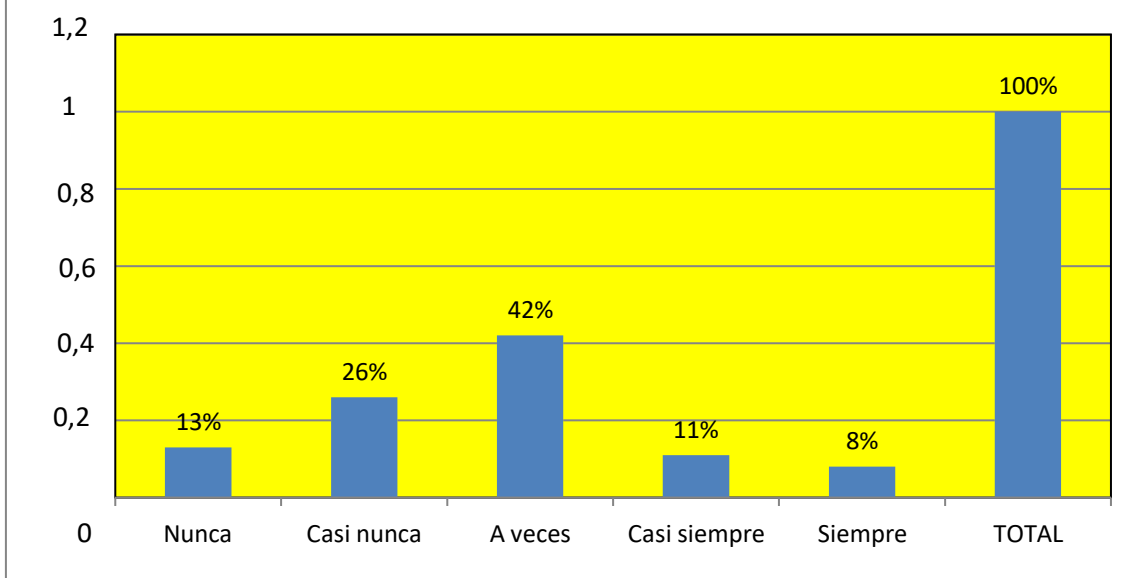
PREGUNTA N° 4

Se recompensarme a mí mismo después de alcanzar una meta.

TABLA N° 4

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	5	13%
Casi nunca	10	26%
A veces	16	42%
Casi siempre	4	11%
Siempre	3	8%
TOTAL	38	100%

GRÁFICO N° 04



Es favorable darse una recompensa después de haber alcanzado una meta, es una forma de apremiar el esfuerzo y dedicación al trabajo, es una forma de quererse. Los docentes de la I.E. suelen hacerlo a veces 42%, casi siempre el 11% y siempre lo hacen el 8%.

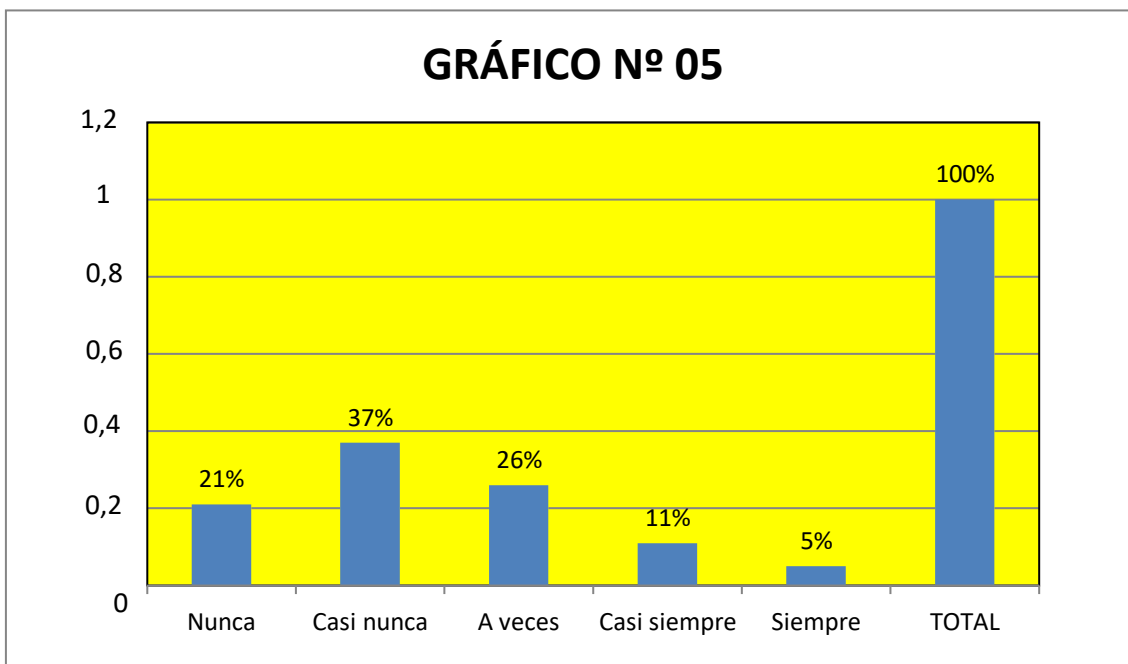
DIMENSIÓN AUTOCONTROL

PREGUNTA N° 5

Puedo hacer a un lado las recompensas a largo plazo.

TABLA N° 5

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	8	21%
Casi nunca	14	37%
A veces	10	26%
Casi siempre	4	11%
Siempre	2	5%
TOTAL	38	100%



De vez en cuando las recompensas pueden esperar cuando uno tiene que cumplir con distintas actividades al mismo tiempo, aquí podemos evaluar la responsabilidad de una persona. El 37% casi nunca lo hace seguido de un 26% que casi siempre suele hacerlo. La mayoría de los docentes de la I.E no priorizan el trabajo académico.

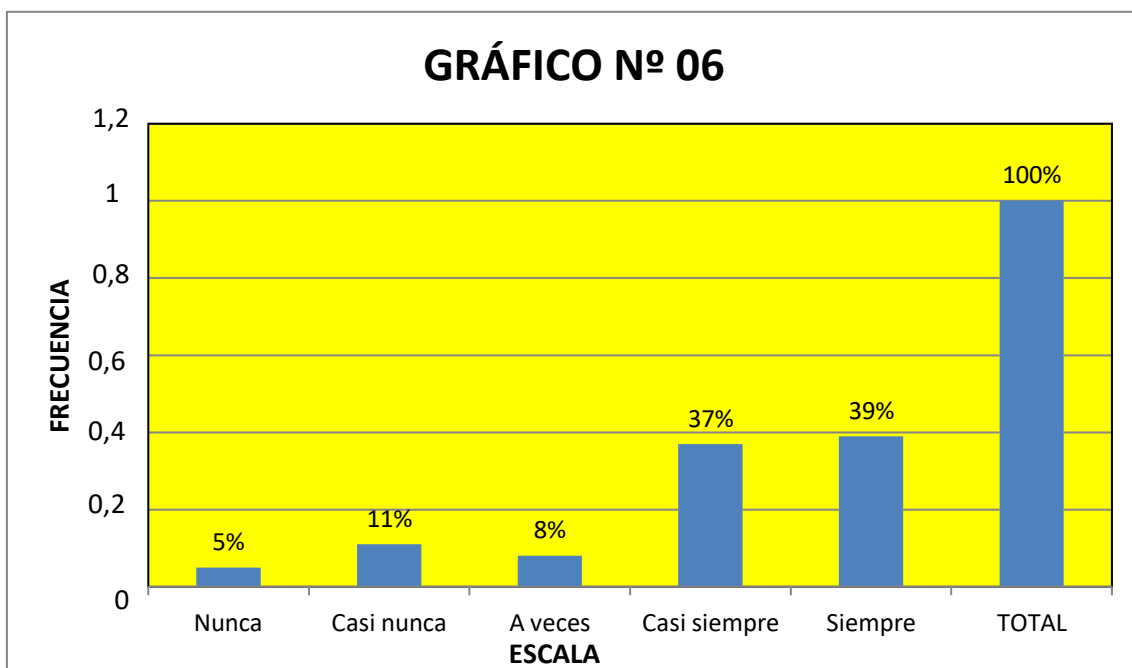
DIMENSIÓN AUTOCONTROL

PREGUNTA N° 6

Hago cosas que después me arrepiento.

TABLA N° 6

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	2	5%
Casi nunca	4	11%
A veces	3	8%
Casi siempre	14	37%
Siempre	15	39%
TOTAL	38	100%



Una persona siempre debe pensar antes de tomar una decisión y actuar para evitar un arrepentimiento sobre sus actos.

El 39% de los docentes encuestados siempre hacen cosas que después se arrepienten y un 37 % casi siempre se arrepiente de lo que hacen, esto no es tan común observarlo en adultos, un docente tiene que actuar con cautela, se debe evaluar las actividades que hacemos para mejorar el trabajo educativo.

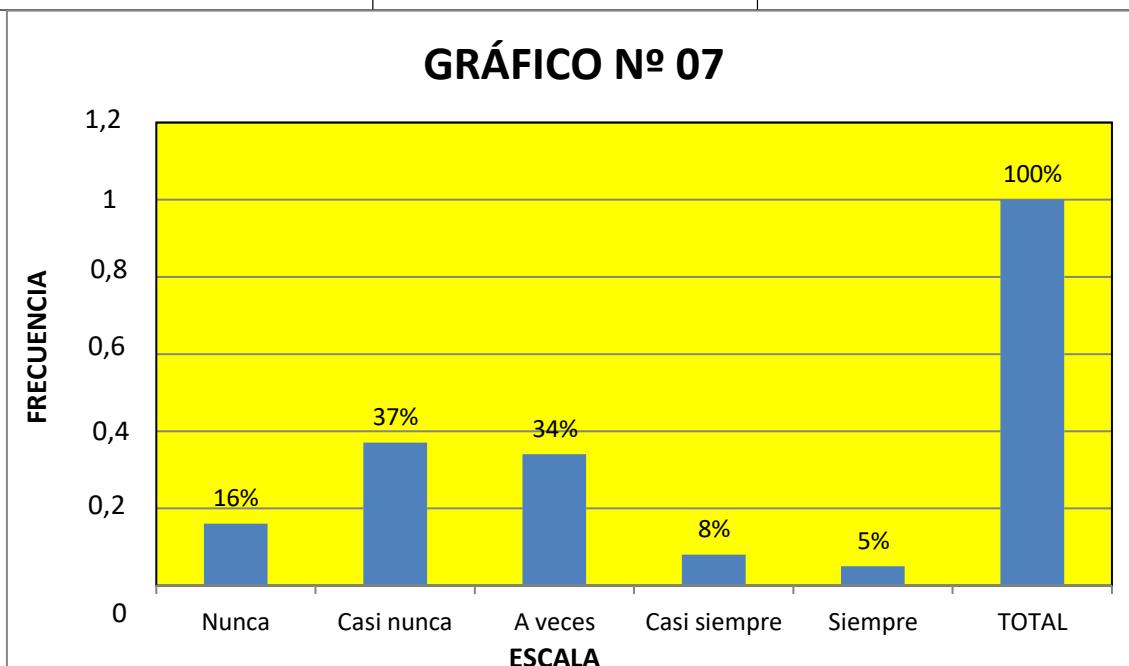
DIMENSIÓN AUTOCONTROL

PREGUNTA N° 7

Acepto la responsabilidad de manejar mis emociones.

TABLA N° 7

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	6	16%
Casi nunca	14	37%
A veces	13	34%
Casi siempre	3	8%
Siempre	2	5%
TOTAL	38	100%



El 37% de los docentes casi nunca aceptan la responsabilidad de manejar sus emociones, solo un 5% siempre lo hace, un 34% a veces y un 16% nunca.

Un adulto debe aceptar la responsabilidad de manejar sus emociones porque se da cuenta de sus actitudes, las cosas que hace y como las hace, emite un juicio sobre sus actos.

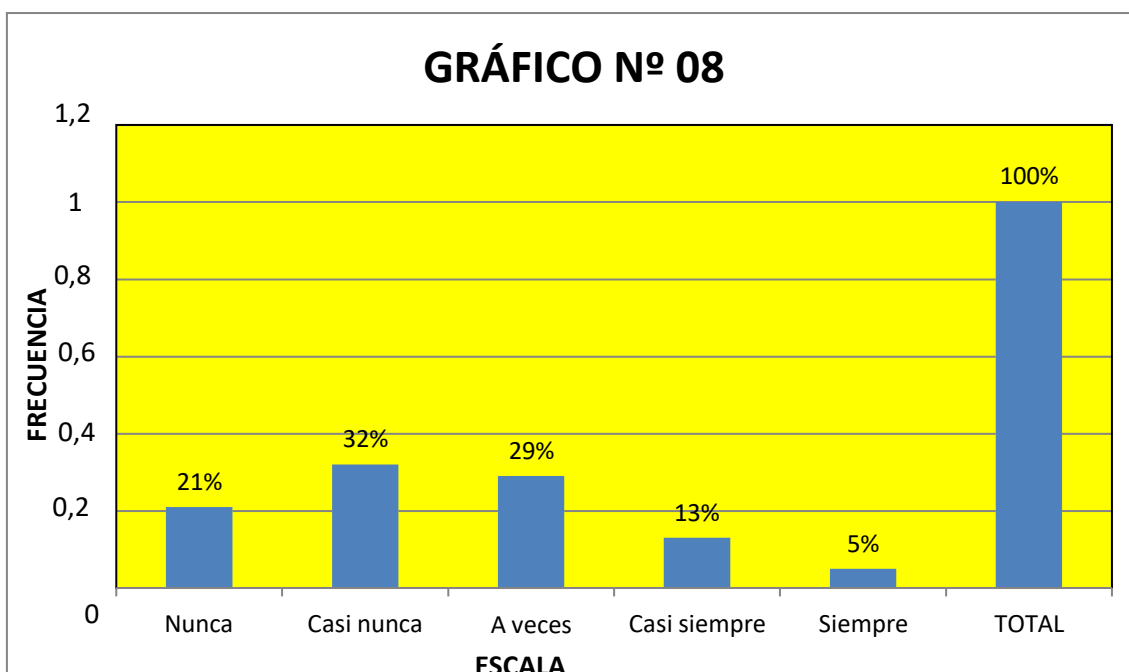
DIMENSIÓN AUTOCONTROL

PREGUNTA N° 8

Cuando me veo en un problema me gusta despacharlo lo más pronto posible.

TABLA N° 8

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	8	21%
Casi nunca	12	32%
A veces	11	29%
Casi siempre	5	13%
Siempre	2	5%
TOTAL	38	100%



De los docentes encuestados el 32% casi nunca suelen despachar lo más pronto a un problema, mientras que un 29% lo hace a veces y el 5% lo hace siempre.

Es una cualidad del hombre buscar una solución rápida a cualquier problema que se presente, porque entorpece y obstruye el paso para realizar nuestro trabajo, es desfavorable la actitud de los docentes de la I.E. respecto a este indicador.

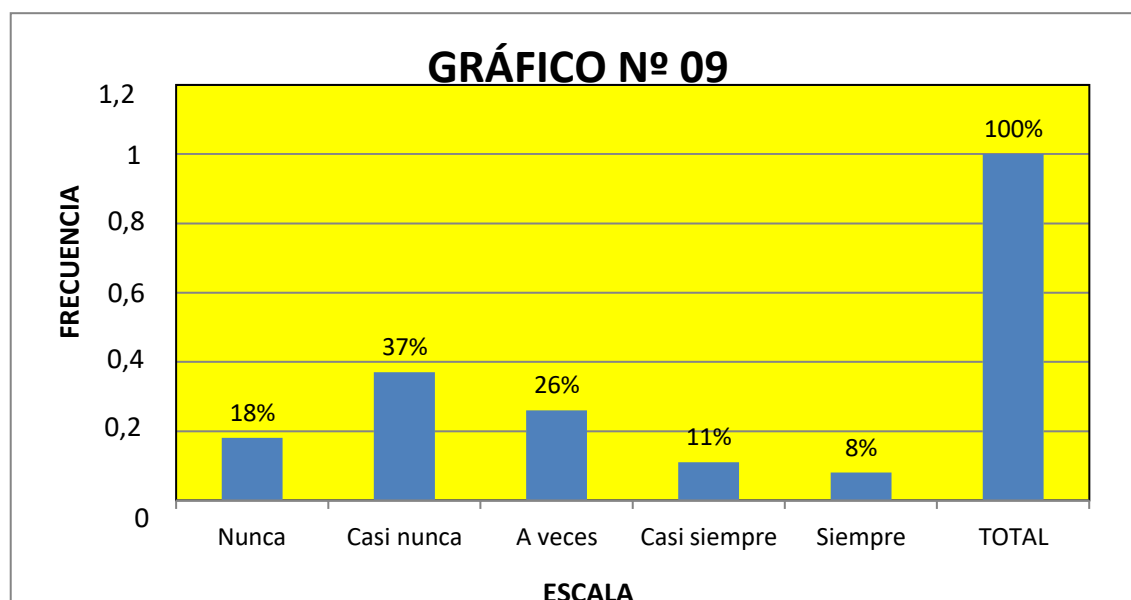
DIMENSIÓN AUTOCONTROL

PREGUNTA Nº 94

Pienso que es lo que quiero antes de actuar.

TABLA Nº 9

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	7	18%
Casi nunca	14	37%
A veces	10	26%
Casi siempre	4	11%
Siempre	3	8%
TOTAL	38	100%



La mayoría de los docentes casi nunca piensan que es lo que quieren antes de actuar respondió el 37 %, el 26% a veces saben lo que quieren antes de actuar; esto es desfavorable para toda persona saber a dónde voy y que quiero, refleja el grado de madurez emocional en una persona.

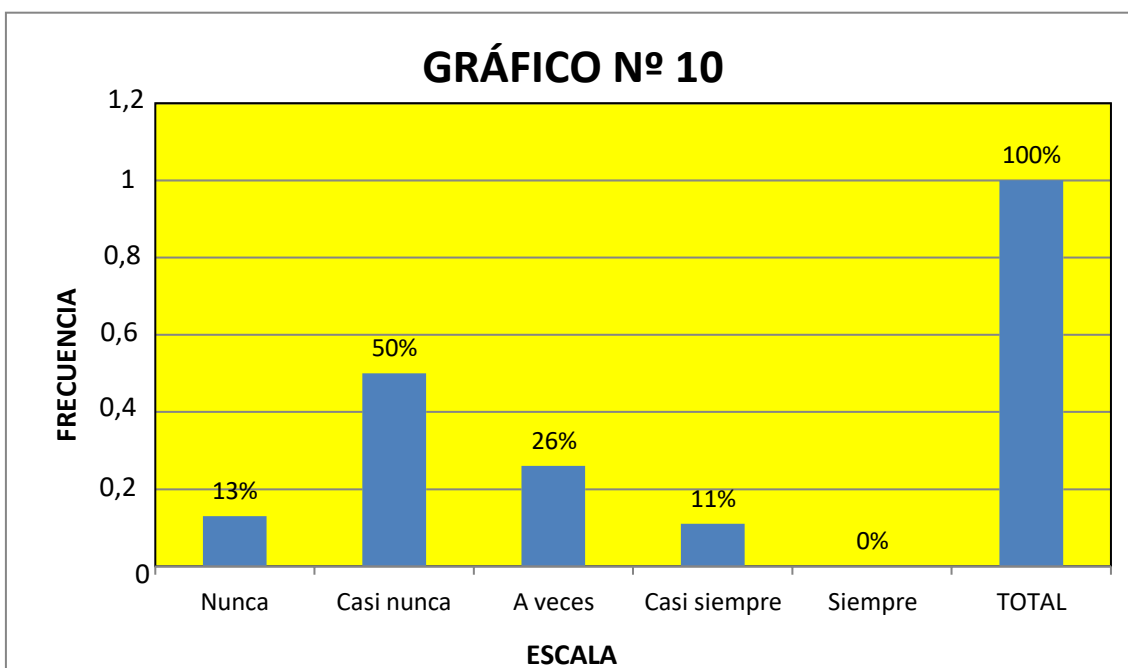
DIMENSIÓN AUTOCONTROL

PREGUNTA N° 10

Puedo aplazar una satisfacción personal a cambio de una meta más grande.

TABLA N° 10

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	5	13%
Casi nunca	19	50%
A veces	10	26%
Casi siempre	4	11%
Siempre	0	0%
TOTAL	38	100%



Es una cualidad muy positiva en una persona aplazar una satisfacción personal a cambio de lograr una meta más grande, se puede observar que no hay deseo de superación personal y profesional; el 50% casi nunca lo hace, el 26% lo hace a veces y el 0% no lo hace siempre.

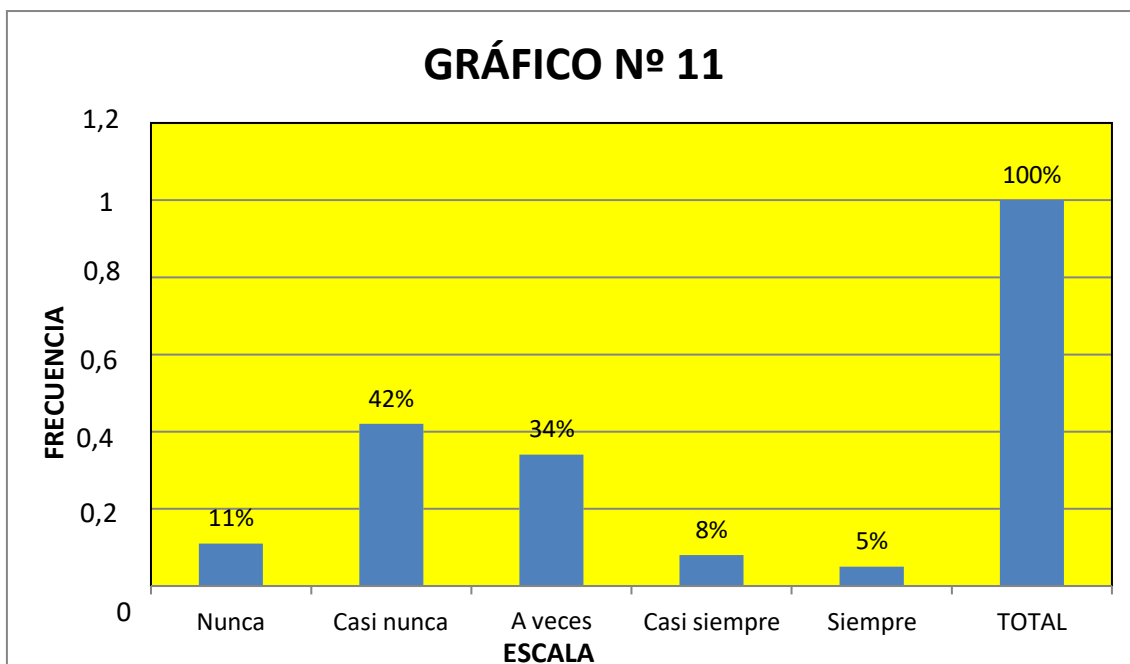
DIMENSIÓN AUTOCONTROL

PREGUNTA N° 11

Cuando estoy de mal humor puedo superarlo hablando.

TABLA N° 11

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	4	11%
Casi nunca	16	42%
A veces	13	34%
Casi siempre	3	8%
Siempre	2	5%
TOTAL	38	100%



Del cuadro se deduce que los docentes de la I.E casi nunca pueden superar hablando cuando se encuentran de mal humor, respondió el 42%, un 34% a veces y el 8% casi siempre lo hace.

Es bueno que una persona tenga autocontrol de sí mismo aprenda a controlar sus emociones sin afectar sus relaciones con otras personas.

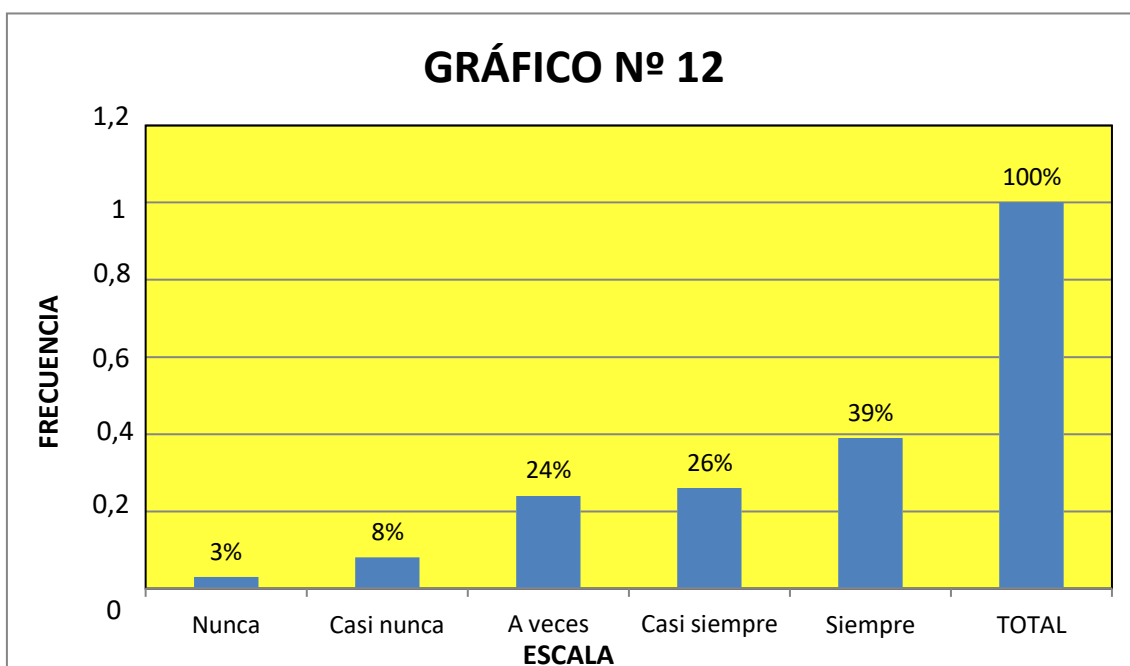
DIMENSIÓN AUTOCONTROL

PREGUNTA N° 12

Me da rabia cuando me critican.

TABLA N° 12

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	1	3%
Casi nunca	3	8%
A veces	9	24%
Casi siempre	10	26%
Siempre	15	39%
TOTAL	38	100%



Al 39% de los docentes siempre le da rabia cuando le critican, seguido de un 26% que suelen sentir rabia casi siempre.

La crítica no debe causar rabia, debe servir para que uno se evalúe y pueda superarse en el aspecto personal y profesional, si se trata de una crítica constructiva; si la crítica es maliciosa sirven para alterar el estado de ánimo, esto es perjudicial para el estado emocional de una persona, se recomienda no darle importancia.

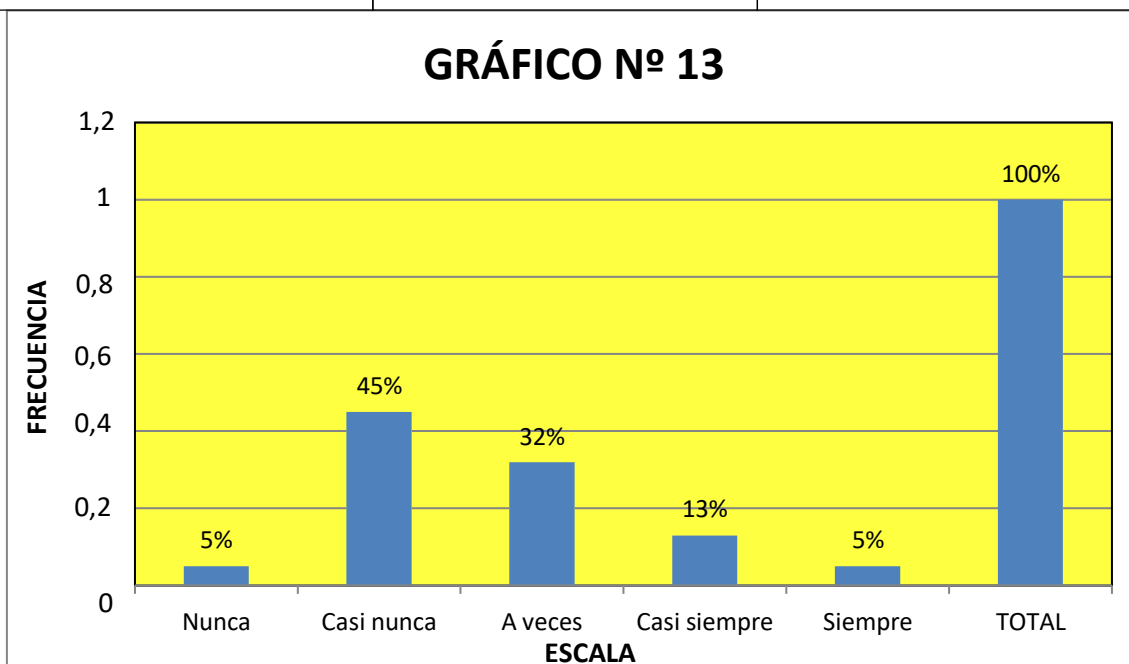
DIMENSIÓN AUTOCONTROL

PREGUNTA N° 13

No sé cuál es el origen de mi enfado en muchas situaciones.

TABLA N° 13

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	2	5%
Casi nunca	17	45%
A veces	12	32%
Casi siempre	5	13%
Siempre	2	5%
TOTAL	38	100%



Es normal que una persona cuando se encuentra enojada sepa la causa de su enfado o el motivo, caso contrario estaríamos hablando de personas que de la nada o cualquier motivo se enojan, llegando a ser personas intratables y nada sociables.

En la encuesta aplicada a los docentes de la I.E el 45% casi nunca no identifican la causa de su enfado, seguido de un 32% que a veces pueden identificar las causas de su enojo.

DIMENSIÓN MOTIVACIÓN

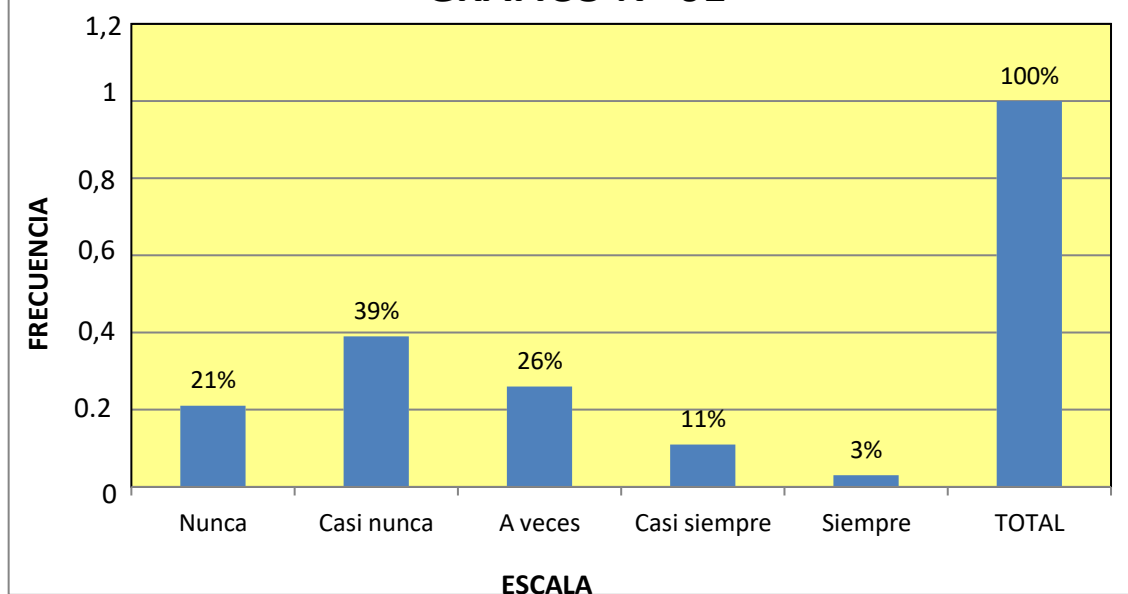
PREGUNTA N° 1

Puedo reaccionar después de haberme sentido desilusionado.

TABLA N° 1

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	8	21%
Casi nunca	15	39%
A veces	10	26%
Casi siempre	4	11%
Siempre	1	3%
TOTAL	38	100%

GRÁFICO N° 01



De los docentes encuestados el 39% casi nunca puede reaccionar después de haberse sentido desilusionado seguido del 26% que suele hacerlo a veces. Existe un 21% nunca reacciona después de una desilusión, esto puede deberse al ímpetu de la persona, se hace fácil actuar con normalidad después de una desilusión.

Existen personas que ante una desilusión reacciona rápidamente y continúan con sus actividades normales, esto depende de la personalidad.

DIMENSIÓN MOTIVACIÓN

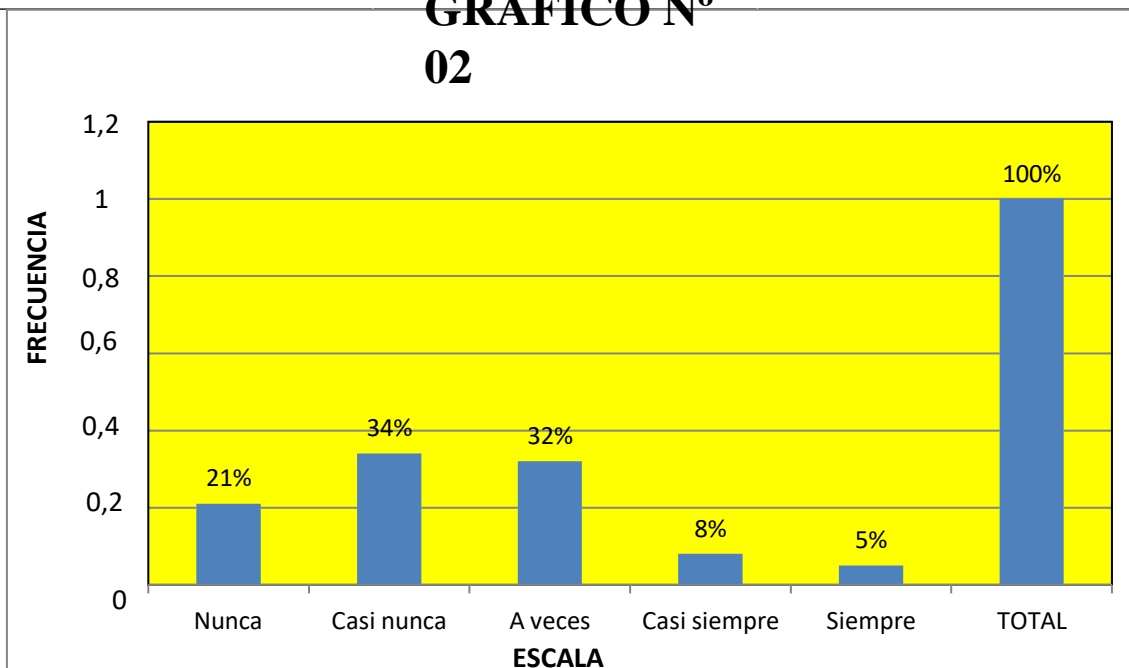
PREGUNTA N° 2

Puedo realizar lo que necesito si me dedico a ello.

