



UNIVERSIDAD NACIONAL

“PEDRO RUIZ GALLO”



FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

TESIS

“ESTRATEGIAS PEDAGOGICAS BASADAS EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ODONTOLOGÍA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD, UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER. 2015”.

AUTOR: Bach.CARLOS ALFONSO BADARACCO PACCHIONI

PRESENTADA PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN UNIVERSITARIA

LAMBAYEQUE- PERÚ

2019

TESIS

“ESTRATEGIAS PEDAGOGICAS BASADAS EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ODONTOLOGÍA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD, UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER. 2015”.

PRESENTADA POR:

Bach. Carlos A. Badaracco Pacchioni

AUTOR

Dr. Julio César Sevilla Exebio

ASESOR

APROBADO POR:

DR. FELIX LOPEZ PAREDES

PRESIDENTE

DRA. YVONNE DE FÁTIMA SEBASTIANI ELÍAS

SECRETARIA

DR. MANUEL OYAGUE VARGAS

VOCAL

DEDICATORIA

Sé que frente a las adversidades siempre estará frente a mí el camino de la luz para avanzar y no desvanecer, esa luz en mi vida son los seres que más amo y las personas que aparecieron en mi historia para cambiarme y hacerme el hombre que soy. Todos ellos son mi fuente de inspiración para vivir y respirar desde que despierto, veo el día y siento que mi vida vale la pena de alguna manera.

Bach. CARLOS ALFONSO BADARACCO PACCHIONI

AGRADECIMIENTO

- ❖ Ante todo, a Dios, por ser nuestro refugio espiritual, y brindarnos la oportunidad con el día a día, de ser mejores.
- ❖ Al Dr. Julio César Sevilla Exebio, nuestro asesor en ésta investigación; por ser un gran guía y maestro, que supo enrumbarnos correctamente a la culminación de este trabajo.
- ❖ A los docentes de la Escuela Académico Profesional de Odontología de la Universidad Norbert Wiener, por su colaboración en la elaboración del presente estudio.
- ❖ A todos los que contribuyeron a una correcta formación en nuestra vida personal y profesional, gracias a todos por sus conocimientos compartidos, buenos consejos y motivación constante,

Muchas gracias y que Dios los bendiga.

ÍNDICE

Carátula	1
Contra carátula	2
Dedicatoria	3
Agradecimiento	4
Tabla de contenidos	5
Resumen	8
Abstract	9
Introducción	10
CAPÍTULO I	14
Descripción del entorno sociocultural y del desempeño laboral docente en el nivel superior.	
1.1.- Breve descripción de la ciudad de Lima.	
1.1.1.- Ubicación y evolución histórica	14
1.1.2.- Situación socioeconómica de la ciudad de Lima.	18
1.2.- La Escuela Académico Profesional de Odontología.	
1.2.1.- Universidad Privada Norbert Wiener	21
1.2.2.- Facultad de Ciencias de la Salud	21
1.2.3.- Escuela Académico Profesional de Odontología.	23
1.2.3.1.- Objetivos, Misión, Visión.	23
1.3.- Principales manifestaciones y características del desempeño laboral docente.	25

1.4.- Metodología de la investigación.	26
1.4.1.- El enunciado del problema de la investigación.	26
1.4.2.- Objeto y campo de acción de la investigación.	27
1.4.3.- Objetivos de la investigación.	27
1.4.4.- Hipótesis de la investigación.	27
CAPÍTULO II	29
Fundamentos teóricos acerca de las estrategias pedagógicas basadas en la inteligencia emocional y sus implicancias en el desempeño laboral docente.	
2.1.- El desempeño laboral docente desde el enfoque epistemológico.	29
2.2.- Fundamentos pedagógicos	31
2.2.1.- El desempeño laboral del docente universitario.	31
2.3.-Teorías relacionadas con el problema de la investigación.	
2.3.1.-Modelo de las cuatro fases de Inteligencia Emocional de Mayer y Salovey.	34
2.3.2.- Modelo de las competencias emocionales.	39
CAPÍTULO III.	
Resultados y Propuesta.	51
3.1.- Resultados.	51
3.2.- Propuesta.	57
3.2.1. - Descripción de la propuesta	59
3.2.2. - Diseño Metodológico	60
3.2.3. – Recolección de Información	60
3.2.4.- Representación gráfica del modelado teórico de la propuesta.	69

3.2.5.-Representación gráfica de la relación entre la base epistemológica de las estrategias de la inteligencia emocional y el marco teórico de mejora del desempeño laboral docente. 71

Conclusiones 72

Recomendaciones 73

Referencias Bibliográficas 74

RESUMEN

La investigación tiene como propósito determinar la relación entre las estrategias pedagógicas basadas en la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral Docente en la Escuela Académico profesional de Odontología de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Privada Norbert Wiener. El estudio se encuentra sustentado teóricamente en el Modelo de las cuatro fases de Inteligencia Emocional de Mayer y Salovey (2001) y en el modelo de las competencias emocionales de D. Goleman (1995, 1996, 2000).

Es de tipo descriptivo, propositivo, correlacional, diseño no experimental. La población es definida, se restringe a los 43 docentes de la Escuela Académico profesional de Odontología. Se diseñó el cuestionario como instrumento que consta de 26 ítems, sub-divididos en 04 dimensiones, todos ellos con una escala de respuesta tipo Likert: (1) Siempre, (2) Casi siempre, (3) A veces, (4) Nunca.

Palabras clave: Estrategia pedagógica, inteligencia emocional, desempeño laboral docente, relaciones interpersonales, competencias emocionales.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between pedagogical strategies based on Emotional Intelligence and Teaching Work Performance in the Professional Academic School of Dentistry of the Faculty of Health Sciences of the Norbert Wiener Private University. The study is theoretically based on the model of the four phases of emotional intelligence of Mayer and Salovey (2001) and the model of emotional competences of D. Goleman (1995, 1996, and 2000). It is descriptive, propositional, correlational, non-experimental design. The population is defined; it is restricted to the 43 teachers of the Professional Academic School of Dentistry. The questionnaire was designed as an instrument consisting of 26 items, subdivided into 04 dimensions, all with a Likert-type response scale: (1) Always, (2) Almost always, (3) Sometimes, (4) Never.

Key words: Pedagogical strategy, emotional intelligence, teaching work performance, interpersonal relationships, emotional competences.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, las organizaciones sociales en general y las educativas en particular, confrontan permanentemente la necesidad de mejorar su desempeño laboral para fortalecer la competitividad y sostenerse de manera óptima en el mercado. En la sociedad actual, caracterizada por los continuos cambios de paradigmas y el desarrollo acelerado de la tecnología, las empresas y sus individuos se ven impulsados a desarrollar procesos gerenciales que generan mecanismos de adaptación o innovación tecnológica para propiciar un mejoramiento continuo de la calidad y desempeño de sus colaboradores.

Como respuesta aparece entonces el interés por otro tipo de capacidades, cualidades, habilidades o aptitudes que van a marcar la diferencia entre un individuo con un alto desempeño y los individuos con desempeños promedio o inferiores. Comienza a darse importancia a las características individuales relacionadas con la creatividad, la lógica, la flexibilidad y la capacidad de comprensión de las situaciones laborales, incluyendo en ellas al sí mismo y los otros, entendiendo que todo sujeto posee determinantes afectivos, emocionales y sociales, que van más allá de la posesión de una alta capacidad lógica, un excelente razonamiento y un gran cúmulo de informaciones y conocimientos, es decir, se reconoce la importancia de la Inteligencia Emocional.

La Escuela Académico profesional de Odontología de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Privada Norbert Wiener de la ciudad de Lima, no se exime de los planteamientos anteriores, y atendiendo a estas consideraciones, la presente investigación persiguió como propósito fundamental, determinar la relación entre las estrategias pedagógicas basadas en la inteligencia emocional y el Desempeño Laboral Docente de la Escuela Académico profesional de Odontología de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Privada Norbert Wiener, con la finalidad de diseñar lineamientos para el desarrollo de un óptimo Desempeño Laboral basado en competencias y habilidades emocionales.

La inteligencia emocional (IE) es un concepto que, desde su creación y evaluación, a manos de Mayer y Salovey (2001) y su popularización por Daniel Goleman (2002), en la década de los noventa, ha causado gran revuelo tanto en círculos académicos como en los ámbitos laborales y sociales. Este constructo tiene sus antecedentes en teorías de la inteligencia como las de Thorndike, quien esboza por primera vez el término inteligencia social, y Howard Gardner (2005), impulsor de las inteligencias múltiples.

El concepto de inteligencia emocional según Mayer y Salovey (2001) se puede definir como: "Una forma de inteligencia social que incluye la habilidad de supervisar y entender las emociones propias y las de los demás, discriminar entre ellas, y usar la información para guiar el pensamiento y las acciones de uno". A pesar de su reciente surgimiento ya han florecido múltiples enfoques y autores relevantes lo cuales pueden agruparse en dos grandes modelos de inteligencia emocional: Los modelos mixtos de Daniel Goleman y el modelo de habilidad. Este último es el más antiguo propuesto por John Mayer y Peter Salovey (2001) y se centra exclusivamente en el procesamiento emocional de la información y en el estudio de las capacidades relacionadas con dicho procesamiento.

Estos autores afirman que la Inteligencia Emocional posee cuatro grandes componentes: 1) Percepción y expresión emocional. Este elemento ayuda a reconocer nuestras emociones y darles una "etiqueta verbal" 2) Facilitación emocional. Es la capacidad para generar sentimientos que faciliten el pensamiento. 3) Comprensión emocional. Etiquetado correcto de las emociones, comprensión del significado emocional no sólo en emociones sencillas sino también comprender la evolución de unos estados emocionales a otros. 4) Regulación emociones. Que no es más que dirigir y controlar nuestras emociones tanto positivas como negativas

El **problema** planteado en la presente investigación fue de la siguiente forma: ¿De qué manera las estrategias pedagógicas basadas en la inteligencia emocional contribuyen a fortalecer el desempeño laboral docente de la Escuela Académico profesional de Odontología de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Privada Norbert Wiener, de la ciudad de Lima?

Los objetivos planteados son:

Objetivo general: Diseñar estrategias pedagógicas sustentadas en El estudio se encuentra sustentado teóricamente en el Modelo de las cuatro fases de Inteligencia Emocional de Mayer y Salovey (2001) y en el modelo de las competencias emocionales de D. Goleman (1995, 1996, 2000) para mejorar el desempeño laboral docente de la Escuela Académico profesional de Odontología de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Privada Norbert Wiener

Los **objetivos específicos** son:

- Desarrollar un diagnóstico situacional para conocer las características de las estrategias pedagógicas desarrolladas por los docentes de la Escuela Académico profesional de Odontología de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Privada Norbert Wiener
- Proponer estrategias pedagógicas sustentadas en la inteligencia emocional para mejorar el desempeño laboral docente en la Escuela Académico profesional de Odontología de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Privada Norbert Wiener.

El objeto de estudio fue considerado el proceso de estrategias de enseñanza-aprendizaje basadas en la inteligencia emocional en relación con el desempeño laboral docente en el nivel superior.

El campo de acción quedo establecido en diseño de estrategias pedagógicas basadas en la Inteligencia Emocional en la Escuela Académico profesional de Odontología de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Privada Norbert Wiener, de la ciudad de Lima.

Para la ejecución de la investigación se cumplieron con un conjunto de actividades que fueron revisión de documentos, construcción de instrumentos para el recojo de datos y procesamiento, revisión de los aspectos teóricos, monitoreo de los procesos metodológicos, etc.

Los métodos empleados para el recojo de datos figuran la encuesta a los docentes, la revisión de documentos.

Los métodos teóricos utilizados fueron el método inductivo-deductivo. El estudio se encuentra sustentado teóricamente en el Modelo de las cuatro fases de Inteligencia Emocional de Mayer y Salovey (2001) y en el modelo de las competencias emocionales de D. Goleman (1995, 1996, 2000).

Los fundamentos teóricos que sustentan la presente investigación son los fundamentos epistemológicos del desempeño laboral docente, en particular relacionándolo con la inteligencia emocional, de las docentes que integran la Escuela Académico profesional de Odontología de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Privada Norbert Wiener.

La **hipótesis** a defender consiste en: Si se diseñan estrategias pedagógicas sustentadas en el Modelo de las cuatro fases de Inteligencia Emocional de Mayer y Salovey y en el modelo de las competencias emocionales de D. Goleman entonces es posible mejorar el desempeño laboral docente de la Escuela Académico profesional de Odontología de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Privada Norbert Wiener.

El presente informe está organizado en **tres capítulos**: En el primer capítulo se presenta el diagnóstico de la realidad provincial y se presentan las principales características del problema de investigación. Además, se presenta un resumen de la metodología utilizada en la investigación. En el segundo capítulo se presentan los fundamentos teóricos utilizados relacionados con el problema de investigación. En el tercer capítulo se presenta los resultados y la propuesta, sus fundamentos, su modelo teórico y operativo. Finalmente presentamos las conclusiones, las recomendaciones, la bibliografía y los anexos correspondientes.

El autor

CAPÍTULO I

DESCRIPCIÓN DEL ENTORNO SOCIOCULTURAL Y DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN EL NIVEL SUPERIOR.

En este primer capítulo se propone una breve descripción de la ciudad de Lima en sus aspectos históricos, socio-económicos, para lo cual se ha tomado como referencias la página web: [www. Turismo Lima](http://www.TurismoLima.com) y el INEI. También se describe el problema de investigación. Así mismo, en este capítulo se presenta una descripción de la metodología utilizada en el desarrollo de la investigación.

1.1.- UBICACIÓN Y GEOGRÁFICA.

La Escuela Académico Profesional de Odontología se encuentra ubicada en Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Privada Norbert Wiener.

1.1.1.- Ubicación y evolución histórica.

Lima fue re-fundada por los españoles, el 18 de enero de 1535. Su nombre original fue “Ciudad de los Reyes”, aunque desde inicios se le llamó Lima que era el nombre del Curacazgo sobre cuyas tierras se asentó la ciudad. La llegada de los españoles se produce 70 años después de la conquista Inca de este territorio. Se sabe de la existencia de varios Curacazgos que ejercían jurisdicción sobre el valle del Rímac, bajo la autoridad del Inca.

