

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



Trabajo de Suficiencia Profesional

Nivel de inteligencia emocional en docentes de una universidad de
Lima, 2018

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología

Presentado por:

Autor: Bachiller Daniel Rubén Tacca Huamán

Lima – Perú

2019

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a todos los profesionales de la Educación y Psicología que colaboraron con su tiempo y paciencia, así mismo, a la UIGV por crear un espacio académico para poder investigar.

AGRADECIMIENTO

Agradezco, especialmente, a mis padres por su apoyo y respaldo en mi vida universitaria, a los maestros que a lo largo de estos cinco años han aportado valiosas experiencias académicas y personales.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega según la Directiva N° 003-FPs y TS.- 2016, expongo ante ustedes mi investigación titulada **“Nivel de inteligencia emocional en docentes de una universidad de Lima, 2018”** bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA para obtener el título profesional de licenciatura.

Por lo cual espero que este trabajo de investigación sea correctamente evaluado y aprobado.

Atentamente,

Daniel Rubén Tacca Huamán

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
CAPÍTULO I: Planteamiento del problema	13
1.1. Descripción de la realidad problemática	13
1.2. Formulación del problema	15
1.3. Objetivos	16
1.4. Justificación	16
CAPITULO II: Marco teórico conceptual	18
2.1. Antecedentes	18
2.1.1. Internacionales	18
2.1.2. Nacionales	21
2.2. Bases teóricas	26
2.4. Definición de términos	37
CAPÍTULO III: Metodología	39
3.1. Método de estudio	39
3.2. Tipo de investigación	39
3.3. Nivel de investigación	39
3.4. Diseño de investigación	39
3.5. Población de la investigación	40
3.6. Muestra de la investigación	40
3.7. Identificación de la variable y su operacionalización	41

3.8. Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico	43
3.9. Prueba piloto	45
CAPÍTULO IV: Procesamiento, presentación y análisis de los resultados	47
4.1. Procesamiento de los resultados	47
4.2. Presentación de los resultados	47
4.3. Análisis y discusión de los resultados	57
4.4. Conclusiones	64
4.5. Recomendaciones	66
CAPÍTULO V: Programa de Intervención	67
5.1. Descripción del problema	67
5.2. Justificación del programa	68
5.3. Objetivos	68
5.4. Alcance	69
5.5. Metodología de la intervención	69
5.6. Recursos	69
5.7. Cronograma de actividades	70
5.8. Desarrollo de las sesiones	70
Referencias bibliográficas	91
Anexos	96
Anexo 1: Inventario de cociente emocional de Bar-On	97
Anexo 2: Hoja de respuestas Inventario de cociente emocional de Bar-On	103
Anexo 3: Ficha Sociodemográfica	104
Anexo 4: Resultados del piloto	105
Anexo 5: Consentimiento Informado	106
Anexo 6: Matriz de consistencia	107
Anexo 7: Acta de originalidad	109
Anexo 8: Reporte de Plagiarism checker	110

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Docentes	41
Tabla 2	Operacionalización de la variable: inteligencia emocional	42
Tabla 3	Índices de confiabilidad	46
Tabla 4	Estadísticas descriptivas de la Inteligencia Emocional	47
Tabla 5	Distribución por nivel de ICE	48
Tabla 6	Distribución por niveles del componente Intrapersonal	49
Tabla 7	Estadísticas descriptivas del componente Intrapersonal	49
Tabla 8	Distribución por niveles del componente Interpersonal	50
Tabla 9	Estadísticas descriptivas del componente Interpersonal	50
Tabla 10	Distribución por niveles del componente Adaptabilidad	51
Tabla 11	Estadísticas descriptivas del componente Adaptabilidad	51
Tabla 12	Distribución por niveles del componente Manejo de la Tensión	52
Tabla 13	Estadísticas descriptivas del componente Manejo de la Tensión	52
Tabla 14	Distribución por niveles del componente Estado de Ánimo General	53
Tabla 15	Estadísticas descriptivas del componente Estado de Ánimo General	53
Tabla 16	Distribución por nivel de CE según sexo	54
Tabla 17	Estadísticas descriptivas según sexo	54
Tabla 18	Distribución por nivel del CE según edad	55
Tabla 19	Estadísticas descriptivas según edad	56
Tabla 20	Distribución por nivel de CE según carrera	56
Tabla 21	Estadísticas descriptivas según carrera	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Porcentaje según nivel de CE	48
Figura 2	Porcentaje según nivel de CE: Sexo	54