TABLA N° 2

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	8	21%
Casi nunca	13	34%
A veces	12	32%
Casi siempre	3	8%
Siempre	2	5%
TOTAL	38	100%

**GRÁFICO N°
02**



El siguiente ítem está relacionado con la auto realización, el 34% respondieron casi nunca realizan lo que necesitan hacer si se dedican a ello, un 32% a veces lo hacen.

Respecto a estas afirmaciones se puede decir que no existe una motivación, dedicación y autoestima para hacer las cosas.

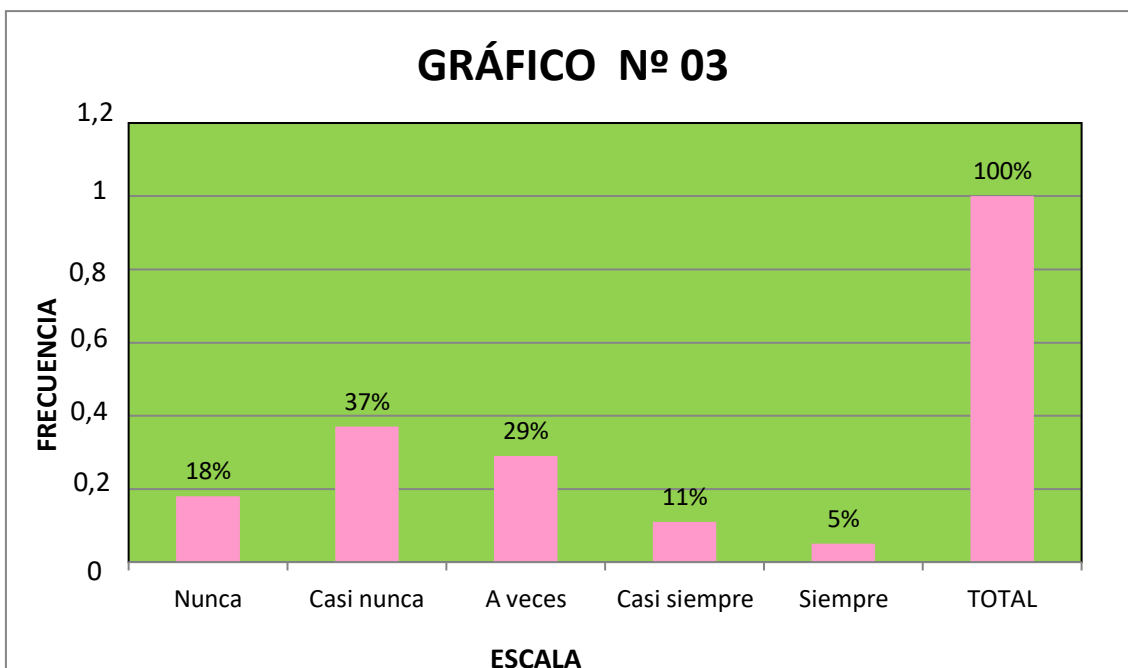
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN

PREGUNTA N° 3

Obstáculos en mi vida han producido cambios inesperados para mejorar.

TABLA N° 3

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	7	18%
Casi nunca	14	37%
A veces	11	29%
Casi siempre	4	11%
Siempre	2	5%
TOTAL	38	100%



Es desfavorable que el 37% de los encuestados respondieron casi nunca los obstáculos en su vida han producido cambios para mejorar, el 29% dio como respuesta la alternativa a veces. Ante las adversidades de la vida el hombre debe aprender para superar las dificultades lo que ayuda a madurar como persona.

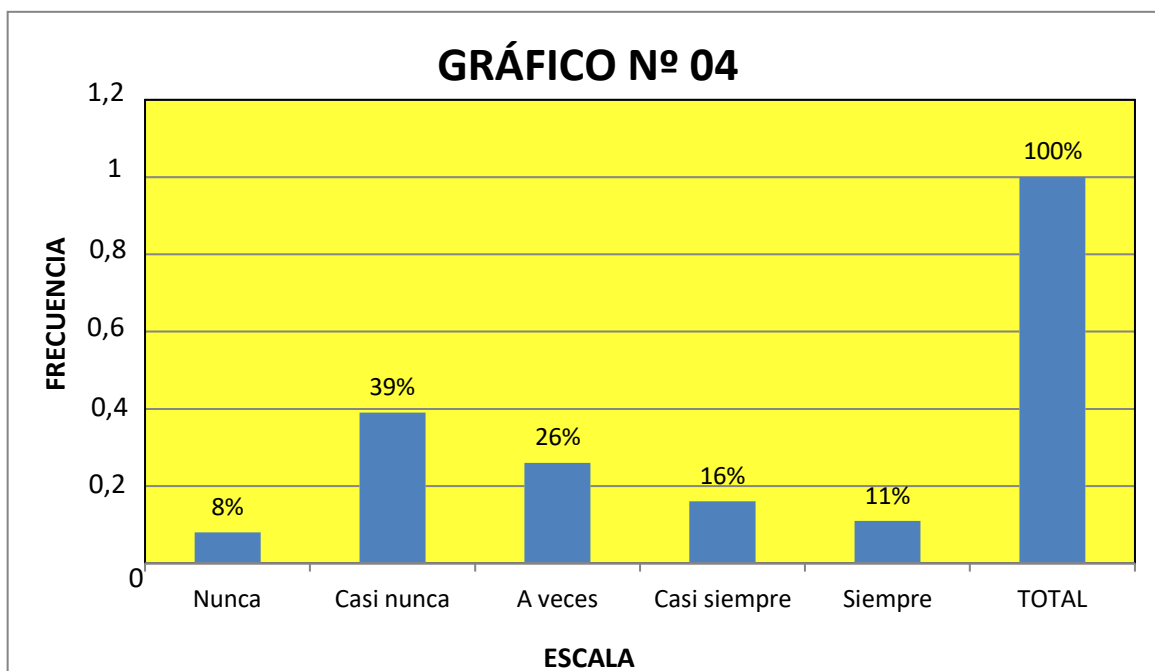
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN

PREGUNTA N° 4

Siempre hay más de una respuesta correcta

TABLA N° 4

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	3	8%
Casi nunca	15	39%
A veces	10	26%
Casi siempre	6	16%
Siempre	4	11%
TOTAL	38	100%



Del siguiente cuadro podemos observar que casi nunca hay más de una respuesta correcta respondieron el 39%, seguido de un 26% quienes respondieron a veces.

Es negativa la forma de pensar de los docentes si existe la posibilidad de buscar varios caminos de solución o alternativas para decidimos por una de ellas ante cualquier situación.

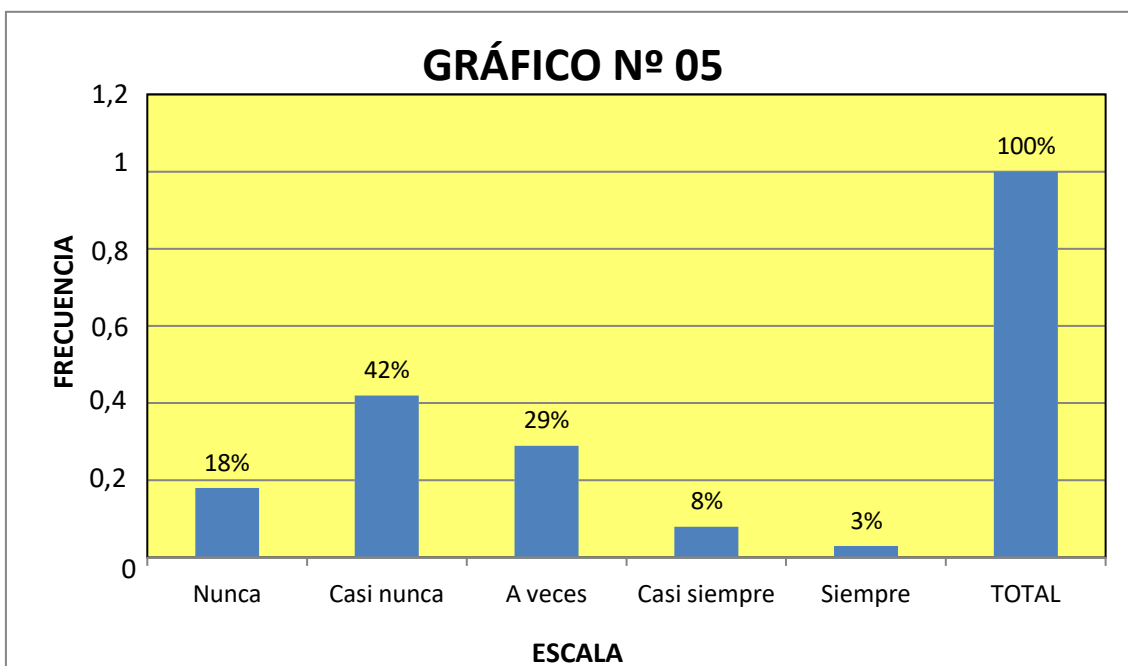
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN

PREGUNTA N° 5

Sé cómo dar satisfacción a todas las partes de mí mismo.

TABLA N° 5

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	7	18%
Casi nunca	16	42%
A veces	11	29%
Casi siempre	3	8%
Siempre	1	3%
TOTAL	38	100%



Saber cómo satisfacer a todas las necesidades de uno mismo es importante para el desarrollo personal, esto hace que la persona se sienta bien emocionalmente.

El 42% de los encuestados respondieron casi nunca lo hacen, seguido de un 29% suele hacerlo a veces y un 3% lo hace siempre; esto quiere decir que los docentes de la I.E casi no saben satisfacerse sus necesidades.

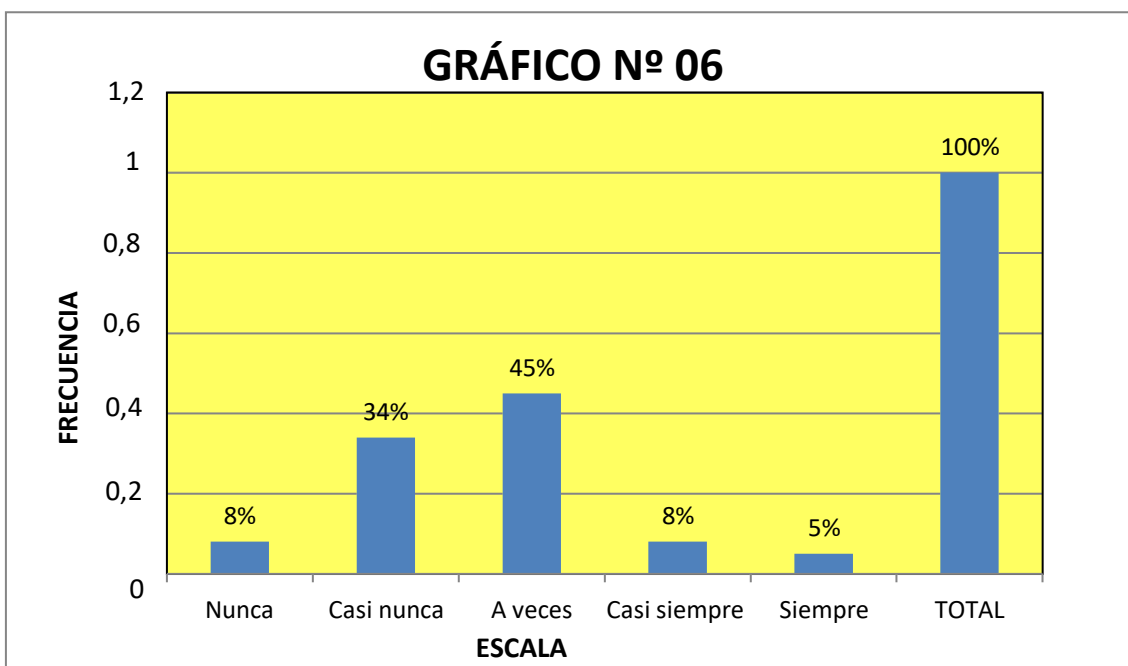
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN

PREGUNTA N° 6

No me gusta dejar para mañana lo que se puede hacer hoy.

TABLA N° 6

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	3	8%
Casi nunca	13	34%
A veces	17	45%
Casi siempre	3	8%
Siempre	2	5%
TOTAL	38	100%



Respecto al ítem no me gusta dejar para mañana lo que puedo hacer hoy, el 34 % marcaron la opción casi nunca, un 45% marcaron a veces y otro 5% siempre.

La mayoría de los docentes a veces dejan para mañana las actividades por desarrollar, esto demuestra la forma poco ordenada y organizada de trabajar, esto va relacionado con la motivación de la persona para hacer las cosas y su eficacia.

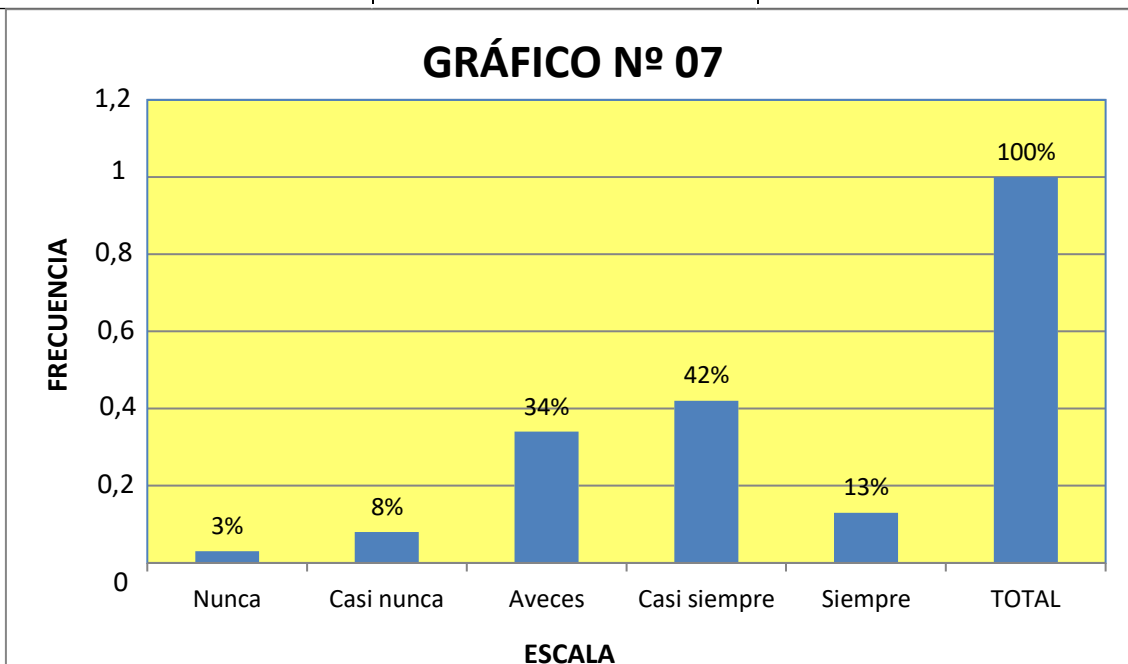
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN

PREGUNTA N° 7

Temo ensayar otra vez una cosa que ya me ha fallado antes.

TABLA N° 7

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	1	3%
Casi nunca	3	8%
A veces	13	34%
Casi siempre	16	42%
Siempre	5	13%
TOTAL	38	100%



Del cuadro se observa que el 42% de los encuestados casi siempre teme ensayar una cosa que ya le ha fallado, seguido de un 34% que respondieron a veces y un 3% respondieron nunca. La mayoría de los docentes temen fallar por segunda o tercera vez ante la realización de un trabajo.

Cuando uno falla en una cosa la segunda vez que lo hace uno debe haberse preparado para superar las dificultades que se presentaron, con esto demuestra cuanto aprendió en la primera situación que se encontraba, es por ello que el hombre demuestra que tiene la capacidad de vencer desafíos.

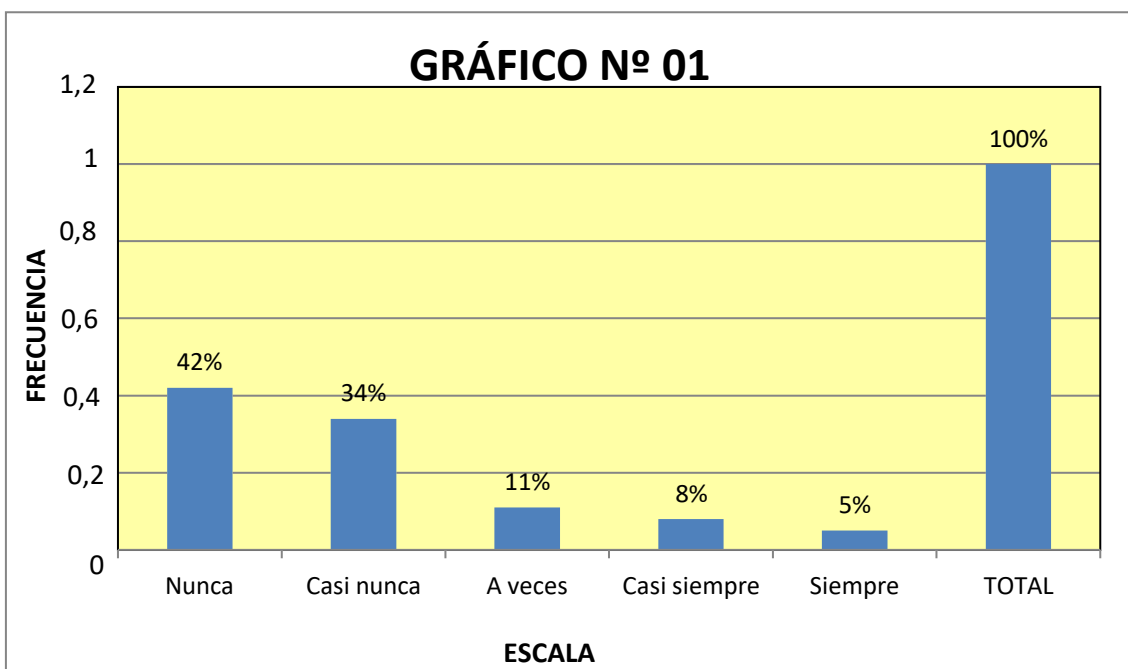
DIMENSIÓN EMPATIA

PREGUNTA N° 1

Puedo reconocer las emociones de otros mirándolos.

TABLA N° 1

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	16	42%
Casi nunca	13	34%
A veces	4	11%
Casi siempre	3	8%
Siempre	2	5%
TOTAL	38	100%



La mayoría de los docentes respondieron nunca, casi nunca y a veces por el 42%,34% y 11% respectivamente, reconocer las emociones de otras personas mirándolos.

Es importante que todo docente reconozca las emociones de otras personas haciendo uso de la observación esto ayuda a conocer un poco más sus estudiantes.

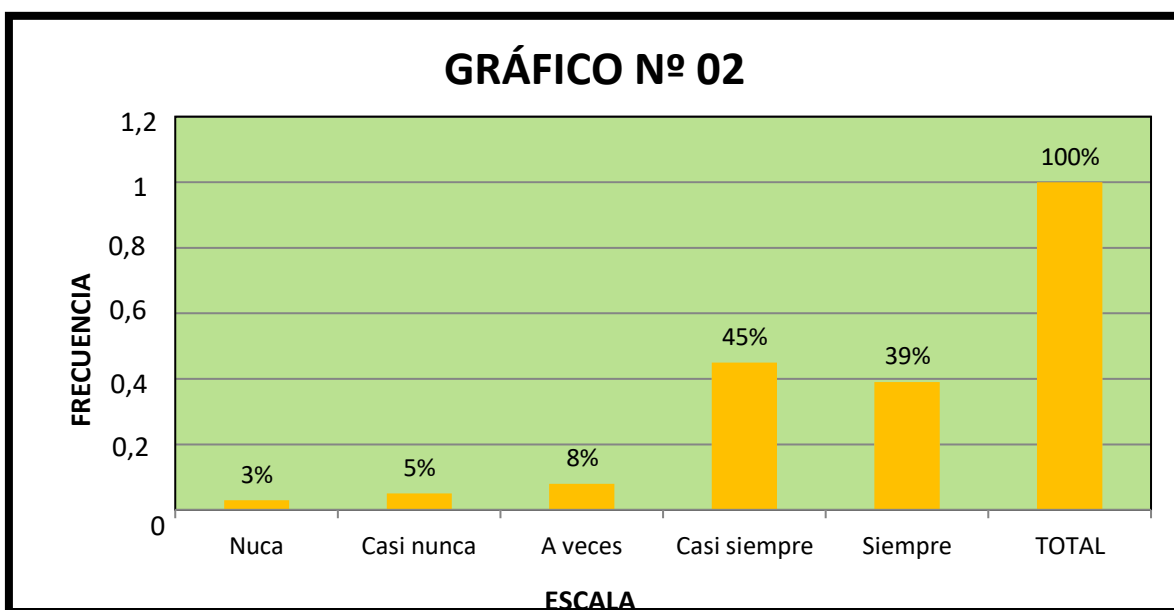
DIMENSIÓN EMPATIA

PREGUNTA N° 2

Me cuesta trabajo hablar con personas que no comparten mi punto de vista.

TABLA N° 2

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	1	3%
Casi nunca	2	5%
A veces	3	8%
Casi siempre	17	45%
Siempre	15	39%
TOTAL	38	100%



El 45% de los docentes casi siempre les cuesta trabajo hablar con personas que no comparten su punto de vista, a veces respondieron el 8%.

Es importante practicar la empatía que nos ayuda a superar situaciones en las cuales uno no comparte el punto de vista de otro; más aún para el docente que trabaja con estudiantes que muchas veces no puedan compartir el punto de vista de un docente, esto contribuye al desarrollo de las buenas relaciones humanas.

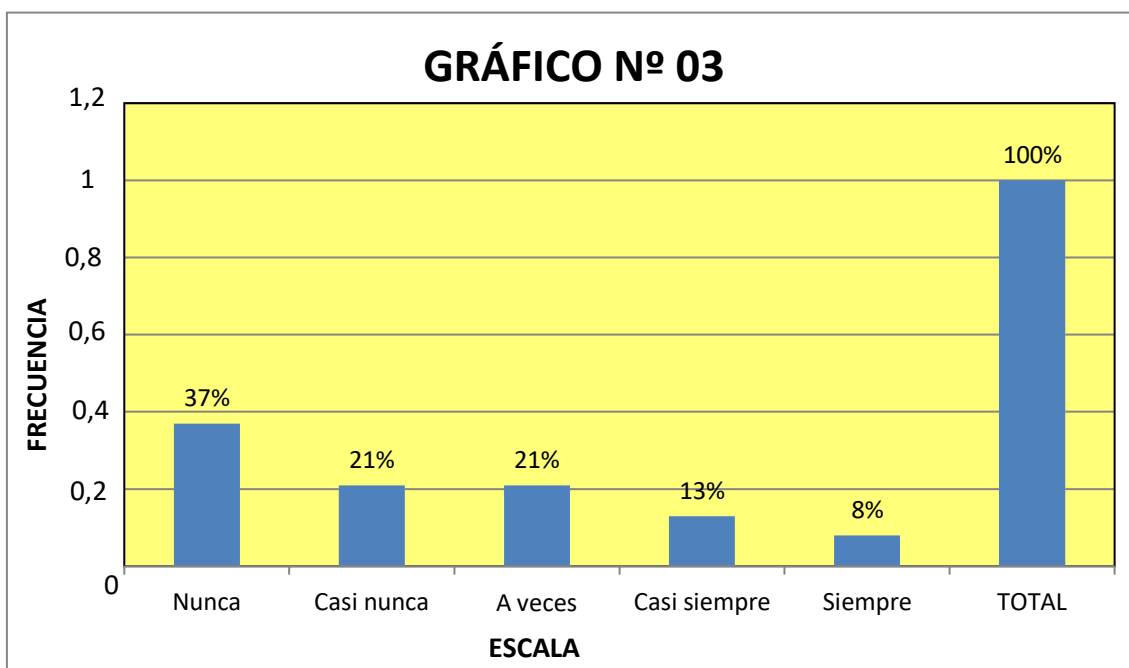
DIMENSIÓN EMPATIA

PREGUNTA N° 3

Me concentro en las cualidades positivas de los demás.

TABLA N° 3

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	14	37%
Casi nunca	8	21%
A veces	8	21%
Casi siempre	5	13%
Siempre	3	8%
TOTAL	38	100%



Observar, reconocer y apreciar las cualidades positivas de los demás son favorables, los docentes respondieron nunca lo hacen representado por el 37%, el 21% casi nunca lo hacen y un 21% a veces lo hacen.

En docente debe reconocer las cualidades positivas de sus estudiantes y resaltarlos; esto ayuda también a desarrollar las capacidades y habilidades que posee cada persona.

DIMENSIÓN EMPATIA

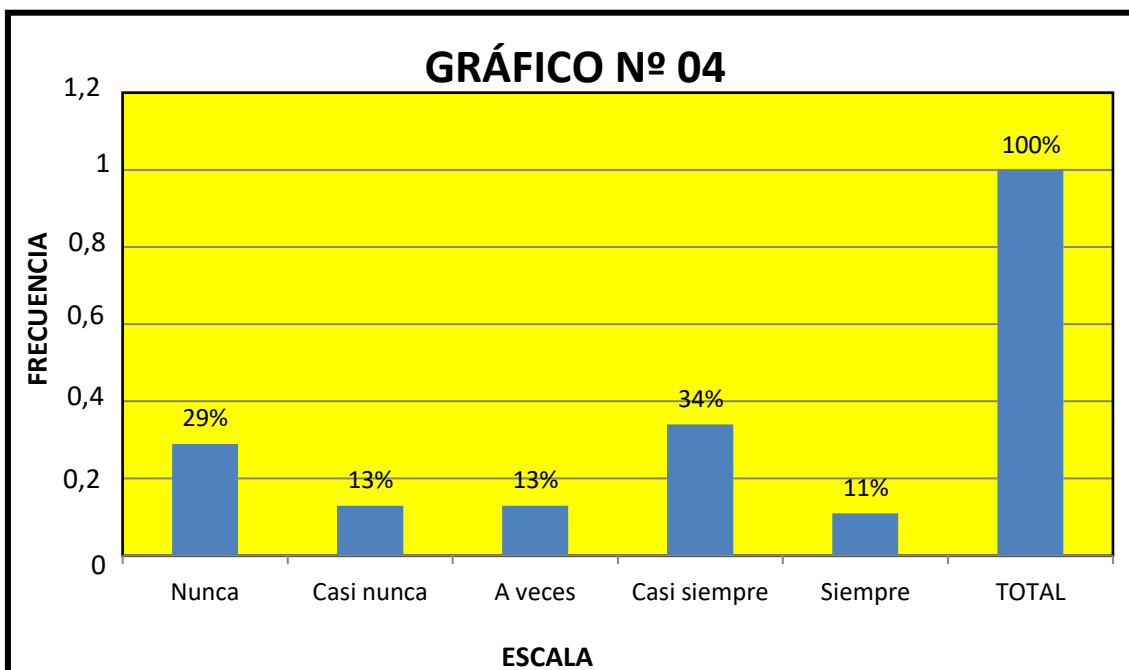
PREGUNTA N° 4

Rara vez siento ganas de reñir a otro.

TABLA N° 4

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	11	29%
Casi nunca	5	13%
A veces	5	13%
Casi siempre	13	34%
Siempre	4	11%
TOTAL	38	100%

Los docentes rara vez sienten ganas de reñir a otro, respondió el 34% la alternativa siempre; esto se relaciona con la inteligencia emocional, saber decir la



cosas y como decirlo en el momento oportuno especialmente cuando se tiene que corregir algo.

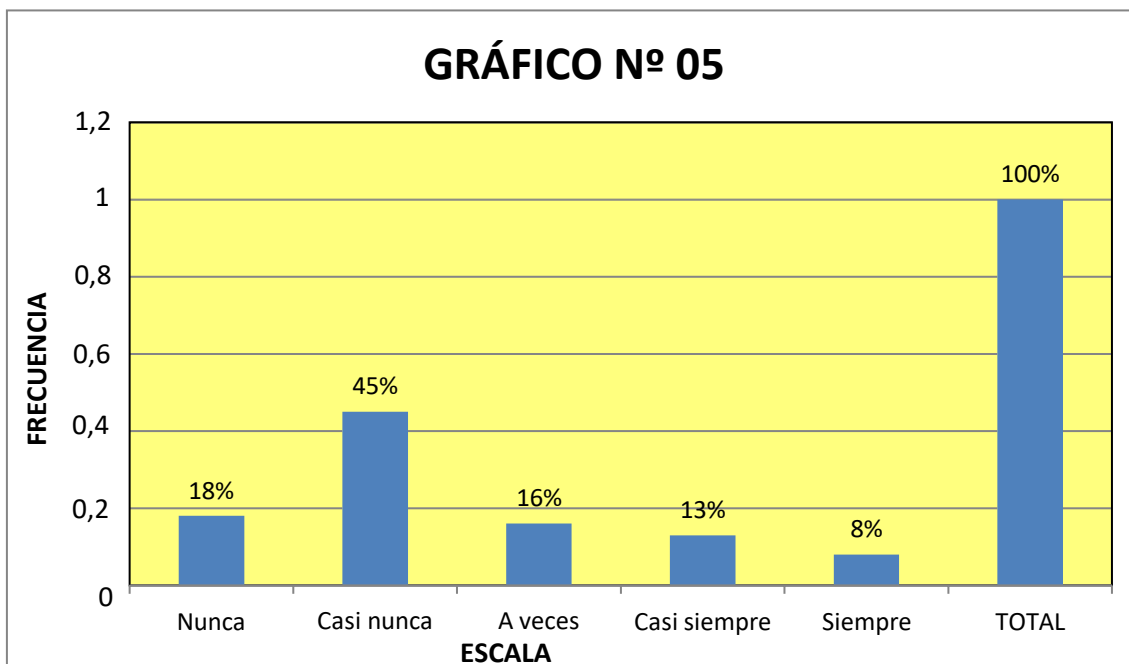
DIMENSIÓN EMPATIA

PREGUNTA N° 5

Pienso como se sentirían los demás antes de expresar mi opinión.

TABLA N° 5

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	7	18%
Casi nunca	17	45%
A veces	6	16%
Casi siempre	5	13%
Siempre	3	8%
TOTAL	38	100%



Un docente siempre debe saber expresarse y como decirlo sin lastimar los sentimientos ajenos, siendo esto muy importante en el entorno laboral educativo. El 45% casi nunca piensa como se sentirían los demás antes de expresar su opinión un 8% siempre lo hace.

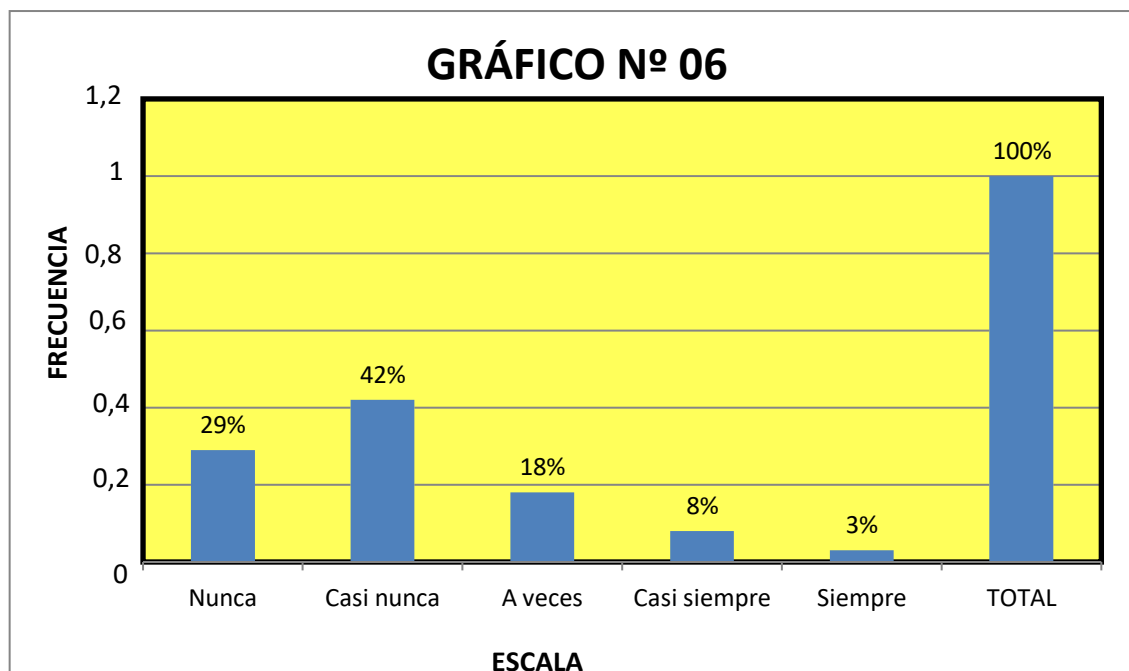
DIMENSIÓN EMPATIA

PREGUNTA N° 6

Con cualquiera que hablo siempre lo escuchó con atención.