Entre ellos podemos nombrar a los de Sulco, Huatca, Rímac, Maranga y Callao, todos ellos pertenecientes al Señorío de Ichma aparentemente disuelto por la dominación Inca. En el sitio escogido para la fundación de la capital del virreinato, estaba el asiento del Curaca del Rimac, llamado Taulichusco, y del gobernador quechua, Sinchi-Puma. Sobre la casa del primero se edificó la casa del Gobernador -luego Palacio de los Virreyes- y sobre la casa del segundo se ubicó la Catedral. Desde allí se controlaban las bocatomas de las acequias que regaban el valle. Era lugar principal de reunión de los Curacazgos del valle bajo la autoridad de Sinchi-Puma representante del Imperio Inca. (Harth-

Terré, 1377). Diversos caminos comunicaban el lugar con el resto del territorio andino.

Crecimiento Urbano.

A fines del siglo XVI aparecen diferentes barrios en la capital, la mayoría en base a las nuevas parroquias. A comienzos del Siglo XVII se realizan las primeras obras públicas como la Alameda de los Descalzos (1609) y el Puente de Piedra (1610). En el primer tercio de este siglo Lima contaba ya con 25 manzanas y una población de más de 14,000 habitantes españoles.

En la segunda mitad del siglo XVII se inicia el apogeo del Virreinato Peruano, expresándose esta situación política y económica en una arquitectura de mayor calidad y personalidad: es la época del Gran Barroco Limeño (Bernal, 1972). Lima cuenta entonces con una población de más de 25,000 habitantes entre españoles, criollos, naturales y esclavos negros. En 1684 se edifican las murallas de la ciudad, constituyendo un hecho significativo en su evolución.

Esta encierra la ciudad por tres de sus lados con gruesos muros de adobe de 5 a 3 metros de alto y de unos 5 metros de ancho con 34 baluartes y 5 portadas, dejando áreas de huertos en su interior. Las murallas no fueron producto de necesidad de defensa ante saqueos de los piratas, éstos ya habían cesado sus ataques al momento de su construcción. Fueron una demostración de la riqueza y poderío del Virreinato.

Su importancia como hecho urbano radica en que delimitó la estructura, forma, contorno y límites de la ciudad en los dos siguientes siglos de su existencia (Ortiz de Zevallos, 1983). Desde la construcción de las murallas (1684), hasta su destrucción (1870). La construcción de las murallas coincide con el inicio de la etapa del apogeo político y económico del Virreinato y en consecuencia con el apogeo de su arquitectura. Luego del terremoto de 1687 la ciudad es reconstruida rápidamente

bajo la influencia del Barroco, alcanzando su máximo crecimiento y perdurando esta estructura en los dos siglos siguientes.

El terremoto de 1746 marca el fin del Gran Barroco Limeño, destruyéndose gran parte de la ciudad y todo el puerto del Callao. Se inicia una época distinta, donde las actividades sociales y culturales aumentan en contraste con las religiosas para dar paso a un espíritu laico, académico y cortesano. La reconstrucción de la ciudad se hace sobre el estilo Rococó, realizándose nuevas obras urbanas de importancia.

Lima contaba en 1791 con 52,627 habitantes. El crecimiento de la ciudad se detiene hasta la llegada de la Independencia (1821), durante los años de inestabilidad que le sucedieron Lima se mantiene igual. Las áreas de expansión, previstas dentro de las murallas nunca llegan a consolidarse y la ciudad estanca su crecimiento. (Ortiz de Zevallos, 1986; Bernal, 1976). En 1857 existían 94,195 habitantes y hasta 1880 se habían realizado pocas obras de importancia para la ciudad.

Dstrucción de las murallas (1870) y primera expansión de la ciudad (1940).

Esta etapa se caracteriza por la introducción del sistema capitalista en el manejo de la ciudad. Manifestándose en la estructura urbana por el inicio de la expansión de la ciudad en base a inversiones inmobiliarias de carácter especulativo.

Se realiza en dos momentos bajo influencias urbanísticas de diverso origen. En el primer momento de 1870 a 1920 bajo la influencia europea se impone una concepción urbana barroca. En el segundo momento, de 1920 a 1940, se impone la concepción urbana inglesa de la ciudad jardín a través de la influencia norteamericana.

De 1870 a 1920.

En 1870 se demuelen las murallas de Lima en virtud a un Plan de modernización impulsado por el presidente Balta, poniéndose en práctica la expansión de la ciudad hacia el mar en las orientaciones oeste y sur, hacia el Callao y los balnearios respectivamente. Las murallas, antiguo

límite de la ciudad, son reemplazadas por bulevares que rodean la ciudad como un cinturón de grandes avenidas arboladas.

En realidad, la ciudad aún no se había consolidado físicamente, pues sólo un 58% del suelo estaba ocupado. El plan de expansión resultaba innecesario y era explicable sólo como el inicio de la especulación urbana. Lima contaba en 1906 con 140,000 habitantes.

De 1920-1940.

Con el Gobierno de Leguía se inicia el periodo de la expansión en base a las grandes urbanizaciones particulares de vivienda de tipo chalet. Es la época en que se inicia la decadencia del Centro Histórico, intensificándose el éxodo de la alta burguesía y la clase mediana hacia las nuevas urbanizaciones. El centro de la ciudad se convierte paulatinamente en el lugar de residencia de las clases de escasos recursos económicos, para quienes se subdividen las antiguas viviendas. Por otro lado, estos inmuebles también se adaptan para fines comerciales o institucionales o son demolidos para dar paso a edificios departamentos y oficinas de 4,5 o 6 pisos iniciándose así la distorsión del espacio urbano tradicional (García Bryce, 1991). Hasta 1940 aproximadamente, la ciudad cuenta con 400,000 habitantes y si bien aumenta el ritmo de crecimiento, este es aún controlado y esta función a varios polos: el centro, los balnearios de Miraflores, Barranco, Chorrillos, San Miguel y Magdalena, y el Callao (Ortiz de Zevallos, 1996; García Bryce, 1981).

Lima a partir de la Década de 1940.

A partir de la década del 40 se inicia un proceso de crecimiento acelerado de las ciudades de la costa, siendo el de Lima mucho mayor debido al centralismo. La falta de modernización del campo, produjo una migración masiva; proporcionando mano de obra mucho mayor en número de la que los recursos y la capacidad de esta incipiente industria podía acoger. Por otro lado, la insuficiente infraestructura de vivienda produjo: primero, la saturación de las viviendas del Centro Histórico, el cual fue definitivamente abandonado por sus propietarios y ocupantes tradicionales para trasladarse a las nuevas urbanizaciones; y segundo, la

ocupación ilegal de nuevas tierras mediante invasiones generando otro tipo de crecimiento de carácter informal.

Análisis evolutivo, características étnicas culturales y su reflejo espacial.

El área geográfica donde se asienta y desarrolla la ciudad de Lima está conformada por la intersección de tres conos de deyección que corresponden a los ríos Chillón, Rimac y Lurín. Estas forman una unidad geográfica que empieza por el norte, desde las Lomas de Ancón y se extiende hasta el sur en los cerros de San Bartolo. Por el este los valles se estrechan y se vuelven quebradas a manera de una barrera natural, cambiando las condiciones climáticas propias de la región costa a sierra.

El medio geográfico está compuesto por playas, llanuras desérticas, lomas de poca altura y suave pendiente y cerros y quebradas cisandinas. Este medio desértico y hostil, permitió su ocupación desde tempranas épocas, 2,000 años A.C, y el posterior desarrollo de grandes culturas. El clima tropical que le debiera corresponder por su posición geográfica es alterado por la Corriente de Humboldt o peruana, provocando la ausencia de lluvias, alto grado de humedad y temperaturas moderadas con un promedio que varía entre los 13 y 22°C (Agurto, 1984).

Por otro lado, la flora natural pre cerámica consistía en cañaverales, juncos, guarangos y sauces que crecían en las riberas de los ríos, lagunas, ciénagas y bosques. También tenemos el fenómeno de las lomas que gracias a la gran humedad y condensación producen vegetación arbustiva en los meses invernales (Rostworowsky, 1981)

1.1.2.- Situación socioeconómica de la ciudad de Lima.

Al hablar de la situación social limeña tenemos que hablar de varios factores que la afectan. Entre esos factores están: la historia, la religión, la educación, el entorno ambiental, la economía, la política, la herencia cultural, la influencia externa de otros pueblos o sociedades, los medios

de comunicación, el proceso de globalización, el estilo de vida, la salud y fortaleza física mental y espiritual, y quizás muchos otros factores más.

Para poder describir la situación social limeña, tenemos que hablar necesariamente de un tema aparentemente poco reconocido públicamente, pero sí experimentado de forma vivencial en la población, y me refiero al racismo y la segregación racial.

Este factor es importante para poder comprender la situación de la sociedad limeña y no sólo realizar una descripción de ella. Como parámetros de medición de la situación social limeña se utilizan normalmente el nivel económico, el nivel cultural y el nivel educativo Lima es la ciudad capital de la República del Perú. Se encuentra en la costa central del país a orillas del océano pacífico conformado por extensa y populosa área urbana conocida como lima metropolitana.

Problemática urbana.

La capital es el principal centro industrial y financiero del país. Lima tiene la mayor industria de exportación y es un centro regional para la industria de carga operativa, también concentra la mayor parte de actividad económica ya sea como bancos, compañías aseguradoras, empresas, etc.

Educación: La capital peruana concentra mayores instituciones educativas tanto como inicial, primaria, secundaria y superior. De acuerdo al censo del 2007 el 93.44 % de los limeños de tres a más años de edad es alfabeto, en cuanto a nivel de educación alcanzado el 37.73% tienen educación secundaria mientras el 19.76% ha cursado la educación superior.

Parque y jardines: Existen grandes parques en la ciudad de lima monumentos, estatuas, fuentes de agua, parque zoológico todos ellos embellecen la ciudad de Lima y atraen más turistas para el crecimiento de la economía.

Salud: En la salud la ciudad de lima el 41.00% cuenta con algún tipo de seguro de salud y el 59% no cuenta con ello. Los más olvidados

son los asentamientos humanos donde existe la pobreza el cual los conlleva a diferentes enfermedades.

Transporte: En el transporte hay diferentes formas de movilizarse ya sea aéreo, marítimo, ferroviario, terrestre. Pero también hay en Lima muchos problemas de congestión vehicular por la cantidad de movibilidades que existe ese es el gran problema que aqueja a la población y que falta resolver.

Cultura y sociedad: El dialecto de Lima es conocida como el español debido a la reciente migración de pobladores de la sierra andina hacia lima existen lenguas de todo el Perú.

Gastronomía: la cocina limeña es la tradición culinaria existe diferentes variedades de comidas, postres, mariscos, etc. La ciudad fue declarada como la capital de la gastronomía de Latinoamérica.

Religión: existen diferentes religiones evangélicas, católicos, pentecostés, etc. El Señor de los Milagros fue declarado patrón de la ciudad por el cabildo de lima en 1715 y patrono del Perú en el 2010. En Lima existen diferentes museos ya que son los visitados por cientos de turistas que ingresan al Perú a diario.

Estado socioeconómico de la sociedad limeña. Lima es una gran ciudad donde los diferentes niveles socioeconómicos se dividen entre los extremos más pudientes y los de escasos recursos, y así tenemos los llamados niveles A, B, C, D, y E. Siendo el nivel A el de mayores recursos y el E el otro extremo. Esta forma de categorizar ha reemplazado a la forma tradicional, que estaba dividida entre empresarios, profesionales, obreros y autónomos (o independientes).

En otras palabras, se puede ser profesional, pero, de categoría B o C, según el poder adquisitivo o económico que tenga la persona. Así existe por ejemplo en el emporio de Gamarra, algún comerciante con un gran poder adquisitivo, pero no tiene el nivel educativo de un profesional. Aunque el nivel económico da la posibilidad de adquirir un nivel educativo y cultural también superior. En este apartado solo quiero mencionar algunos datos para que nos hagamos una idea de cómo están divididos los diferentes estratos sociales.

1.2.- LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ODONTOLOGÍA.

1.2.1.- Reseña histórica de la Universidad Privada Norbert Wiener.

En el umbral del nuevo siglo, en medio de profundos cambios políticos y económicos que colocan al Perú en una situación expectante en el contexto mundial, nace la Universidad Norbert Wiener, como una nueva opción en la Enseñanza Superior para formar a los profesionales del Tercer Milenio. La Universidad Norbert Wiener abre sus puertas a los futuros líderes y empresarios del siglo XXI que tendrán a su cargo el desarrollo socioeconómico y sostenido del país, aportando con profesionalismo para lograr el bien común.

La Universidad Norbert Wiener es el resultado de la iniciativa del Dr. Alcibíades Horna Figueroa, Fundador y Presidente del Directorio. Fue creada por Resolución N° 177-96-CONAFU (Consejo Nacional para la Autorización de Funcionamiento de Universidades) de fecha 09.12.96, y publicada en el Diario Oficial El Peruano, el 15.12.96. Obtuvo la certificación ISO 9001, certificación que se ha mantenido desarrollado y renovado consecutivamente los años 2003, 2006 y 2009. La última renovación se realizó en marzo de 2009, luego de la adecuación del sistema de gestión de la calidad a la versión 2008 de la Norma ISO 9001. En abril del 2004, luego de cumplir en forma satisfactoria con los procesos académicos y administrativos señalados por el CONAFU, la Universidad recibió la Resolución definitiva de funcionamiento que significa su plena autonomía y su incorporación a la Asamblea Nacional de Rectores.

1.2.2.- Facultad de Ciencias de la Salud

La Universidad Wiener es una institución académica que asume la misión de potenciar a las personas, formándolas profesional y humanísticamente para que logren su autorrealización. Con su renovada imagen, consecuencia y evidencia del interés en sus potenciales usuarios, brinda una educación de calidad certificada y acreditada, en línea con los intereses y aspiraciones de desarrollo de la sociedad.

En la Universidad Wiener la calidad es un imperativo ético; por ello, estamos comprometidos con la mejora continua de nuestros procesos académicos y administrativos.

Asimismo, fomentamos la seguridad y la salud de las personas dentro de nuestra comunidad educativa, en un marco de responsabilidad social.

La Facultad de Ciencias de la Salud fue creada el 24 de setiembre de 1996 teniendo como primeras carreras: Psicología Humana, Nutrición Humana y Enfermería. La Facultad de Ciencias de la Salud en sus primeros años tuvo un inicio muy complicado puesto que el número de alumnos no llegaba a 50 alumnos por carrera profesional.

En el año 2000 ingresa dos nuevas carreras que elevan el nivel académico y competitivo y estas fueron: Odontología y Obstetricia.