RESUMEN

Esta investigación se propuso conocer el nivel de inteligencia emocional (IE) de los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018. El enfoque empleado fue el cuantitativo, por su tipo puede ser clasificada como básica o fundamental, de nivel descriptivo y con diseño no experimental transeccional. La muestra la conformaron 98 docentes de pregrado y se logró a través de criterios de exclusión propios del ICE de Bar-On. Luego del procesamiento estadístico, los resultados indican que el 94% de docentes se encuentra en los niveles promedio y alto, siendo 106.92 el puntaje medio obtenido. Las habilidades intrapersonales logran un puntaje medio de 105.59, lo que ubica a los docentes universitarios en el nivel promedio; las habilidades interpersonales obtienen 100.71, ubicándose en el promedio. Los docentes obtienen un nivel alto en las habilidades de adaptabilidad con un puntaje medio de 110.5, en el manejo de la tensión y el estado de ánimo general logran un nivel promedio. Los docentes varones obtienen un puntaje de 103.86 (nivel promedio), mientras que las docentes mujeres muestran 110.10 puntos (nivel alto). Los docentes de mayor edad (mayores de 50 años) muestra un nivel alto (109.68), mientras que los docentes de 31 a 50 años se ubican en el nivel promedio. Finalmente se encontró que los docentes de las carreras de Sistemas, Derecho, Ingeniería Civil y Administración; muestran un nivel de IE promedio y los docentes de Ingeniería Industrial obtienen un puntaje de 111.76, ubicándolos en el nivel alto.

Palabras clave: Inteligencia emocional, habilidades interpersonales, habilidades intrapersonales, adaptabilidad, manejo de la tensión, estado de ánimo, docente, universidad.

ABSTRACT

This research aimed to determine the level of emotional intelligence among a group of undergraduate professors at a University in Lima during the 2018 academic year. A quantitative focus was used in this research also the research was of basic or fundamental type, descriptive level and with a non-experimental transectional design. An amount of nienty-eight professors from undergraduate courses comprised the study sample using BarOn Emotional Quotient Inventory exclusion criteria. Statistical analysis indicates that 94% of the surveyed professors fall within the average or above-average ranges, 106.92 being the average score obtained. Interpersonal skills were determined to have an average of 105.59, placing the professors in the average range; interpersonal skills scored 100.71, also average. High scores were noted in adaptability (110.5). Mood and stress-management skills ranked as average. Male professors scored an average of 103.86, futhermore female professors achieved a high score of 110.10. Professors over the age of 50 were measured at a high level of 109.68, while those in their 30s and 40s received only average marks. Finally, professors in the Systems Engineering, Civil Engineering, Law, and Administration faculties were recorded as average, while those in Industrial Engineering scored 111.76, placing them at a high level.

Keywords: Emotional intelligence, interpersonal skills, intrapersonal skills, adaptability, tension management, state of mind, teacher and university.

INTRODUCCIÓN

La inteligencia emocional es una variable que está tomando fuerza en las organizaciones que evalúan el desempeño laboral. Bar-On (1997) la define como una variedad de habilidades no cognitivas que permiten que un individuo pueda responder a los requerimientos, demandas y presiones de su entorno. Este tipo de inteligencia, y todas las habilidades que la componen, pueden ser útiles al momento de predecir el éxito personal y profesional, por lo que su estudio se hace importante en aquellas organizaciones que consideran al factor humano como determinante en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

El presente trabajo está compuesto por cinco capítulos en los que se expone el proceso de investigación y finalmente se presenta un programa de intervención como propuesta para fortalecer las habilidades menos desarrolladas.

Se puede encontrar que, en el capítulo I se desarrolla la descripción de la realidad problemática de los docentes universitarios, se formula el problema a través de una pregunta y ocho problemas específicos, todo esto nos permite plantear los objetivos que guían el trabajo y finalmente se presenta la justificación de la investigación.