TABLA N° 6

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	11	29%
Casi nunca	16	42%
A veces	7	18%
Casi siempre	3	8%
Siempre	1	3%
TOTAL	38	100%



Es importante saber escuchar por respeto a la persona con quien dialogamos, de la encuesta el 42% casi nunca lo hace y un 3% siempre lo suele hacer.

Todo docente debe escuchar con atención las necesidades e inquietudes de sus colegas, estudiantes, mantener una buena comunicación para satisfacer en la medida de nuestras posibilidades las necesidades de las personas.

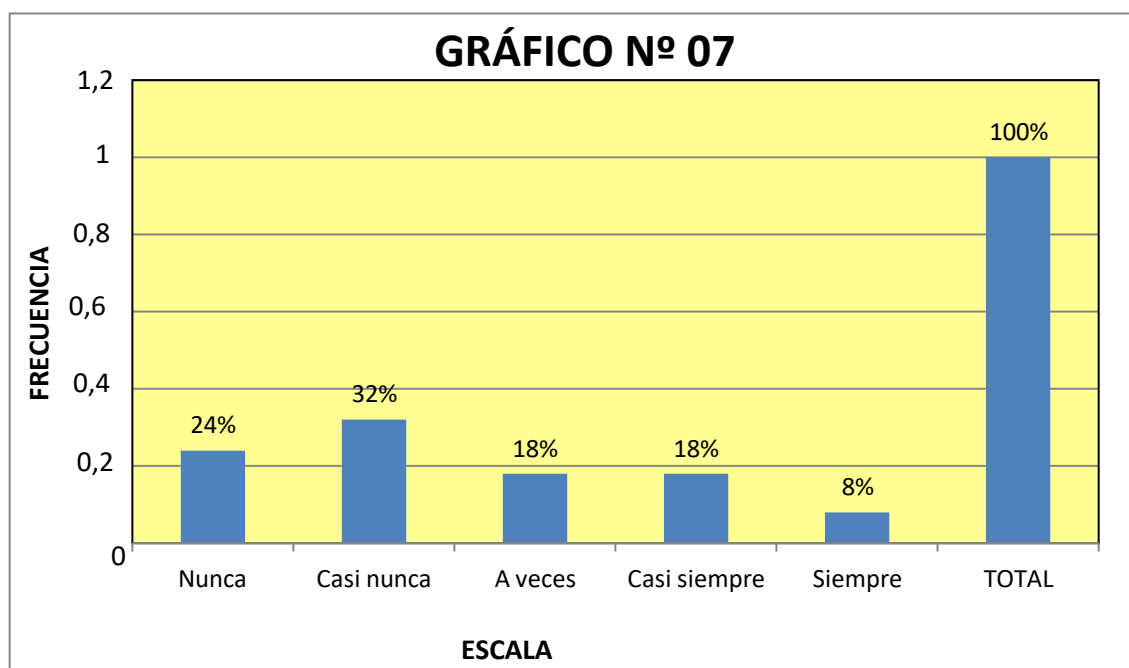
DIMENSIÓN EMPATIA

PREGUNTA N° 7

Puedo presentir el ánimo de un grupo cuando entro en un salón.

TABLA N° 7

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	9	24%
Casi nunca	12	32%
A veces	7	18%
Casi siempre	7	18%
Siempre	3	8%
TOTAL	38	100%



Según los resultados de la encuesta podemos reconocer que los docentes de la I.E en su gran mayoría pueden reconocer el estado de ánimo de sus alumnos, el 45% casi nunca lo hace y un 8% siempre lo hace; el estado emocional es importante para el aprendizaje de los estudiantes; es bueno que los docentes lo reconozcan para lograr sus objetivos programados.

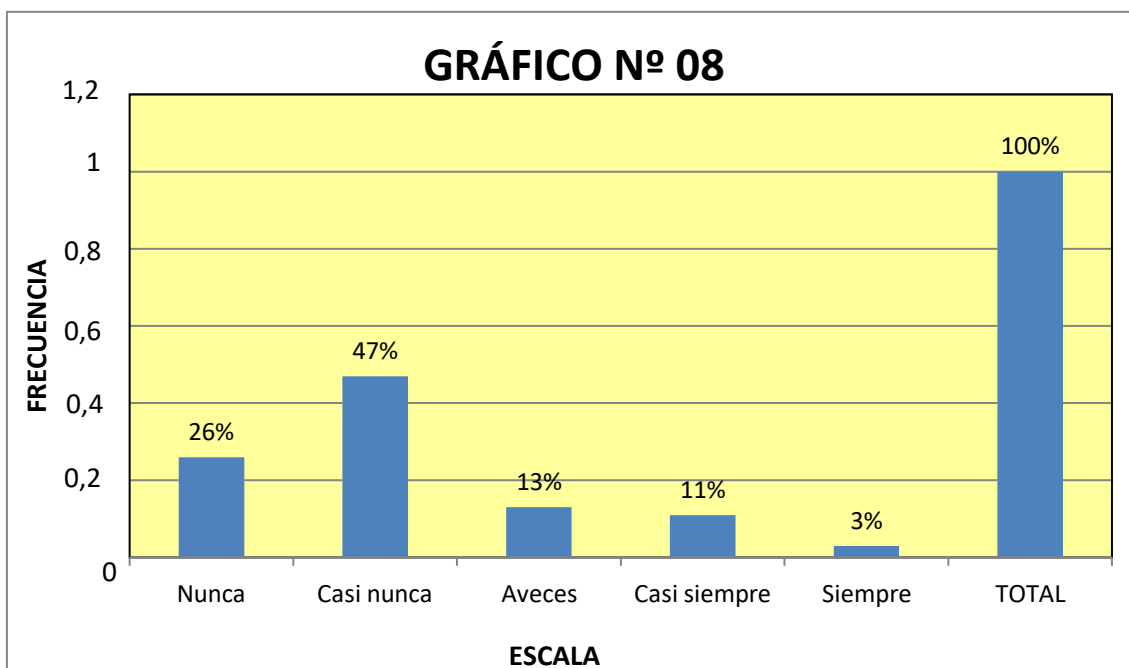
DIMENSIÓN EMPATIA

PREGUNTA N° 8

Yo puedo hacer que personas a quienes acabo de conocer hablen de sí mismas.

TABLA N° 8

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	10	26%
Casi nunca	18	47%
A veces	5	13%
Casi siempre	4	11%
Siempre	1	3%
TOTAL	38	100%



El 47% de los profesores casi nunca hacen que las personas a quienes conocen hablen de sí mismas, mientras que un 13% a veces lo hacen; esto es bueno saber dar confianza, una persona habla de sí mismo cuando le brindan un ambiente de confianza para conocer sus debilidades y fortalezas, de esta manera mejora las relaciones entre docentes y estudiantes; de igual modo con los compañeros de trabajo mejora las relaciones humanas.

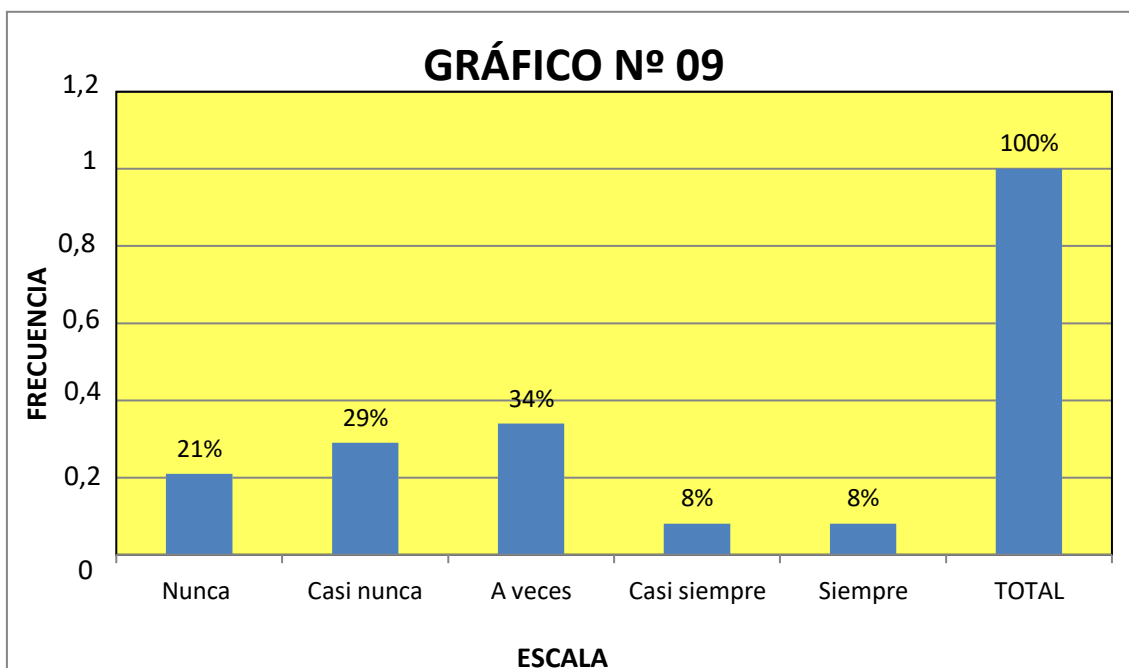
DIMENSIÓN EMPATIA

PREGUNTA N° 9

Generalmente sé cómo piensan los demás sobre mí.

TABLA N° 9

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	8	21%
Casi nunca	11	29%
A veces	13	34%
Casi siempre	3	8%
Siempre	3	8%
TOTAL	38	100%



A veces 34% y casi nunca 29% los docentes saben cómo piensan los demás de ellos.

El ser humano es un ser social por lo tanto siempre será observado por personas de su alrededor, por ello debemos actuar coherentemente cuidando nuestra imagen en el medio donde nos desenvolvemos porque siempre estaremos sujetos a un juicio.

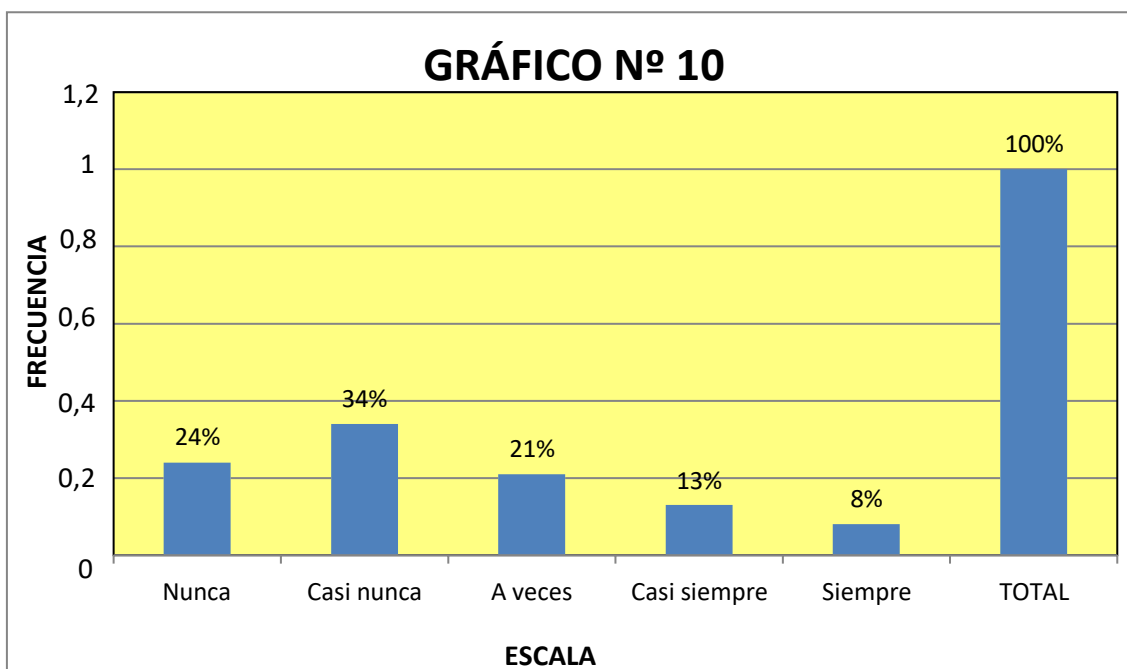
DIMENSIÓN EMPATIA

PREGUNTA N° 10

Puedo presentir los sentimientos de una persona, aunque no los exprese con palabras.

TABLA N° 10

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	9	24%
Casi nunca	13	34%
A veces	8	21%
Casi siempre	5	13%
Siempre	3	8%
TOTAL	38	100%



En su mayoría los docentes pueden presentir los sentimientos de una persona mediante la observación, respondieron el 34% casi nunca y un 24% nunca. No Reconocer los sentimientos de otra persona es negativo porque no sabemos con quienes estamos relacionándonos o trabajando, hacer uso de la empatía, con esto garantizamos un ambiente agradable del entorno laboral que garantiza un buen desempeño laboral.

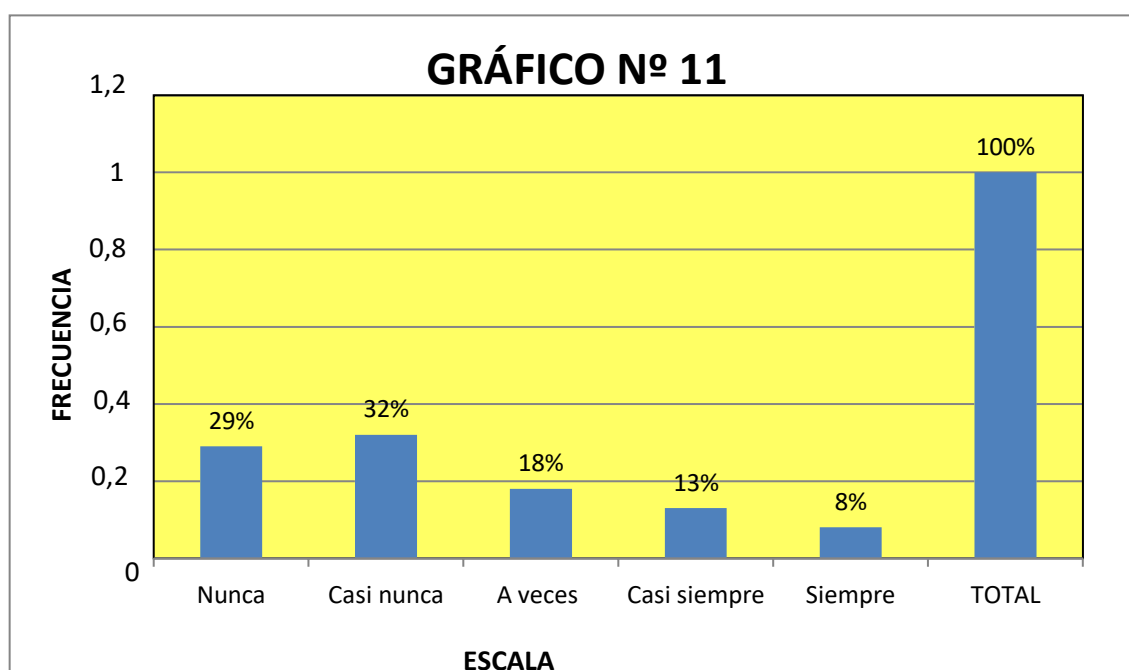
DIMENSIÓN EMPATIA

PREGUNTA N° 11

Cambio mi expresión emocional según la persona con quien esté.

TABLA N° 11

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	11	29%
Casi nunca	12	32%
A veces	7	18%
Casi siempre	5	13%
Siempre	3	8%
TOTAL	38	100%



Los docentes encuestados el 32% casi nunca cambia su expresión emocional al relacionarse con otras personas, el 29% nunca cambia su expresión emocional y un 18% a veces lo hace. Debemos practicar la empatía y tolerancia, para mejorar las relaciones sociales en el entorno laboral, siendo esto favorable para el desempeño laboral en la I.E.

DIMENSIÓN EMPATIA

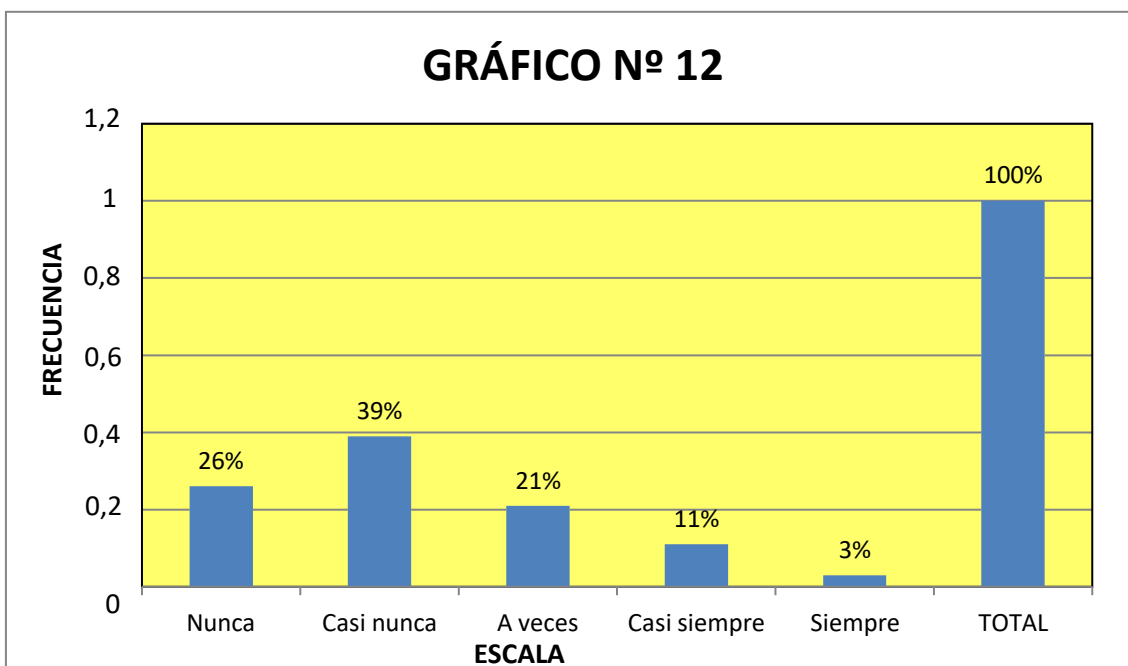
PREGUNTA Nº 12

Se cuando un amigo está preocupado.

TABLA Nº 12

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	10	26%
Casi nunca	15	39%
A veces	8	21%
Casi siempre	4	11%
Siempre	1	3%
TOTAL	38	100%

GRÁFICO Nº 12



Reconocer cuando un amigo está preocupado es saber observar los sentimientos de otras personas, ponerse en el lugar de otro y ayudar a solucionar el problema; esto nos ayuda a ser mejores docentes porque podemos aprender a ser más vulnerables ante los problemas y necesidades de nuestros alumnos.

El 26% de los docentes nunca lo hace, el 39% casi nunca, el 21 % a veces y un 11% lo hace casi siempre.

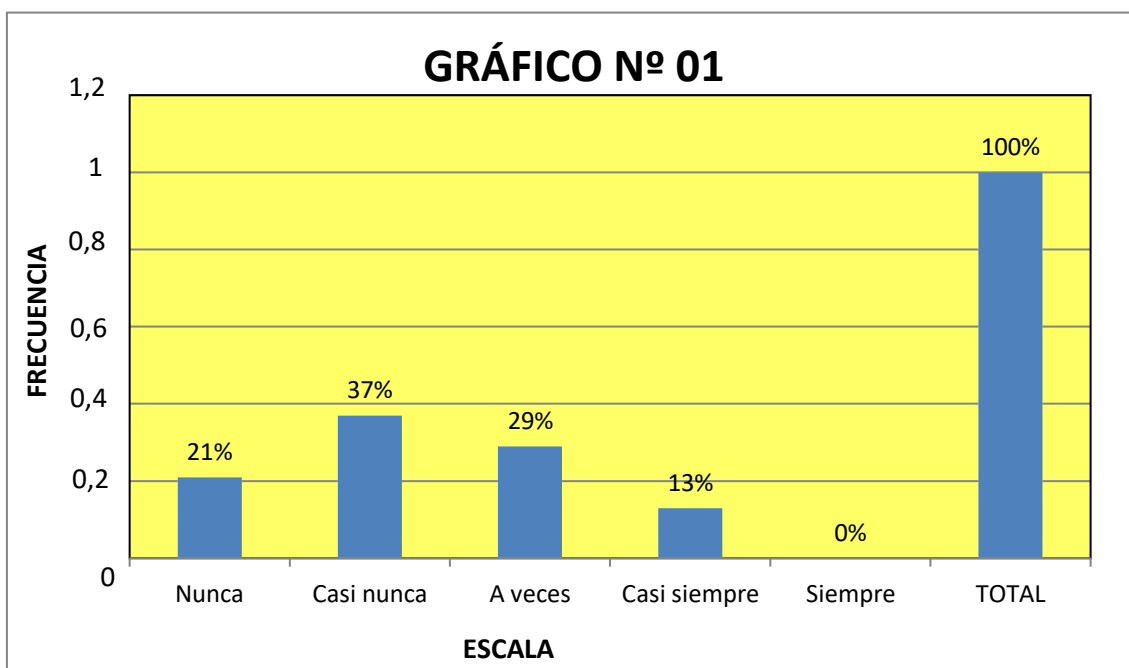
DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES

PREGUNTA Nº 1

Puedo lamentarme cuando pienso algo importante para mí.

TABLA Nº 1

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	8	21%
Casi nunca	14	37%
A veces	11	29%
Casi siempre	5	13%
Siempre	0	0%
TOTAL	38	100%



El 37% de los profesores casi nunca se lamentan cuando pierden algo importante, el 29% respondieron a veces; es normal sentirse triste cuando uno pierde algo importante, en el caso de no lamentarse estaríamos frente a una persona insensible, en un docente esto afectaría sus relaciones interpersonales de su entorno laboral y familiar.

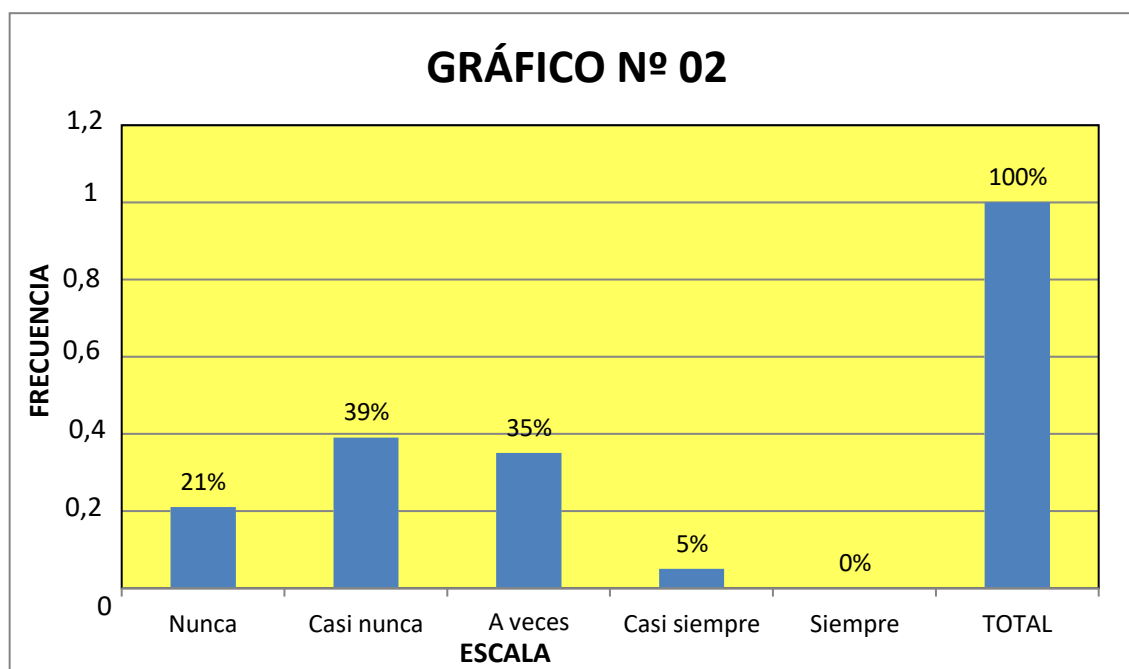
DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES

PREGUNTA Nº 119

Tengo varios amigos con quienes puedo contar en caso de dificultades.

TABLA Nº 2

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	8	21%
Casi nunca	15	39%
A veces	13	35%
Casi siempre	2	5%
Siempre	0	0%
TOTAL	38	100%



Tener buenas relaciones sociales permite tener varios amigos con quienes uno puede contar cuando tenemos dificultades, esto significa tener un buen desenvolvimiento interpersonal con las personas de su entorno, saber tratar a cada persona y brindar sentimientos de afecto y confianza.

Los docentes de la I.E representados por el 39% casi nunca pueden contar con sus amigos en caso de dificultades, seguido de un 35% que lo hace a veces un 5% casi siempre lo hace.

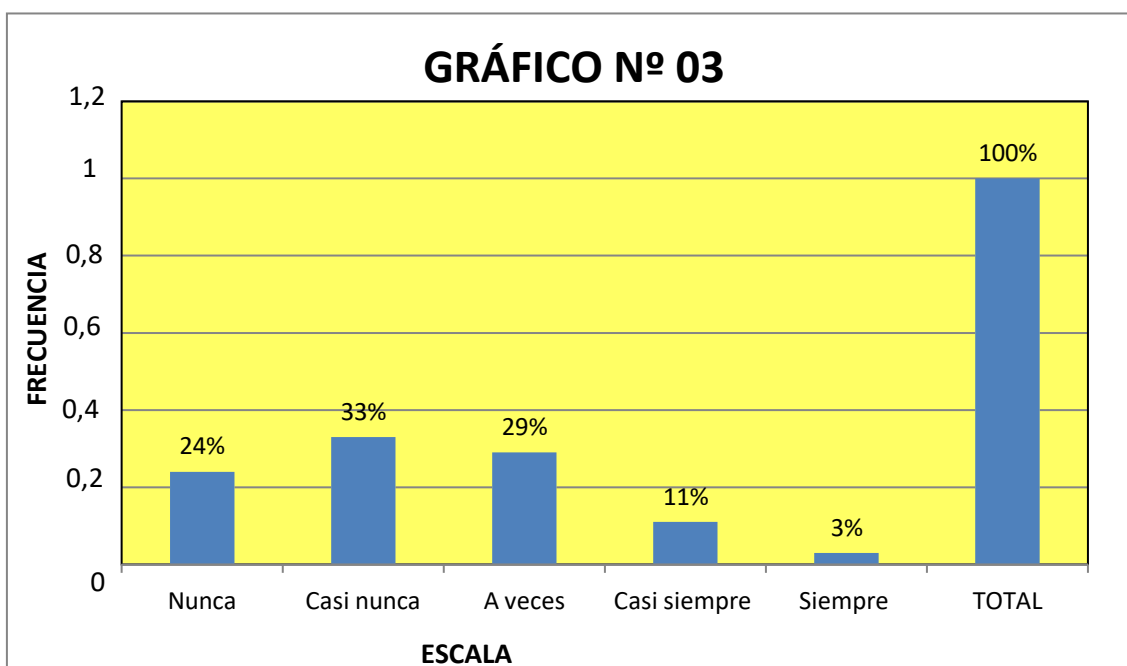
DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES

PREGUNTA Nº 3

Muestro mucho amor o afecto a mis amigos.

TABLA Nº 3

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	9	24%
Casi nunca	13	33%
A veces	11	29%
Casi siempre	4	11%
Siempre	1	3%
TOTAL	38	100%



La mayoría de los docentes encuestados no muestran mucho amor y afecto a sus amigos, es una forma de no saber cultivar la amistad y mejorar las relaciones interpersonales que favorecen el desempeño docente. El 33% respondieron casi nunca muestran mucho amor y afecto a sus amigos, el 29% respondieron que a veces lo hacen.

Un docente debe saber brindar afecto y amor a sus estudiantes el estado emocional favorable influye positivamente al desarrollo del aprendizaje.

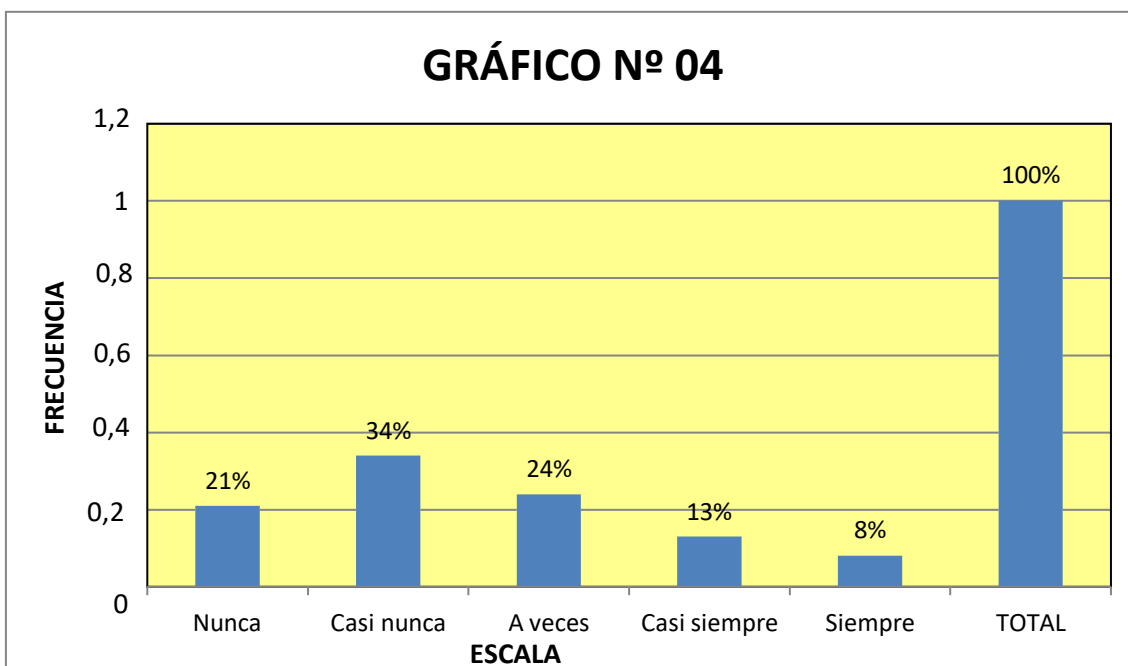
DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES

PREGUNTA Nº 4

Mis creencias y valores guían mi conducta diaria.

TABLA Nº 4

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	8	21%
Casi nunca	13	34%
A veces	9	24%
Casi siempre	5	13%
Siempre	3	8%
TOTAL	38	100%



Toda persona debe ser coherente con sus principios e ideales, el 34 % de los docentes casi nunca actúa de esta manera, el 24% a veces lo hace; es una forma de demostrar la honestidad y veracidad importante para el desarrollo interpersonal en la Facultad.

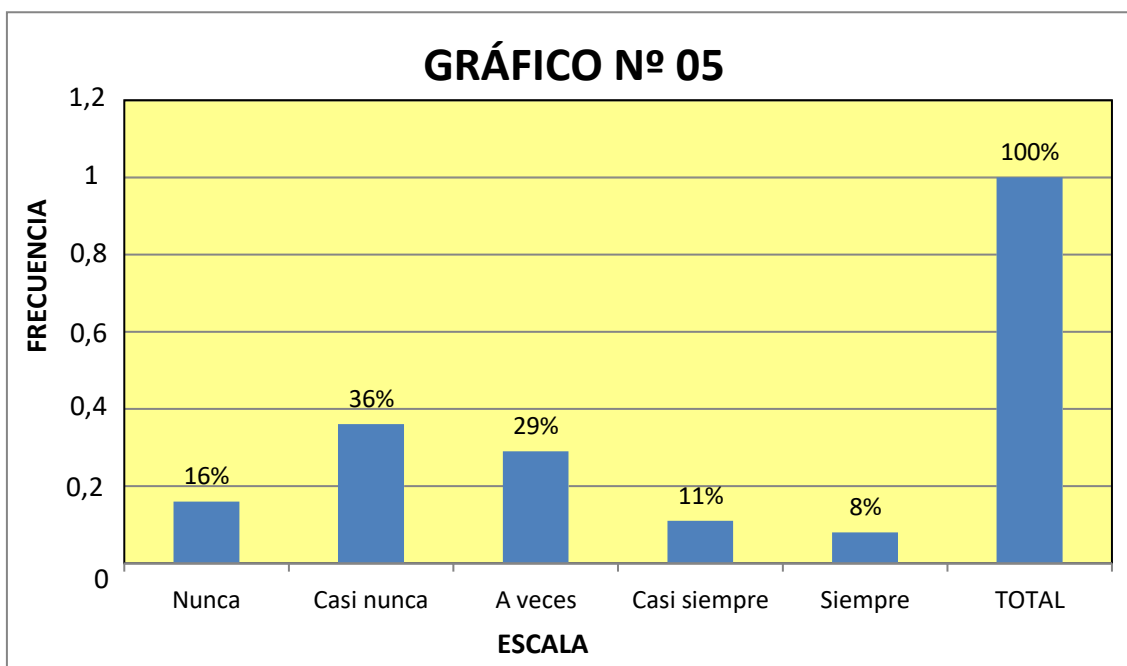
DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES

PREGUNTA Nº 5

Mi familia está siempre conmigo cuando la necesito.

TABLA Nº 5

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	6	16%
Casi nunca	14	36%
A veces	11	29%
Casi siempre	4	11%
Siempre	3	8%
TOTAL	38	100%



Tener la confianza de poder contar con el apoyo familiar cuando uno lo necesita es esencial y positivo para el desarrollo interpersonal de la persona.

El 36% respondieron que casi nunca su familia está presente cuando los necesitan, un 29% a veces y un 11% casi siempre.

Tener buenas relaciones personales nacen en el seno familiar esto favorece el desarrollo emocional de la persona.