La Carrera de Odontología forma profesionales competentes en el campo de la estomatología, orientados en el diagnóstico y tratamiento integral de los pacientes, desarrollo en programas de promoción y prevención de la salud, elaboración de proyectos empresariales, administración de servicios en salud con capacidad gerencial e investigación científica.

El prestigio de la Carrera de Odontología, acreditada por el SINEACE, se sustenta en un renovado plan de estudios, la producción científica de nuestros titulados, aulas con equipos multimedia y laboratorios informáticos de ciencias básicas y especializadas.

La Clínica Odontológica docente - asistencial está equipada con tecnología de avanzada y certificada en la norma ISO 9001; Así mismo, nuestros docentes cuentan con especialidades y maestrías en el área, para brindarte una experiencia educativa excepcional.

Nuestro Centro Odontológico docente asistencial se encuentra certificada con la norma ISO 9001 en su versión 2008, con lo cual aseguramos que los procesos desarrollados en la misma, cumplen con altos estándares de calidad.

Con el slogan "Atención de Calidad con Calidez", destacamos la importancia de la sinergia de resolver los problemas odontológicos de manera eficiente, con un alto compromiso social y calidez en la atención.

1.2.3. Escuela Académico Profesional de Odontología. Facultad de Ciencias de la Salud.

Objetivos Estratégicos

- Formar Cirujano Dentistas competentes y emprendedores.
- Generar investigación orientada al beneficio de la salud de la comunidad.
- Desarrollar programas de proyección social en beneficio de la comunidad.
- Desarrollar programas de extensión universitaria orientados a satisfacer las necesidades de la comunidad

Misión: Formar Cirujano Dentistas competentes y emprendedores, capaces de sustentar en la investigación científica, proyección social y extensión universitaria, el desarrollo de su comunidad y país.

Visión: Ser reconocidos como una carrera formadora de Cirujano Dentistas líderes, con reconocimiento nacional e internacional, que mediante la formación integral, investigación e innovación, contribuya al desarrollo de la sociedad.

Plana docente de la Escuela Académico Profesional de Odontología.

La plana docente de la Escuela Académico Profesional de Odontología está conformada por un total de 43 docentes; de los cuales 09 tienen el grado de doctor, y 22 el grado de Magister tanto en su especialidad como en otras especialidades, incluidas la de Educación.

1. Gálvez Ramírez, Carlos
2. Mezarina García, Rosa Isabel
3. Cerna Belleza, Erick.
4. Gómez Coronado, Elisa
5. Pariajulca Fernández Israel
6. Schwan Silva, Ignacio
7. Villacorta Molina, Mariela Antonieta
8. Aguirre Morales, Anita
9. Aldazábal Martínez, Celia
10. Arquíñego Garay Amelia

11. Ascanoa Olazo, Jimmy Antonio
12. Bamonde Segura, Katherine
13. CabreraYáñez, Marian Yazmin
14. Cespedes Porras, Jacqueline
15. Cupé Araujo, Ana Cecilia
16. Del Castillo Ayquipa, Armando
17. Donaire Hernandez, Leopoldo Aníbal
18. Falcón Seminario Norma Patricia
19. Farfan Novoa, Natalia Ursula
20. Farías Vera, Javier
21. Gallegos Sotomayor, Jesús Sebastián
22. Guillen Galarza Carlos
23. Gomez Villena, Rolando Martín
24. Huillca Castillo, Nancy Estefanía
25. Hurtado Romero, Abelardo Martin
26. Iturria Reátegui, Ingrid Rosa Isabel
27. Landa Romero, Eduardo
28. Levano Fuentes Carlos Enrique
29. Nakandakare Santana Luis Hiroshi
30. Nazario Riquero Renzo Nicolas
31. Obregon Figueroa Ana
32. Ordoñez López, Carmen Jenny
33. Ortiz Franco, Carlos Francisco
34. Ortiz Prieto, Fernando
35. Quintana Del Solar, Carmen Inocencia
36. Quintanilla Bocángel Juan Jesús
37. Ricse Chaupis, Estela
38. Rojas Hidalgo, Raúl
39. Rufasto Goche, Katherine Susán
40. Santa Cruz Higa, Alexandra Julisa
41. Santa Cruz Higa Rosa Amelia
42. Santander Rengifo, Flor Magali
43. Vasquez Segura, Miriam Del Rosario

1.3.- PRINCIPALES MANIFESTACIONES Y CARACTERÍSTICAS DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

La Universidad Privada Norbert Wiener de la ciudad de Lima, cuenta con una infraestructura moderna, una tecnología de punta, un plantel jerárquico y plana docente con visión estratégica y prospectiva; sin embargo, surgen algunas interrogantes derivadas de una problemática percibida en el mismo proceso de enseñanza-aprendizaje ¿Están los docentes de la Escuela Académico Profesional de Odontología de la Universidad Privada Norbert Wienerdesempeñando su labor académica de manera adecuada? ¿Son capaces de autoevaluarse, sin temor y están dispuestos a afrontar la realidad? ¿Cumplen cabalmente sus funciones, no solo educativas, sino también sociales y humanas hacia sus alumnos?

Al respecto, se puede decir que entre los docentes de la Escuela Académico Profesional de Odontología, de la Universidad Privada Norbert Wiener, existen situaciones en que su desempeño laboral se ve alterado por las actitudes que asumen cotidianamente frente a los alumnos. Aunque podemos apreciar por lo general una relación alumno-profesor muy buena; sin embargo, existen docentes que por diferentes razones no se involucran o se identifican con su labor académica y menos aún con su institución educativa. Por otra parte, es evidente la falta de satisfacción laboral, ya que algunos docentes realizan sus actividades sin motivación intrínseca. Esto se debe en gran parte a la insatisfacción que presentan, pues, no se sienten a gusto con la forma en que se valora económicamente su desempeño laboral, consideran que no compensa la exigencia de su actividad académico-profesional con la remuneración económica otorgada; sin embargo, dada su condición laboral sus necesidades y demandas se mantienen en el anonimato. Todo ello trae como consecuencia, que su desempeño académico-profesional, a pesar de la exigencia explícitamente establecida por la normatividad de la institución, no se traduzca en un eficaz desempeño. En esa perspectiva, en la presente investigación se quiere determinar qué tan bueno es su desempeño laboral del docente y si están cumpliendo con todos los factores que involucren una buena enseñanza; no debemos olvidar

que ellos son formadores de profesionales Odontólogos, tanto en el nivel de conocimientos y procedimientos científicos como latitudinales; pero sobretodo “humanos”, a que los estudiantes sepan enfrentar diversas situaciones laborales con sus semejantes en sus múltiples manifestaciones de sus relaciones interpersonales. El desempeño laboral está marcado hoy en día por la competitividad laboral, que obliga a los docentes a estar capacitándose constantemente para mantenerse actualizados y puedan brindar una educación de calidad acorde con los avances científicos y tecnológicos que se dan en el mundo entero. Además de ello, el desempeño laboral de un docente consiste en no sólo desempeñar una labor académica de transmisión de conocimientos, sino deben llegar al alumno de forma eficaz y humana, para ello es fundamental que sepa manejar sus propias emociones y sus actitudes que muestra para enfrentar situaciones de conflicto que se presenten en las aulas; con el fin de impartir no solo la información académica adecuadamente, sino también, demuestre a sus alumnos un manejo adecuado, humano de la clase; en la que medie un alto nivel de relaciones interpersonales horizontales, en la que el docente evidencie carisma, y control emocional frente a situaciones de conflicto, a fin de lograr los objetivos no sólo de formar Odontólogos, sino profesionales con espíritu humano y social, capaces de manejar diferentes situaciones de su vida profesional y personal.

1.4.- METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

1.4.1.- El enunciado del problema de la investigación.

¿De qué manera, las estrategias pedagógicas basadas en la inteligencia emocional contribuyen a mejorar el desempeño laboral docente en la Escuela Académico Profesional de Odontología, de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Privada Norbert Wiener de la ciudad de Lima?

1.4.2.- Objeto y campo de acción de la investigación.

Objeto: Proceso de enseñanza-aprendizaje en relación con el desempeño laboral docente en el nivel superior.

Campo de acción: Estrategias pedagógicas basadas en la inteligencia emocional en la Escuela Académico Profesional de Odontología, de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Privada Norbert Wiener de la ciudad de Lima

1.4.3.- Objetivos de la investigación.

Objetivo general:

Diseñar estrategias pedagógicas basadas en la inteligencia emocional para mejorar el desempeño laboral docente en la Escuela Académico Profesional de Odontología, de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Privada Norbert Wiener de la ciudad de Lima

Objetivos específicos:

-Elaborar un diagnóstico de las estrategias pedagógicas utilizadas y sus implicancias en el desempeño laboral docente en la Escuela Académico Profesional de Odontología, de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Privada Norbert Wiener de la ciudad de Lima

-Diseñar una propuesta de estrategias pedagógicas basadas en la inteligencia emocional que contribuyan a mejorar el desempeño laboral docente en la Escuela Académico Profesional de Odontología, de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Privada Norbert Wiener de la ciudad de Lima

1.4.4.- Hipótesis de la investigación.

Si se diseñan estrategias pedagógicas basadas en la inteligencia emocional fundamentadas en el Modelo de las cuatro fases de Inteligencia Emocional de Mayer y Salovey; y en el Modelo de las Competencias Emocionales de Inteligencia Emocional de Daniel Goleman entonces es posible mejorar el Desempeño Laboral Docente en la Escuela

Académico Profesional de Odontología, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Privada Norbert Wiener, Lima

De la información presentada en este capítulo se concluye que:

1.- Las condiciones socioeconómicas que presenta la ciudad de Lima es fiel reflejo del alto grado de centralización económica, política, social, educacional, laboral deportiva, etc. que la caracteriza.

2.- Las estrategias pedagógicas influyen de modo negativo en el desempeño Laboral Docente en la Escuela Académico Profesional de Odontología, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Privada Norbert Wiener, Lima, por lo que resulta indispensable realizar una propuesta de intervención que contribuya a revertir esta situación.

CAPITULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS PARA ESTUDIAR LAS ESTRATEGIAS DE GESTIÓN Y SUS IMPLICANCIAS EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL

En esta parte se presentan los fundamentos teóricos utilizados en la investigación. La presentación considera como fundamento la Epistemología del desempeño laboral; como aportes teóricos relacionados con las estrategias pedagógicas basadas en la inteligencia emocional y el desempeño laboral docente, se utilizan los aportes del Modelo de las cuatro fases de Inteligencia Emocional de Mayer y Salovey; y el Modelo de las Competencias Emocionales de Daniel Goleman.

2.1.- EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE DESDE EL ENFOQUE EPISTEMOLÓGICO.

La concepción epistemológica del profesor como sistema conceptual, desde el cual se toma decisiones acerca de cómo se origina y organiza el conocimiento, varía según la noción de realidad de la cual se parte. Según Berger y Luckmann, (1967:121), una noción de realidad que ha predominado por mucho tiempo ha sido de género positivista, que se caracteriza por considerarla objetiva, externa al sujeto cognoscente e independiente de él, lo que implica una "visión única y absoluta del mundo". Tal visión dominante del mundo en la sociedad fue promocionada y defendida en los diversos ámbitos del quehacer humano, entre ellos el educativo.

Según Anderson (1992), esta concepción objetiva de la realidad confundió la palabra con el objeto; pero al dar cabida a la noción de realidad subjetiva, el significado de las palabras pasó a ser de gran influencia y para que se pueda dar la comunicación entre personas, ellas deben compartir los mismos códigos, es decir, que las estructuras conceptuales de hablantes y oyentes deben estar en permanente y continua adaptación para que se pueda lograr la comprensión. En este sentido una de las disciplinas que cumplieron un rol muy importante para comprender cómo

ha emergido una nueva noción de realidad, distinta de la objetiva, fue la sociología de del conocimiento, la misma que destaca a la semántica, que se ocupa de las palabras y su significado; esta nueva noción de realidad es la subjetiva.

De estas apreciaciones conceptuales se puede inferir que si el profesor posee una posición y noción objetivista de la realidad, conscientemente o no, promoverá una praxis pedagógica acorde con tal noción; pero, si la realidad es para él una construcción cognitiva del sujeto, los eventos de enseñanza y aprendizaje que facilitará se corresponderán con esa noción subjetivista y su praxis se dirigirá a facilitar la comunicación para la adopción, deconstrucción y reconstrucción de nuevos significados, a partir de las concepciones previas, las confrontaciones con las teorías disciplinares vigentes y todo esto en su entorno sociocultural. Estamos refiriéndonos a la adopción por parte del docente de una epistemología constructivista

Según García T; Margarita y Ninoska R. de Rojas (2003); manifiestan que las concepciones epistemológicas de los profesores que se desempeñan en universidades responsables de la formación de los docentes para los diversos niveles educativos es, actualmente, una de las áreas de investigación de reconocida importancia a nivel mundial, pues se ha demostrado que lo que el profesor hace cuando enseña se relaciona con lo que piensa, es decir, su praxis, de alguna manera, manifiesta concepciones que se corresponden con alguna teoría implícita o explícita referida a aspectos del currículo (Porlán y Rivero, 1998), de la enseñanza, del aprendizaje, de la evaluación y del contexto sociocultural (Gimeno y Pérez (1989).

El desempeño del docente en el aula permite evidenciar su concepción profesional y epistemológica. Así lo sostienen en mayor o menor grado autores como Solé y Coll (1993), Anderson (1995), entre otros. También el desempeño pone de manifiesto la posición ética del docente (Margalef, G. L. (2001).

Con respecto a la concepción epistemológica, es decir, lo que el docente piensa acerca de cómo se origina el conocimiento, se sostiene que es importante el valor de ésta al momento de decidir qué enseñar, cómo hacerlo, con cuáles medios y cómo evaluar el aprendizaje. Al respecto, Porlán y Rivero, (1998), muestran cómo diversas estrategias de enseñanza y aprendizaje se sustentan en diversas teorías epistemológicas, (empirista, racionalista, relativista). Por su parte, Porlán, A. R., Rivero, G. A. y Martín del Pozo, R. (1998: 273), muestran cómo la epistemología de las teorías educativas, deben ser conocidas por los docentes si ellos esperan ser coherentes en su pensar y hacer en las prácticas del aula.