Las investigaciones previas (nacionales e internacionales) que estudian la misma variable, el análisis de las principales propuestas teóricas sobre la inteligencia emocional (David Wechsler, Robert Leeper, David McClelland, Howard Gardner, Salovey y Mayer, Cooper y Sawa; y Goleman), así como un amplio desarrollo de la teoría multifactorial de Reuven Bar-On y la definición de los principales términos, conforman el capítulo II.

En el capítulo III se expone el enfoque del estudio, el tipo, nivel y diseño de la investigación. Se describe la conformación de la población y como, a través de los criterios de exclusión, se obtuvo la muestra. Se operacionaliza la variable, se describe las principales características del instrumento EQ-i (BarOn Emotional Quotient Inventory), junto con la ficha técnica. Se analiza la validez del instrumento y se presentan los resultados de la prueba piloto.

En el capítulo IV se describe el procesamiento de datos y se presentan los resultados en tablas y figuras. El orden de presentación responde al planteamiento de los objetivos considerados en el capítulo I. Se realiza el análisis de los resultados, contrastando estos con los obtenidos por otros investigadores, se presentan las conclusiones y se proponen las recomendaciones.

Finalmente, el capítulo V esta constituido por el programa de intervención como producto del análisis de resultados. Este último documento tiene por objetivo contribuir a mejorar las habilidades emocionales de los docentes universitarios.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La educación es un proceso que se relaciona íntimamente con la evolución social del ser humano, nace de la necesidad de transmitir los conocimientos a las nuevas generaciones y, de este modo, asegura la socialización, culturización y humanización del hombre. Por mucho tiempo, las clases universitarias se desarrollaron dentro del modelo tradicional de enseñanza: los estudiantes, considerados tabulas rasas, tomaban apuntes casi al pie de la letra y el aprendizaje se basaba en la memoria y repetición; las lecciones eran netamente verbales y se llevaban a cabo en aulas magistrales, los catedráticos marcaban distancia del aprendiz inexperto y sólo se evaluaba los productos del aprendizaje mediante pruebas escritas u orales.

Como afirma Reyes (2016), desde el ingreso al nuevo siglo se viven grandes cambios sociales, económicos y educativos propios de la era digital y del mundo globalizado. Actualmente, las organizaciones a nivel mundial valoran el manejo de conocimientos y aptitudes académicas de los profesionales, además, solicitan el empleo de ciertas estrategias sociales y emocionales para afrontar las demandas y adaptarse en forma creativa. Goleman (2009) considera que estas otras habilidades aportan el 80% de probabilidades para lograr el éxito en la tarea o labor que se está realizando.

La enseñanza a nivel universitario también ha sufrido cambios, se han integrado nuevas tecnologías que favorecen el aprendizaje y se está fomentando la investigación aplicada para solucionar problemas de la vida real. En el caso de los docentes universitarios, como afirma Treviño-Reyes (2016), es importante que se alejen de la memorización de contenidos y tomen en cuenta las exigencias y características de los estudiantes del siglo XXI para responder adecuadamente al nuevo contexto educativo.

En Latinoamérica, como sostienen Espejo y González (2014), se ha visto un aumento importante de instituciones de educación superior, permitiendo que la docencia universitaria se convierta en un campo fértil para el desarrollo profesional y académico de distintos profesionales que experimentan la docencia universitaria por primera vez.

En el Perú, la educación universitaria está normada desde el 2014 por la ley N° 30220; en ella se exige, como requisito mínimo, el grado académico de magíster/maestro para ser docente en una universidad. Si bien la ley N° 30759 amplía por dos años más, hasta el 2020, la moratoria inicial de cinco años para la creación y autorización de universidades públicas y privadas dada por ley N° 29971 en 2012, se observa que las universidades creadas con anterioridad han incrementado la oferta de programas universitarios de pregrado enfocados en cubrir la demanda educativa de “estudiantes adultos”; este panorama ha permitido que profesionales de distintas áreas (derecho, ingenierías, administración, economía, etc.) ingresen a la carrera docente.