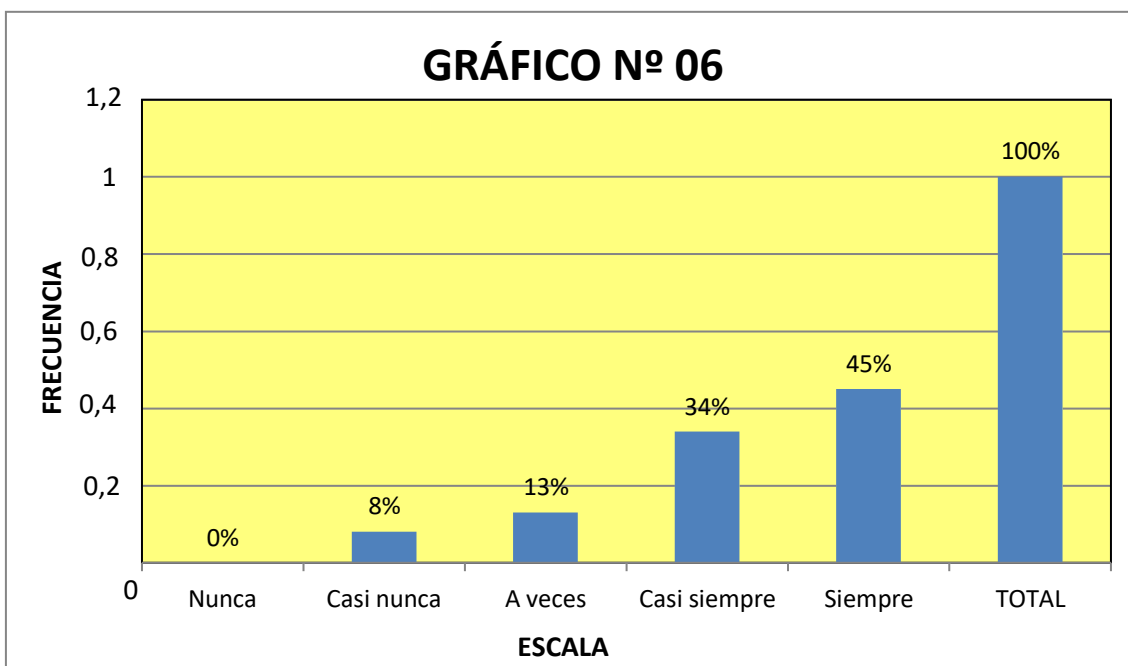
DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES

PREGUNTA Nº 6

Dudo que mis colegas realmente me aprecien como persona.

TABLA Nº 6

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	0	0%
Casi nunca	3	8%
A veces	5	13%
Casi siempre	13	34%
Siempre	17	45%
TOTAL	38	100%



El 45% de los docentes siempre dudan que sus colegas les aprecien como persona y un 8% casi nunca dudan.

El aprecio personal en el entorno laboral es necesario para sentirse bien emocionalmente y poder trabajar eficientemente, esto es meritorio de acuerdo a las relaciones interpersonales que tienen los docentes con sus colegas.

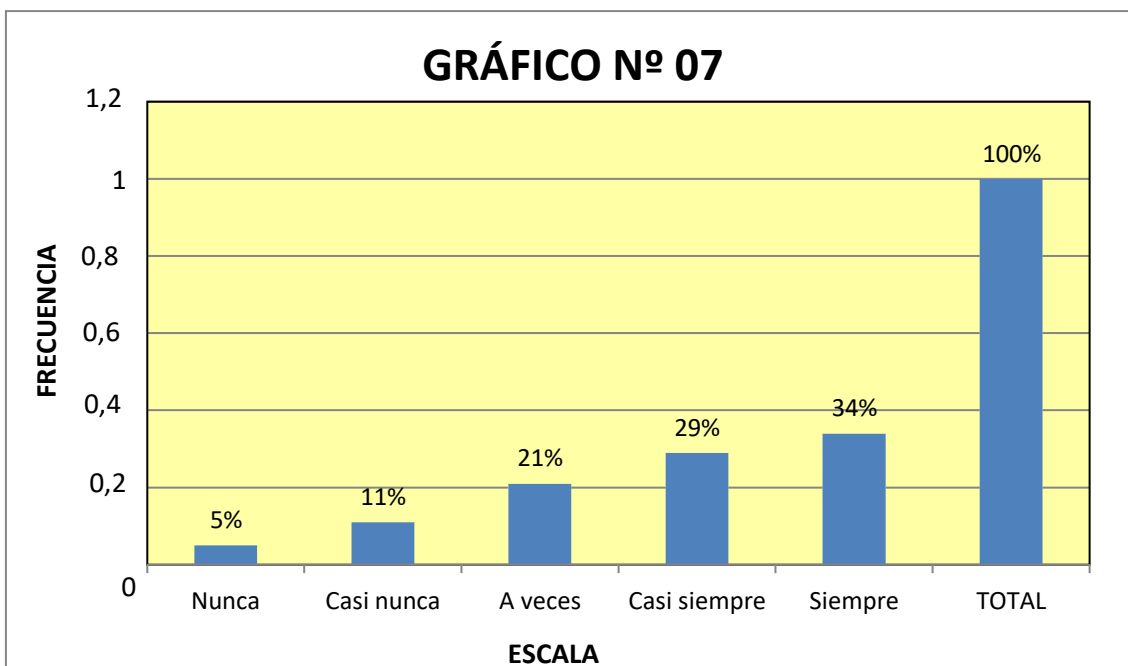
DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES

PREGUNTA Nº 7

Me cuesta trabajo hacer amistades.

TABLA Nº 7

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	2	5%
Casi nunca	4	11%
A veces	8	21%
Casi siempre	11	29%
Siempre	13	34%
TOTAL	38	100%



Un 34% de los docentes siempre le cuesta trabajo hacer amistades, por otro lado, un 29% respondió casi siempre y otro 21% a veces les cuesta trabajo hacer amistades. Esto puede deberse a la dificultad que tienen la mayoría de docentes de relacionarse con otras personas, brindar sentimientos de afecto y confianza.

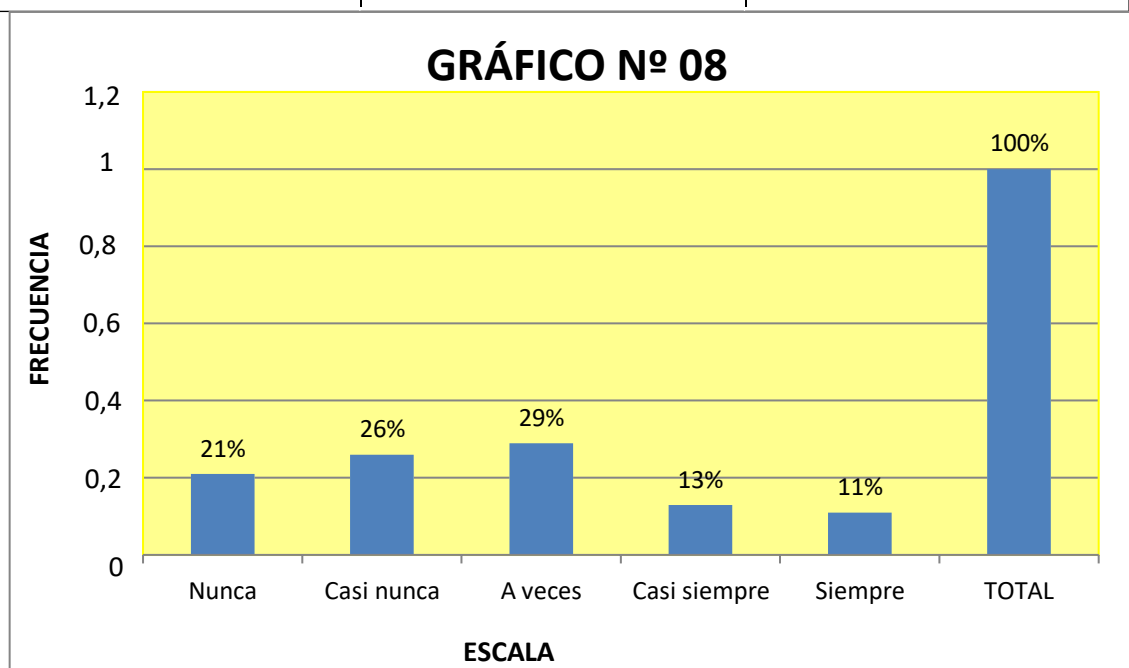
DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES

PREGUNTA Nº 8

Rara vez lloro.

TABLA Nº 8

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	8	21%
Casi nunca	10	26%
A veces	11	29%
Casi siempre	5	13%
Siempre	4	11%
TOTAL	38	100%



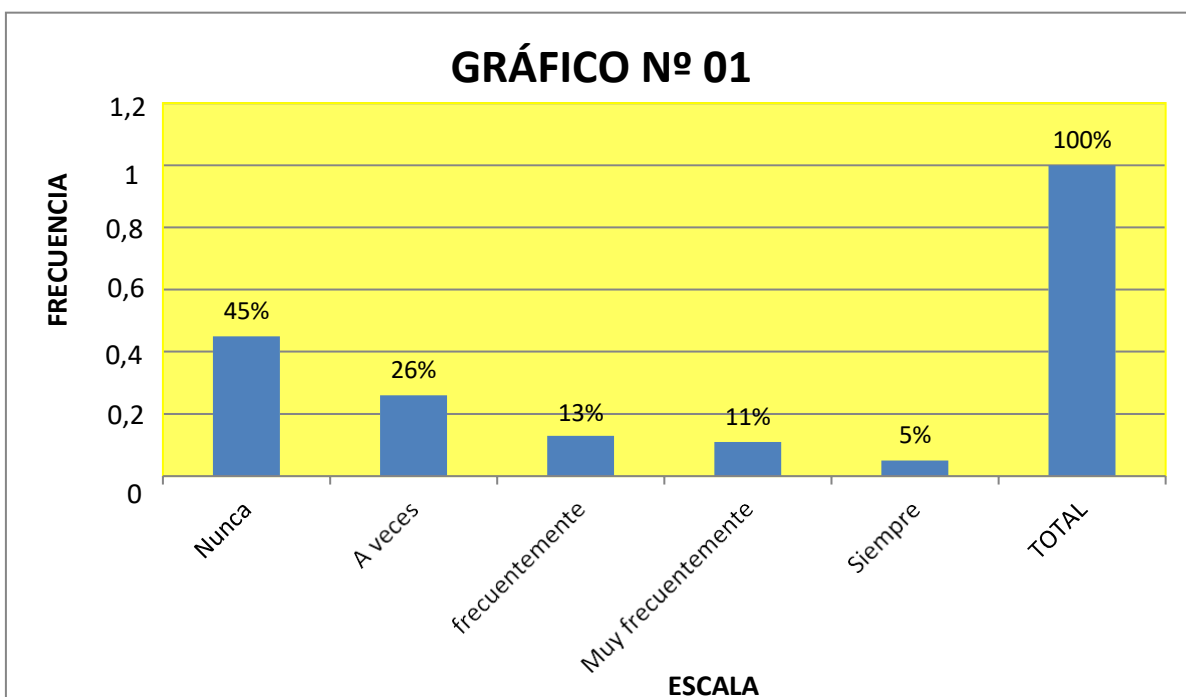
Del siguiente ítem rara vez lloro, respondió el 42% a veces lo hacen, mientras que un 26% casi nunca lo hacen y un 13% casi siempre.

El llanto es una manera física de mostrar nuestras emociones, es bueno desfogarse a través del llanto, es normal en todas las personas cuando pasamos por momentos difíciles, dolorosos, por otro lado podemos llorar también de alegría.

**TRATAMIENTO ESTADÍSTICO E INTERPRETACIÓN DE CUADROS
SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA
APRENDIZAJE
DIMENSIÓN DIDÁCTICA
PREGUNTA Nº 1**

Al inicio de la clase comunica los objetivos y/o competencias a lograr.

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	17	45%
A veces	10	26%
frecuentemente	5	13%
Muy frecuentemente	4	11%
Siempre	2	5%
TOTAL	38	100%



El 45% de los docentes nunca comunica al inicio de clase las competencias a lograr, el 26% a veces lo hace.

Es bueno que los alumnos sepan lo que van a realizar en clase, una forma de saberlo es comunicar los objetivos y/o competencias a lograr, sin dejar de lado la motivación para mantener despierto la atención de los alumnos, durante el desarrollo de la clase.

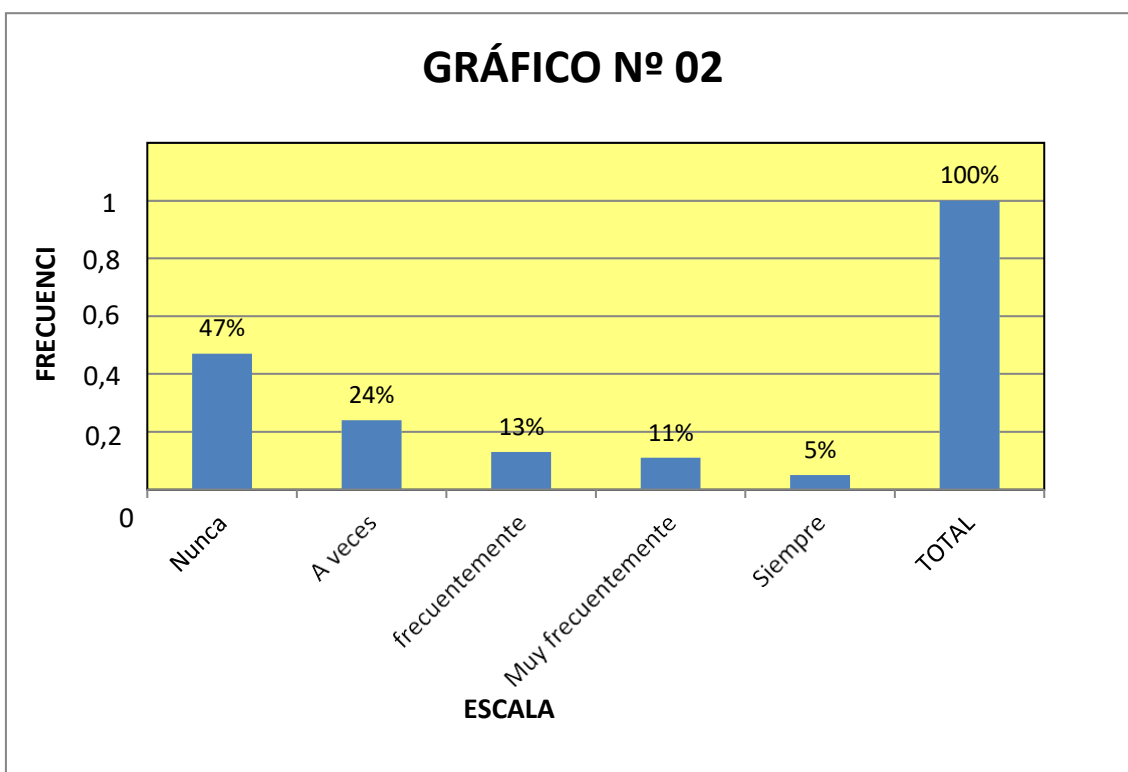
DIMENSIÓN DIDÁCTICA

PREGUNTA Nº 127

Realiza clases que aumentan el interés del estudiante por los temas tratados.

TABLA Nº 2

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	18	47%
A veces	9	24%
frecuentemente	5	13%
Muy frecuentemente	4	11%
Siempre	2	5%
TOTAL	38	100%



Los docentes de la I.E nunca realizan clases que aumenta el interés del estudiante, respondió el 47%, un 24% a veces lo hace y un 13% lo hace frecuentemente.

Despertar el interés de nuestros estudiantes en el desarrollo de la clase garantizamos el logro de los aprendizajes, mantenerlos motivados es importante para tener éxito, esto depende del manejo pedagógico, dominio del tema y uso adecuado de estrategias de enseñanza y recursos a emplear.

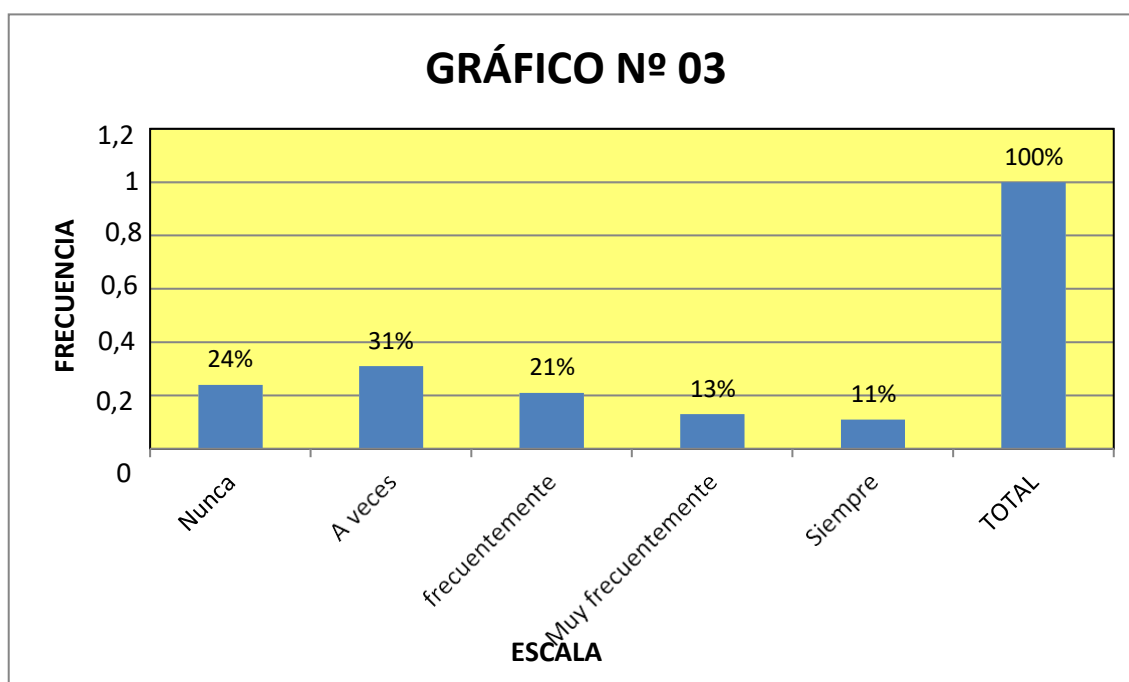
DIMENSIÓN DIDÁCTICA

PREGUNTA Nº 128

Se muestra responsable y trasmite valores que contribuyen al desarrollo de los estudiantes.

TABLA Nº 3

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	9	24%
A veces	12	31%
frecuentemente	8	21%
Muy frecuentemente	5	13%
Siempre	4	11%
TOTAL	38	100%



Del cuadro se deduce que el 31% a veces muestra responsabilidad y transmite valores que contribuyen al desarrollo de los estudiantes, seguido de un 24% que nunca lo hace.

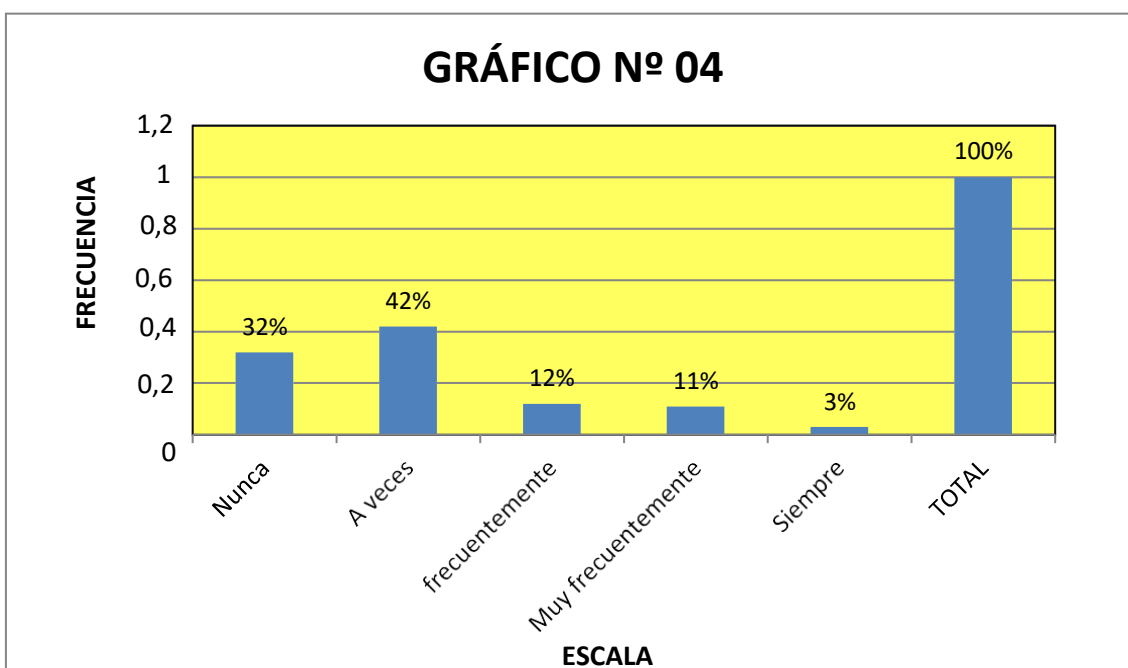
Un docente no solo debe limitarse al desarrollo de las capacidades cognitivas del alumno sino también velar por el desarrollo de las capacidades actitudinales, la formación tiene que ser integral en todos los niveles e instituciones educativas.

PREGUNTA Nº 4

Estimula cuando mejoran su rendimiento, los estudiantes.

TABLA Nº 4

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	12	32%
A veces	16	42%
frecuentemente	5	12%
Muy frecuentemente	4	11%
Siempre	1	3%
TOTAL	38	100%



Los docentes a veces estimulan a los estudiantes cuando mejora su rendimiento mencionó el 42% de los encuestados, mientras que un 12% lo hace frecuentemente y un 32% nunca lo hace.

Estimular positivamente a un alumno cuando observamos el progreso en su aprendizaje es muy importante para el estudiante reconocer el valor de su esfuerzo y lo continúe haciendo.

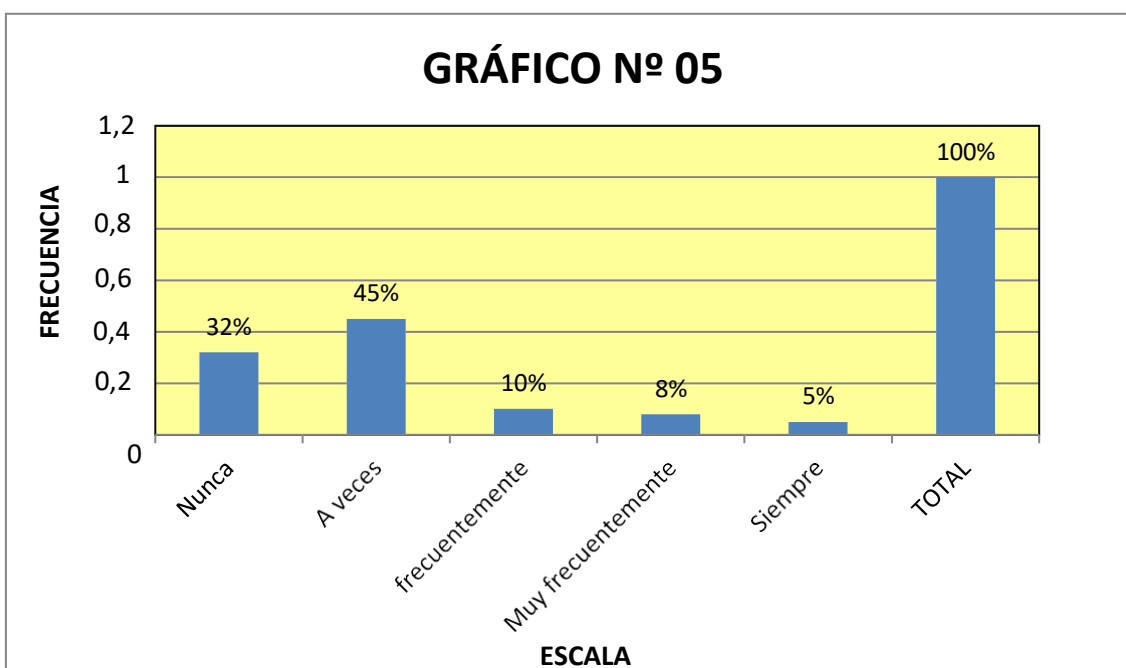
DIMENSIÓN DIDÁCTICA

PREGUNTA Nº 130

Da explicaciones en clases, fáciles de comprender.

TABLA Nº 5

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	12	32%
A veces	17	45%
frecuentemente	4	10%
Muy frecuentemente	3	8%
Siempre	2	5%
TOTAL	38	100%



Se observa en el cuadro que el 45% a veces da explicaciones en clases de un tema, en segundo lugar, tenemos a un 32% que nunca lo hace. Toda explicación es buena y si va con ejemplos o ejercicios mejor aún para despejar el conflicto cognitivo y asimilar el nuevo conocimiento para un aprendizaje significativo.

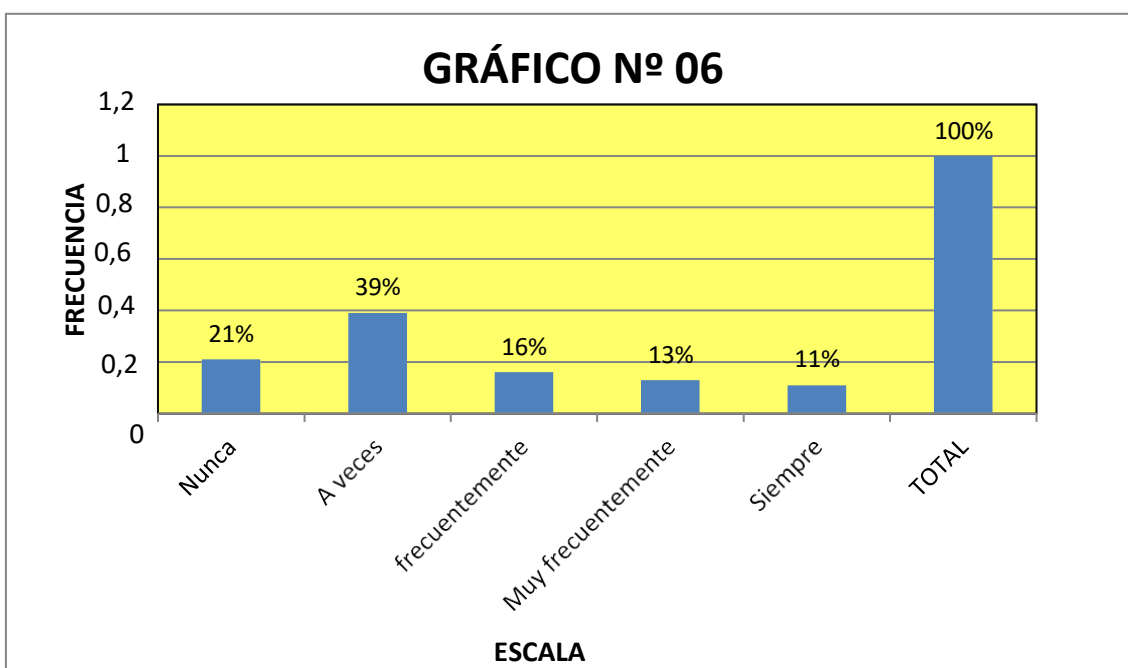
DIMENSIÓN DIDÁCTICA

PREGUNTA Nº 131

Muestra dominio de la asignatura que enseña.

TABLA Nº 6

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	8	6
A veces	15	39%
frecuentemente	6	16%
Muy frecuentemente	5	13%
Siempre	4	11%
TOTAL	38	100%



El 39% de los docentes a veces muestran dominio de la asignatura que enseñan, frecuentemente lo hace el 16%.

Es importante considerar la especialidad del docente para enseñar el área, esto debe ser considerado en la distribución de la carga horaria..

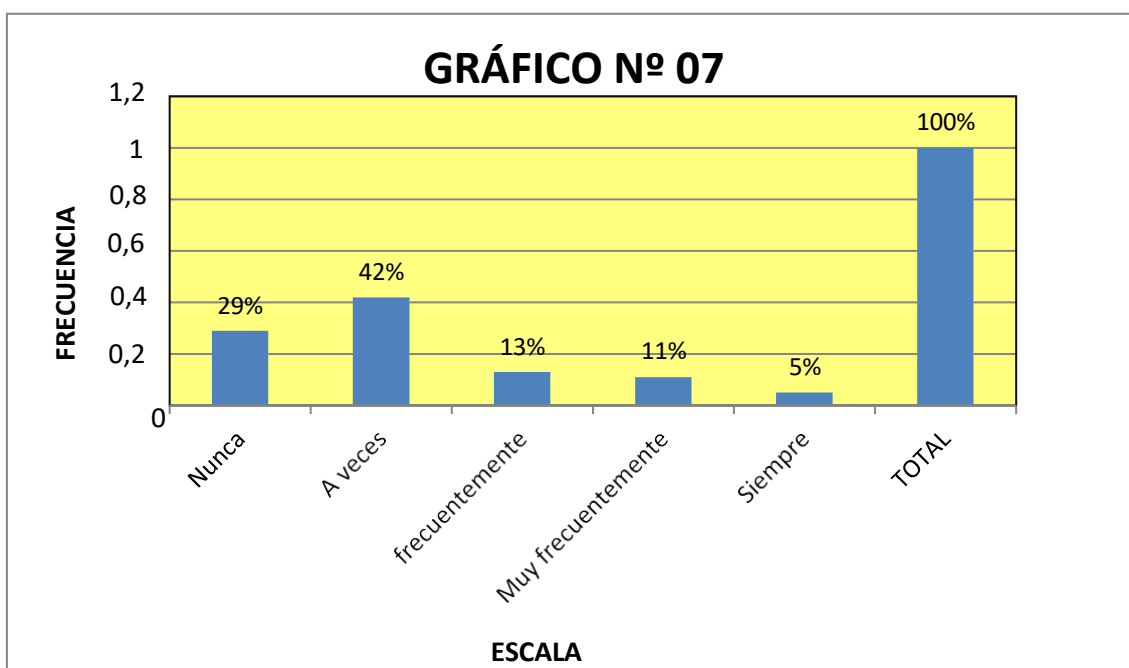
DIMENSIÓN DIDÁCTICA

PREGUNTA Nº 7

Promueve en los estudiantes el pensamiento crítico y reflexivo.

TABLA Nº 7

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	11	7
A veces	16	42%
frecuentemente	5	13%
Muy frecuentemente	4	11%
Siempre	2	5%
TOTAL	38	100%



De acuerdo al Proyecto Educativo Nacional se deben formar alumnos con capacidad crítica y reflexiva, que aprenda a evaluar y analizar diferentes hechos o acontecimiento planteando alternativas de solución.

Se observa en el cuadro que a veces los docentes promueven en los estudiantes el pensamiento crítico y reflexivo, respondió un 42%, el 29% nunca lo hace.

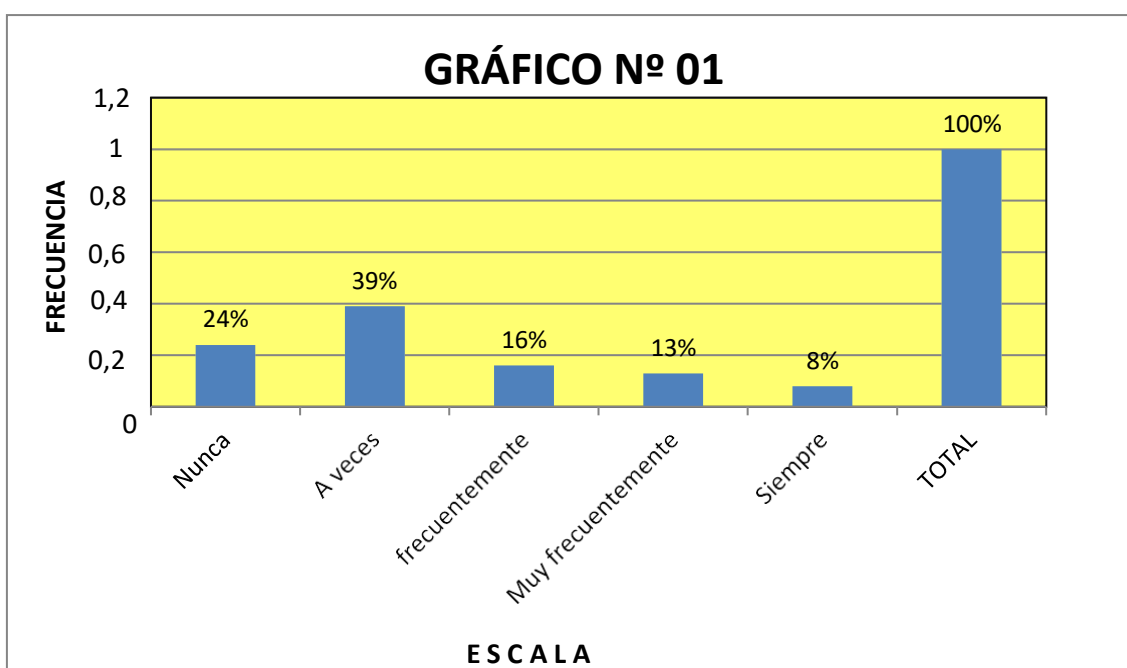
DIMENSIÓN PERSONALIDAD

PREGUNTA Nº 133

Es ordenado(a) al realizar su clase.

TABLA Nº 1

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	9	24%
A veces	15	39%
frecuentemente	6	16%
Muy frecuentemente	5	13%
Siempre	3	8%
TOTAL	38	100%



En la educación es esencial mantener el orden en la secuencia metodológica para el desarrollo de la clase y en la presentación de los temas a tratar.

El 39% de los docentes a veces, lo hace siempre el 8% y frecuentemente muestran orden al realizar su clase el 13%.