De acuerdo a Porlán y Rivero, (1998); entre otros asumen, que desde la década del ochenta del pasado siglo se ha venido manifestando un creciente interés por los problemas educativos centrados en el profesor, ya que se reconoce que en el aprendizaje de los estudiantes no sólo intervienen factores dependientes de ellos, sino que también inciden diversos aspectos relacionados con la actuación del docente en el aula para facilitar el proceso educativo; esto incluye lo que éste hace cuando planifica, desarrolla las actividades de clase, evalúa e interactúa con los estudiantes en el entorno sociocultural y afectivo donde ocurren los eventos de enseñanza y de aprendizaje. En este sentido, se destaca que la praxis pedagógica de los docentes se relaciona con sus concepciones epistemológicas y profesionales, la formación recibida y la experiencia acumulada a través de sus prácticas en el aula.

2.2.- FUNDAMENTOS PEDAGÓGICOS

2.2.1.- El desempeño laboral del docente universitario.

Con el proceso de globalización, tanto la información como el conocimiento, pasan a ser ejes fundamentales en todas las actividades de la nueva sociedad global que está emergiendo desde fines del siglo XX. Las tecnologías de la información y la comunicación, cada vez más, están ampliando y transformando funciones cognitivas como la memoria, la imaginación, la percepción y el pensamiento, entre otras.

Desde inicios de los años 2000 se produjo en América Latina y en el Perú importantes cambios en el marco de reflexión sobre la cuestión docente. Un aspecto fundamental fue el reconocimiento de los docentes como actores protagónicos del cambio educativo. Con esta idea se abandonaron las posiciones que consideraban el papel de los docentes como un insumo más del sistema. Al respecto, Magaly Robalino (2005), dice que los docentes son profesionales provistos de un capital social y cultural que los convierta en sujetos sociales deliberantes y capaces de participar, reflexionando y dialogando, en la toma de decisiones educativas y sociales.

En el contexto global, surgen nuevas formas de conocimiento, que no tienen como soporte la memoria de las personas, ya que esta actividad no sólo descansa cada vez más en la capacidad de acumulación que tienen los microprocesadores, sino que implica también actividades cognitivas de tipo asociativo. Todo lo cual, según Peña, José (2000) incide de forma profunda en que el conocimiento se entrelace de manera totalmente inédita, con todas las áreas de la vida social y económica y especialmente con la del aprendizaje.

Según Aguiar Vega, Yaima y Villegas, Crisálida; (2009:136); todos los cambios en el desempeño laboral del docente universitario involucran de manera directa los desafíos a que los docentes deben enfrentar; procesos tales como:

- (a)** La incorporación de nuevos conocimientos al mismo tiempo que se producen.
- (b)** Vinculación más estrecha en lo que se llama nuevo humanismo científico-técnico.
- (c)** Nuevas filosofías con esquemas de educación globalizadora,
- (d)** La diversidad, las nuevas formas de organizar el conocimiento
- (f)** La pluralidad de la ciencia y la complejidad de nuevos saberes. Todo lo cual, incide en las dinámicas del aprendizaje con técnicas basadas en

la resolución de problemas y donde la enseñanza, se centrará más en enseñar a aprender y a emprender, con un enfoque autogestionario.

En este nuevo contexto, orientado hacia la persona que aprende con un enfoque autogestionario, el docente se convierte en un guía importante para el desarrollo de competencias, en la búsqueda de nuevos conocimientos; pero sobre todo la responsabilidad se hace indispensable para generar capacidades de discernimiento que conlleven a enseñar a discriminar la importancia y pertinencia del amplio flujo de información y conocimiento. Por otro lado, se torna más importante su papel de mediador de aprendizajes colectivos y de formador de valores, donde la ética de la solidaridad y la justicia social pasan a ser cada vez más necesarias, en estos nuevos contextos. A su vez, en una lógica de aprendizaje interactivo y por lo tanto de mayor protagonismo del que aprende, el desarrollo de actitudes como la responsabilidad y la capacidad de tomar decisiones propias, pasa a ser fundamental.

De acuerdo a Valero (2003), el desempeño de un docente universitario debe responder a la definición de un profesor comprometido con la misión de la universidad y que conjugue las funciones de docencia, investigación y extensión. De ahí que se señala que la universidad debe actualizar sus funciones tradicionales para hacer docencia activa, investigación básica y aplicada, así como extensión masiva, convirtiendo al docente en una de las variables más importante del proceso educativo. Sin embargo, es necesario acotar que en la realidad de las instituciones universitarias esto no se cumple.

En este sentido, Peña, José (2000), señala que la universidad actual mantiene de la medieval una concepción de la docencia individualista, aislada, y centrada en el profesor; así como la cátedra del modelo francés-napoleónico. De lo cual deriva una concepción estructural con facultades independientes y una docencia transmisora, desvinculada de la investigación, dedicando la mayor parte de sus importantes recursos a la profesionalización, mediante carreras largas, pero a costa de la debida

atención a otras funciones importantes, como las de investigación, y extensión.

Según Altuve (1997:6), el principal obstáculo para que los docentes universitarios se dediquen con igual compromiso a las tres funciones: docencia, investigación y extensión, es el perfil actual del docente y sus condiciones de trabajo. Dice que, en el esquema actual del proceso educativo, el docente suele presentarse un poco egocéntrico, indiferente para generar ideas, apático, tradicionalista, acrítico, lo que limita el bien social del educando.

2.3.-TEORÍAS RELACIONADAS CON EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.

2.3.1.-Modelo de las cuatro fases de Inteligencia Emocional de Mayer y Salovey.

El término inteligencia emocional fue utilizado por primera vez en 1990 por Peter Salovey y Mayer (1997), profesor de la Universidad de Harvard, y John Mayer, profesor de la Universidad de New Hampshire, los cuales definen la inteligencia emocional como la capacidad de controlar y regular las emociones de uno mismo para resolver y enfrentar genuinos problemas de la vida diaria de manera pacífica, obteniendo un bienestar para sí mismo y para los demás; es también guía capaz de equilibrar el pensamiento y la acción.

A principios de la década pasada Salovey y Mayer (1997) en relación con la inteligencia emocional propusieron la siguiente definición: la inteligencia emocional relaciona la habilidad para percibir con precisión, valorar y expresar emociones; relaciona también la habilidad para acceder y/o generar sentimientos cuando facilitan el pensamiento, también la habilidad para entender la emoción, el conocimiento emocional y la habilidad para regular emociones que promuevan el crecimiento intelectual. Sobre la base de lo expuesto, se deduce que la inteligencia emocional interactúa con la cognitiva en los procesos de aprendizaje y en la vida cotidiana; no es posible excluir el aspecto afectivo y emocional en

la formación de la persona, en las actividades laborales, en la convivencia y específicamente en las relaciones interpersonales, puesto que desde el punto de vista de los logros personales, la inteligencia emocional contribuye a exaltar los sentimientos y acentuar las actitudes cuando se trata de tomar decisiones cruciales, de resolver problemas o conflictos de diversa índole, de interactuar con los demás en diferentes escenarios donde la empatía es el ingrediente indispensable para el buen entendimiento, y donde es necesario actuar con respeto a la diferencia, a tener en cuenta el punto de vista de los otros, favoreciendo el debate sobre dilemas morales o sobre casos que exijan decisiones de carácter ético. Desde esta perspectiva se advierte que no sólo concurre la inteligencia cognitiva, sino también la emocional sobre todo cuando hay un equilibrio en la personalidad.

Ilaja, B. (2014) manifiesta que el modelo de las cuatro fases de Inteligencia Emocional está conformada por cuatro habilidades específicas: Percepción emocional, asimilación emocional, comprensión emocional y regulación emocional (Mayer y Salovey, 1997).

a.- La percepción emocional: Es aquella habilidad mediante la cual el ser humano reconoce sus propias emociones y las de los demás. A través de esta habilidad el individuo identifica las consecuencias físicas y cognitivas generadas por las emociones (Mayer y Salovey, 1997).

b.- La asimilación emocional: Es la habilidad que contribuye en la toma de decisiones y en procesos de razonamiento. En este punto, es esencial analizar la forma en que las emociones se generan, combinan y evolucionan en el tiempo.

c.- La comprensión emocional: Comprende el significado de los diferentes estados de ánimo que el individuo o los demás experimentan.

d.- La regulación emocional, es la habilidad con que se aborda el manejo emocional a nivel intrapersonal e interpersonal. Esta habilidad

posibilita un control y evitación de emociones negativas y fortalece las positivas.

El desarrollo de emociones positivas es considerado como la habilidad de mayor complejidad de la Inteligencia Emocional, pues consiste en regular conscientemente las propias emociones y de otros. Esto configuraría un punto de desarrollo en el ser humano tanto a nivel intelectual y, especialmente, emocional.

HABILIDADES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

DESTREZA	EL SER HUMANO
Percepción emocional	-Reconoce sus emociones y las de los demás. -Identifica las consecuencias que se originan de las emociones
Asimilación emocional	Establece conexión entre las emociones y su estado de ánimo
Comprensión emocional:	Analiza los procesos de evolución de las emociones y estado de ánimo
Regulación emocional	Regula conscientemente sus emociones y las de los demás

Fuente: Elaborado por Ilaja B. (2014)

Para simplificar, éste modelo propone cuatro ramas, organizadas desde los procesos psicológicos básicos hasta los más integrados. Cada rama incluye diferentes estadios de habilidad que se aprende a dominar de manera secuencial. Su concepción es en términos de conjunto de habilidades como las de percibir, asimilar, entender o manejar emociones. Esta concepción es diferente a otros modelos como el de Goleman (1995), Bar-On (1997), entre otros.

El modelo no sólo incluye otros conceptos próximos, como motivación y felicidad, por ejemplo, sino que además considera éstas habilidades como elementos de la inteligencia que pueden desarrollarse. Esta propuesta ha originado una serie de investigaciones importantes, cuyos aportes han generado instrumentos de medición que hoy sirven como base para muchos estudios sobre la IE.

A continuación, se presenta en el cuadro 1 las categorías del Modelo de Mayery Salovey (1997)

CATEGORÍAS DEL MODELO DE MAYER Y SALOVEY (1997)

Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4
La regulación de las emociones para promover el crecimiento emocional			
La regulación de las emociones para promover el crecimiento emocional e intelectual	La habilidad para emplear reflexivamente o desprenderse de una emoción, dependiendo de su naturaleza informativa o utilitaria	La habilidad para monitorear reflexivamente las emociones personales; así como el reconocimiento de cuán claras, influenciables, o razonables son.	La habilidad para manejar las emociones en uno mismo y en otros, mediante el control de las emociones negativas y la focalización en las placenteras; tener que reprimir o exagerar la información transmitida.
Entendimiento y análisis de las emociones para promover el crecimiento intelectual y emocional			
La habilidad para describir las emociones y reconocer las representaciones de estas en las palabras. Por ejemplo: la relación entre querer y amar.	La habilidad para interpretar los significados de las emociones con respecto a las relaciones: Por ejemplo. La tristeza casi siempre acompaña a la pérdida.	La habilidad para entender los sentimientos complejos. Por ejemplo: la ambivalencia.	La habilidad para entender los sentimientos complejos. Por ejemplo: la ambivalencia.
Facilitación emocional del pensamiento			
Facilitación emocional del pensamiento	Las emociones están lo suficientemente disponibles como para que puedan ser generadas como ayuda para el juicio y la memoria concerniente a los sentimientos,	El ánimo emocional modula los cambios en el individuo: De optimista a pesimista, lo cual alienta el reconocimiento de múltiples puntos de vista	Los estados emocionales se diferencian y fomentan métodos de solución de problemas. Ejemplo: La felicidad facilita el razonamiento inductivo y la creatividad.

Percepción, evaluación y expresión de la emoción			
La habilidad para identificar la emoción en nuestros estados físicos, sentimentales y reflexivos	La habilidad para identificar las emociones en otras personas, objetos, situaciones, etc., a través del lenguaje, sonido, apariencia y comportamiento	La habilidad para expresar las emociones comprensión y para expresar las necesidades de aquellos sentimientos	La habilidad para discriminar entre sentimientos; por ejemplo, expresiones honestas versus deshonestas.

Fuente: Salovey, P., y Mayer, J. 1997, Practicar un estilo de afrontamiento inteligente: la inteligencia emocional y el proceso de afrontamiento. Acapulco. México.

El modelo de habilidad propuesto por Mayer y Salovey (1997), es visto como uno de los modelos teóricos sobre Inteligencia Emocional más coherente y riguroso que ha demostrado solidez científica y de viabilidad a lo largo de más de una década de investigaciones; menciona formalmente que la inteligencia emocional, es la habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con mayor precisión, la habilidad para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento, para comprender y razonar emocionalmente, y finalmente la habilidad para regular emociones propias y ajenas.

Mayer y Salovey (1997), definen la inteligencia emocional como un subconjunto de la inteligencia social, que comprende la capacidad de controlar los sentimientos y las emociones propias, así como las de los demás, de discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar nuestro pensamiento y acciones. Cabe mencionar que el profesor con su comportamiento diario y estilo de relación, es un modelo importante de sus estudiantes. El docente tiene un papel activo en los mensajes aprendidos por sus alumnos y las predicciones que ellos hacen de sus propias habilidades de autoeficacia las cuales prescriben su aprendizaje.

Goleman (1995) con su libro "Inteligencia Emocional", se convirtió en el difusor más importante del concepto de Inteligencia Emocional. Este autor afirma que esta es un factor trascendental para el éxito en el trabajo y en las relaciones interpersonales y que puede ser desarrollada. En su texto narra experiencias en algunas escuelas de New Haven en Estados

Unidos donde se implementaron en los planes de estudio talleres y cursos sobre el manejo de las emociones. Los resultados de estas acciones, impactaron positivamente al ambiente y rendimiento escolar del alumno al fomentar habilidades para tratar con las emociones.

2.3.2.- Modelo de las competencias emocionales

Goleman (1995) afirma que las personas con niveles altos de Inteligencia Emocional, son mucho más exitosos, más felices y tienen una vida placentera. Este estudioso argumenta que el ambiente y el rendimiento escolar del alumno puede mejorar al fomentar cuatro habilidades para tratar con las emociones:

- 1.- Autoconciencia emocional
- 2.- Manejo de emociones
- 3.- Tornando las emociones productivamente
- 4.- Manejo de las relaciones

Estas habilidades se aprenden gradualmente formando individuos competentes en su comportamiento dentro y fuera de clase y los capacitan para seguir aprendiendo a lo largo de la vida (Goleman, 1995). Esta visión sobre la habilidad en el manejo de las emociones desembocó en una teoría del desempeño basada en competencias de Inteligencia Emocional.

Goleman inicialmente situó estas competencias en un campo particular de aplicación: el organizacional, específicamente en el aspecto de liderazgo que es el marco de referencia de sus postulados. Así mismo, considera que la habilidad técnica del líder permite el conocimiento óptimo de la tarea, pero, es su competencia emocional la que impulsa el trabajo del equipo y por ende la consecución de los logros fijados (Goleman, 2001).

Las habilidades previamente mencionadas se aprender gradualmente y permiten la formación de personas competentes dentro y fuera del aula y los capacitan para el aprendizaje a lo largo de la vida. Las cinco competencias propuestas Goleman son:

1.- Autoconciencia: Habilidad para la autoevaluación sincera y realísticamente. Conocer las propias emociones, constituye la clave de la Inteligencia Emocional; puesto que sólo con el autoconocimiento podemos entender las emociones de los demás. Esta habilidad consiste en hacer una valoración y dar nombre a las emociones propias en el momento en que éstas aparecen.

2.- Autorregulación: (manejar las emociones) Habilidad para detectar los impulsos o emociones negativas y encauzarlas hacia formas productivas. Que se no basa en reprimir las emociones, sino vivirlas de manera equilibrada, logrando un manejo que permita detectarla y luego controlarla y encauzarla de forma inteligente. El autocontrol se basa en la conciencia de uno mismo y permite recuperarse de sentimientos negativos con mayor rapidez.

3.- Motivación: Habilidad para mantenerse motivado hacia la tarea por el placer de realizarla que combinada con la autorregulación permite superar las frustraciones. Entendida como aquélla que nos damos a nosotros mismos y que tiene capacidad de auto-reforzarse. Ello permite un desatacado desempeño del individuo en muchos sentidos, porque se manifiesta en la eficacia y la productividad.

4.- Empatía: (reconocer emociones en los demás), Es la habilidad para evaluar a conciencia los sentimientos de los demás mientras se realizan decisiones que afectan al equipo de trabajo. que permite captar las necesidades y deseos de los demás y sintonizar con ellos. Por ende, contribuye a establecer relaciones sociales equilibradas y respetuosas.

5.- Habilidad Social: (manejar las relaciones) Habilidad de una persona para manejar las relaciones con los otros, al comprender y controlar las emociones propias y de los otros. asociada al liderazgo y la eficacia interpersonal. La habilidad social de manejar adecuadamente las emociones de los demás requiere competencias como: manejo de conflictos, establecimiento de vínculos, trabajo en equipo, entre otros.

Por otra parte, Carrión (2005: 22) considera la inteligencia emocional como, “un conjunto de habilidades que posibilitan al sujeto alcanzar un equilibrio en sus estados internos”. Este equilibrio se comprende en el

hecho de que un individuo emocionalmente inteligente es capaz de asumir la responsabilidad de sus actos manteniéndose en dirección a sus objetivos, lo que le asegura un camino en el éxito de la vida. Así mismo, Pérsico (2003) señala que las personas con inteligencia emocional muestran un alto grado de solidaridad y expresan sus sentimientos de manera abierta a través de una comunicación eficaz.

La emoción

Etimológicamente, la palabra emoción proviene del latín *motere* y significa estar en movimiento o moverse; es decir, la emoción es el catalizador que impulsa a la acción (Schachter y Singer 1962). Históricamente, la emoción se ha relacionado con los campos de la psicología, psicodinámica y sociología, desempeñando un papel fundamental en la configuración de las situaciones sociales (Matthews, 2002).

En la psicología contemporánea se ha puesto énfasis en la funcionalidad de las emociones, como fuente principal para la motivación y como modelador de la opinión y juicio de las personas (Salovey, 2001).

Por su parte, Cooper y Sawaf (1997) consideran que la función social de las emociones está siempre presente, pues el afecto es inherente al ser humano (Finemand 2000). Las emociones sirven, entonces, como la fuente más poderosa, auténtica y motivadora de energía humana (Lazarus 1991). Por lo tanto, se podría entender a la emoción como una respuesta mental organizada a un evento que incluye aspectos psicológicos, experienciales y cognitivos (Mayer et al. 2001).

La vida organizacional se encuentra, constantemente, cargada de emociones fuertes (Ashforth 2001). Sin embargo, tradicionalmente, se ha considerado el lugar de trabajo como un ambiente racional (Scott 1998), donde las emociones no tienen funciones productivas y cuya intervención sólo sesga las percepciones e interfiere con la capacidad de raciocinio y toma de decisiones (Ashforth 2001; Ashforth y Humphrey 1995).

La inteligencia

Por mucho tiempo, el término de inteligencia se utilizaba para denotar únicamente la habilidad cognitiva para aprender y razonar. Aunque existen diferentes tipos de inteligencia, en términos generales este concepto implica la reunión de información, y el aprendizaje y el razonamiento sobre esta información; es decir, la habilidad mental asociada con las operaciones cognitivas (Sternberg 1996, 1999, 2000).

La psicología ha sido la disciplina encargada de definir y establecer las estrategias de medición de la inteligencia. De acuerdo con esta aproximación, las habilidades cognitivas son identificadas desde el modelo psicométrico, analizando factorialmente un número determinado de áreas cognitivas (Daniel 1997). Tradicionalmente, el vocablo cognición (Reber y Reber 2001) ha sido usado para referirse a actividades como pensar, concebir y razonar y, en muchos casos, se le relaciona con la parte estructural de la inteligencia.

Los investigadores clásicos consideraban la inteligencia como una estructura, por lo que su preocupación se centraba en la definición de sus componentes. Por ejemplo, en los años 1920, el factor general “g” de habilidad intelectual, elaborado por Spearman (1904), fue considerado un modo de medir la estructura de la inteligencia (Jense 1998). Los instrumentos de esa época buscaban obtener un índice promedio o CI (coeficiente intelectual) que reflejara el factor “g” de las personas.

Sin embargo, con el paso del tiempo, se desarrollaron diferentes modelos de inteligencia que incluían habilidades múltiples, así como baterías diferenciales de medición. Estas propuestas reflejan la preferencia por considerar al constructo de inteligencia desde perspectivas más amplias, que pretenden demostrar la existencia de múltiples inteligencias.

Entre las primeras propuestas se encuentran: el modelo de Thorndike (1920), el primero que hizo la distinción entre tipos de inteligencia; el trabajo de Thurstone (1938), que fue decisivo en el cambio de paradigma

de “una” a “muchas” habilidades intelectuales independientes y creó una serie de instrumentos de evaluación de inteligencia; y el modelo de Wechsler (1958), que consideró la inteligencia como un conjunto de capacidades. Por otro lado, los modelos cuyo objetivo ha sido distinguir entre tipos de inteligencias han ampliado el campo de investigación, al dejar de lado el marco psicométrico y explorar los indicadores personales y ambientales posiblemente involucrados (Neisser 1996).

Entre los principales modelos de este tipo resaltan las propuestas de Gardner (1993, 1999) y Sternberg (2000). Gardner (1993, 1999) sugiere una diversidad de inteligencias: las inteligencias múltiples. Este autor conceptualizó la inteligencia como un potencial bio-psicológico que reúne información que puede ser activada en un contexto cultural específico (Gardner 1999). El aporte de Sternberg (1996, 2000) al estudio de la inteligencia amplió, significativamente, la visión tradicional que se tenía sobre ella al destacar la importancia del contexto sociocultural y distinguir varios tipos de inteligencias: la inteligencia práctica (cotidiana y social), la creativa y la analítica (emocional y cognitiva).

De este modo, a través de la evolución de los conceptos, la emoción y la inteligencia han presentado una gama de propuestas y perspectivas que incluyen los contextos ambientales, situacionales, culturales y personales. La IE es una de ellas y se ha configurado como resultado del desarrollo, evolución y combinación de la emoción y la inteligencia. Tal integración, así como la formación del concepto de IE, ha generado el reconocimiento de los aspectos psicológicos no cognitivos que intervienen en el comportamiento humano.

Las competencias y habilidades emocionales.

De acuerdo con Goleman (1995), el ser humano nace con una Inteligencia Emocional general que determina su potencial para aprender las competencias emocionales. El modelo de Goleman incluye competencias y habilidades que no son talentos innatos, que pueden ser aprendidos y que permiten la ejecución del liderazgo. Las competencias emocionales

son aprendidas, desarrolladas, se mantienen en el tiempo (Goleman, 2005) y son fundamentales para el éxito en el trabajo y en las relaciones personales. Para la medición de las competencias emocionales se ha desarrollado el Inventario de Competencias Emocionales (ECI) a partir del Cuestionario de Autoevaluación de Boyatzis (1991).

Goleman inicialmente situó estas competencias en un campo particular de aplicación: el organizacional, específicamente en el aspecto de liderazgo que es el marco de referencia de sus postulados. Así mismo, considera que la habilidad técnica del líder permite el conocimiento óptimo de la tarea, pero, es su competencia emocional la que impulsa el trabajo del equipo y por ende la consecución de los logros fijados (Goleman, 2001).

De acuerdo con Goleman (1995), el ser humano nace con una Inteligencia Emocional general que determina su potencial para aprender las competencias emocionales. El modelo de Goleman incluye competencias y habilidades que no son talentos innatos, que pueden ser aprendidos y que permiten la ejecución del liderazgo. Las competencias emocionales son aprendidas, desarrolladas, se mantienen en el tiempo (Goleman, 2005) y son fundamentales para el éxito en el trabajo y en las relaciones personales.

Para la medición de las competencias emocionales desarrollaron el Inventario de Competencias Emocionales (ECI) a partir del Cuestionario de Autoevaluación de Boyatzis (1991) (citado en Chernis y Goleman, 2001). Las normas de calificación del ECI se han obtenido en Estados Unidos, Inglaterra, Asia y Europa con muestras de supervisores, jefes, directores de escuela, gente en puesto de liderazgo.

Según R. Bisquerra (2005) y R. Bisquerra y N. Pérez (2007), se entiende por competencias emocionales un conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para tomar conciencia, comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos

emocionales. Como se puede observar, las competencias emocionales contribuyen a una mejor adaptación al contexto social y a afrontar de manera creativa los retos que se presentan en la cotidianidad; por ello, es un imperativo lógico que los docentes y estudiantes desarrollen estas competencias, para lograr un mejor aprendizaje, mejorar las relaciones inter/intrapersonales, lo que conlleva a elevar la calidad de vida y, por ende, ser más eficiente y eficaz en los diferentes escenarios donde tengan que desenvolverse.

Martín y Boeck (2000), destacan que el mérito de los autores citados reside en haber identificado cinco capacidades integrantes de la competencia emocional:

- a.- Reconocer las propias emociones:** es decir, poder hacer una apreciación de las mismas;
- b.- Saber manejar las propias emociones:** conlleva a conducir y controlar las reacciones emocionales sustituyendo lo congénito por formas sociales de comportamiento aprendidas;
- c.- Utilizar el potencial existente:** el cociente intelectual (CI) alto por sí solo no es suficiente; para ser competente en los diferentes escenarios, es necesario tener desarrollada la inteligencia emocional;
- d.- Saber ponerse en el lugar de los demás:** Para ello, se debe escuchar y comprender los sentimientos del otro (empatía);
- e.- Facilidad de establecer relaciones interpersonales:** Para poder tener buenas relaciones, es necesario saber resolver los conflictos personales y captar los estados de ánimo del otro.

Desde otra perspectiva se destacan cinco determinantes del desarrollo de la inteligencia emocional:

- a.- Conciencia emocional,** es decir, entender las propias fortalezas, los impulsos, estados de ánimo y, sobre todo, el propio sentimiento de vida, indispensable para el autocontrol.
- b.- Autocontrol,** es la habilidad para controlar nuestras emociones e impulsos, los estados de ánimo, permanecer tranquilos para afrontar los

sentimientos de angustia, miedo y para recuperarse pronto de los sentimientos negativos.

c.- Motivación, es la capacidad de búsqueda constante y persistente del logro de los objetivos propuestos, haciendo frente a los problemas identificados.

d.- Empatía, es la habilidad para entender las necesidades, sentimientos, emociones y problemas de los demás, sentir con las otras personas., y

e.- Habilidad social, que es la destreza para manejar las relaciones con los demás, sentir alegría de estar entre la gente, colaborar, ayudar, pertenecer a un grupo.

Los tres primeros determinantes dependen de la persona correspondiéndose con el propio yo en cuanto ser consciente de uno mismo, saber controlar los propios estados de ánimo y motivarse a sí mismo; en contraposición, los otros dos hacen referencia a las relaciones interpersonales configurando ambas la competencia social.

En este orden de ideas, se observan dos enfoques relacionados con la inteligencia emocional: a.-El referente al ámbito de la personalidad como conjunto integrado de disposiciones o tendencias de comportamiento tales como asertividad, optimismo, baja impulsividad y sociabilidad; y b.- El que alude a la capacidad cognitiva vinculada al ámbito de la inteligencia.

De otra parte, como lo plantea R. Bisquerra (2005), las competencias emocionales se pueden clasificar, así:

a.- Conciencia emocional: Es la capacidad para reconocer las propias emociones, sus efectos, así como las de los demás. Dentro de esta categoría se pueden incluir los siguientes aspectos: toma de conciencia de las propias emociones, dar nombre a las emociones, comprensión de las emociones de los demás, tomar conciencia de la interacción entre emoción, cognición y comportamiento.

b.- Regulación emocional: Es la capacidad para manejar las emociones; tomar conciencia entre emoción, cognición y comportamiento; identificar

estrategias de afrontamiento; y capacidad para autogenerarse emociones positivas. Las micro-competencias que la configuran son: expresión emocional apropiada, regulación de emociones y sentimientos, habilidades de afrontamiento, competencia para autogenerar emociones positivas.

c.- Autonomía emocional: está relacionada con la autogestión personal como la autoestima, responsabilidad, actitud positiva, y capacidad para analizar críticamente las normas sociales, entre otros aspectos. Las micro-competencias son autoestima, automotivación, autoeficacia emocional, responsabilidad, actitud positiva y resiliencia.

d.- Competencia social: es la capacidad para mantener buenas relaciones con los demás. Las micro-competencias que incluye son el respeto por los demás, el dominio de las habilidades sociales básicas, la práctica de la comunicación receptiva, Incidencia de la inteligencia emocional en el proceso de aprendizaje.