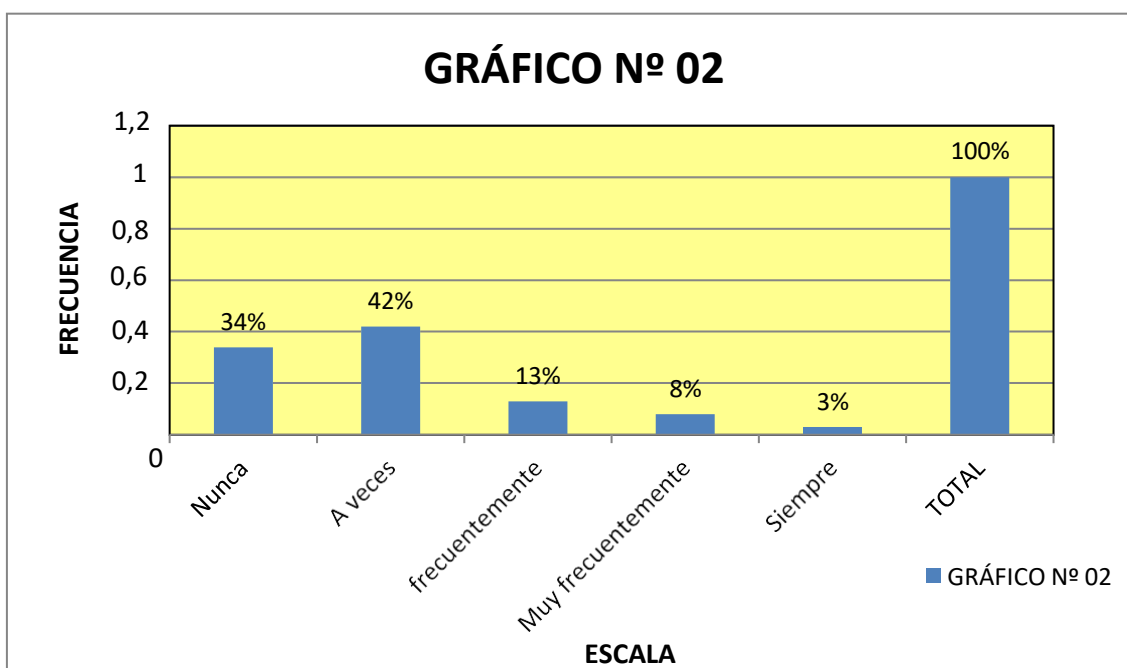
DIMENSIÓN PERSONALIDAD

PREGUNTA Nº 134

Muestra una actitud abierta hacia el diálogo con los alumnos.

TABLA Nº 2

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	13	34%
A veces	16	42%
frecuentemente	5	13%
Muy frecuentemente	3	8%
Siempre	1	3%
TOTAL	38	100%



La comunicación especialmente, el uso del lenguaje es elemental en la educación del alumnos, lo manifiesta Vigosky en su principio psicopedagógico y lo establece el DCN 2009.

Teniendo en cuenta esto, el 42% de los encuestados respondieron, a veces muestran una actitud de diálogo con los alumnos, el otro 34% nunca lo hacen y un 13% lo hace frecuentemente.

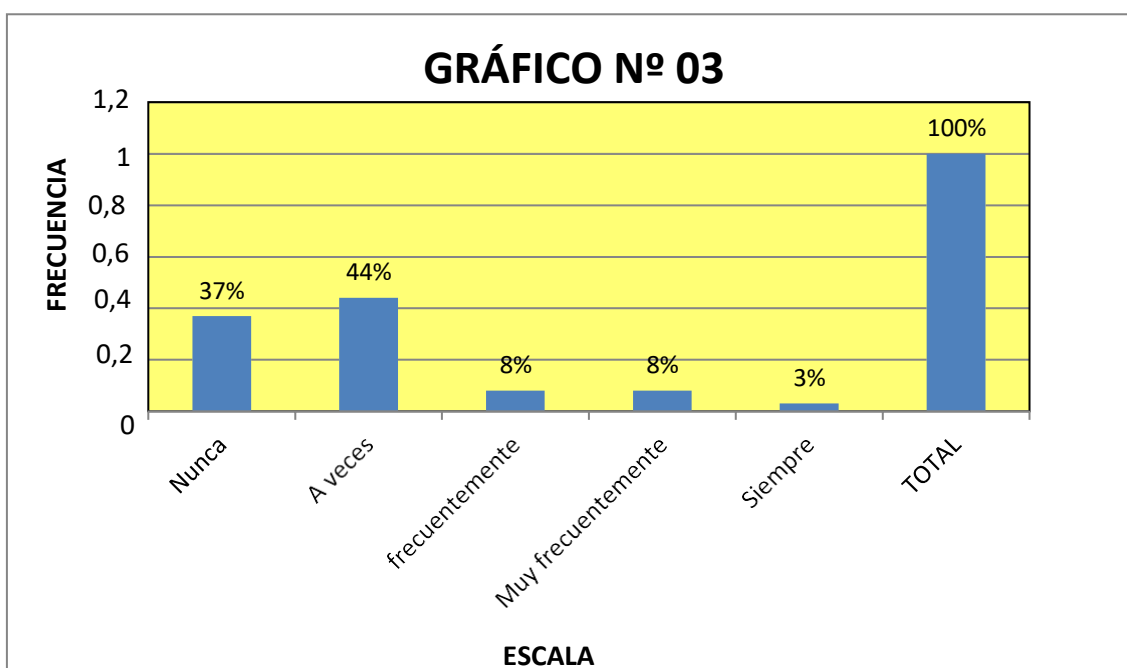
DIMENSIÓN PERSONALIDAD

PREGUNTA Nº 3

Inicia y termina sus clases puntualmente.

TABLA Nº 3

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	14	37%
A veces	17	44%
frecuentemente	3	8%
Muy frecuentemente	3	8%
Siempre	1	3%
TOTAL	38	100%



Respecto a la puntualidad los docentes de la I.E en su gran mayoría mantienen la puntualidad al iniciar y terminar su clase, un 44% a veces lo hace, seguido de un 37% que nunca lo hace.

Respetar la hora de inicio y término de una clase es hablar de un docente responsable y ordenado, una cualidad positiva y necesaria en la actualidad, mostramos el respeto a nuestros alumnos y a nuestro principio ético profesional.

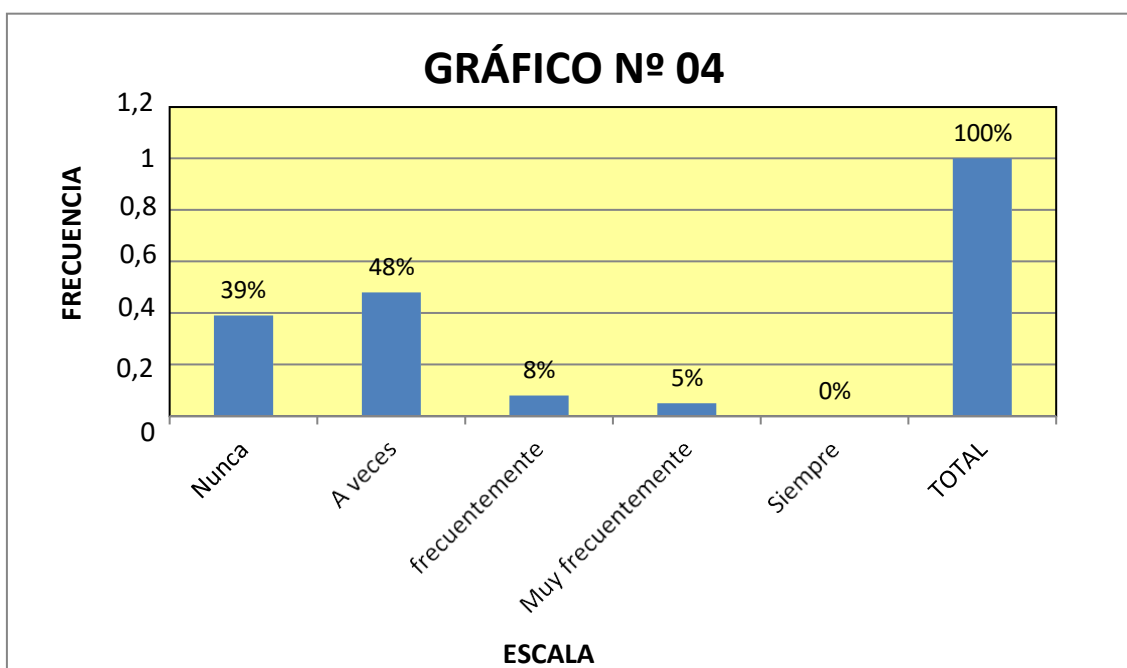
DIMENSIÓN PERSONALIDAD

PREGUNTA Nº 136

Atiende a las consultas que se le hacen fuera de clase.

TABLA Nº 4

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	15	39%
A veces	18	48%
frecuentemente	3	8%
Muy frecuentemente	2	5%
Siempre	0	0%
TOTAL	38	100%



La atención a las consultas fuera de clases lo hacen a veces respondió el 48%, el 39% nunca lo hace y otro 8% lo hace frecuentemente.

El docente debe tener vocación de servicio, no solo en la hora de clase también en el momento que requieren los alumnos nuestra ayuda para asesorarlos

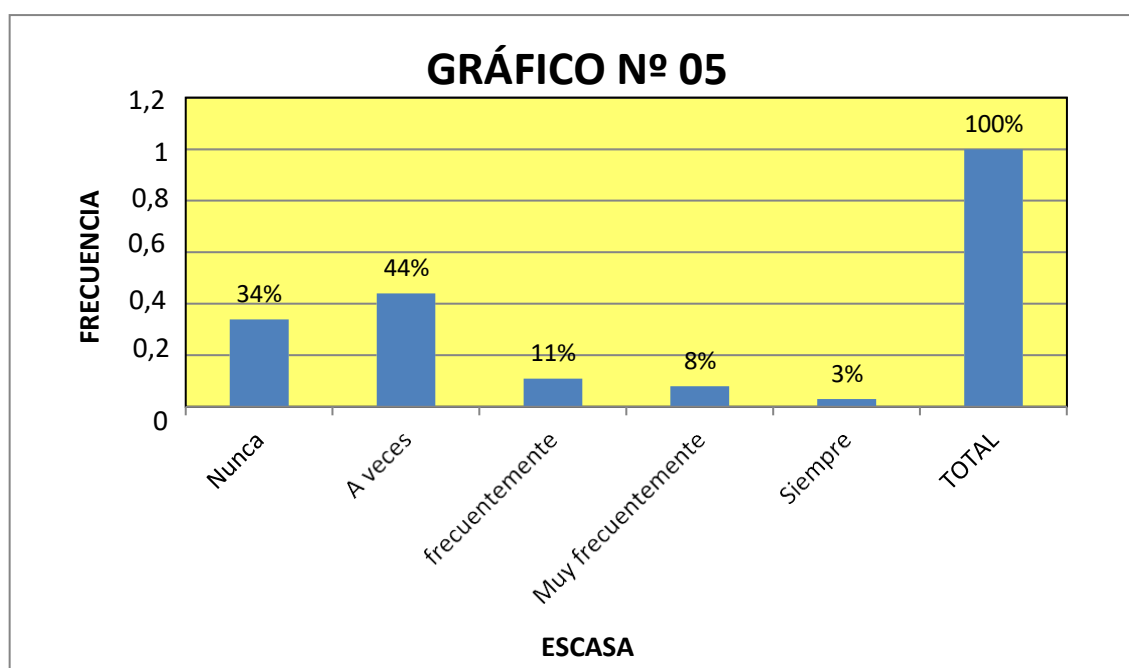
DIMENSIÓN PERSONALIDAD

PREGUNTA Nº 137

Ayuda al alumno para el logro de auto aprendizaje.

TABLA Nº 5

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	13	34%
A veces	17	44%
frecuentemente	4	11%
Muy frecuentemente	3	8%
Siempre	1	3%
TOTAL	38	100%



El docente debe saber orientar al alumno para que investigue información que le ayude a lograr el aprendizaje, existen estrategias de aprendizaje que bien puede ser facilitado por el docente para el logro del autoaprendizaje.

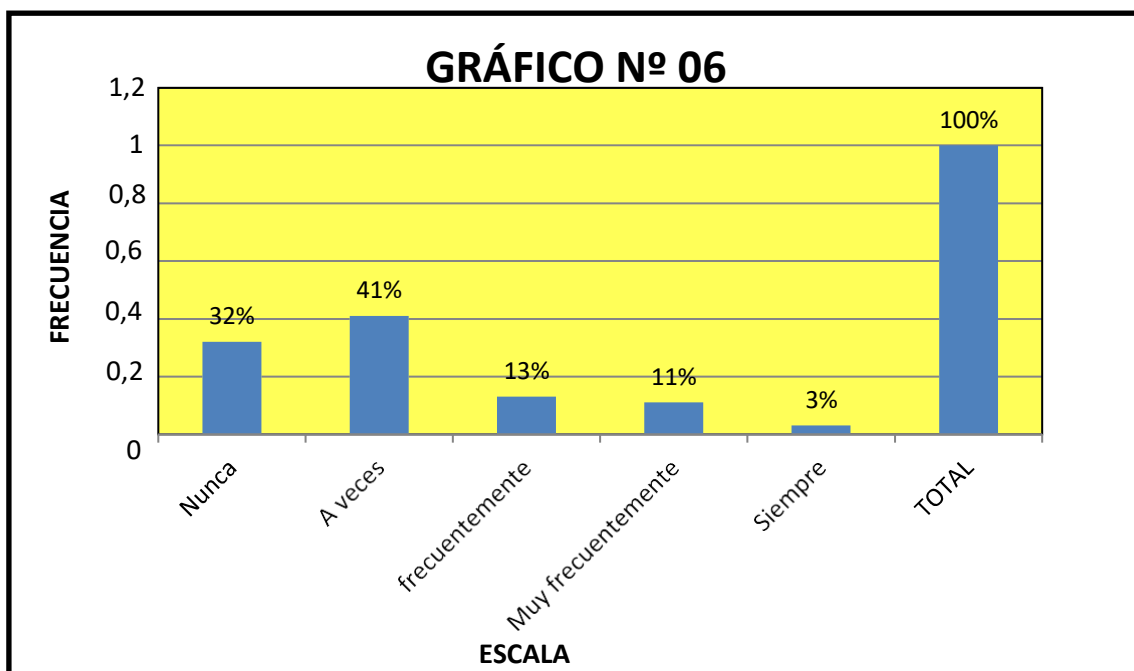
Del cuadro podemos decir que el 44% lo hace a veces, un 34% nunca lo hace y un 11% lo hace frecuentemente.

PREGUNTA Nº 6

Brinda orientación académica individual cuando el alumno lo requiere.

TABLA Nº 6

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	12	32%
A veces	16	41%
frecuentemente	5	13%
Muy frecuentemente	4	11%
Siempre	1	3%
TOTAL	38	100%



El docente debe brindar orientación académica siempre y cuando el alumno lo requiera, respetándose el horario de trabajo; esta relación fortalece las relaciones humanas entre docente y alumno, al mismo tiempo la comunicación y nace la confianza que puede ayudar a conocer las necesidades de nuestros alumnos.

A veces el docente brinda orientación académica a los alumnos, respondió el 41% de los encuestados, el 32% nunca lo hace y 13% lo hace frecuentemente.

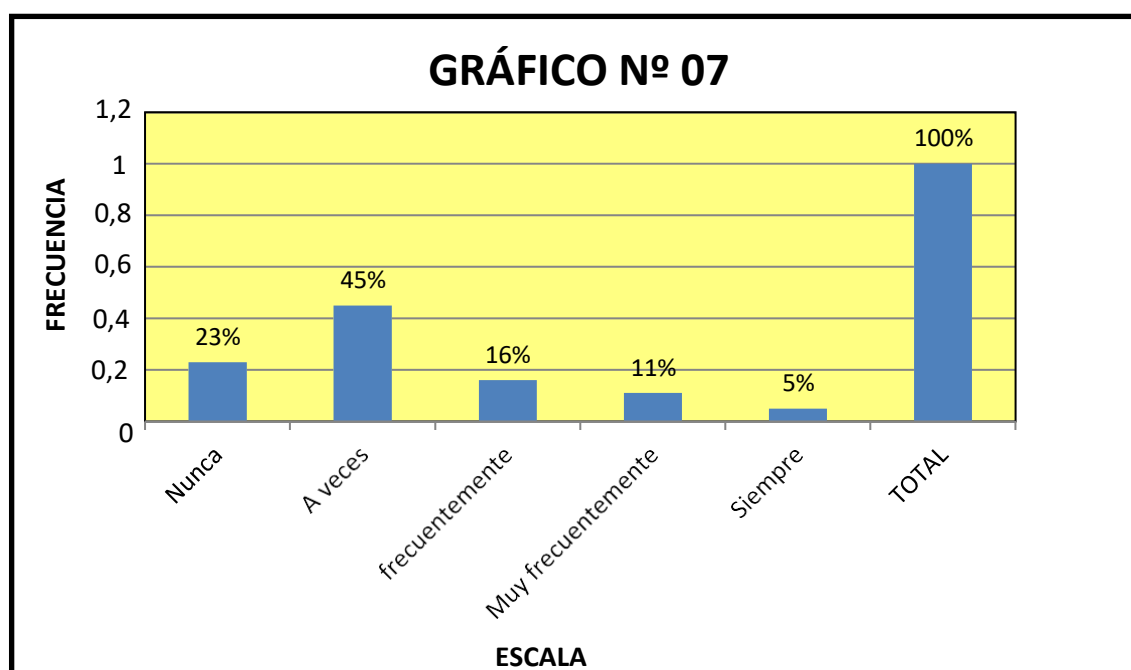
DIMENSIÓN PERSONALIDAD

PREGUNTA Nº 7

Está dispuesto a aclarar lo que sus alumnos no entienden en clases.

TABLA Nº 7

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	9	23%
A veces	17	45%
frecuentemente	6	16%
Muy frecuentemente	4	11%
Siempre	2	5%
TOTAL	38	100%



El 45% respondieron que a veces los docentes están dispuestos a aclarar lo que sus alumnos no entienden en clase, en segundo lugar tenemos al 23% que nunca lo hace y en tercer lugar tenemos a un 16% que lo hace frecuentemente.

Esto no es casi favorable para el alumno que el docente aclare las dudas que permitan el óptimo aprendizaje en nuestros alumnos.

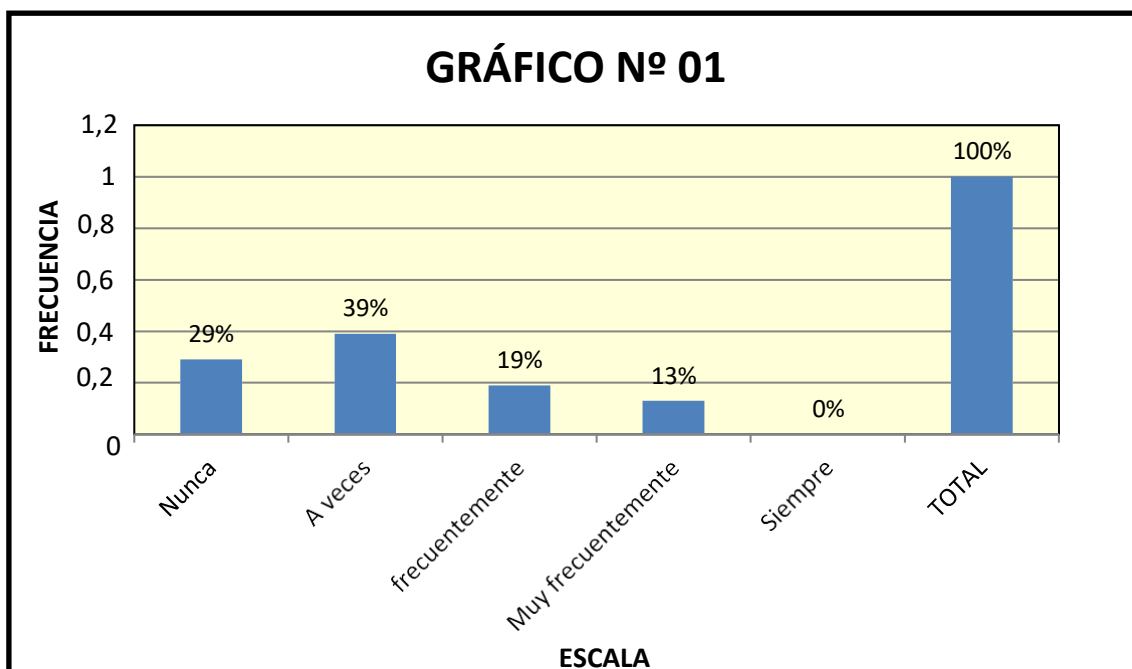
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN

PREGUNTA Nº 140

Motiva a tener una actitud de investigación hacia su materia.

TABLA Nº 1

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	11	29%
A veces	15	39%
frecuentemente	7	19%
Muy frecuentemente	5	13%
Siempre	0	0%
TOTAL	38	100%



Respecto a la motivación sobre una actitud de investigación en su materia, el 39% respondió que lo hace a veces, seguido de un 29% que nunca lo hace y un 19% que lo hace frecuentemente.

Teniendo en cuenta los resultados es casi regular la actitud del docente respecto a la motivación en la investigación de sus alumnos.

La investigación en nuestros días es una necesidad en las instituciones educativas es bueno para la sociedad dar soluciones a los problemas del hombre.

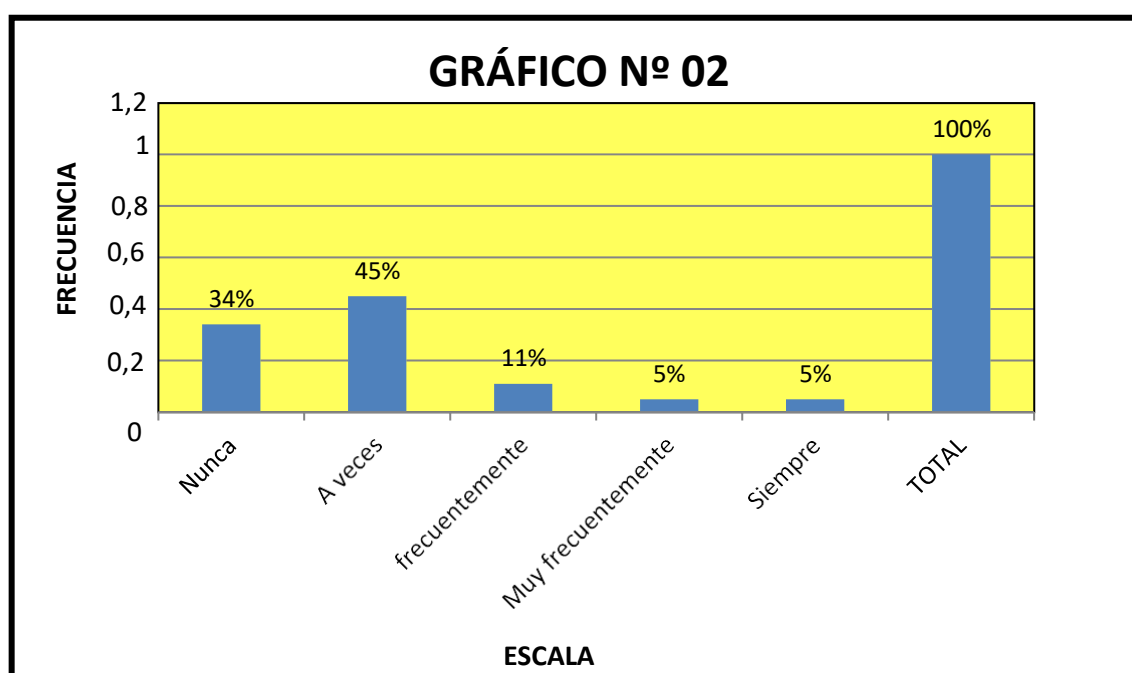
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN

PREGUNTA Nº 141

Satisface las expectativas académicas de los alumnos.

TABLA Nº 2

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	13	34%
A veces	17	45%
frecuentemente	4	11%
Muy frecuentemente	2	5%
Siempre	2	5%
TOTAL	38	100%



Un 45% de los docentes encuestados satisface las expectativas académicas de sus alumnos, un 26% lo hace a veces y un 34% nunca lo hace.

No es muy favorable la actitud del docente respecto a las expectativas académicas de sus alumnos. Solo un docente bien preparado académicamente y actualizado puede satisfacer las expectativas académicas de sus alumnos, sin dejar de lado la pedagogía y la metodología a emplear.

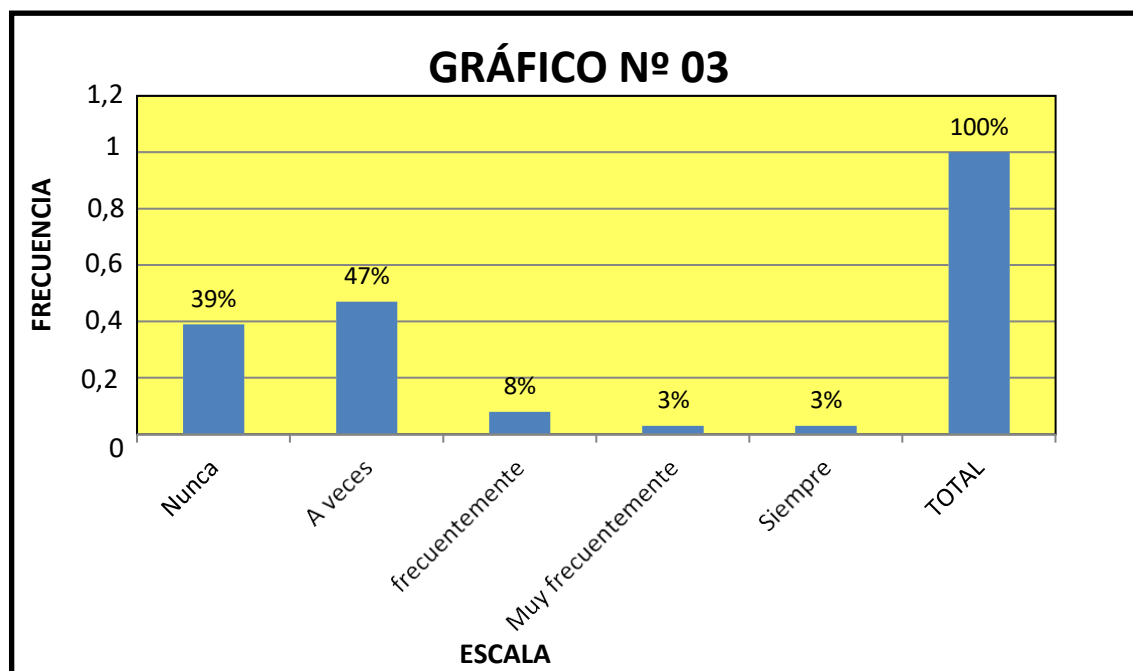
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN

PREGUNTA Nº 142

Sugiere actividades interesantes relacionadas con la asignatura.

TABLA Nº 3

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	15	39%
A veces	18	47%
frecuentemente	3	8%
Muy frecuentemente	1	3%
Siempre	1	3%
TOTAL	38	100%



El hecho de sugerir actividades interesantes relacionadas con la asignatura es muy bueno, esto hace que se facilite el logro del aprendizaje en los alumnos, a su vez mantiene despierta la motivación durante el desarrollo de la clase.

Un 47% lo hace a veces, un 39 % nunca lo hace y otro 8% lo hace frecuentemente

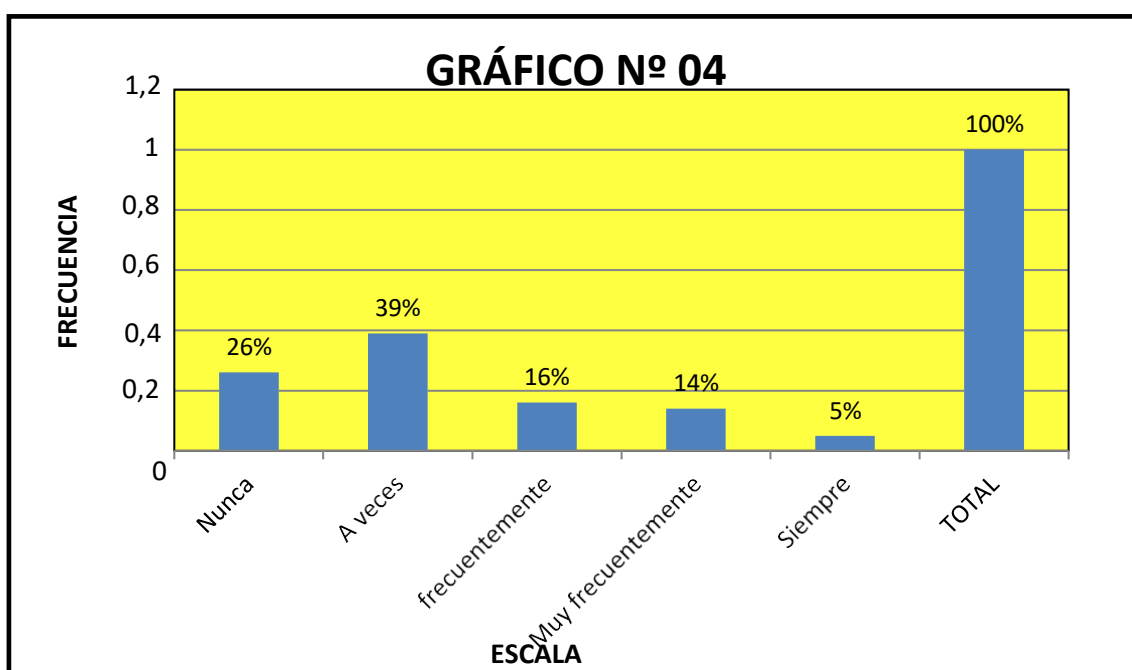
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN

PREGUNTA Nº 143

Muestra disposición por comunicar nuevos descubrimientos relacionados con su asignatura.

TABLA Nº 4

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	10	26%
A veces	15	39%
frecuentemente	6	16%
Muy frecuentemente	5	14%
Siempre	2	5%
TOTAL	38	100%



Estar al día con el avance de la ciencia y comunicar a sus alumnos los nuevos descubrimientos relacionados con el área a enseñar, estamos hablando de un docente que brinda contenidos actualizados, muestra interés por satisfacer las necesidades académicas que ayude al alumnos a lograr su aprendizaje.

El 39% de los encuestados lo hace a veces, un 26% nunca lo hace y un 16% lo hace frecuentemente.

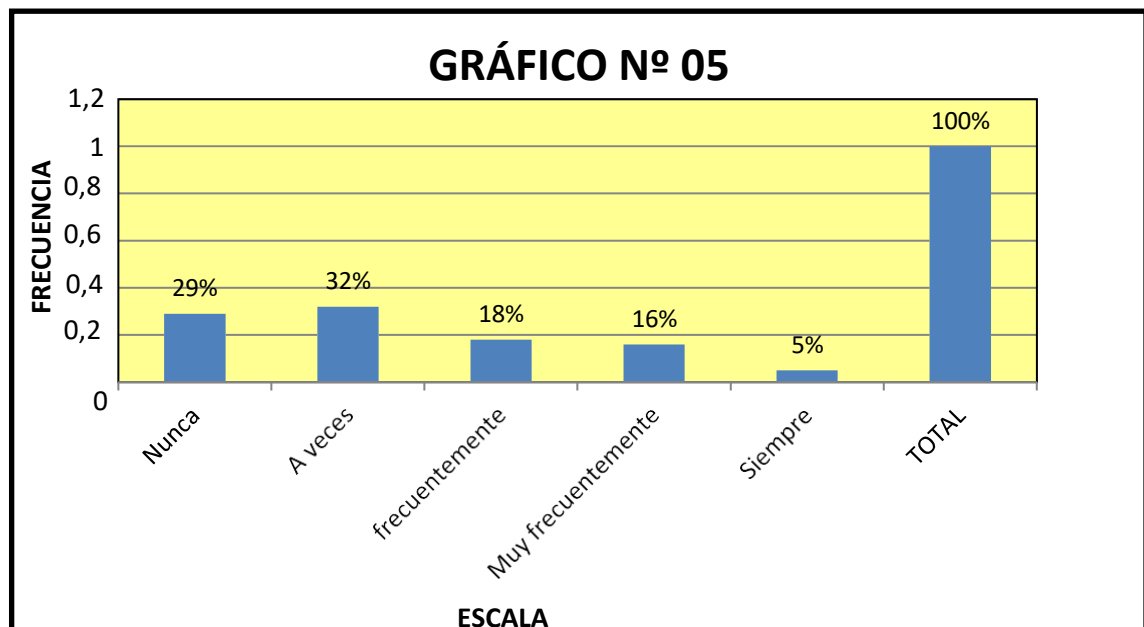
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN

PREGUNTA Nº 144

Impulsa el trabajo en equipo.

TABLA Nº 5

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	11	29%
A veces	12	32%
frecuentemente	7	18%
Muy frecuentemente	6	16%
Siempre	2	5%
TOTAL	38	100%



Es muy bueno Impulsar el trabajo en equipo en la educación secundaria, es primordial en la actualidad, porque en todo trabajo exigen poner en práctica la empatía, la tolerancia, la comunicación, el respeto, etc., muchas cualidades personales y profesionales relacionados con la inteligencia emocional.

El 32% de los docentes lo hacen a veces y un 29 % nunca lo hacen.