Habilidades emocionales

R. Gallego y otros (1999), plantean que existe una amplia serie de habilidades enunciadas por la teoría de la inteligencia emocional y son presentadas en tres ámbitos:

a.- Habilidades emocionales: Que consisten en reconocer los propios sentimientos, identificarlos y expresarlos ante situaciones cotidianas, lo cual significa tener habilidad personal para poner los sentimientos en palabras con el fin de ser comprendido; controlar los sentimientos y evaluar su intensidad; tener conciencia en el momento de tomar una decisión, si ésta se halla determinada por los pensamientos o los sentimientos; aprender a controlar las emociones, teniendo en cuenta lo subyacente a un sentimiento: aprender formas diferentes de controlar los propios sentimientos.

b.- Habilidades cognitivas: Mediante las cuales se comprenden los sentimientos ajenos y se respetan las diferencias individuales; se aprende a leer e interpretar los indicadores sociales; asumir la responsabilidad de las propias decisiones y acciones; tener en consideración las

consecuencias de diferentes alternativas posibles; dividir en fases la toma de decisiones y de resolución de problemas; aprender a reconocer las propias debilidades y fortalezas; conservar una actitud positiva ante la vida con un fuerte componente afectivo; cultivar esperanzas realistas de sí mismo; ser diestro en la cooperación, resolución de conflictos y negociación de compromisos; distinguir entre diversas situaciones en las cuales hay quienes son hostiles y otras en las que la hostilidad proviene de sí mismo; ante situaciones de conflicto, describir las mismas y cómo se hacen sentir, determinando las opciones de que se dispone para resolver el problema presentado y cuáles serían sus posibles consecuencias; tomar una decisión al respecto y llevarla a término.

c.- Habilidades conductuales que ayudan a resistir las influencias negativas; escuchar a los demás; participar en grupos positivos para interactuar con los compañeros; responder positivamente a la crítica; comunicarse con los demás a través de otros canales no verbales como gestos, expresión facial y tono de voz, entre otros; es clave resaltar que estas competencias no son cualidades innatas, sino habilidades aprendidas, las cuales individualmente aportan una herramienta básica para potenciar la eficacia; la carencia de las aptitudes mencionadas anteriormente se denominan analfabetismo emocional.

La inteligencia emocional en el aula

Bisquerra, R. y Pérez, N. (2007), asumen que en la educación es fundamental que en el proceso mismo de la enseñanza-aprendizaje, se explicita y destaque la importancia que tiene el cerebro en la actividad cognitiva y emocional. Los educadores deben conocer los procesos que ocurren en el cerebro para desarrollar estrategias curriculares y de aula, que contribuyan al fortalecimiento del cerebro racional y emocional.

Si el desarrollo intelectual de los estudiantes es importante y se hace lo posible por mejorar su nivel de aprendizaje, conviene recordar que es necesario desarrollar el sistema emocional, pues la emoción es más fuerte que el pensamiento; por tanto, es pertinente preguntarnos qué están haciendo los educadores para potenciar las habilidades de madurez

emocional de los estudiantes que les permita fortalecer su formación académica y elevar su nivel de aptitud social y emocional.

Ello, induce a reflexionar sobre cómo las competencias emocionales y sociales necesarias para enfrentar de manera adecuada las emociones negativas y destructivas que se generan en un contexto competitivo, no sólo académico, sino laboral, no han sido desarrolladas en nuestra cultura debido a que siempre se ha creído que los aspectos emocionales y sociales de los estudiantes pertenecen a su intimidad y, por tanto, ellos son responsables de su propio desarrollo emocional.

De acuerdo con las nuevas propuestas y tendencias pedagógicas, Bisquerra, R. y Pérez, N. (2007) dicen que es incuestionable que los docentes se comprometan a desarrollar su propia inteligencia emocional, es decir, ser capaces de expresar sus sentimientos en relación con sus estudiantes; demostrarles respeto, proponer estrategias de automotivación; controlar sus estados de ánimo negativos y manejar adecuadamente sus emociones; exteriorizar su empatía y la capacidad de escucha; cultivar el sentimiento de autoestima en forma estable; tratar convenientemente los conflictos que se producen en el aula y tener en cuenta que el tono utilizado en el trato a los estudiantes repercute en el desarrollo emocional de éstos, entre otros aspectos.

Por las anteriores razones, se deduce que la escuela y la universidad, mediante los estudiantes, docentes y tutores coadyuvan a la potenciación de la personalidad del individuo, a través de dimensiones como la cognitiva, afectiva, emocional, moral y lúdica, precisamente para lograr un sano equilibrio de mente, cuerpo, relaciones interpersonales en el individuo, dándole así la oportunidad de conocer y expresar las distintas posibilidades que posee en ese sentido. Esto es, el proceso de aprendizaje no debe referirse únicamente a los contenidos culturales y científicos, sino que debe ser la vía propicia para el desarrollo integral de la persona.

En este ámbito conceptual, R. Bisquerra (1999) considera que la educación no puede ser concebida como un simple proceso cognitivo,

sino que debe desarrollar la inteligencia emocional, para configurar la personalidad total del individuo. Es de observar, que cuando el profesor sabe educar en el aspecto emocional, los estudiantes disfrutarán más el aprendizaje, demostrarán un óptimo rendimiento académico en cuanto a creatividad, construcción de nuevos saberes e innovaciones, y estimularán con facilidad su propia autoestima, entre otros factores; de esta manera se origina una disminución de los problemas de aprendizaje y, de igual modo, de la agresividad en las actitudes

CAPÍTULO III

“RESULTADOS Y PROPUESTA”.

En este capítulo se presenta los resultados en las que se observan tablas, gráficos e interpretación de los mismos; también se presenta la propuesta de las estrategias pedagógicas basadas en la inteligencia emocional; se presenta la descripción de la propuesta, su fundamentación, la representación del modelo teórico y del modelado operativo.

3.1.- Resultados.

UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO”-LAMBAYEQUE
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
ENCUESTA
DOCENTES DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ODONTOLOGÍA

Objetivo: Desarrollar un diagnóstico situacional respecto al desempeño laboral de los docentes, a sus dificultades, problemas y expectativas en el desarrollo de su rol en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la Escuela Profesional de Odontología de la Facultad de Ciencias de la Salud.

Instrucciones: La presente encuesta está basada en la “Evaluación de la inteligencia emocional a través del Inventario de BarOn”, la misma que comprende cuatro posibles respuestas: Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Nunca. (Ramses Likert).

Señor docente: Agradecemos su colaboración con la presente encuesta, para lo cual deberá marcar con sinceridad y sin pensarlo mucho la respuesta que considera aceptable marcando con un aspa (X).

Dimensión 1: Desempeño docente en el dominio tecnológico

PREGUNTAS		RESPUESTAS								TOTAL		
		Siempre		Casi siempre		Algunas Veces		Nunca				
		%	N°	%	N°	%	N°	%	N			
DIMENSION	01	El docente presenta y expone con claridad el silabo completo (propósito, objetivo, contenido, criterios de evaluación y bibliografía) al inicio de clases	51	22	28	12	14	06	07	03	100	43
	02	El docente presenta y expone con claridad el silabo completo (propósito, objetivo, contenido, criterios de evaluación y bibliografía) al inicio de clases.	67	29	28	12	05	02	00	00	100	43
	03	El docente prepara sus clases con anticipación.	37	16	28	12	23	10	12	05	100	43
	04	Motiva permanentemente la participación de los alumnos con preguntas, debates y trabajo en equipo.	53	23	21	09	26	11	00	00	100	43
	05	Promueve habilidades del pensamiento (análisis, creatividad, valorización crítica y solución de problemas)	37	16	28	12	23	10	12	05	100	43
	06	El desarrollo del área académica de parte del docente permite desarrollar las capacidades del área	35	15	35	15	30	13	00	00	100	43
	07	El docente utiliza adecuadamente diferentes materiales para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.	37	16	32	14	30	13	00	00	100	43
	08	El docente utiliza diferentes métodos de enseñanza de acuerdo con el tema de la sesión de aprendizaje	21	09	26	11	30	13	23	10	100	43
	09	El docente identifica los conocimientos previos de los alumnos y fomenta la autoevaluación	19	08	37	16	21	09	23	10	100	43
	10	El docente refuerza los aprendizajes adecuadamente de los estudiantes sobre aciertos y errores de la evaluación	19	08	26	11	30	13	23	10	100	43

Fuente: Elaborado por el autor

INTERPRETACIÓN:

- En esta dimensión las respuestas reflejaron que el 51 % de los docentes siempre presenta y expone con claridad el silabo completo (propósito, objetivo, contenido, criterios de evaluación y bibliografía) al inicio de clases.
- El 67 % de los docentes presenta y expone con claridad el silabo completo (propósito, objetivo, contenido, criterios de evaluación y bibliografía) al inicio de clases
- El 37 % de los docentes siempre prepara sus clases con anticipación. Motiva permanentemente la participación de los alumnos con preguntas, debates y trabajo en equipo.
- el 37% de los docentes siempre promueve habilidades del pensamiento (análisis, creatividad, valorización crítica y solución de problemas)
- El 35 % de los docentes en el desarrollo del área académica siempre permite desarrollar las capacidades del área
- El 37 % de los docentes utiliza adecuadamente diferentes materiales para facilitar el proceso de enseñanza– aprendizaje de los estudiantes.
- El 33 % de los docentes utiliza diferentes métodos de enseñanza de acuerdo con el tema de la sesión de aprendizaje
- El 30 docente utiliza diferentes métodos de enseñanza de acuerdo con el tema de la sesión de aprendizaje
- El 37 % docente identifica los conocimientos previos de los alumnos y fomenta la autoevaluación
- El 37 % de docente refuerza los aprendizajes adecuadamente de los estudiantes sobre aciertos y errores de la evaluación

Dimensión 2: Responsabilidad en el cumplimiento de funciones

PREGUNTAS		RESPUESTAS								TOTAL		
		Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Nunca				
		%	N°	%	N°	%	N°	%	N	%	N	
DIMENSION	01	El docente asiste puntualmente y con regularidad a sus clases.	91	39	09	04	00	00	00	00	100	43
	02	El docente entrega a tiempo los documentos educativos (sílabos, separatas, bibliografía, etc.) a los estudiantes.	67	29	33	14	00	00	00	00	100	43
	03	El docente informa oportunamente los resultados de las evaluaciones a los estudiantes	51	22	26	11	21	09	00	00	100	43
	04	El docente inicia y concluye el desarrollo de los contenidos de su área académica dentro del tiempo programado.	30	13	21	09	23	10	26	11	100	43

Fuente: Elaborado por el autor

INTERPRETACIÓN:

- El 91% de la plana docente asiste siempre puntualmente y con regularidad a sus clases.
- El 67% de los docentes siempre entrega a tiempo los documentos educativos (sílabos, separatas, bibliografía, etc.) a los estudiantes
- El 51% de la plana docente informa siempre oportunamente los resultados de las evaluaciones a los estudiantes.
- El 30% de la plana docente inicia y concluye el desarrollo de los contenidos de su área académica dentro del tiempo programado.

Dimensión 3: Grado de satisfacción de los docentes con la institución

PREGUNTAS			RESPUESTAS								TOTAL	
			Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Nunca			
			%	N°	%	N°	%	N°	%	N	%	N
D I M E N S I O N	01	Los problemas que surgen entre los docentes se resuelven de manera óptima.	28	12	19	08	30	13	23	10	100	43
	02	En esta institución se premia al docente que se desempeña laboralmente bien.	30	13	19	08	28	12	23	10	100	43
	03	Las condiciones de trabajo son óptimas, muy buenas.	51	22	33	14	16	07	00	00	100	43
	04	Con este trabajo me siento realizado/a profesionalmente	37	16	16	07	23	10	23	10	100	43
	05	Me siento orgulloso/a de pertenecer a esta institución universitaria.	51	22	37	16	12	05	00	00	100	43

Fuente: Elaborado por el autor

INTERPRETACIÓN:

- El 30% de los docentes asume que los problemas que surgen algunas veces se resuelven de manera óptima.
- En esta institución el 30% de los docentes afirma que siempre se premia al docente que se desempeña laboralmente bien
- El 51% de la plana docente afirma que las condiciones de trabajo siempre son óptimas, muy buenas.
- El 37% de los docentes manifiesta que con este trabajo se siente realizado/a profesionalmente
- El 51% de los docentes considera que siempre se siente orgulloso/a de pertenecer a esta institución universitaria.

Dimensión 4: Relaciones interpersonales.

PREGUNTAS			RESPUESTAS								TOTAL	
			Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Nunca			
			%	N°	%	N°	%	N°	%	N	%	N
D I M E N S I O N	01	El docente es respetuoso, acepta ideas diferentes a las suyas y muestra buen trato hacia los estudiantes y los demás integrantes de la comunidad educativa	37	16	21	09	19	08	23	10	100	43
	02	El docente acepta las sugerencias de los estudiantes para el desarrollo y la evaluación del área académica.	30	13	21	09	33	14	16	07	100	43
	03	El docente propicia un ambiente favorable de comunicación para el aprendizaje	21	09	16	07	35	15	28	12	100	43
	04	El docente proyecta actitudes positivas hacia la universidad, la vida y la responsabilidad social	26	11	21	09	21	09	33	14	100	43
	05	El docente muestra un trato justo con todos los estudiantes.	39	17	28	12	33	14	00	00	100	43
	06	El docente se hace respetar y mantiene la debida disciplina en la universidad.	44	19	28	12	23	10	05	02	100	43
	07	El docente atiende a los reclamos de los estudiantes en relación a la forma en que califica las evaluaciones.	39	17	28	12	33	14	00	00	100	43

Fuente: Elaborado por el autor

INTERPRETACIÓN:

-En esta dimensión las respuestas reflejaron que el 37% de los docentes considera que siempre es respetuoso, acepta ideas diferentes a las suyas y muestra buen trato hacia los estudiantes y los demás integrantes de la comunidad educativa.

-El 33% de los docentes algunas veces acepta las sugerencias de los estudiantes para el desarrollo y la evaluación del área académica

-El 35% de los docentes algunas veces propicia un ambiente favorable de comunicación para el aprendizaje

- El 33% de los docentes nunca proyecta actitudes positivas hacia la universidad, la vida y la responsabilidad social
- El 39% de los docentes que siempre muestra un trato justo con todos los estudiantes.
- El 44% de los docentes siempre se hace respetar y mantiene la debida disciplina en la universidad
- El 39% de los docentes siempre atiende a los reclamos de los estudiantes en relación a la forma en que califica las evaluaciones.