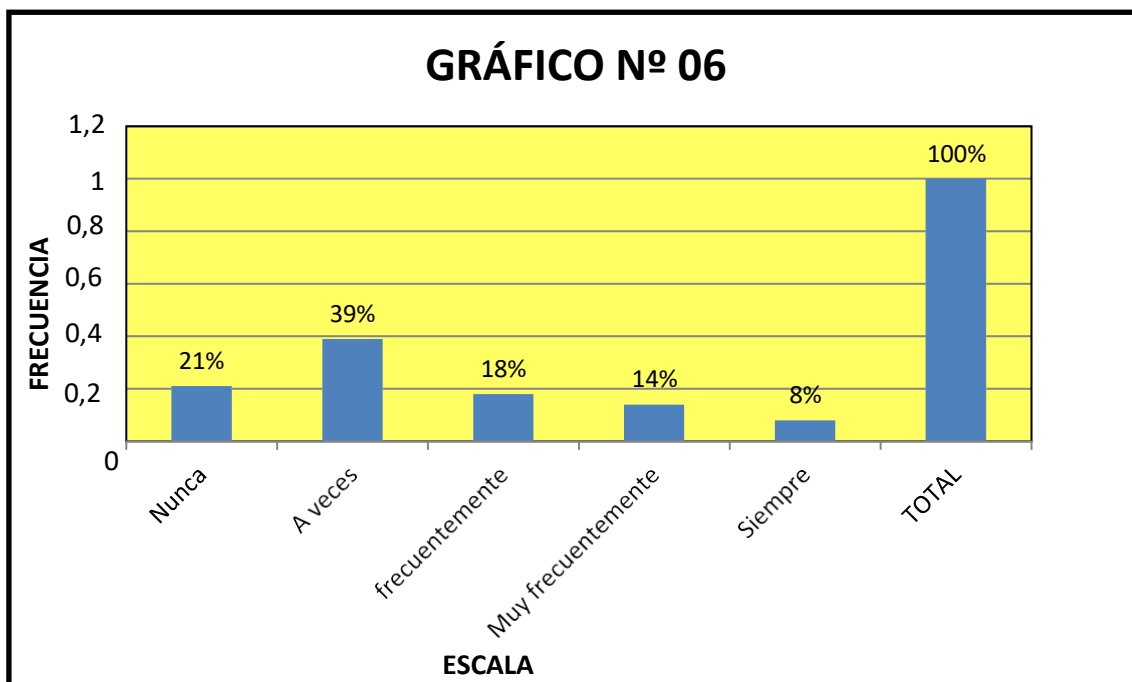
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN

PREGUNTA Nº 6

Califica académicamente de acuerdo a los merecimientos del alumno.

TABLA Nº 6

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	8	21%
A veces	15	39%
frecuentemente	7	18%
Muy frecuentemente	5	14%
Siempre	3	8%
TOTAL	38	100%



Emitir un juicio sobre el avance académico de nuestros alumnos es importante para el alumno y el docente, el primero mide su progreso y logros; el segundo se evalúa como enseña el docente si utiliza las estrategias metodológicas y recursos adecuados para el logro del aprendizaje.

El 39% de los docentes califica a veces de acuerdo a los merecimientos del alumno, un 21% nunca y siempre lo hace y un 8%.

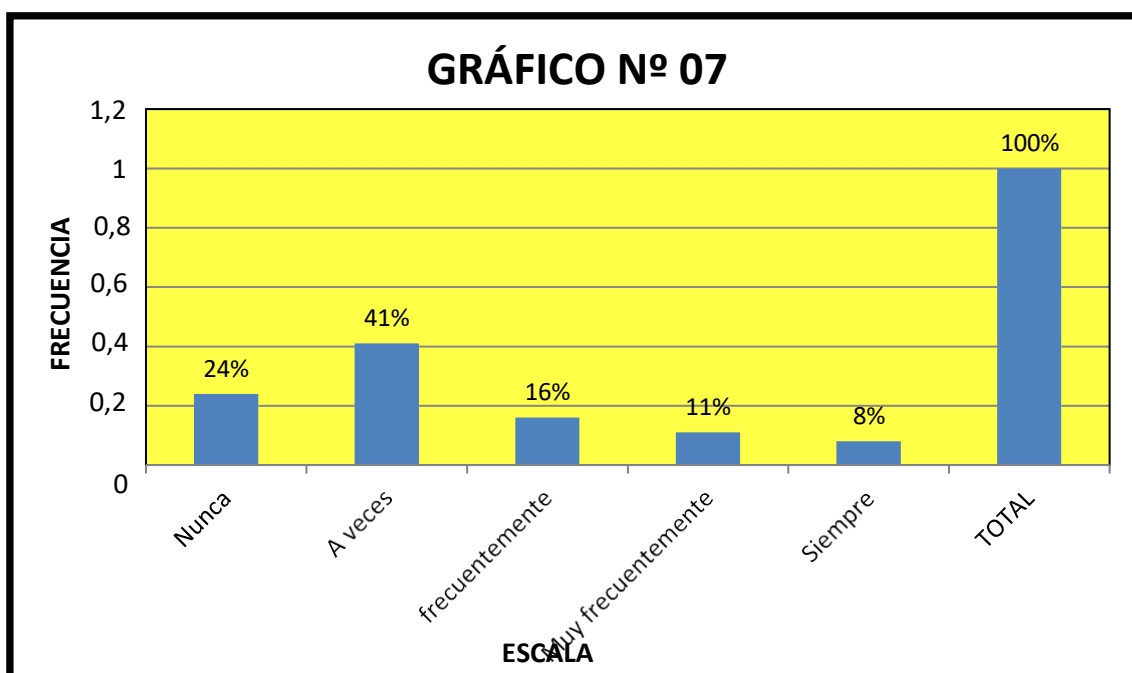
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN

PREGUNTA Nº 7

Las lecturas y/o ejercicios que propone son útiles para la formación de los alumnos.

TABLA Nº 7

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	9	24%
A veces	16	41%
frecuentemente	6	16%
Muy frecuentemente	4	11%
Siempre	3	8%
TOTAL	38	100%



Los recursos que emplea el docente para la formación del alumno son muy buenos si tenemos como objetivo el logro de su aprendizaje conceptual, procedimental y actitudinal.

Un 41% lo hace a veces, un 24% nunca lo hace, y un 8% lo hace siempre.

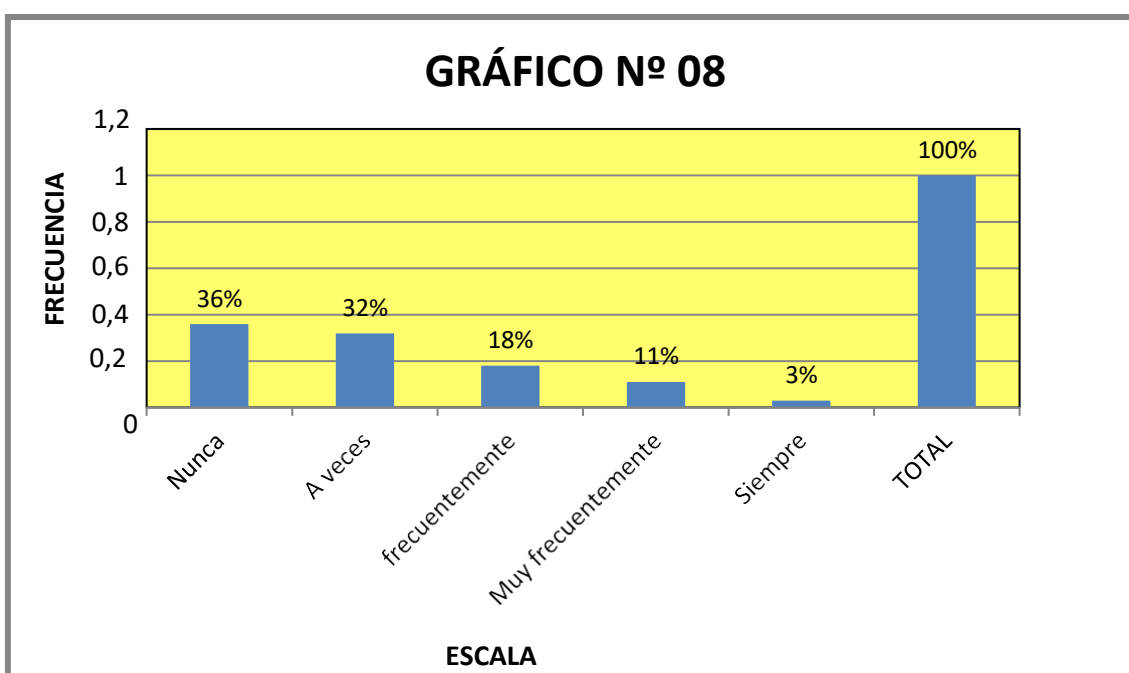
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN

PREGUNTA Nº 8

Hace un resumen de la clase al finalizar.

TABLA Nº 8

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	14	36%
A veces	12	32%
frecuentemente	7	18%
Muy frecuentemente	4	11%
Siempre	1	3%
TOTAL	38	100%



El 36% de los encuestados nunca suelen hacer un resumen de la clase al finalizar, sólo el 3 % lo hace siempre y el 18% lo hace frecuentemente.

La retroalimentación ayuda al estudiante a dejar claro el tema tratado para el logro de la metacognición.

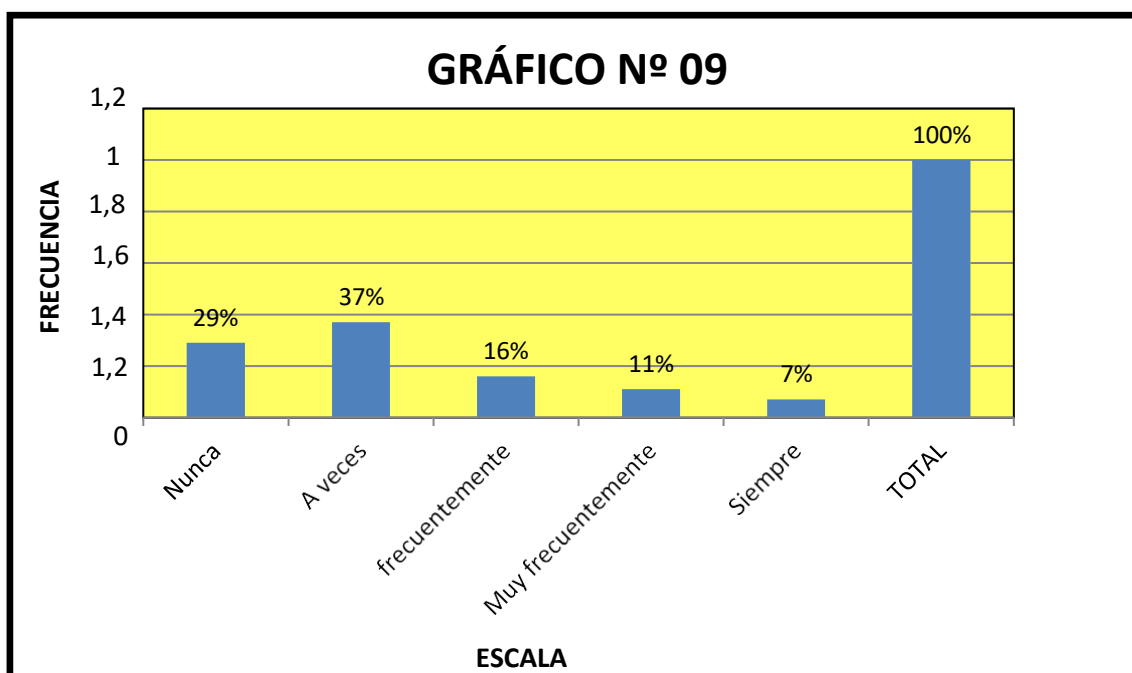
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN

PREGUNTA Nº 148

Al impartir la clase mantiene la atención de los alumnos.

TABLA Nº 9

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	10	26%
A veces	13	34%
frecuentemente	8	22%
Muy frecuentemente	5	13%
Siempre	2	5%
TOTAL	38	100%



Mantener despierto la atención del alumno, es favorable para el desarrollo de una clase motivadora e interesante.

El 34% de los docentes lo hace a veces, mientras que el 26% nunca lo hace y el 22% lo hace frecuentemente.

No es tan bueno el desempeño que los docentes de la I.E respecto a la motivación.

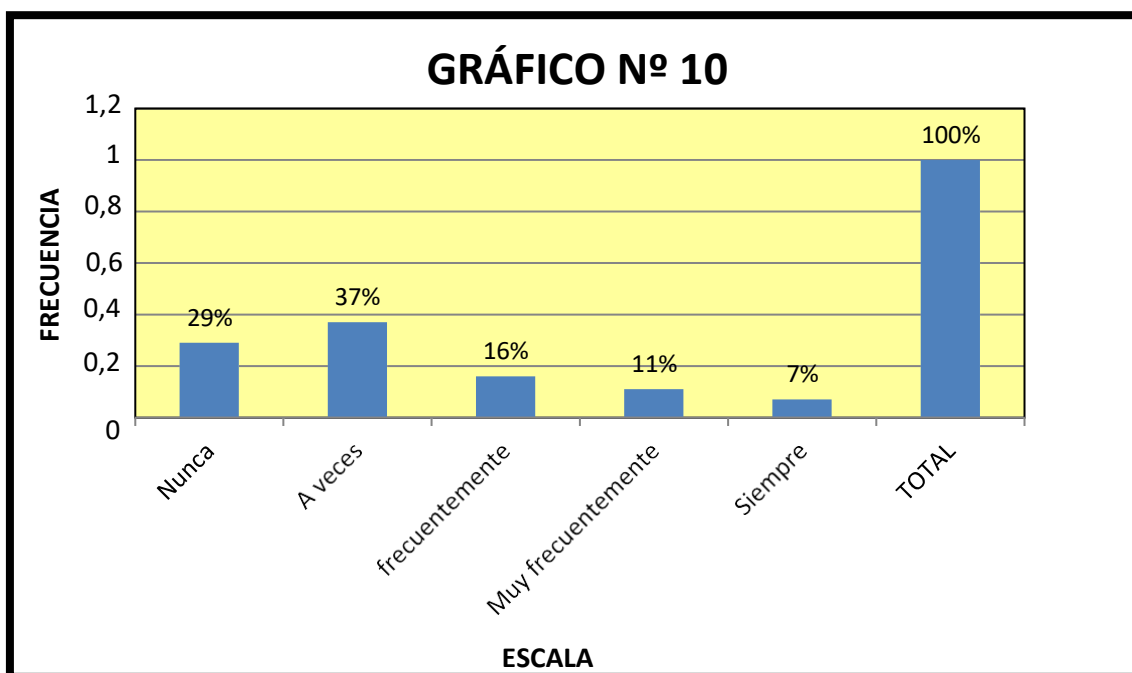
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN

PREGUNTA Nº 149

Enseña contenidos actualizados y pertinentes al tema en estudio.

TABLA Nº 10

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	11	29%
A veces	14	37%
frecuentemente	6	16%
Muy frecuentemente	4	11%
Siempre	3	7%
TOTAL	38	100%



A veces los docentes imparten contenidos actualizados pertinentes al tema de estudio, respondió el 37% de los encuestados, seguido de un 29% que nunca lo hace y el 7% lo hace siempre.

Es importante actualizar los contenidos de enseñanza de lo contrario estaríamos frente a una educación desactualizada, esto no es beneficioso para la educación y la formación del estudiante.

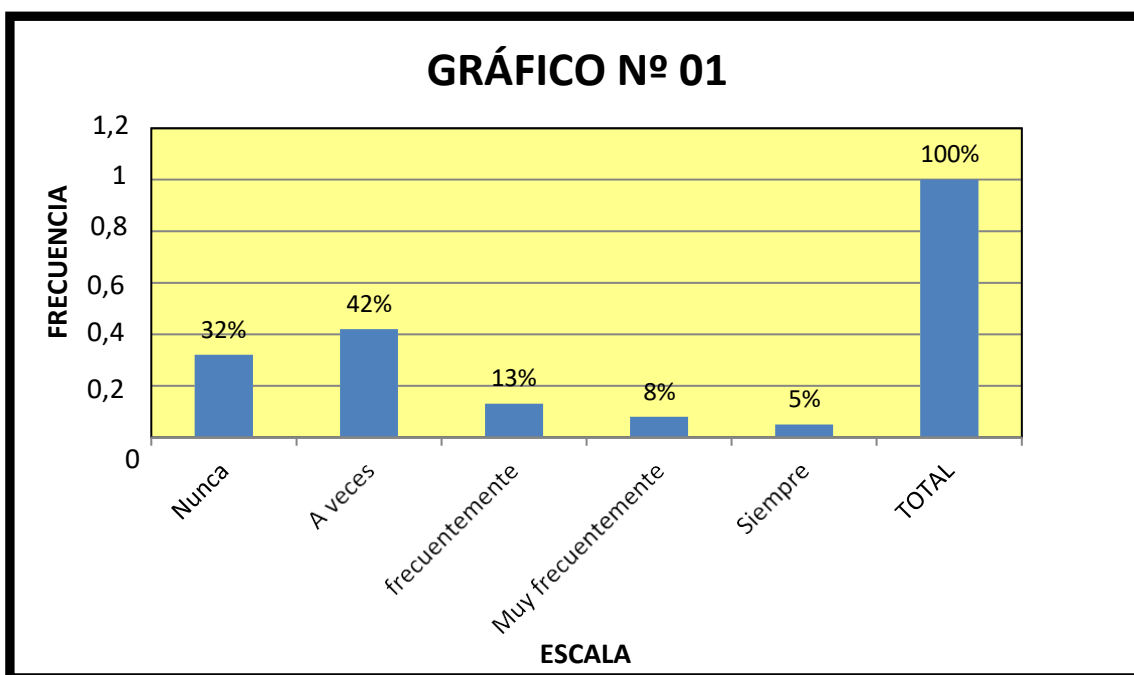
DIMENSIÓN ORIENTACIÓN

PREGUNTA Nº 1

Estimula la participación en clases.

TABLA Nº 1

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	12	32%
A veces	16	42%
frecuentemente	5	13%
Muy frecuentemente	3	8%
Siempre	2	5%
TOTAL	38	100%



En la actualidad la educación a través del PEN y las rutas de aprendizaje estimula la utilización de las metodologías activas, en la cual el estudiante es el protagonista del aprendizaje mediante su participación.

Los docentes de la I.E a veces estimulan la participación en clases, respondieron el 42%, seguido del 32% que nunca lo hacen y un 5% lo hace siempre.

DIMENSIÓN ORIENTACIÓN

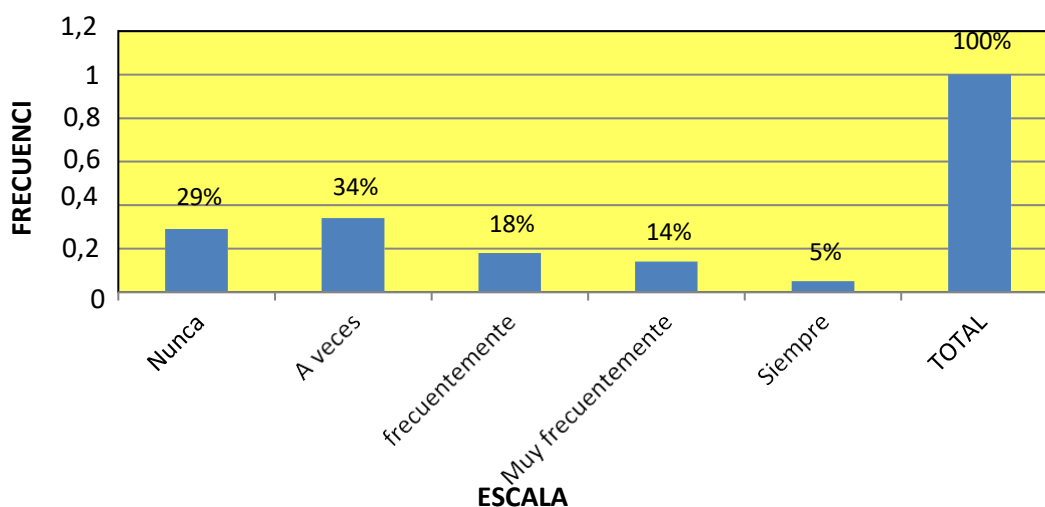
PREGUNTA Nº 2

Da instrucciones claras cuando asigna un trabajo.

TABLA Nº 2

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	11	29%
A veces	13	34%
frecuentemente	7	18%
Muy frecuentemente	5	14%
Siempre	2	5%
TOTAL	38	100%

GRÁFICO Nº 02



Es muy bueno que ante la realización de un trabajo el docente deje claras las pautas para su realización, es bueno que los alumnos conozcan en que consiste su trabajo y evitar problemas en el momento de la evaluación del nivel de logro. El 34% de los docentes lo hacen a veces, el 29% nunca y un 18% frecuentemente

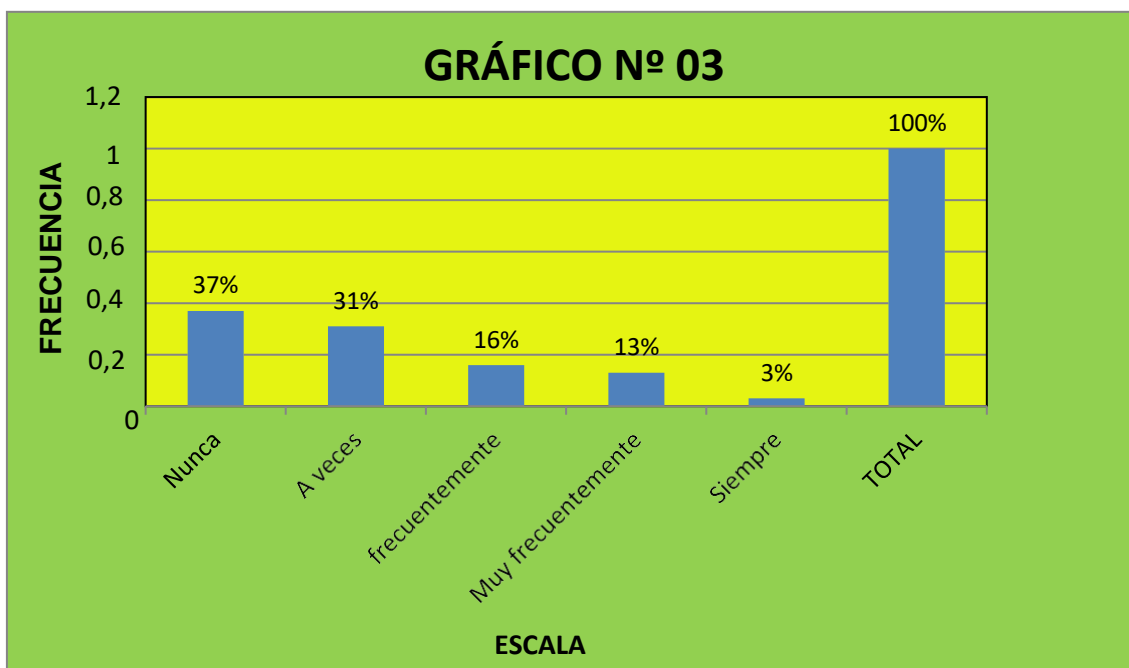
DIMENSIÓN ORIENTACIÓN

PREGUNTA Nº 3

Dedica tiempo a los alumnos que necesitan orientación académica.

TABLA Nº 3

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	14	37%
A veces	12	31%
frecuentemente	6	16%
Muy frecuentemente	5	13%
Siempre	1	3%
TOTAL	38	100%



Ser docente es una carrera de servicio que requiere de paciencia y tolerancia entre otras cualidades, es muy desventajoso que los docentes de la I.E dedican tiempo a los alumnos que necesitan orientación académica; así tenemos que el 37% nunca lo hace, el 31% a veces lo hace y un 16% lo hace frecuentemente

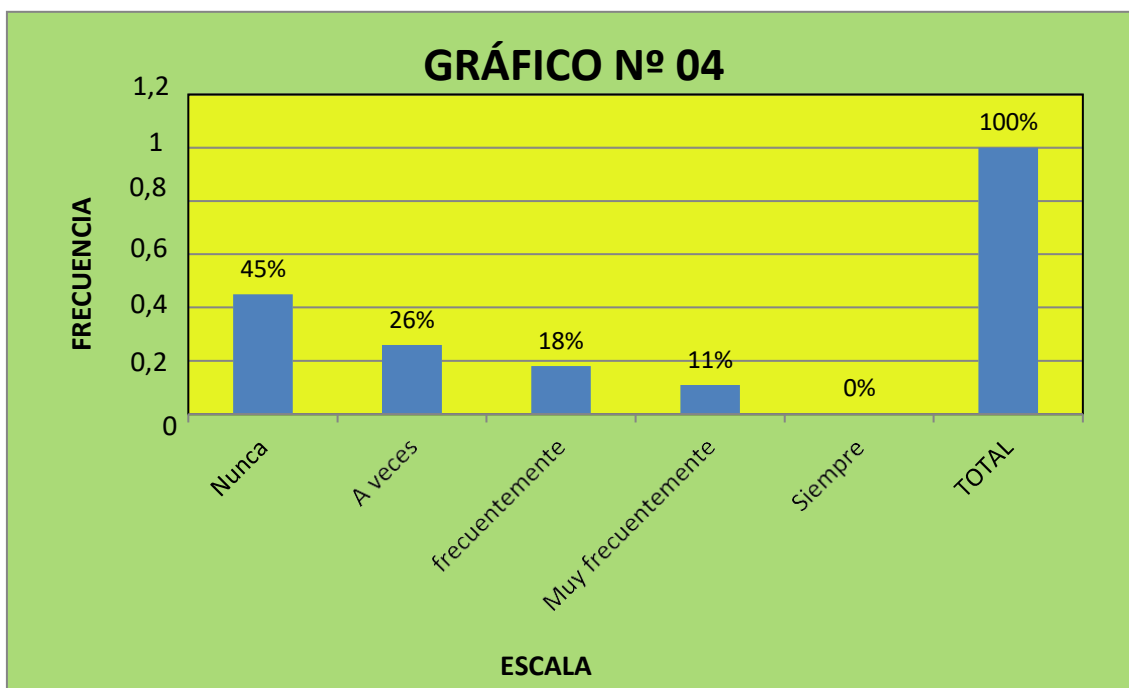
DIMENSIÓN ORIENTACIÓN

PREGUNTA Nº 4

Utiliza los resultados de las evaluaciones para revisar los temas que no se han entendido bien.

TABLA Nº 4

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Nunca	17	45%
A veces	10	26%
frecuentemente	7	18%
Muy frecuentemente	4	11%
Siempre	0	0%
TOTAL	38	100%



Todo docente debe evaluar los resultados de las evaluaciones para superar las dificultades presentadas relacionadas al logro de los aprendizajes.

El 45% de los encuestados nunca lo hace, un 26% lo hace a veces y un 18% lo hace frecuentemente; esto es desventajoso para el desempeño docente de la I.E

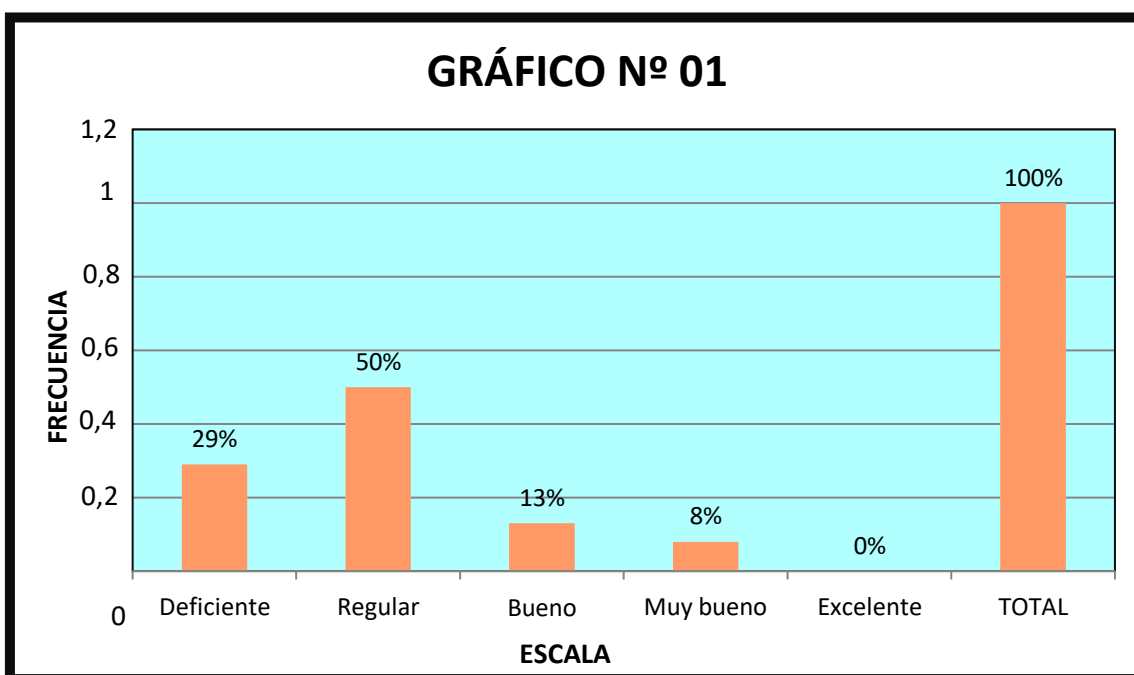
DIMENSIÓN APRECIACIÓN DE LA HABILIDAD GENERAL PARA LA ENSEÑANZA.

PREGUNTA Nº 1

Respecto a la habilidad general para la enseñanza es:

TABLA Nº 1

ESCALA	FRECUENCIA	Fr
Deficiente	11	29%
Regular	19	50%
Bueno	5	13%
Muy bueno	3	8%
Excelente	0	0%
TOTAL	38	100%



Respecto a la habilidad general para la enseñanza, es regular respondió el 50%, un 29% es deficiente y un 13% bueno.

Los docentes encuestados reconocen su labor académica como regular, y es así, evaluando cada indicador relacionado con el desempeño docente en la enseñanza aprendizaje, mayoría sale con el calificativo regular, esto es una cualidad un poco favorable para la I.E, se debe tener en cuenta en la evaluación para la acreditación de la Institución Educativa.

CAPITULO IV: CONCLUSIONES

1. Proponer un programa que incorpore el desarrollo de la Inteligencia Emocional como base para el cambio y fortalecimiento actitudinal y que conlleve a tener una mejor efectividad en el desempeño laboral conforme a al enfoque de David Goleman, esto permitirá tener una Institución más eficiente que pueda alcanzar sus objetivos institucionales y sociales.
2. El nivel de la Inteligencia Emocional en los docentes de la I.E “San Lorenzo”, no es buena porque falta desarrollar las habilidades emocionales correspondientes a la autoconciencia, la empatía y las relaciones interpersonales.
3. El nivel del desempeño docente, en el proceso de enseñanza-aprendizaje, de la I.E.” San Lorenzo” es regular.
4. Evaluando la inteligencia emocional; en la autoconciencia, se observó la falta de confianza en sí mismo, el reconocimiento y aceptación como tal por parte de la mayoría de docentes. El autocontrol no es favorable en los docentes de la I.E.” San Lorenzo”, no saben controlar sus emociones y actúan con ineficacia en el desempeño laboral. La auto motivación es negativa, no muestran deseos de superación, no hay iniciativa y optimismo frente a los obstáculos. En la empatía hay una deficiencia en el reconocimiento de las emociones en los demás. En las relaciones interpersonales falta practicar las estrategias y formas de relacionarse afectuosamente y efectivamente, comunicarse con asertividad sus sentimientos hacia los demás.
5. El desempeño docente no es muy favorable respecto a la didáctica, no aplican procedimientos y técnicas adecuadas para el desarrollo de su clase. En lo personal, pocos ordenados, pero si se desenvuelven en forma ética. En la motivación a veces fomentan la participación, no genera expectativas ni refuerza el interés en los estudiantes en su clase.

6. Los docentes de la I.E." San Lorenzo" casi nunca brindan orientación académica, a veces motivan el trabajo en equipo, dialogan y aconseja a los estudiantes.

La apreciación de la habilidad general para la enseñanza en los docentes de la I.E." San Lorenzo" es regular, poco muestran capacidad para enseñar y cumplir con las expectativas de los estudiantes.

7. La inteligencia emocional establece y mantiene la calidad de las relaciones interpersonales.
8. La inteligencia emocional nos da la capacidad de motivarnos a nosotros mismos de preservar en el empeño; de controlar los impulsos; de evitar que la angustia infiera con nuestras facultades racionales y la capacidad de empalizar y confiar en los demás.
9. Una persona con alta inteligencia emocional, es una persona más hábil en la percepción y comprensión de emociones ajenas y posee mejores habilidades de percepción, comprensión y manejo de las emociones de los demás.
10. Las condiciones intelectuales no son la única garantía de éxito en el ámbito profesional del trabajo; el mundo laboral no solo se nos juzga por nuestra formación o experiencia, sino también por el modo como nos relacionamos con los demás.
11. Los problemas de tener bajos niveles de inteligencia emocional es déficit en el bienestar físico y psicológico, disminuye la calidad de relaciones interpersonales, descenso en el desempeño docente y para transmitir una educación con calidad.
12. El problema del fracaso del desempeño laboral de los docentes no se debe a una falta de capacidad intelectual, si no hay dificultades asociadas a experiencias emocionalmente negativas que se expresan en un comportamiento problemáticos y conflictos interpersonales.

CAPITULO V: RECOMENDACIONES

1. Mejorar y mantener la inteligencia emocional en el proceso de desempeño laboral de los docentes del nivel secundaria en la I.E.” San Lorenzo”
2. Desarrollar programas de capacitación docente basados en la inteligencia emocional, específicamente en el desarrollo de habilidades emocionales correspondientes a la autoconciencia, la empatía y las relaciones interpersonales.
3. Mejorar y mantener el buen desempeño docente de la I.E “San Lorenzo” a través de la aplicación del Programa de inteligencia emocional basado en la teoría de David Goleman, actualizaciones permanentes, innovación, creatividad y disposición al cambio.
4. Fomentar el desarrollo de técnicas sobre las habilidades emocionales correspondientes al autoconocimiento específicamente al desarrollo de la confianza en sí mismo, auto reconocimiento, auto aceptación; en la empatía desarrollar las habilidades para reconocer las emociones de los demás; en las relaciones interpersonales las estrategias y formas de relacionarnos afectuosamente y efectivamente para construir un clima agradable que permita el desarrollo del liderazgo, la comunicación, manejo de conflictos y la cooperación en equipo.
5. Mejorar y mantener el buen desempeño docente a través de la innovación constante de las estrategias didácticas, conservar una buena relación ética personal y profesional, crear el interés y concentración en los objetivos y contenidos de la clase, orientar y asesorar a los estudiantes para el buen desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.
6. Desarrollar competencias que permitan lograr el aprendizaje a través de la orientación y facilitación clara, sencilla, coherente, sistemática de los contenidos de un área, para lograr calidad en el rendimiento académico en los estudiantes.