3.2. Propuesta.

La base teórica de las estrategias pedagógicas comprende el Modelo de las cuatro fases de Inteligencia Emocional de Mayer y Salovey; y el Modelo mixto de las Competencias Emocionales de Daniel Goleman. Estos enfoques consideran que la inteligencia emocional contribuye a exaltar los sentimientos y acentuar las actitudes cuando se trata de tomar decisiones cruciales, de resolver problemas o conflictos de diversa índole, de interactuar con los demás en diferentes escenarios donde la empatía es el ingrediente indispensable para el buen entendimiento, y donde es necesario actuar con respeto a la diferencia, a tener en cuenta el punto de vista de los otros, favoreciendo el debate sobre dilemas morales o sobre casos que exijan decisiones de carácter ético. Desde esta perspectiva se advierte que en el desempeño laboral docente no sólo concurre la inteligencia cognitiva, sino también la emocional sobre todo cuando hay un equilibrio en la personalidad. El modelo de las cuatro fases de Inteligencia Emocional de Mayer y Salovey, (1997) está conformada por el desarrollo de las cuatro habilidades específicas: Percepción emocional, asimilación emocional, comprensión emocional y regulación emocional.

Por su parte, el modelo mixto de las Competencias Emocionales de Daniel Goleman (1995) tomando como base el estudio de Salovey y Mayer (1997) define la inteligencia emocional como un importante factor de éxito, y básicamente consiste en la capacidad “aprehensible” para conocer, controlar e inducir emociones y estados de ánimo, tanto en uno mismo

como en los demás, es una meta-habilidad que determina el grado de destreza que podemos conseguir en el dominio de nuestras otras facultades. Asimismo, la concibe como la capacidad para leer los sentimientos, controlar los impulsos, razonar, conservar la tranquilidad, ser optimistas cuando se trata de confrontar ciertas pruebas y mantenerse a la escucha del otro.

Goleman (1995) asume que el desarrollo de la Inteligencia Emocional es un factor trascendental para el éxito en el trabajo y en las relaciones interpersonales y que puede ser desarrollada. En su texto narra experiencias en algunas escuelas de New Haven en Estados Unidos donde se implementaron en los planes de estudio talleres y cursos sobre el manejo de las emociones. Los resultados de estas acciones, impactaron positivamente al ambiente y rendimiento escolar del alumno al fomentar habilidades para tratar con las emociones.

Goleman (1995) afirma que las personas con niveles altos de Inteligencia Emocional, son mucho más exitosos, más felices y tienen una vida placentera. Este estudioso argumenta que el ambiente y el rendimiento escolar del alumno pueden mejorar al fomentar cuatro habilidades para tratar con las emociones:

- 1.- Autoconciencia emocional
- 2.- Manejo de emociones
- 3.- Tornando las emociones productivamente
- 4.- Manejo de las relaciones

Los fundamentos teóricos de las estrategias pedagógicas para mejorar el desempeño laboral docente se encuentran en diferentes niveles de uso de teorías: a.- Las teorías generales o de tipo epistemológico; b.- los modelos de desarrollo de la Inteligencia emocional; c.- las estrategias pedagógicas relacionadas con los dos aspectos esenciales del problema que se estudia, es decir los relacionados con el uso de la inteligencia emocional en relación con el desempeño laboral docente. Todos estos elementos teóricos considerados en el escenario de la Escuela

Profesional de Odontología de la Facultad de Ciencias de la salud, de la Universidad Privada Norbert Wiener de la ciudad de Lima.

3.2.1.- Descripción de la propuesta.

El presente trabajo de investigación está direccionado al desempeño laboral docente en la Escuela Académico Profesional de Odontología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Privada Norbert Wiener. Después de haber realizado un diagnóstico de las estrategias pedagógicas utilizadas por los docentes se encontró que en su praxis existen situaciones en que su desempeño laboral se ve alterada por las actitudes que asumen cotidianamente frente a los alumnos. Aunque se aprecia una relación alumno-profesor muy buena; sin embargo, existen docentes que por diferentes razones no se involucran o se identifican con su labor académica y menos aún con su institución educativa realizando sus actividades sin motivación intrínseca. Esto se debe en gran parte a la insatisfacción que presentan, pues, no se sienten a gusto con la forma en que se valora económicamente su desempeño laboral, consideran que no compensa la exigencia de su actividad académico-profesional con la remuneración económica otorgada; sin embargo, dada su condición laboral sus necesidades y demandas se mantienen en el anonimato.

Todo ello trae como consecuencia, que su desempeño académico-profesional, a pesar de la exigencia explícitamente establecida por la normatividad de la institución, no se traduzca en un eficaz desempeño. En la presente investigación se desea determinar qué tan bueno es el desempeño laboral del docente y si están cumpliendo con todos los factores que involucren una buena enseñanza.

El desempeño laboral está marcado hoy en día por la competitividad laboral, que obliga a los docentes a estar capacitándose constantemente para mantenerse actualizados y puedan brindar una educación de calidad acorde con los avances científicos y tecnológicos que se dan en el mundo entero. Además de ello, el desempeño laboral de un docente consiste en no sólo desempeñar una labor académica de

transmisión de conocimientos, sino deben llegar al alumno de forma eficaz y humana, para ello es fundamental que sepa manejar sus propias emociones y sus actitudes que muestra para enfrentar situaciones de conflicto que se presenten en las aulas; con el fin de impartir no solo la información académica adecuadamente, sino también, demuestre a sus alumnos un manejo adecuado, humano de la clase; en la que medie un alto nivel de relaciones interpersonales horizontales, en la que el docente evidencie carisma, y control emocional frente a situaciones de conflicto, a fin de lograr los objetivos no sólo de formar Odontólogos, sino profesionales con espíritu humano y social, capaces de manejar diferentes situaciones de su vida profesional y personal.

3.2.2.- Diseño metodológico.

Tipo de investigación

El presente estudio es de tipo propositivo. En principio se busca desarrollar una imagen o fiel representación descriptiva del desempeño laboral del docente en función de la cual se desarrollará la propuesta.

3.2.3.- Recolección de información.

Instrumento

El instrumento con el cual se recogió la información fue una encuesta sobre el desempeño laboral de los docentes la misma que consta de 26 preguntas. Esta encuesta anónima fue respondida por los 43 docentes que conforman la plana docente de la Escuela Académico Profesional de Odontología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Privada Norbert Wiener.

Población y Muestra.

Para la presente investigación se abordó una población muestral compuesta por 43 docentes (09 tienen el grado de doctor, y 22 el grado de Magister tanto es su especialidad como en otras especialidades, incluidas la de Educación) que laboran en la Escuela Académico Profesional de Odontología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Privada Norbert Wiener; docentes que gentilmente

respondieron de forma anónima y de manera libre y espontánea la encuesta del presente estudio.

Metodología

Partimos del hecho, de que en los programas educativos que tratan de promover, desarrollar y mejorar la Inteligencia Emocional existe una interrelación entre la razón y la emoción (Clark, Boutros y Méndez, 2010). De ahí que la razón no puede ser concebida sin emociones, por lo que se admite que los programas educativos más exitosos, son los que ayudan al docente a desarrollar la capacidad de tomar decisiones por sí mismos en su propio contexto. Este tipo de educación es la base del conocimiento y está más enmarcada con un modelo de habilidad de la Inteligencia Emocional.

La emoción y cognición (conocida como inteligencia) son dos conceptos independientes que han logrado, a través del tiempo, una serie de fundamentos teóricos importantes. Históricamente, se consideraba que estos conceptos mantenían una relación antagónica. En la actualidad, sin embargo, se pretende integrar ambas nociones en un mismo concepto: la inteligencia emocional. La IE se define como la habilidad para reconocer, tratar y afrontar las propias emociones y las de los otros. (Goleman 1998; y Mayer y Salovey, 2001).

**“Taller de sensibilización para los Docentes de la Facultad de
Odontología de la Universidad Norbert Wiener”**

FASE I:

a.- Unidad Uno. Tema: “Conociéndome a mí” mismo soy capaz de expresar mis emociones y sentimientos a los demás.

Objetivo: Reconocer las propias emociones: es decir, poder hacer una apreciación de las mismas.

FASE II:

Estrategia metodológica: El juego para el desarrollo de la Autorregulación.

b.- Unidad Dos. Se ocupará en la aplicación de técnicas de trabajo en equipo para lograr la motivación en la relación interpersonal de los docentes.

Objetivo: Saber manejar las propias emociones: conlleva a conducir y controlar las reacciones emocionales sustituyendo lo congénito por formas sociales de comportamiento aprendidas

Estructura de las estrategias pedagógicas.

La estrategia metodológica facilita las acciones a desarrollarse en el aula, para las cuales es preciso tomar en consideración los contenidos emocionales. La estrategia puede ser individual y /o grupal, ambas modalidades se complementan. En este sentido, algunas de las estrategias empleadas por los docentes son:

a.- Dinámicas de motivación para que los estudiantes interactúen afectivamente con el componente temático;

b.- Preguntas verbales y cuestionarios escritos, para llevar al estudiante a reflexionar sobre el impacto emocional de un determinado conocimiento o sobre el aporte de ese conocimiento;

c.- El uso de fotografías y escenas de la vida diaria suscitan en el estudiante la emergencia de las emociones, igualmente con base en material gráfico y en las propias experiencias del mismo, se facilita el análisis y la reflexión desde el punto de vista afectivo y emocional;

d.- La elaboración de relatos, y poesías creados especialmente para la actividad a desarrollar o seleccionados de obras literarias, son aspectos que inciden en el aspecto emocional;

e.- La propuesta de juegos de comunicación y expresión emocional;

f.- Videos y películas que conduzcan de manera natural al análisis de las emociones de los personajes y de éstas en el estudiante como espectador; utilización de técnicas de juego de roles, donde el estudiante dramatiza y escenifica situaciones interpersonales que el docente estime de interés para la comprensión de los contenidos del programa;

g.- Mensajes publicitarios como elementos de toma de conciencia, los cuales brindan la oportunidad de reflexionar en torno del contenido e impacto emocional de las imágenes;

h.- Audiciones musicales como estímulo apropiado para producir estados emocionales, educar la sensibilidad, el gusto estético, educar en valores y desarrollar actitudes positivas;

i.- Utilización del color y de la forma como estrategia para analizar lo que provoca su contemplación en el aspecto emocional;

j.- Las artes en general, incluida la danza, proporcionan medios para expresar los sentimientos y las ideas creativas; esto hace que las experiencias de aprendizaje sean memorables;

k.- El uso de la imaginación para el descubrimiento de ideas nuevas es además un motivador por excelencia del aprendizaje y produce como emoción básica la curiosidad;

l.- El aprendizaje cooperativo (trabajo en equipo), es una estrategia educativa que indica cuándo los estudiantes aprenden juntos en parejas o en pequeños grupos, el aprendizaje es más eficiente, hay mayor receptividad, productividad y calidad logrando de este modo que los estudiantes se sientan más positivos, motivados y con un mayor grado de autoestima respecto de lo que aprenden;

ll.- Las dinámicas lúdicas que propenden por el desarrollo de la imaginación, la innovación, la creatividad y el ingenio de los estudiantes; esculturas vivientes es decir pedirle a los estudiantes que representen de manera física una idea, un concepto o alguna otra meta específica del aprendizaje;

m.- Grupos cooperativos: Consiste en el uso de pequeños grupos que trabajan juntos en torno de un tema y lo abordan de diferentes maneras, trabajando cada estudiante en el tópico en el cual demuestre mayor competencia;

n.- Juegos de mesa, estos son una manera entretenida para que los estudiantes aprendan en el contexto de un grupo social informal, ellos estarán concentrados en adquirir el aprendizaje centro del juego;

ñ.- Participación con los compañeros: Es decir, compartir con pares (estudiantes) la temática propuesta o reflexionar sobre alguna pregunta relacionada con la temática. La interacción en el aula profesor-estudiante-estudiante, constituye un modo de relación que tiene importantes consecuencias para la formación de los mismos; la percepción que éstos tienen de sus relaciones con los docentes es lo que mayor impacto tiene en ellos, no tanto el contenido de estudio, sino las vivencias respecto a sus interacciones con los distintos profesores.

o.- Igualmente, si deseamos revalorizar el papel de las emociones en nuestra cultura escolar, la formación de profesores es de gran importancia. Para que ello ocurra, es necesario conocer lo que sucede cotidianamente en la vida de los estudiantes; en este sentido vale la pena preguntarnos: ¿cuál es la percepción que ellos tienen de sus propias emociones en la interacción con sus profesores y pares?, ¿cuáles son las emociones que en ellos surgen con mayor frecuencia?, y ¿en qué contextos interaccionales ocurren?

Objetivo general de las estrategias pedagógicas.

Lograr que en los docentes a través del desarrollo de estrategias basadas en la inteligencia emocional se produzcan cambios significativos y se proyecten cambios efectivos de sus actitudes, descubriendo ¿Quiénes son?, ¿Qué habilidades tienen para relacionarse adecuadamente con sus pares?, ¿Qué sentimientos pueden desarrollar o cambiar? A fin de potenciar sus relaciones interpersonales con los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Odontología.

Objetivos específicos de las estrategias pedagógicas.

- a.-** Desarrollar sentimientos de empatía, comprensión, colaboración, de trabajo en equipo, entre los docentes. (La Autoconciencia emocional de Goleman)
- b.-** Cambiar la modalidad de trabajo individual por el trabajo cooperativo, de integración y desarrollar las habilidades de interacción social tanto entre los docentes como con los estudiantes. (Manejo de las relaciones de Goleman)
- c.-** Reafirmar la parte cognitiva, actitudinal y emocional en los docentes a través de metodologías apropiadas que den como resultado una mejor interacción con los estudiantes. (Manejo de emociones de Goleman)
- d.-** Promover una atmósfera de cooperación entre estudiantes junto a su maestra o maestro. (Manejo de las relaciones de Goleman)
- e.-** Lograr identificar sus propias emociones, manejar sus propias reacciones, desarrollar una aceptación incondicional de sí mismas y de las demás personas que le rodean. (Tornando las emociones productivamente de Goleman)

FASE II

Exploración cualitativa de la inteligencia emocional de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Odontología.

En reuniones técnicas se autoriza para la búsqueda por medio de interacción discursiva y contrastación de opiniones, la conformación de 4 grupos de discusión o “grupos focales” de 11 profesores cada uno como

estrategia para indagar acerca de sus actitudes, experiencias y creencias con respecto al tema inteligencia emocional.

Plana docente participante.

Participaron 43 profesores de ambos sexos. Se formaron grupos de 11 profesores (4) para realizar las entrevistas las cuales tuvieron una duración de aproximadamente dos horas y media.

Instrumento utilizado

Se construyó un cuestionario de discusión abierta, con preguntas enfocadas a la relación entre la inteligencia emocional y la educación cuyo objetivo fue conocer la apreciación que poseen los profesores sobre la importancia que tiene la inteligencia emocional dentro de la educación superior.