7. Fomentar buenas relaciones interpersonales, esto facilitaría más el buen desempeño docente, porque se construye climas agradables abiertos y efectivos en sus conversaciones a través de la comunicación.
8. Conocer y desarrollar capacidades emocionales que nos permita conocer y manejar nuestras emociones y la de los demás, el profesor debe desarrollar habilidades empáticas para saber prestar atención saber escuchar y comprender el punto de vista de los demás.
9. Conservar un equilibrio emocional, intelectual, lingüístico y corporal es necesario para ser competentes, practicando la inteligencia emocional nos permite comprender las emociones de los demás.
10. Desarrollar competencias emocionales para aprender a manejar nuestras relaciones interpersonales y tener éxito en el ámbito profesional, porque el sistema físico, psíquico y emocional se forma dentro de lo social, político y cultural por ello debemos mejorar nuestras habilidades capacidades y disposición para trabajar con gracia, amor y tolerancia en la empresa o institución educativa.
11. Impulsar un buen desempeño laboral del docente a través del desarrollo de la inteligencia emocional. Los docentes deben proporcionar oportunidades para mejorar el perfil emocional del estudiante, si se educa los estudiantes en comprender y expresar sus emociones, lo cognoscitivo mejorará notablemente desarrollar la capacidad para captar, comprender y regular las emociones en la clase.
12. El bienestar emocional está dentro del desarrollo integral de la persona por ello las Instituciones educativas deben incluir en el currículo los cuatro pilares de la inteligencia emocional según **DAVID GOLEMAN**: conocimiento emocional, aptitud emocional, profundidad emocional y alquimia profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. GOLEMAN. (1999). *“La inteligencia emocional y la motivación”*. Publicaciones Universidad de Costa Rica.
2. CHIAVENATO, I. (2000). *“Administración de recursos humanos”*. México: McGraw Hill.
3. GARDNER, H. (1995). *“Inteligencias múltiples”. La teoría en la práctica*. Buenos Aires: Paidós.
4. GERVILLA CASTILLO, A. (2006). *“Creatividad e inteligencia emocional: dimensiones básicas del mundo empresarial”*. Madrid: Dykinson.
5. GOLEMAN, D. y CHERNISS, C. (2005). *“Inteligencia emocional en el trabajo. Cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones”*. Buenos Aires: Vergara. .
6. GOLEMAN, D. (1999). *“La práctica de la inteligencia emocional”*. Barcelona: Kairós.
7. MERINO, G. (2005). *“La inteligencia emocional”*. México: Castillo.
8. PÉRSICO, L. (2003). *“Inteligencia emocional”*. Madrid: Libsa.
9. VÁZQUEZ, J. A. y RODRÍGUEZ, I. E. (2005). *“Programa de adiestramiento en inteligencia emocional para docentes del Centro de Estudios Avanzados”*. Tesis doctoral, Tecana American University, Maracaibo, Venezuela.
10. Martin, Doris y Boeck karin. (2001) *Qué es la Inteligencia Emocional*. selección edad. 3ª edición. Buenos Aires, Argentina.
11. Extremera, N. y Fernández-Berrocal, P.(2003) La inteligencia emocional en el contexto educativo: hallazgos científicos de sus efectos en el aula. *Revista de Educación*.
12. Dueñas Buey, María Luisa. (2004) Importancia de la Inteligencia Emocional: un nuevo reto para la orientación educativa. Madrid: Universidad Nacional de Educación a distancia,
13. VALDEZ, H. (2001). —Evaluación del Desempeño Docentell. México: Encuentro Iberoamericano
14. RODRIGUEZ de los Ríos, L. (1996). Evaluación de la Docencia Mediante la opinión de los estudiantes. Algunos aspectos Metodológicos. *Revista Peruana de Psicología*. Año I, Vol. 1:93-99.

15. RIVERA, E. (2006). Influencia del desempeño docente en el desarrollo de habilidades básicas para el aprendizaje escolar en niños de 5 y 6 años de zonas Urbano Marginales de Lima Metropolitana. Tesis. Lima: UIGV. Escuela de Postgrado.
16. MATEO J. (1998). —La evaluación educativall. Su enciclopedia general dela educación, 532- 586. Barcelona Océano.
17. Revista Que Pasa Nro 1379 (1997) La Agenda de Las Emociones. I Edición. México.
18. SANCHEZ CARLESSI Hugo y REYES MESA, Carlos (1987) "Metodología y diseños de la investigación científica". Lima

FIRMA DEL INVESTIGADOR

FIRMA DEL INVESTIGADOR

ANEXOS

ANEXO Nº 01

ESCALA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

DOCENTE EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

INSTRUCCIONES:

Estimado profesor (a):

La presente encuesta es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca del desempeño docente en el aula de clase. La presente encuesta es anónima: Por favor responda con sinceridad.

Lee cada una de las frases y selecciona **UNA** de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número **(del 1 al 5)** que corresponde a la respuesta que mejor refleje su comportamiento como profesor. Marca con un aspa el número correspondiente en los respectivos recuadros. La escala de respuestas son las siguientes:

ESCALA DE RESPUESTAS

Nunca 1

A veces 2

Frecuentemente 3

Muy Frecuentemente 4

Siempre 5

1	Al inicio de la clase comunica los objetivos y/o competencias a lograr	1	2	3	4	5
2	Realiza clases que aumentan el interés del alumno por los Temas tratados.	1	2	3	4	5
3	Se muestra responsable y transmite valores que contribuyen al desarrollo de los estudiantes	1	2	3	4	5
4	Estimula cuando mejoran su rendimiento, los estudiantes.	1	2	3	4	5
5	Da explicaciones en clases, fáciles de comprender.	1	2	3	4	5
6	Muestra dominio de la asignatura que enseña	1	2	3	4	5
7	Promueve en los estudiantes el pensamiento crítico y reflexivo.	1	2	3	4	5
8	Es ordenado(a) al realizar su clase.	1	2	3	4	5
9	Muestra una actitud abierta hacia el diálogo con los alumnos.	1	2	3	4	5
10	Inicia y termina sus clases puntualmente.	1	2	3	4	5
11	Atiende a las consultas que se le hacen fuera de clase.	1	2	3	4	5

12	Ayuda al alumno para el logro de auto aprendizaje.	1	2	3	4	5
13	Brinda orientación académica individual cuando el alumno lo requiere.	1	2	3	4	5
14	Cumple con los compromisos académicos (entrega de trabajos, etc.) que tiene con los alumnos.	1	2	3	4	5
15	Está dispuesto a aclarar lo que sus alumnos no entienden en clases	1	2	3	4	5
16	Motiva a tener una actitud de investigación hacia su materia.	1	2	3	4	5
17	Satisface las expectativas académicas de los alumnos.	1	2	3	4	5
18	Sugiere actividades interesantes relacionadas con la asignatura.	1	2	3	4	5
19	Muestra disposición por comunicar nuevos descubrimientos relacionados con su asignatura	1	2	3	4	5
20	Impulsa el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
21	Califica académicamente de acuerdo a los merecimientos del alumno.	1	2	3	4	5
22	Las lecturas y/o ejercicios que propone son útiles para la formación de los alumnos.	1	2	3	4	5
23	Hace un resumen de la clase al finalizar.	1	2	3	4	5
24	Al impartir la clase mantiene la atención de los alumnos.	1	2	3	4	5
25	Enseña contenidos actualizados y pertinentes al tema en estudio.	1	2	3	4	5
26	Estimula la participación en clases	1	2	3	4	5
27	Da instrucciones claras cuando asigna un trabajo	1	2	3	4	5
28	Dedica tiempo a los alumnos que necesitan orientación académica.	1	2	3	4	5
29	Utiliza los resultados de las evaluaciones para revisar los temas que no se han entendido bien	1	2	3	4	5
30	Respecto a la habilidad general para la enseñanza es:	1	2	3	4	5

1. Deficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Muy bueno 5. Excelente

TEST DIRIGIDO AL DIRECTOR Y SUB DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA

Estimado director, el Maestrante de la Universidad “**PEDRO RUIZ GALLO**” se requiere un plan metodológico al presente test, con el propósito de recoger información del desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa que usted dignamente dirige.

Test de Inteligencia Emocional

Seleccione en cada pregunta, la respuesta que más se acerque a su situación en particular, márquela con una “x”.

1.- ¿Es fácil para Ud. darse cuenta de lo que los demás esperan de Ud.?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

2.- ¿Evita Ud. a las personas que le hacen sentir avergonzado?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

3.- ¿Cuándo algo le molesta busca excusas para escaparse de la situación dada?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

4.- ¿Llega Ud. alguna vez a dudar de sus sentimientos?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

5.- ¿Llega Ud. a tener dificultades a la hora de tomar decisiones?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

6.- ¿Cuándo algo no le sale como lo esperaba toma las cosas con humor?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

7.- ¿Evita Ud. a las personas que le hacen sentir culpable por algo que sucedió?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

8.- ¿Cuándo Ud. comete algún error en sus actos se da cuenta de ello?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

9.- ¿Evita Ud. a las personas que le hacen sentir inferior?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

10.- ¿Se considera Ud. una persona divertida?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

11.- ¿Le gusta a Ud. sentirse el centro de atención de los que la rodean?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

12.- ¿Cuándo siente mucho coraje por algo que le ha sucedido puede controlarse para no perder el control de sus emociones?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

13.- ¿Se siente bien consigo mismo (a) ayudando a los demás?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

14.- ¿Se considera Ud. una persona indispensable en la vida de los que lo rodean o la rodean?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

15.- ¿Cuándo ha pensado que lo que está haciendo le va a salir muy bien y resulta lo contrario le afecta emocionalmente?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

16.- ¿Cuándo ha perdido algo valioso en su vida le resulta difícil de superar?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

17.- ¿Se siente contento (a) con la vida que lleva en la actualidad?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

18.- ¿Es importante para Ud. que las demás personas reconozcan sus logros?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

19.- ¿Cree Ud. que detrás de la mayoría de las críticas se esconde una mala intención venga de quien venga?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

21.- ¿Tiene Ud. la necesidad de sentirse aceptado (a) por todas las personas que conoce?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

22.- ¿Siente Ud. que sus sentimientos alteran sus pensamientos?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

23.- ¿Cree Ud. que es necesario mostrarse ante los demás con una expresión de alegría, aunque no lo sienta en ese momento?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

24.- ¿Le resulta más fácil seguir a otros antes de tomar el mando?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

25.- ¿Ante la pérdida de algo muy importante en su vida es factible que lo tome de manera positiva?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

26.- ¿Le incomoda cuando le sacan de su ambiente cotidiano, porque le cuesta adaptarse a nuevas cosas?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

27.- ¿Su conducta depende mucho del estado de ánimo que tenga en ese momento?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

28.- ¿Cuándo le hacen proposiciones que no le interesan no tiene dificultad para rechazarla?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

29.- ¿Cuándo le hacen sugerencias sobre aspectos que debe cambiar, lo acepta solo de personas que sean muy cercanas a Ud.?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

30.- ¿Cuándo esta Ud. ¿En apuros, le cuesta pedir favores y expresar abiertamente lo que necesita?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

Test de Inteligencia Emocional

Respuestas

La máxima calificación para cada respuesta es “4” y la menor es “0”.

Revise sus respuestas dadas, coloque en cada respuesta el respectivo puntaje (entre 0 y 4), sume el puntaje de todas las preguntas y obtenga el resultado.

El puntaje máximo del test es “120” Un excelente desarrollo de su Inteligencia Emocional.

El puntaje promedio es “60”

CUESTIONARIO SOBRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Estimado profesor(a):

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una Descripción de ti mismo (a).

Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparece continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cinco respuestas por cada frase, seleccionando el número (del 1 al 5). Marca con un aspa el número:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

AUTOCONCIENCIA					
ITEMS.	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Puedo nombrar mis sentimientos					
He aprendido mucho acerca de mí mismo escuchando mis sentimientos.					
Cuando estoy triste, sé por qué.					
Me juzgo a mí mismo por la manera como creo que los demás me ven.					
Me asustan las personas que muestran fuertes emociones.					
Presto atención a mi estado físico para entender mis sentimientos.					
Acepto mis sentimientos como propios					
Gozo de mi vida emocional.					
A veces quisiera ser otra persona					
Sé cuándo estoy alterado (a)					

AUTOCONTROL					
ITEMS.	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
• Puedo excluir toda distracción cuando tengo que concentrarme.					
• Generalmente término lo que comienzo.					
• Sé decir que no cuando es necesario.					
• Sé recompensarme a mí mismo después de alcanzar una meta.					
• Puedo hacer a un lado las recompensas a largo plazo.					
• Hago cosas que después me arrepiento.					
• Acepto la responsabilidad de manejar mis emociones.					
• Cuando me veo en un problema me gusta despacharlo lo más pronto posible.					
• Pienso que es lo que quiero antes de actuar.					
• Cuando estoy de mal humor puedo superarlo hablando					
• Me da rabia cuando me critican.					
• No sé cual es origen de mi enfado en muchas situaciones.					
• Puedo aplazar una satisfacción personal a cambio de una meta más grande.					

MOTIVACIÓN					
ITEMS.	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
<ul style="list-style-type: none"> • Puedo reaccionar después de haberme sentido desilusionado. 					
<ul style="list-style-type: none"> • Puedo realizar lo que necesito si me dedico a ello 					
<ul style="list-style-type: none"> • Obstáculos en mi vida han producido cambios inesperados para mejorar. 					
<ul style="list-style-type: none"> • Siempre hay más de una respuesta correcta 					
<ul style="list-style-type: none"> • Sé cómo dar satisfacción a todas las partes de mí mismo. 					
<ul style="list-style-type: none"> • No me gusta dejar para mañana lo que se puede hacer hoy 					
<ul style="list-style-type: none"> • Temor ensayar otra vez una cosa que ya me ha fallado antes 					

EMPATÍA				
ITEMS.	VALORACIÓN			
	1	2	3	4
• Puedo reconocer las emociones de otros mirándolos.				
• Me cuesta trabajo hablar con personas que no comparten mi punto de vista.				
• Me concentro en las cualidades positivas de los demás.				
• Rara vez siento ganas de reñir a otro.				
• Pienso como se sentirían los demás antes de expresar mi opinión.				
• Con cualquiera que hablo siempre lo escuchó con atención.				
• Puedo presentir el ánimo de un grupo cuando entro en un salón.				
• Yo puedo hacer que personas a quienes acabo de conocer hablen de sí mismas.				
• Generalmente sé cómo piensan los demás sobre mí.				
• Puedo presentir los sentimientos de una persona aunque no los exprese con palabras.				
• Cambio mi expresión emocional según la persona con quien esté.				
• Sé cuándo un amigo está preocupado.				

RELACIONES INTERPERSONALES				
ITEMS.	VALORACIÓN			
	1	2	3	4
• Puedo lamentarme cuando pierdo algo importante para mí.				
• Tengo varios amigos con quienes puedo contar en caso de dificultades				
• Muestro mucho amor o afecto a mis amigos.				
• Mis creencias y valores guían mi conducta diaria.				
• Mi familia está siempre conmigo cuando la necesito.				
• Dudo que mis colegas realmente me aprecien como persona.				
• Me cuesta trabajo hacer amistades.				
• Rara vez lloro.				

ANEXO N° 02

(PROGRAMA)

UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO”



ESCUELA DE POSTGRADO MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL BASADO EN LA TEORÍA DE GOLEMAN PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACION SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “SAN LORENZO” DEL DISTRITO DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ, PROVINCIA DE CHICLAYO.

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. INSTITUCIÓN EDUCATIVA** : “San Lorenzo”
- 1.2. DENOMINACIÓN** : “Conocimiento de las propias emociones y de los demás”.
- 1.3. BENEFICIARIOS** : Docentes del nivel secundario
- 1.4. CRONOGRAMA** :

ACTIVIDAD	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO
Planificación	01-03-2015	31-03-2015
Organización	04-04-2015	15-04-2015
Implementación	18-04-2015	29-04-2015
Ejecución	02-05-2015	23-05-2015
Evaluación	26-05-2015	20-05-2015

1.6. AÑO : 2015

V. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

- ✓ El presente programa se trabajará en base de talleres, en donde participarán los docentes y estudiantes de la I.E.
- ✓ Participación activa e integral de los participantes
- ✓ Lluvia de ideas
- ✓ Dialogo
- ✓ Experiencias exitosas
- ✓ Propuestas de trabajo.
- ✓ Dinámicas participativas

VI. RECURSOS:

6.1. Materiales

- Papel bond.
- Plumones.
- Cinta Adhesiva.
- Papelotes.
- Lapiceros.
- Lápices.
- Proyector multimedia.
- Fotocopiadora.
- Impresora.
- Cámara fotográfica
- Videos

VII. POTENCIAL HUMANO:

- Profesionales (psicólogo y especialista de Educación Secundaria.)
- Responsables del proyecto.

VIII. FINANCIAMIENTO:

Los recursos serán financiados por los responsables del proyecto.

IX EVALUACIÓN:

La evaluación será permanente y continúa, estará a cargo de la Dirección del plantel y el responsable del programa, quienes verificarán la asistencia de los trabajadores a los talleres que se desarrollarán en la Institución Educativa.

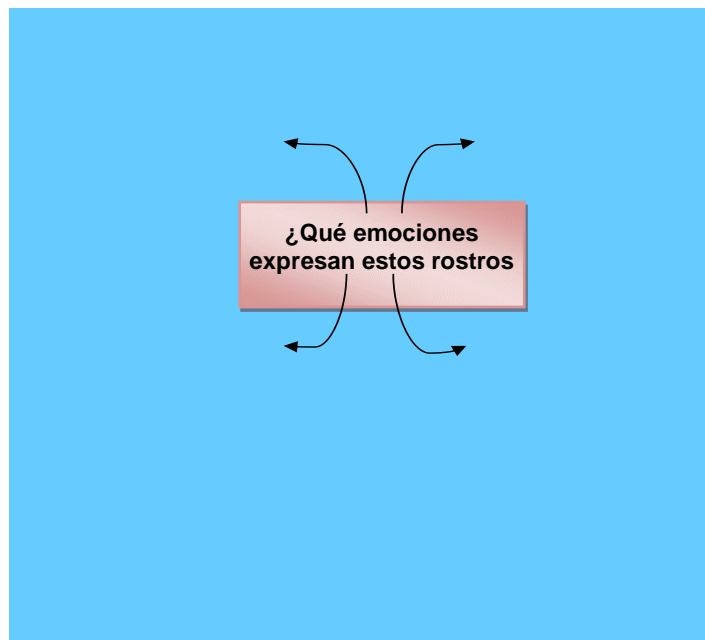
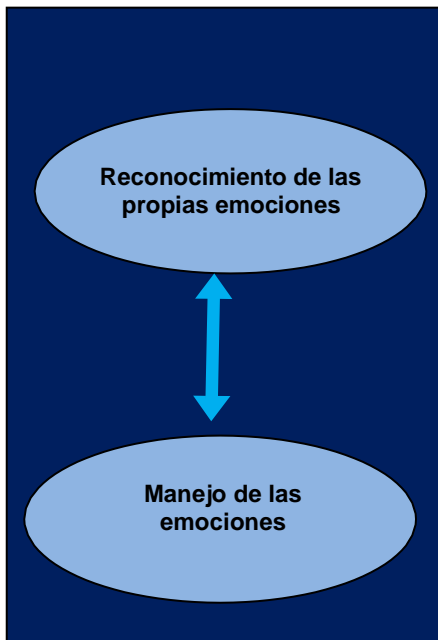




PARTE 1

SESIÓN Nº 01

**RECONOCIMIENTO DE LAS PROPIAS
EMOCIONES MOTIVACIÓN**



Luego de haber observado estás imágenes, piensa en lo siguiente

- ¿Has experimentado alguna situación similar?
- ¿Has percibido algo parecido en otra persona?
- ¿Crees que ante una misma situación las personas sienten lo mismo?
- ¿Alguna vez te has dicho: “siento algo, pero no sé qué es”?

Lee atentamente estas frases e indica si estás de acuerdo o no (desarrollalo en una hoja adicional)

FRASES	SI	NO
El hombre no debe llorar		
Yo soy así porque mi Padre fue así		
Cada sentimiento debe tener un hombre		
Si siento cólera puedo expresarla como mejor me parezca		
Estar triste me trae mala suerte		
Debo controlar mis sentimientos		
Puedo ser capaz de saber cómo se sienten los demás		
Delante de mis estudiantes siempre debo sonreír		

ADQUISICIÓN TEÓRICA (PARTE 2)

Reconociendo mis emociones y la de los demás

Los seres humanos somos capaces de tomar conciencia de los hechos que nos van ocurriendo. Esta posibilidad de ser conscientes también se pueden hacer un plan metodológico a las emociones tanto a las tuyas como a las de las otras personas.

Es importante y prioritario ser capaz de reconocer nuestra propia emoción, pero a la vez es necesario el poder hacerlo con la otra persona.

Ahora profesores van a prestar atención a la siguiente lectura.

“Un viaje hacia el interior”

Un estudiante del segundo de secundaria llega a tu Institución Educativa muy temprano por la mañana. Sin embargo, cuando comenzó la primera hora de clase ella no estaba en el salón. Su tutora de grado la encontró en el baño llorando y cuando le preguntó que le ocurría, ella solo respondió: “Tenía ganas de llorar, pero no sé qué es lo que siento”. Su Tutora sólo la abrazó.

Análisis

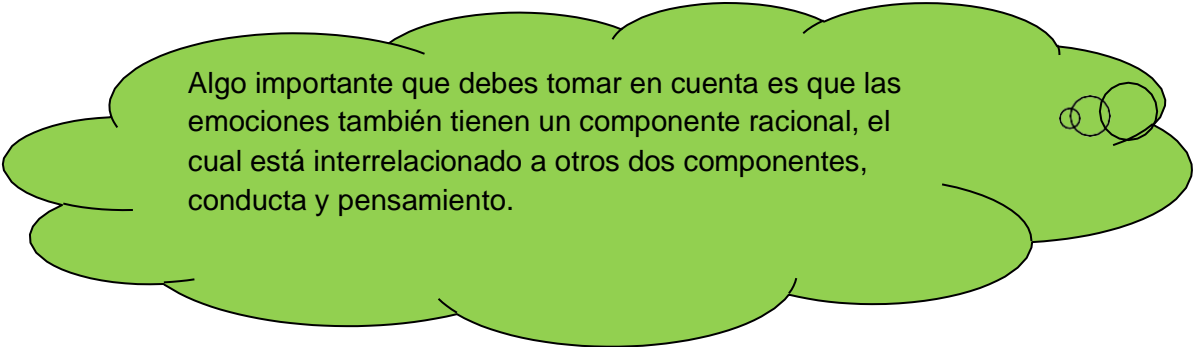
Si la estudiante hubiese sabido cuál era la emoción que sentía, ¿no crees que le hubiese sido más fácil a la profesora tutora poder ayudarla?

El viaje hacia tu mundo supone el analizar lo que vas sintiendo, cuándo se va dando y cómo te afecta; es decir, tratar de conocer y comprender tus emociones. Para ello puedes utilizar la introspección, que se refiere al autoanálisis y reconocimiento de lo que sientes, dándole un nombre determinado; es lo que te permite ser consciente de tus emociones.

Introspección: Te permite el conocimiento y comprensión de ti mismo y de tu propia conducta.

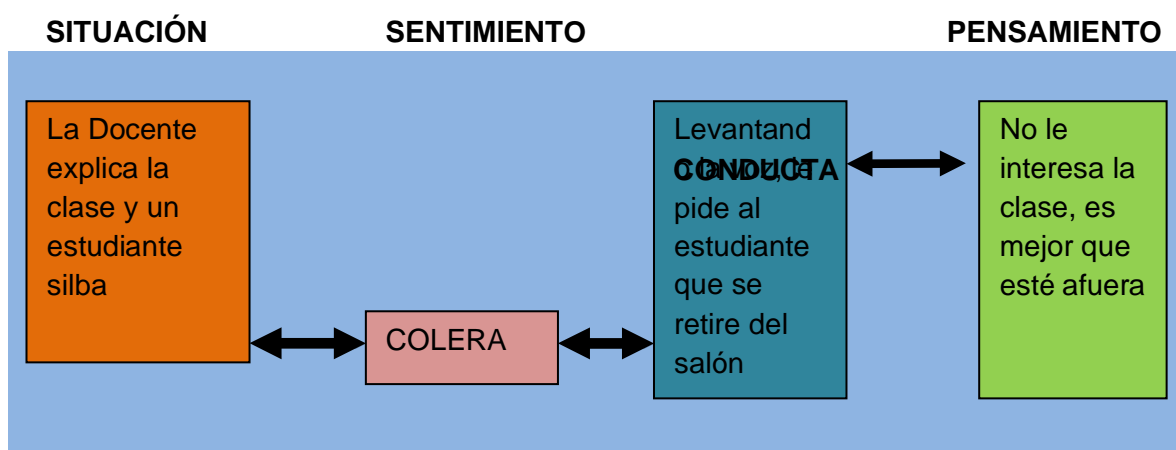
Autoanálisis: Te permite evaluar si las características que posees son saludables para ti y para los demás.

Si logras adquirir esta, puedes llegar a darte cuenta de que si experimentas el sentimiento de cólera puedes descontrolarte y gritar, pero a la vez podrás optar por calmarte y asumir una actitud más saludable para ti y para los demás.



Algo importante que debes tomar en cuenta es que las emociones también tienen un componente racional, el cual está interrelacionado a otros dos componentes, conducta y pensamiento.

Veamos el siguiente ejemplo.

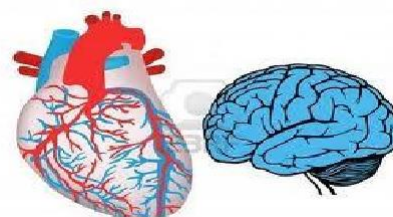


SESIÓN Nº 02

MANEJO DE LAS EMOCIONES: EL AUTOCONTROL FRENTE A LOS ESTUDIANTES, DOCENTES Y PADRES DE FAMILIA.

Para hablar del tema proponemos al docente un ejercicio.

Toma un globo e inflalo hasta reventarlo, ahora toma un segundo globo e inflalo al máximo, PERO NO DEBE REVENTARSE.



El (la) responsable del manejo de la propia emoción eres tú mismo(a), es decir, la misma persona. Cada uno(a) debe sentirse y ser capaz de reconocer la emoción, y a partir de ello decidir la forma de manifestarla. En esta etapa que debes evaluar el CÓMO puedes hacerlo de manera que sea saludable, tanto para ti como para las demás personas. Esta es la parte más racional de las emociones. Si controlas los pensamientos y las emociones vienen de los pensamientos, entonces serás capaz de lograr alcanzar un autocontrol emocional.

Reflexiona

Piensa que fue lo que sentiste cuando inflaste el primer globo y compáralo con lo que sentiste al hacerlo con el segundo.

¿Cómo podrías aplicar este ejemplo a tu vida personal?

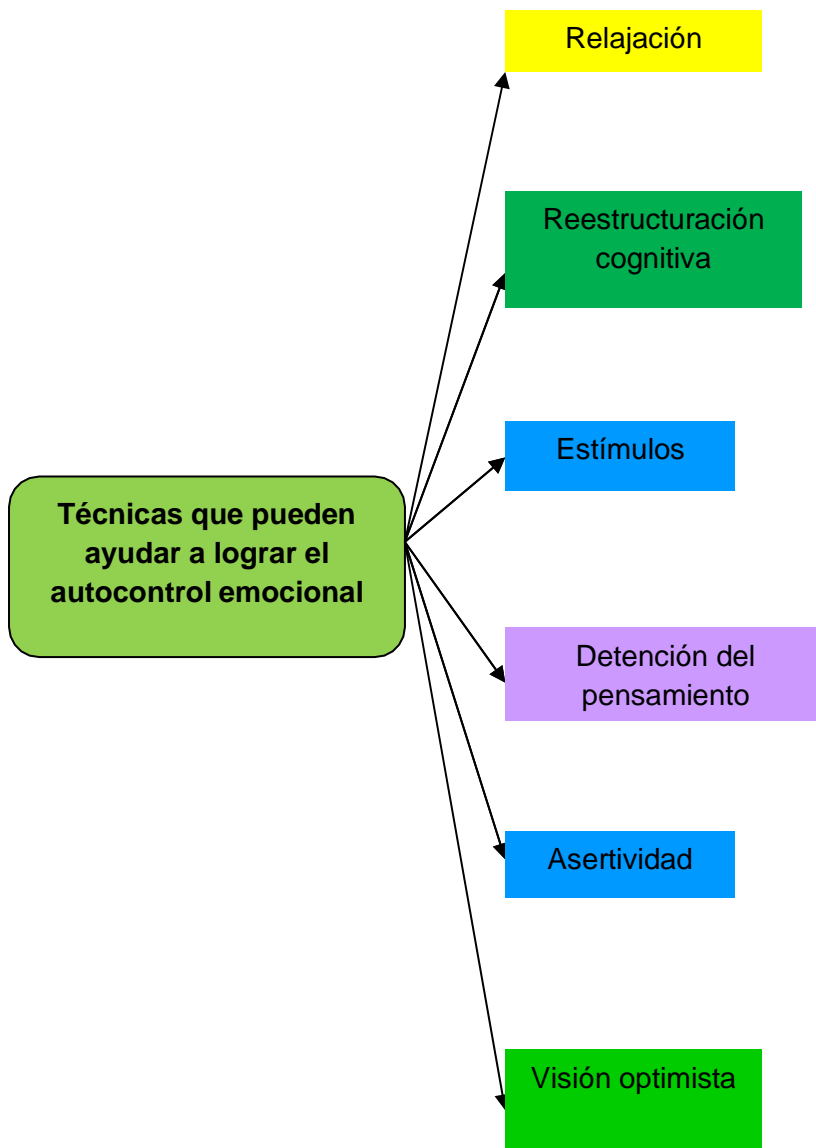


Esta combinación es la perfecta para lograr mi autocontrol

ADQUISICIÓN TEÓRICA

EL AUTOCONTROL

El autocontrol emocional es la estrategia que te permite darte cuenta de la manera en que estás manifestando tu emoción y poder manejarla, y no que la emoción te controle a ti.



Por ejemplo

En los estudiantes se puede apreciar en los hábitos de estudio, cuando tienen la responsabilidad de hacer tareas en casa y van postergándolas.

Otro ejemplo. Es común encontrar en los estudiantes que dejan de realizar las tareas por escuchar música, ver televisión, jugar, etc. No cumplen con sus responsabilidades, y luego se comprometen diciendo que no va a volver a suceder. Sin embargo, repiten las mismas conductas varias veces...

Concluimos diciendo que:

- Los Padres de familia son un modelo y es en el hogar donde se deben observar diversas formas de autocontrol... Por ejemplo, cuando el Padre tiene dificultades en el trabajo, y en casa interactúa con la familia sin que ello afecte a los hijos.
- Enseñar a detectar situaciones conflictivas, haciéndolas notorias para que sean observadas por sus hijos(as): Por Ejemplo, cuando en la radio escuchan una noticia sobre enfrentamiento entre pandillas, los padres piden la opinión a sus hijos (as) y hablan sobre el tema.

ACTIVIDADES

1.- En una hoja aparte copia el ejercicio y une cada estrategia con la situación que la describa mejor:

Estrategia

Aceptación personal con proactividad

Manejo de las emociones: el autocontrol frente a los estudiantes, docentes y padres de familia.

Reconocimiento de las propias emociones: Un viaje hacia el interior

Las emociones de los estudiantes y docentes son tan importantes como las propias

Situación

Tenía planeado acompañar a mis estudiantes al viaje de promoción y me organicé para ello. Tres días antes del mismo, me avisaron que iría otro docente en mi lugar. Me siento frustrado y molesto.

Los padres de Mario, mi estudiante de segundo de secundaria, se están divorciando. Él está muy apenado por ello, sin embargo sus calificaciones son buenas.

Pedro terminó su maqueta para la feria de ciencias y Teo derramó su jugo sobre el trabajo. Pedro pensó gritarle. Sin embargo le dijo “malograste mi trabajo”, pero juntos lo solucionaremos.

Me di cuenta de que un compañero docente le temblaban las manos, su rostro estaba acongojado y su mirada ida. Le pregunté que le pasaba y me dijo que le habían asaltado.

2.- Esta actividad les permitirá identificar los sentimientos de mis colegas y evaluar el clima emocional de la I.E... Se denomina **“una forma creativa de pasar lista.”** Para desarrollarla colocaré en un papelote en la pizarra los diez puntos que a continuación lo presentaremos:

INSTRUCCIONES

Se les pide a los docentes que lean la lista y que escojan un número que identifique cómo se sienten en este día. Luego se les pedirá a cada uno(a) que diga el número que escogió, y si desea, mencionará la razón por la que eligió... Después de desarrollar el ejercicio nos daremos cuenta de uno /a de los estudiantes que requiere ayuda, se buscará un momento apropiado para conversar con él (ella).

- 1.-En estos momentos no soy capaz de identificar cómo me siento
- 2.-Estoy muy molesto (a). Tengo problemas que me están afectando y no permiten que me concentre en lo que hago.
- 3.-Me siento con los ánimos bajos, un poco desanimado (a) o algo malhumorado(a) por pequeños problemas que nunca faltan, pero que me afectan más de lo que yo quisiera.
- 4.-Ayer tuve un día ajetreado y siento los efectos de la mañana. Estoy decaído(a) o ligeramente fastidiado. (a)
- 5.-Hoy he tenido que obligarme a venir a clases dejando unas cosas pendientes que requieren que le preste atención. Estoy algo preocupado (a).
- 6.-Más o menos a nivel emocional, ni contento(a), ni descontento(a). Espero que al desarrollar las clases me anime.
- 7.-Tranquilo(a) sin mayores preocupaciones o molestias, con una buena predisposición para las clases.
- 8.-Animado(a) porque me están ocurriendo cosas buenas, porque tengo ganas de enseñar, por los colegas que voy a conocer o conozco.
- 9.-Contento (a), con expectativas, con ideas para compartir.
- 10.- ¡Realmente, de excelente humor! Con ganas de enseñar y compartir. Sin mayores problemas personales que afecten mi concentración en clase. Muy contento(a) por cualquier otro motivo.

Ahora piensa en alguna de las emociones que experimentas y, en una hoja aparte, completa lo siguiente:

Me siento alegre cuando _____

Me siento triste cuando _____

Me siento feliz cuando _____

Me siento preocupado(a) cuando _____

Me siento ilusionado cuando _____

Me siento tranquilo(a) cuando _____

- **Asocia el nombre de uno de tus compañeros (as) con cada característica.**

El (la) más

alegre _____

El (la) más conversador(a) _____

El (la) más nervioso(a) _____

El (la) más sereno (a) _____

El (la) más temeroso (a) _____

El (la) más tranquilo(a) _____

- Se pedirá a los docentes que se agrupen en parejas frente a frente y se señala quienes son A y quienes son B. Se les indica que quienes son A pensarán en una situación vivida que haya sido significativa. Al mismo tiempo, quienes son B observarán por un tiempo (dos minutos) a su pareja. Luego se les indicará que el tiempo ha concluido, los B dirán si la experiencia recordada por las A fue agradable o desagradable.
- Basándonos en el ejercicio anterior, planteamos las siguientes preguntas:
 - ¿Fue fácil el ejercicio?
 - ¿Cómo te sentiste?
 - ¿Pudiste identificar si fue agradable o desagradable?

- ¿Qué tomaste en cuenta para determinarlo?

SESIÓN Nº 03

RESPONSABILIDAD PERSONAL Y GRUPAL



MOTIVACIÓN



Para reflexionar:

¿Qué ha pasado?

¿El reloj funcionará?

¿Lo hará adecuadamente?,

¿Por qué?

¿Las piezas que conforman el reloj son iguales?, ¿Por qué?

¿Qué puedes concluir con este ejercicio?

Piensa en un reloj con manecillas e imaginariamente sigue las indicaciones:

- Quítale la manecilla del segundero. ¿funciona?
- Quítale el número seis. ¿funciona?

Luego de haber realizado el ejercicio anterior piensa en lo siguiente:

Cuando tienes que hacer un trabajo, ¿qué tomas en cuenta para realizarlo? Si sale algo mal, ¿asumes las consecuencias de ello?

Si el trabajo es entre varias personas, ¿Todas deben pensar igual?

¿Cuál crees que es el valor fundamental que te permite desarrollar esta estrategia?

- Cuando realizas un trabajo, ¿lo haces por obligación o por convicción?
- ¿Crees que eres responsable? ¿Por qué?
- ¿Te consideras una persona a quien los demás pueden confiar?

A partir de esta reflexión, se puede pensar en un tema muy importante en el mundo de hoy: Los valores. Se entiende por ellos ideas, opiniones creencias o convicciones en base a las cuales delimitamos lo correcto, bueno o deseable y que podemos aplicar a todo tipo de situaciones.

Cuando hablamos de los valores, ¿crees que tienen que ver solo con los conceptos?

Los valores se reflejan en una actitud y una conducta, también tienen componentes afectivos y conductuales. Por ejemplo, si se comprometen a realizar un viaje de investigación con sus compañeros, lo asumen con responsabilidad, que tiene que ver con el aspecto cognitivo, de recabar información; pero también la de respetar tiempos, reglas, sugerencias de los mismos compañeros y, finalmente, su actitud tiene que ser de apertura y coherencia con el objetivo planteado.

ADQUISICIÓN TEÓRICA

1.1.-RESPONSABILIDAD PERSONAL

Es esencial que la responsabilidad parta de la misma persona; es decir, cuando asumes un compromiso es porque realmente sientes que estás convencido de lo que quieres hacer. Las emociones dan consistencia al sentido de la responsabilidad y ello da seguridad de que es lo correcto y te sentirás bien al hacerlo. Ello reflejará que se está asumiendo una responsabilidad personal.

Por ejemplo

El estudiante dice que el culpable es el docente, el docente, que el Padre de familia, los padres de familia, que los Directivos, los Directivos, que la escuela tradicional; la escuela tradicional, que los educadores de 1810.

¡Como quien dice, los culpables están muertos!

Este ejemplo te permite darte cuenta de que en la vida diaria a las personas les cuesta asumir responsabilidades y si lo hacen es de forma limitada, llegando muchas veces a evadir la responsabilidad por el manejo poco adecuado de sus emociones.

1.2.-RESPETANDO LAS DIFERENCIAS PERSONALES Y GRUPALES.

En esta estrategia abordaremos las diferencias que existen entre cada una de las personas. Estas diferencias pueden estar referidas a las emociones, creencias, valores, normas, a la forma de pensar. Vestir, etc. El tomar en cuenta lo que los demás son como personas en su totalidad nos lleva a valorar sus derechos.

¿Existe un término más preciso que nos ilustre este concepto?

Sí, es la asertividad y el actuar asertivamente te permite ser tratado con respeto.

El asertividad es la habilidad de expresar nuestras emociones y pensamientos, buscando nuestros intereses y derechos sin negar los de los demás.

Puedes ser asertivo cuando:

- Dices lo que te interesa y agrada
- Al hablar de ti mismo(a) sin cohibirte
- Cuando expresas tu desacuerdo de forma respetuosa.

2.3.-RESPONSABILIDAD SOCIAL

Esta estrategia está básicamente referida a la posibilidad que cada uno de los habitantes del planeta, tanto en el Perú como en tu región, tu distrito, tu comunidad, podamos contribuir, por ejemplo, con el cuidado y protección del medio ambiente.

Esta estrategia involucra el clima emocional, los valores, las creencias e intereses muy particulares de cada grupo humano y, por qué no también los personales.

Una puesta en práctica de esta estrategia está visiblemente desarrollada en las diversas campañas que se organizan. Observen la imagen.

La forma de poner en práctica esta responsabilidad social varía de acuerdo a las necesidades que existen en cada una de las poblaciones y de la emergencia de las mismas.



ACTIVIDADES



Desarrolla en una hoja aparte:

- 1.-Menciona cuáles son las tres estrategias que conforman el Programa de Responsabilidad personal y grupal. Coloca un ejemplo que puedes aplicar en tu vida diaria.

ESTRATEGIA	EJEMPLO	EMOCIONES, VALORES, CREENCIAS INVOLUCRADAS

2.-Contesta:

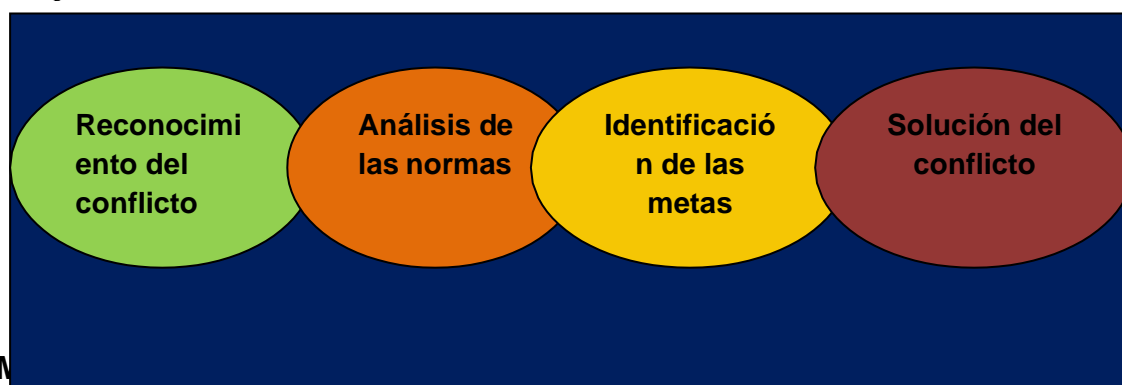
¿Decir “tengo una responsabilidad” es lo mismo que decir “Soy responsable de...”?

- 3.-En forma grupal, elaboren un cuadro de responsabilidades, por ejemplo, responsable de ayuda social, preservación del medio ambiente: material reciclable, etc.

- 4.-Realicen un diagnóstico de necesidades a nivel de la Institución educativa o tu comunidad. Luego deberán elegir y organizar una campaña que puesta práctica.

SESIÓN N° 04

TOMA DE DECISIONES EN FORMA RESPONSABLE



¿Cuál es el denominador común de estas imágenes?



¿Alguna de las situaciones que has visto en las imágenes te parecen conocidas?,
¿cuáles?, ¿has tenido dificultades para decidir?, ¿a qué se ha debido? , ¿Cómo lo
solucionaste?, ¿fue la mejor alternativa?

¿Qué habilidades debes poseer para llegar a decidir?

¿En tus decisiones se ven involucradas tus valores?, ¿cuáles?

¿Las decisiones siempre son favorables? , ¿Para quién(es)?, ¿por qué?

Ahora presta atención a la siguiente lectura

“Está concluyendo en primer bimestre y tengo una preocupación por qué no sé qué debo hacer. El director nos planteó la necesidad de elegir un (a) delegado(a) de los docentes indicándonos las características que deberá tener la persona a la cual elegimos. Por fin se realizó la votación y la elegimos a Ana, una profesora muy reservada y que no se integra al grupo, pero muy responsable, nunca busca problemas y tiene una actitud adecuada con todos. Al transcurrir el tiempo. Ana siguió así de reservada, por lo que se está evaluando la necesidad de hacer un cambio. La principal impulsora es Bertha, a quien le gusta llamar la atención, destacar, participar y lleva la voz en cualquier problema que surge en la Institución educativa.

Por esta actitud los docentes, muchas veces le han pedido a Bertha que se mantenga al margen, lo que le molesta y termina haciendo comentarios negativos sobre la actual delegada.

Ya no sé qué pensar y, si hubiera una nueva elección, no quisiera sentir mal a Ana, pero también debo pensar en el bienestar de mi clase. ¿Qué debo hacer?

Para reflexionar

¿Cuál es el conflicto?

¿Qué normas o que reglas debes considerar en este caso?

¿Qué se busca en esta situación?

¿Cuál podría ser la decisión más acertada?

Estas constituyen una serie de preguntas que quizás continuamente te planteas, ya que en tu vida a diario tienes que escoger qué hacer entre las alternativas que te ofrecen las diversas circunstancias.

Con la ayuda del caso descrito, iremos desarrollando cada una de las cuatro estrategias que se requieren para tomar decisiones responsables y adecuadas.

RECONOCIMIENTO DEL CONFLICTO

ESTRATEGIA	DEFINICIÓN	REFLEXIÓN
Reconocimiento del conflicto	Significa reconocer que existe una situación conflictiva. Es importante darse cuenta de que se ponen en juego las emociones de las partes involucradas en dicha situación.	¿Es más importante el sentimiento de amistad con mi compañera Ana o el bienestar de mi clase?

Ahora te proponemos algunas preguntas que te pueden ayudar a identificar el conflicto:

Esto nos permite ver que lo primero que debes tener claro es determinar qué está sucediendo; es decir, definir cuál es el conflicto.

- ¿Qué ocurre en esta situación?
- ¿Cuál fue el motivo que originó el conflicto?
- ¿Cómo te sientes? ¿Por qué?
- ¿Cómo crees que se sienten las personas involucradas en el conflicto?
- ¿Recuerdas alguna situación que te permita apreciar que las emociones juegan un papel muy importante en esta estrategia?

LAS NORMAS QUE DEBES CONSIDERAR

ESTRATEGIA	DEFINICIÓN	REFLEXIÓN		
		Alternativos	Consecuencias	Normas
Las normas que debes considerar	Para el análisis de las alternativas, se tiene que considerar las normas o principios que están en juego, por ejemplo, normas de carácter cultural, social, familiar. Luego hay que analizar también los sentimientos que están en juego en cada una de las alternativas	Que Ana continúe	El grupo se perjudicará	Su actitud de poca apertura no le permite cumplir su rol de delegada.
		Hacer una nueva elección	1) Ana se puede sentir mal 2) Nueva oportunidad para que el aula tenga un(a) representante adecuada(o)	Es importante en ocasiones priorizar el sentir de un grupo que mi propio sentir

Para que logres elegir la solución más adecuada se hace necesario una evaluación de cada alternativa, examinando los pros y contras de cada una, teniendo en cuenta criterios como lo siguiente:

- Pregúntate: ¿Qué pasaría si elijo la alternativa “A, B o C”? Piensa en las consecuencias de cada una de ellas.
- El efecto de cada alternativa en ti mismo/a. Pregúntate ¿“Cómo me voy a sentir yo”?
- El efecto de cada alternativa va a tener en los otros (as). ¿Cómo se va a sentir él (ella)?, ¿se respetan o no sus derechos?
- ¿De qué forma influirá las consecuencias de esas alternativas a corto o largo plazos en mi relación con las personas involucradas?
- ¿Es una solución que acaba con un problema o crea otros problemas?

Resumiendo: es importante que tomes en cuenta si las alternativas son posibles o imposibles, reales o irreales, importantes o poco importantes, si influyen o no en las emociones. También es necesario que consideres que la alternativa que elijas sea justa para ti y para los demás.

En el mundo de hoy observamos que se dan situaciones conflictivas por no considerar las diversas normas personales, sociales, culturales de cada nación, población, familia, Institución, persona. Aquí se puede aplicar las frases: “No midas a todos con una misma varilla “

IDENTIFICACIÓN DE LAS METAS

ESTRATEGIA	DEFINICIÓN	REFLEXIÓN
A dónde quieres llegar	Es importante ahora, que tengas claro que es lo que quieres lograr, que es lo que te hará sentir mejor, a dónde deseas llegar. Tener en cuenta las emociones en la elección de las metas permitirá tener mejor seguridad y llevarlas a cabo.	Siguiendo el caso que hemos analizado anteriormente el aula de clases esté representada por una persona idónea para el cargo que haga sentir bien al grupo.

Las metas que te propongas deben ser concretas, pero recuerda lo siguiente...deben ser alcanzables, satisfactorias emocionalmente y reales para que así puedas evaluar si las lograste o no.

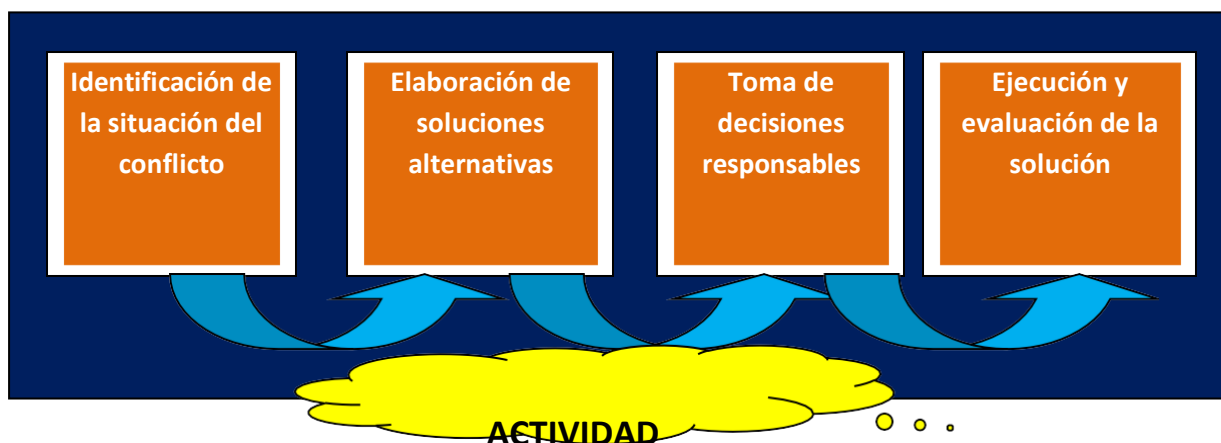
Es necesario que te propongas un tiempo determinado para lograrlas, ya que eso te permitirá darte cuenta de su cumplimiento y de cuál es la mejor forma de organizar el proceso para alcanzarlas.

SOLUCIÓN DEL CONFLICTO

ESTRATEGIA	DEFINICIÓN	REFLEXIÓN
Solución del conflicto	Escoger una de las alternativas que has evaluado, tomando en cuenta los pasos anteriores.	Mi voto sugerirá que se plantee una nueva elección de delegada. Conversaré personalmente con Ana sobre la situación para que conozca mis razones y sentimientos. Esto le puede ayudar a reestructurar algunos aspectos de su estilo personal.

A continuación les presentamos un esquema que les ayudará a visualizar los pasos a seguir para llegar a una solución del conflicto.

Pasos para la solución de un conflicto



En una hoja adicional desarrolla lo que te proponemos:

1.-Analiza este caso:

Durante una capacitación a la que tú asistes, dos personas que están sentadas cerca de ti empiezan a hablar y te molestan.

Realiza los pasos que hemos trabajado para que tomes una decisión responsable.

ESTRATEGIA	DEFINICIÓN	REFLEXIÓN
¿Cuál es el conflicto? Las normas que debes considerar ¿A dónde quieres llegar? Solución del conflicto		

2.-Piensa en dos situaciones en las que has tomado decisiones, considerando que en una de ellas la decisión fue incorrecta y en la otra, correcta. Realiza para cada una de ellas el proceso aprendido y compara las fortalezas, debilidades y las emociones para cada caso.

3.-Cada docente deberá traer un recorte de noticias impactantes a nivel nacional. Se pedirá que formen grupos y se les pedirá que elijan una noticia que les interese. Luego se les solicitará que realicen todo el proceso de la toma de decisiones en una cartulina, de forma que luego puedan exponer su trabajo al aula.

4.- De manera individual se le pedirá a cada docente que piense en una situación ante la que tenga que tomar una decisión y que en su cuaderno realice el proceso anterior.

SESIÓN Nº 04

INTERACCIÓN SOCIAL.

ORGANIZADOR VISUAL



MOTIVACIÓN

En su hora de clase, César, docente de 3º de secundaria, hizo la dinámica “el monigote” con sus estudiantes. Entregó a cada estudiante un trozo de papel donde indicaba el nombre de una parte del cuerpo (cabeza, tronco, brazo izquierdo, brazo derecho, pierna izquierda y pierna derecha.) Les pidió que dibujaran la parte del cuerpo que les tocó designada a cada uno. Ninguno debería compartir su dibujo, ni realizar comentarios con los demás.



Una vez que todos culminaron el dibujo, les pidió que corten con los dedos la parte que dibujaron, las unan y las peguen en un papelote para así formar el cuerpo del “monigote”

Luego colocó el dibujo de manera que todos los estudiantes pudieran observarlo.

PARA REFLEXIONAR

Al observar este dibujo ¿crees que las partes del cuerpo del “monigote” guardan proporción entre sí?

¿Habría alguna manera de lograr que las partes del “monigote” guarden la proporción?

¿De qué depende?

¿A qué conclusión puedes llegar?

Rompiendo esquemas

Considerando el ejemplo del “monigote”, ahora tú realiza el ejercicio con un grupo de tus compañeros de trabajo, pero en esta vez podrán comunicarse entre sí a fin de ponerse de acuerdo de cómo elaborar el dibujo.

¿Cuál fue el resultado?, ¿fue igual al dibujo del ejemplo?, ¿qué información faltó en el primer “monigote”

¿Qué les hubiera ayudado para lograr mejores productos?

¿Crees que para realizar la tarea nos ayude compartir las condiciones y características

COMUNICÁNDONOS MEJOR

Si te das cuenta, la mayor parte de la vida cotidiana la pasamos realizando alguna forma de interacción social ¿Cuánto tiempo pasa en familia, con tus compañeros, docentes, con tus amigos, solo(a)?

¿Existen diferencias significativas en cada una de estas relaciones y la que pasas solo(a)?

¿Crees que el establecer interacciones sociales con otras personas es importante? De acuerdo a la experiencia, vemos que las relaciones sociales positivas son una de las mayores fuentes de autoestima y bienestar personal. Para lograrlas es necesario desarrollar la dimensión social.

Desarrollo social y habilidades sociales

<p>DESARROLLO SOCIAL:</p> <p>Significa ir adecuando las conductas sociales a un determinado contexto social. Implica juicios de valor y estos son distintos de un contexto cultural a otro.</p>	<p>El desarrollo social es un concepto más general y global , mientras que las habilidades sociales pueden verse dentro de este concepto</p>
<p>HABILIDADES SOCIALES</p> <p>Son las conductas o destrezas sociales específicas n, requeridas para ejecutar competentemente una tarea de índole interpersonal. Son comportamientos adquiridos y aprendidos.</p>	

Debes tomar en cuenta que para comunicarte adecuadamente con los demás es necesario comprender, tanto las palabras como los gestos, expresiones faciales y otros aspectos como el uso del espacio y la apariencia física.

A continuación, daremos a conocer estrategias comunicativas necesarias.

ESCUCHA ACTIVA

Es la estrategia de prestar atención a los demás, verbales y no verbalmente, para demostrarlos que han sido comprendidos. Si logras desarrollar esta habilidad, podrás ser a la vez empático; es decir. Podrás percibir qué siente el (la) otro(a) y qué necesidades tiene y saber por qué se siente alegre, molesto, etc.

COMUNICACIÓN EXPRESIVA

Es la estrategia de iniciar y mantener conversaciones, de expresar claramente lo que se piensa y se siente , verbal y no verbalmente. Las conversaciones pueden ser distintas: formales o informales , tener o no un objetivo , durar poco o mucho , variar de contenido . Recuerda siempre que la conversación es el medio principal de intercambio de información entre dos o más personas.

Crees que, si hubieras tomado en cuenta estas dos estrategias en la elaboración de los “monigotes”, ¿los resultados hubieran sido distintos?

Esta experiencia nos hace recordar que la comunicación es una variable importante en la interacción humana y que, muchas veces, la distorsión de la misma puede provocar interferencias.

TRABAJANDO JUNTOS

Es la estrategia de alternar y compartir con otros(as) para alcanzar un resultado deseado. Se ponen en juego las emociones personales y las de cada uno(a) de los que interactúan.

Por ejemplo, es cuando en tu aula pides a tus estudiantes que realicen un trabajo en grupo.

¿Por qué usas este tipo de técnica?

¿Qué te permite desarrollar a diferencia de otras técnicas?

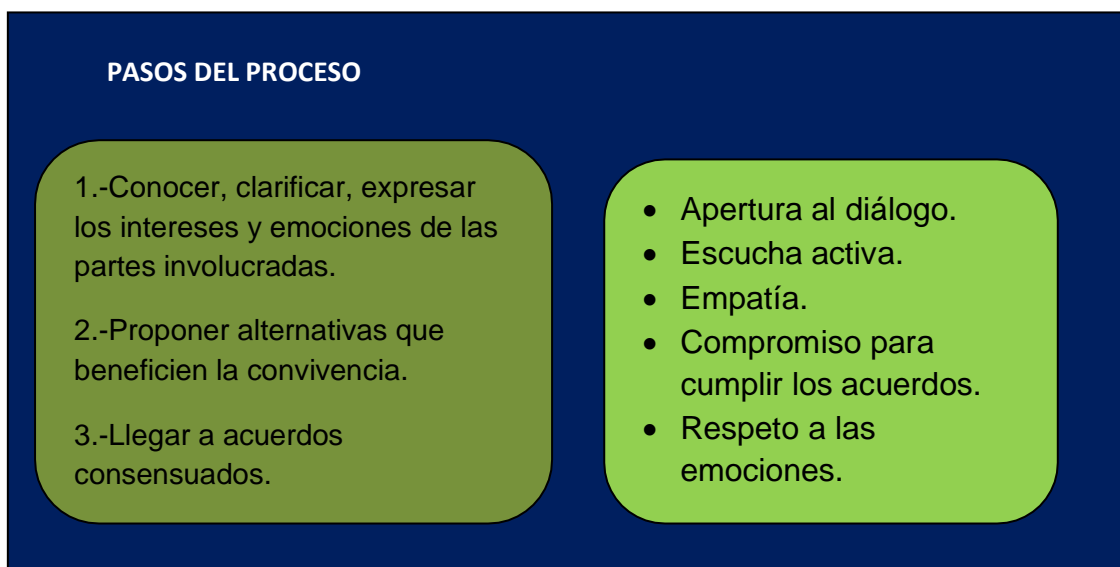
¿Crees que esta forma de trabajo favorece el proceso de aprendizaje?

Es importante que los docentes den las indicaciones con claridad y precisión para que el grupo se organice, participen todos y sepan cómo y en qué tiempo tienen que elaborar el producto. Además es importante seguir ciertas normas de convivencia que ayuden a regular las emociones al interior del trabajo en equipo.



¡QUÉ BUENO ES PONERNOS DE ACUERDO!

Esta estrategia consiste en considerar los diferentes aspectos para resolver saludablemente un conflicto, satisfaciendo a todos los implicados. Para ello te damos el siguiente proceso:



muy importante, porque te permite organizarte mejor, preservar tus valores y tu tranquilidad física y emocional.

Se recomienda que para decir NO, podemos tomar en cuenta las siguientes pautas:

- Debes pensar en los demás sin dejar de pensar en tus propias necesidades
- El hacer notar lo que piensas o sientes no significa que eres egoísta, sino que también cuentas en el escenario
- El decir NO es un derecho que no te debe hacer sentir mal.
- Tómate un tiempo para pensar antes de actuar

ACEPTANDO AYUDA

Esta estrategia consiste en aceptar que se tiene una necesidad, que requieres asistencia, un soporte para afrontar una situación, considerando que tienes fortalezas y debilidades.

Te proponemos las siguientes pautas:

- Identifica exactamente cuál es tu necesidad.
- Reconoce tu debilidad y fortaleza que te permitirá superarla por tu propia cuenta.
- Busca a la persona o personas que te pueden ayudar.
- Explica con claridad qué estás necesitando.
- Agradece y reconoce el apoyo, la ayuda que has recibido.

ACTIVIDADES

1.-Vamos a poner en práctica lo aprendido. En una hoja aparte, después de leer cada situación, identifica la estrategia que has elegido y las emociones que facilitarán o dificultarán solucionar cada caso.

SITUACIONES	ESTRATEGIA	EMOCIONES QUE AYUDAN	EMOCIONES QUE DIFICULTAN
El Ministerio de Educación está proponiendo, a los docentes del nivel secundario de mi comunidad, postular a una beca de maestría. Todos mis compañeros se están presentando, pero yo no sé cómo llenar algunos formatos. ¿Solicito a un compañero que me apoye?			
Mis estudiantes quieren jugar un partido de fútbol al concluir las clases. En el aula hay tres equipos, pero sólo hay una cancha. Ellos plantearon la dificultad en la clase y llegaron a un acuerdo			
Se aproxima las fiestas de nuestra institución educativa y la celebración se realizará en el patio , en este está bastante deteriorado. Los miembros de la comunidad educativa han decidido organizarse por grupos y en diferentes horarios ejecutarán la obra “ Ponle una sonrisa al patio”			
Estás desarrollando tus actividades de cada estrategia estudiada y se acercan tres compañeras de trabajo y te piden conversar acerca del caso de tu director. Dejas por el momento, lo que estás haciendo y los invitas a sentarse para discutir el caso.			

2.-Piensa en dos personas con las cuales no mantienes una relación constante.

- ✓ Planifica cómo aplicar a cada una de las estrategias aprendidas.
- ✓ Cambia estas frases de sentimientos y situación a: primero situación y luego sentimientos.

Ejemplo:

1.-Te voy a decir que no te va a agradar: Eres muy distraído/a

Cambiarla por: Cuando veo que estás distraído /a, me preocupo por ti

Situación: Eres distraído /a

Sentimiento: Me preocupo por ti

2.-Me molesta mucho cuando levantas la voz al hablar

Cambiarla por:

Situación: _____ Sentimiento: _____

3.-Me irritas al repetir lo mismo todo el tiempo

Cambia por

Situación _____ Sentimiento: _____



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Luis Alberto Deza Lopez Luis Alberto Deza Lopez
Título del ejercicio:	Proyectos
Título de la entrega:	PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONA...
Nombre del archivo:	TESIS-DEZA-.docx19.docx
Tamaño del archivo:	7.7M
Total páginas:	206
Total de palabras:	35,369
Total de caracteres:	186,413
Fecha de entrega:	20-dic.-2022 09:41a. m. (UTC+0530)
Identificador de la entre...	1984850018

UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO"
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICAS SOCIALES Y
EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL BASADO
EN LA TEORÍA DE GOLEMAN PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SAN LORENZO" DEL DISTRITO DE JOSÉ
LEONARDO ORTIZ, PROVINCIA DE CHICLAYO.

Presentado para optar el Grado Académico de Maestro (a) en
Ciencias de la Educación, con Mención en Gerencia Educativa
Estratégica

AUTOR (A)
LUIS ALBERTO DEZA LOPEZ
LIZ NELIDA RESTAMANTE SÁNCHEZ

ASESOR
M.Sc. IVERT FERNÁNDEZ VÁSQUEZ

LAMBAYEQUE - PERÚ - 2015

PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL BASADO EN LA TEORÍA DE GOLEMAN PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE EDUCACION SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “SAN LORENZO”

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

1%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

www.educacion-virtual.org

Fuente de Internet

2%

2

tesis.unap.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

repositorio.unh.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.uigv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

renati.sunedu.gob.pe

Fuente de Internet

<1%

6

repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

7

repositorio.unprg.edu.pe:8080

Fuente de Internet

<1%

8

repositorio.umch.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

9	etica113.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
10	repo.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
11	eprints.ucm.es Fuente de Internet	<1 %
12	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
13	blogdrperezsemio.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
14	www.tesis.ula.ve Fuente de Internet	<1 %
15	studylib.es Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
17	yuliatimofti.files.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
18	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.utc.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
20	www.univo.edu.sv:8081	

	Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Colegio Champagnat Trabajo del estudiante	<1 %
22	Submitted to Universidad de Málaga - Tii Trabajo del estudiante	<1 %
23	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
24	slideplayer.es Fuente de Internet	<1 %
25	www.down21.org Fuente de Internet	<1 %
26	angelica-hoteleriayturismo.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
27	eprints.uanl.mx Fuente de Internet	<1 %
28	redie.uabc.mx Fuente de Internet	<1 %
29	zaguan.unizar.es Fuente de Internet	<1 %
30	docshare.tips Fuente de Internet	<1 %
31	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

32	pt.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
33	samafind.sama.gov.sa Fuente de Internet	<1 %
34	www.movimientos.org Fuente de Internet	<1 %
35	deskbackuper.weebly.com Fuente de Internet	<1 %
36	observatorio.umh.es Fuente de Internet	<1 %
37	www.calidad.org Fuente de Internet	<1 %
38	www.estrategiamagazine.com.ar Fuente de Internet	<1 %
39	www.spapex.org Fuente de Internet	<1 %
40	www.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
42	repositorio.ute.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
43	www.jfktampico.edu.mx Fuente de Internet	<1 %

44

www.recercat.net

Fuente de Internet

<1 %

45

repositorio.upeu.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

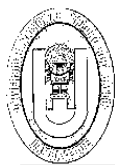
Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

Phäcil



CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO”

HACE CONSTAR QUE:



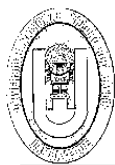
Bach. DEZA LOPEZ LUIS ALBERTO

Ha(n) cumplido con adjuntar dentro de su Informe final de Investigación titulado “**Propuesta de un programa de inteligencia emocional basado en la teoría de Goleman para optimizar el desempeño laboral en los docentes de educación secundaria de la institución educativa “San Lorenzo” del distrito de José Leonardo Ortiz, provincia de Chiclayo**” (expediente N°0668-20/01/2023-VIRTUAL-U.I-FACHSE), presentado para la obtención del **Grado de Maestro, en Ciencias de la Educación. Mención: Gerencia Educativa Estratégica**; la **CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE SIMILITUD** expedida por el **software de reporte de similitud del TURNITIN** el cual reporta un índice del **08%**, el mismo que ha sido revisado y constatado por el(a) **M.Sc. Evert José Fernández Vásquez** y por los miembros del jurado según se determina en el Reglamento General del Vicerrectorado de Investigación (aprobado con Resolución N° 018-2020-CU de fecha 10 de febrero del 2020) y la Resolución N° 659-2020-R de fecha 08 de setiembre de 2020 que ratifica la Resolución N° 012-2020-VIRTUAL-VRINV, mediante la cual se aprueba la Directiva para la evaluación de originalidad de los documentos académicos, de investigación formativa y para la obtención de Grados y títulos de la UNPRG - Guía de uso del Software de reporte de similitud -TURNITIN.

Se otorga la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que considere pertinente.

Lambayeque, 20 de Enero de 2023


Dra. YVONNE DE FÁTIMA SEBASTIANI ELÍAS
DIRECTORA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FACHSE



CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO”

HACE CONSTAR QUE:



Bach. BUSTAMANTE SANCHEZ LUZ NELIDA

Ha(n) cumplido con adjuntar dentro de su Informe final de Investigación titulado “**Propuesta de un programa de inteligencia emocional basado en la teoría de Goleman para optimizar el desempeño laboral en los docentes de educación secundaria de la institución educativa “San Lorenzo” del distrito de José Leonardo Ortiz, provincia de Chiclayo**” (expediente N°0667-20/01/2023-VIRTUAL-U.I-FACHSE), presentado para la obtención del **Grado de Maestro, en Ciencias de la Educación. Mención: Gerencia Educativa Estratégica**; la **CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE SIMILITUD** expedida por el **software de reporte de similitud del TURNITIN** el cual reporta un índice del **08%**, el mismo que ha sido revisado y constatado por el(a) **M.Sc. Evert José Fernández Vásquez** y por los miembros del jurado según se determina en el Reglamento General del Vicerrectorado de Investigación (aprobado con Resolución N° 018-2020-CU de fecha 10 de febrero del 2020) y la Resolución N° 659-2020-R de fecha 08 de setiembre de 2020 que ratifica la Resolución N° 012-2020-VIRTUAL-VRINV, mediante la cual se aprueba la Directiva para la evaluación de originalidad de los documentos académicos, de investigación formativa y para la obtención de Grados y títulos de la UNPRG - Guía de uso del Software de reporte de similitud -TURNITIN.

Se otorga la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que considere pertinente.

Lambayeque, 20 de Enero de 2023


Dra. YVONNE DE FÁTIMA SEBASTIANI ELÍAS
DIRECTORA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FACHSE