Escenario

Una vez que los participantes aceptaron a participar se procedió a solicitar a las autoridades de Universidad privada Robert Wiener a que colaboren en la realización de éste ejercicio, brindándonos un espacio en la ciudad universitaria para la ejecución de las entrevistas de los 4 grupos focales proporcionándonos un auditorio o sala de juntas según la infraestructura con la que cuentan. La participación de cada grupo se agendó de acuerdo a la disponibilidad del tiempo de los profesores.

Procedimiento

Se contó con la colaboración de un moderador (investigadora) que con el instrumento guía llevó a cabo la discusión para que los profesores participantes se expresaran de manera libre y espontánea sobre el tema a tratar. Un relator encargado de realizar anotaciones que se consideró importantes para el análisis a profundidad y detalle. Por último, un observador como apoyo al relator, anotando las respuestas, pero principalmente observando las reacciones y los mensajes encubiertos de los participantes. Se utilizó equipo de audio (grabadoras) ya que no permitieron ser grabados en video.

Organización y presentación de datos

a.- En la Matriz de Análisis Cualitativo de la Inteligencia Emocional se formularon 3 categorías que son: a.- inteligencia emocional, b.- estrategias propias y c.- Importancia de los factores de la inteligencia emocional.

b.- Seguidamente se dividió en 8 subcategorías que son:

- Noción de inteligencia emocional.
- Importancia de la inteligencia emocional en situaciones educativas.
- Cómo se desarrolla en los alumnos.
- Manejo de conflictos.
- Reconocimiento de emociones.
- Modular las emociones.
- Como me siento con mi inteligencia emocional.
- Importancia de los factores de la Inteligencia Emocional.

Instrumento

Para la medición de las competencias emocionales se consideró el “Cuestionario para el Análisis del Comportamiento Individual” (Individual Behavior Analysis, IBA) propuesto por Philip Harris (1995, 2001) el cual se centra en evaluar las habilidades requeridas a nivel individual para funcionar adecuadamente dentro de un grupo o equipo. Para ello, se basa tanto en la percepción de la propia persona que responde acerca de su comportamiento, como en la del resto de personas que componen el equipo: estudiantes, docentes, directivos y otras figuras relevantes si fuera el caso. Su aplicación supone pedir a las personas que responden que describan el comportamiento de uno de los miembros del equipo.

Las siguientes tres directrices caracterizaron el diseño de este instrumento (Harris, 1995, 2001):

- (1) la inclusión de un amplio abanico de comportamientos relacionados, entre otros, con la aceptación, la autenticidad y la empatía; (
- 2) la simplicidad en el vocabulario utilizado en el enunciado de los ítems;
- (3) La aplicación de estrategias para reducir la aprobación en la respuesta.

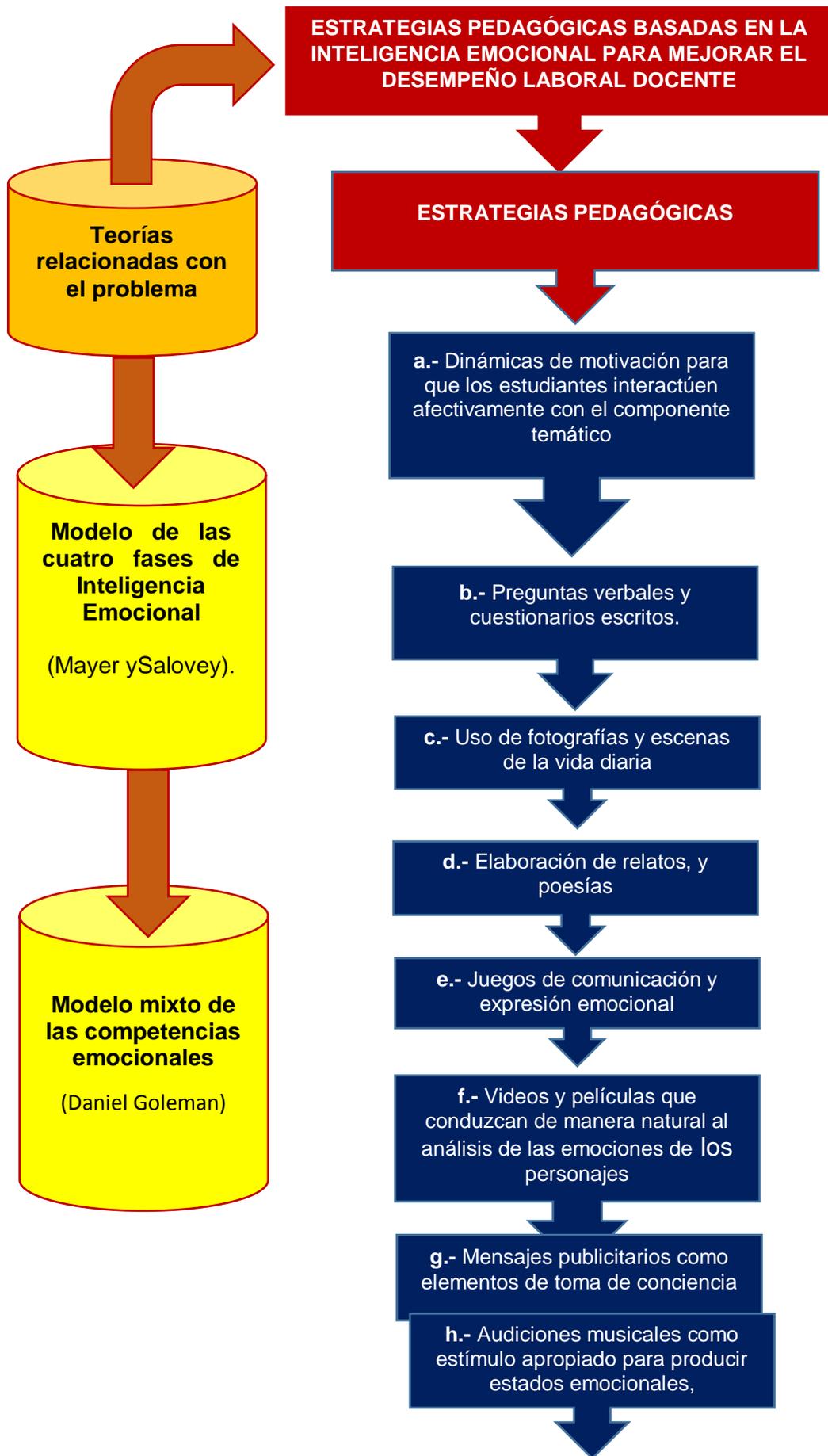
Completarlo exige unos 15-20 minutos aproximadamente. El cuestionario consta de 26 ítems, sub-divididos en 04 dimensiones, todos ellos con una escala de respuesta tipo Likert de cuatro puntos: (1) Siempre, (2) Casi siempre, (3) Algunas veces y (4) Nunca.

De acuerdo con su autor, el procedimiento a seguir una vez administrado el cuestionario consiste en tabular las respuestas obtenidas a fin de dar feedback a los miembros del grupo y facilitar una discusión constructiva entre ellos. De este modo, para el examen de la información recogida en su administración se propone el análisis individual de los ítems, no así la obtención de puntuaciones sumativas que ofrezcan información más global que la proporcionada por los ítems particulares.

Ello representa una restricción en la utilización del cuestionario, si bien, el análisis de la estructura factorial planteado aquí puede ofrecer el respaldo para un uso más extendido de este cuestionario pues, si se pone de manifiesto la existencia de dimensiones que subyazcan a las respuestas de los sujetos a los ítems del cuestionario, ello justificaría la obtención de puntuaciones globales que representen constructos teóricos que vayan más allá de los comportamientos individuales expresados en cada uno de los ítems.

3.2.4- EL MODELADO DE LA PROPUESTA.

Representación gráfica del modelado teórico de la propuesta.





i.- Utilización del color y de la forma como estrategia para analizar lo que provoca su contemplación en el aspecto emocional

j.- Las artes en general, incluida la danza, proporcionan medios para expresar los sentimientos y las ideas creativas

k.- El uso de la imaginación para el descubrimiento de ideas nuevas es además un motivador por excelencia del aprendizaje

l.- El aprendizaje cooperativo (trabajo en equipo), es una estrategia educativa que indica cuándo los estudiantes aprenden

II.- Las dinámicas lúdicas que propenden por el desarrollo de la imaginación, la innovación, la creatividad y el ingenio de los estudiantes

m.- Grupos cooperativos: Consiste en el uso de pequeños grupos que trabajan juntos en torno de un tema y lo abordan de diferentes maneras

OTROS

3.2.5.- Representación gráfica de la relación entre la base epistemológica de las estrategias de la inteligencia emocional y el marco teórico de mejora del desempeño laboral docente



Como **conclusión** en este capítulo consideramos que las estrategias pedagógicas con base en la inteligencia emocional, puede contribuir eficazmente en la mejora del desempeño laboral docente de la Escuela Académico Profesional de Odontología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Privada Norbert Wiener.

CONCLUSIONES

- Se puede observar que en la Escuela Académico Profesional de Odontología, de la Universidad Privada Norbert Wiener, existen docentes que no se involucran o se identifican con su labor académica y menos aún con su institución educativa. Por otra parte, es evidente la falta de satisfacción laboral, ya que algunos docentes realizan sus actividades sin motivación intrínseca, sino por cumplimiento normativo.
- En el desempeño laboral docente, la inteligencia emocional interactúa con la cognitiva en los procesos de aprendizaje y en la vida cotidiana; no excluye el aspecto afectivo y emocional en la formación de la persona, en las actividades laborales, en la convivencia y específicamente en las relaciones interpersonales.
- La Inteligencia Emocional determina el potencial para aprender las competencias y habilidades emocionales que no son talentos innatos, sino que pueden ser aprendidos, desarrolladas, y mantenidos en el tiempo, y son fundamentales para el éxito en el trabajo y en las relaciones personales.
- El modelo de las cuatro fases de Inteligencia Emocional define la inteligencia emocional como la capacidad de controlar y regular las emociones de uno mismo para resolver y enfrentar los problemas de la vida diaria de manera pacífica, obteniendo un bienestar para sí mismo y para los demás.
- La inteligencia emocional al relacionarse con la mejora en el desempeño laboral docente, facilita las acciones a desarrollarse en el aula, para las cuales es preciso tomar en consideración los contenidos emocionales. Las estrategias pueden ser individuales y /o grupales, ambas modalidades se complementan.

RECOMENDACIONES

- El presente trabajo de investigación lo consideramos importante porque permite no sólo determinar la situación del desempeño laboral del docente, de sus necesidades, sus problemas y expectativas, sino también, contribuye a destacar la importancia que tiene la inteligencia emocional en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en el cual lo cognitivo y lo emocional se fusionan alrededor de la inteligencia emocional.
- El presente trabajo de investigación constituye un aporte hacia la mejora del desempeño laboral docente a través de estrategias basadas en la inteligencia emocional; desarrollando mejoras en la autoconciencia, en la autorregulación, en la motivación, empatía y en el desarrollo de las habilidades sociales del docente, así como de los estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- **Aguiar Vega, Yaima y Villegas, Crisálida;** 2009; El desempeño del docente universitario en el contexto de la sociedad del conocimiento; Sapiens. Revista Universitaria de Investigación, Año 9, No. 2. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Universidad de Carabobo, Campus La Morita, Maracay, Venezuela
- **Bisquerra, R.** 2005, La educación emocional y competencias básicas para la vida. Revista de Investigación Educativa, vol. 21.
- **Bisquerra, R. y Pérez, N.** 2007, Las competencias emocionales. Revista de Educación XXL, 10.
- **Carrión S.** 2005, Inteligencia Emocional con PNL. Guía práctica de PNL para conseguir: salud, inteligencia y bienestar emocional. Madrid: Ediciones EDAF.
- **Coronel, f; y Ñaupari, S.** (2010) Relación entre la inteligencia emocional y desempeño docente en aula en la Universidad Continental de Huancayo. Tesis. Huancayo: UCH. Escuela de Postgrado.
- **De Vicente Rodríguez, P.** (1994). ¿Qué conocimiento necesitan los profesores? Innovación Educativa, 3, 11-31.
- **García Viamontes, Diosveni** (2010). Satisfacción laboral: Una aproximación teórica. Edit. Pacífico; D.F. México.
- **Gallego, R.** 1999, Competencias cognoscitivas, un enfoque epistemológico, pedagógico y didáctico. Bogotá: Corporativa Editorial Magisterio.
- **García T; Margarita y Ninoska R. de Rojas;** 2003; Concepciones epistemológicas y enfoques educativos subyacentes en las opiniones

de un grupo de docentes de la UPEL acerca de la enseñanza, el aprendizaje y la evaluación. Investigación y Postgrado v.18, N°1 Caracas. Venezuela.

- **González, Aranelis; 2013;** Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E. José Tadeo Monagas. Universidad Santa María. Decanato de Postgrado y Extensión. Dirección de Investigación, Especialización en Gerencia Educativa. Trabajo especial de grado.
- **García y Lezama (2002)** “Relación entre inteligencia emocional y clima social laboral en docentes de colegios nacionales del distrito de Trujillo. Tesis. Lima: UIGV.Escuela Postgrado. Trujillo.
- **Gardner, H.** (1996); Inteligencias Múltiples. Vergara, Editor. Buenos Aires. Argentina.
- **Goleman, D.** (2002); Inteligencia Emocional. Barcelona. Ediciones JG.
- **Harris, P. R.** (2001). 20 instrumentos de diagnóstico para la nueva empresa. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.
- **Martín, D y Boeck, K.** 2000, Qué es la inteligencia emocional. Madrid: Ibérica grafics;
- **Núñez, Antonio;** 2010; Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, Universidad pontificia comillas. Madrid
- **Salovey, P., y Mayer, J.** 1997, Practicar un estilo de afrontamiento inteligente: la inteligencia emocional y el proceso de afrontamiento. Acapulco; México.
- **Pérez López, Jesús** (2006). Satisfacción Laboral. España. Prentice.

- **Pearson, P. M.** (1998). La satisfacción laboral, satisfacción con el ocio y la salud psicológica. Carrera Quarterl y Desarrollo.

- **Peña, José.** (2000). Desarrollo Profesional del Docente Universitario. España

- **Pérsico L.** 2003, Inteligencia Emocional. Técnicas de Aprendizaje. Madrid: Editorial Lisboa.

- **Vargas, Y.** (2007). La Motivación Laboral y su Relación con el Desempeño de los Trabajadores. Trabajo Especial de Grado. Universidad de Carabobo. Valencia.