En el año 2016, según el portal oficial de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), 7 379 maestristas, lo que representa el 43.3% del total, se graduaron de alguna maestría relacionada al área de Educación o Humanidades. Este dato nos muestra que un gran número de graduados (56.7%) y por ende, habilitados legalmente para la docencia universitaria, no ha recibido formación en tópicos como didáctica, pedagogía o psicología educativa; y no hay garantía de que hayan desarrollado las habilidades necesarias para gestionar adecuadamente un aula de clase. Orellana, Gorrochotegui, Lagomarsino y Mies (2014) afirman que la efectividad de un docente, llámese calidad de la enseñanza, incide directamente en el desempeño académico de los estudiantes y depende directamente de la adecuada formación del profesorado y el desarrollo de ciertas habilidades que no se relacionan con el coeficiente intelectual.

Habilidades como la asertividad, el trabajo en equipo, el autoconocimiento, la flexibilidad para adaptarse y el manejo del estrés, configuran un conjunto de recursos no cognoscitivos apreciados en todas las instituciones educativas y que, según Maldonado, Buenaño y Benavides (2017), repercuten en el comportamiento y desempeño del docente universitario.

Tomando en cuenta los cambios globales a nivel educativo y el nuevo contexto que vive la educación universitaria del Perú, este trabajo busca conocer el nivel de inteligencia emocional de los docentes universitarios de pregrado de una universidad de Lima que han ingresado a la carrera docente desde la publicación y puesta en vigor de la ley Universitaria N° 30220, ya que esta variable puede influir en el potencial del docente y el desempeño en el aula.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional en los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional en su componente Intrapersonal de los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018?
- ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional en su componente Interpersonal de los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018?
- ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional en su componente Adaptabilidad de los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018?
- ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional en su componente Manejo de la Tensión de los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018?

- ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional en su componente Estado de Ánimo General de los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Conocer el nivel de inteligencia emocional de los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar el nivel de inteligencia emocional en su componente Intrapersonal de los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018.
- Determinar el nivel de inteligencia emocional en su componente Interpersonal de los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018.
- Determinar el nivel de inteligencia emocional en su componente Adaptabilidad de los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018.
- Determinar el nivel de inteligencia emocional en su componente Manejo de la Tensión de los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018.
- Determinar el nivel de inteligencia emocional en su componente Estado de Ánimo General de los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018.

1.4 Justificación de la Investigación

La investigación científica sobre la inteligencia emocional (IE) en el Perú no tiene más de 20 años y la mayor parte de trabajos realizados se centra en el ámbito empresarial y educativo. A nivel de Educación Básica Regular se ha investigado esta variable en docentes y estudiantes, pero a nivel superior, específicamente los docentes universitarios, constituye un espacio poco explorado que amerita estudiarlo, por ello, se pretende

conocer el nivel de la IE y de cada una de las habilidades que la componen en docentes de pregrado de una universidad de Lima y, de esta forma, contribuir a comprender lo complejo que es el acto educativo.

Con los datos tabulados se realizará un diagnóstico del estado actual de la variable, esta evidencia estadística será útil para planificar y proponer un conjunto de actividades (programas, cursos y/o talleres) con miras a mejorar el desarrollo de habilidades emocionales en los docentes universitarios, lo cual puede repercutir positivamente en el aprendizaje de los estudiantes. Es importante mencionar que la investigación se puede convertir en uno de los primeros esfuerzos para la elaboración futura de un perfil emocional del docente universitario peruano.

Para el aporte teórico, la investigación proporciona la oportunidad de buscar, analizar y comparar los aportes de los principales modelos teóricos. Metodológicamente, la investigación propone el empleo del inventario de coeficiente emocional de BarOn como instrumento para recolectar datos y conocer el nivel de inteligencia emocional en los docentes, por lo que, el uso de las técnicas de recolección de datos, la adecuada aplicación del instrumento y el empleo de la estadística descriptiva, constituyen un punto de partida para futuras investigaciones sobre la inteligencia emocional dentro del contexto de la docencia universitaria.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Espinosa (2013) en su tesis doctoral en la universidad Iberoamericana de México, estudió la inteligencia emocional de los docentes del área de Química y su incidencia en el aprendizaje y el ambiente de trabajo de los estudiantes. Esta investigación fue de carácter mixto, no experimental, no probabilístico y se realizó en dos instituciones: el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de México y en el Instituto Universitario Franco Inglés de México. Se trabajó con una muestra por oportunidad de ocho docentes y el instrumento (MSCEIT) evaluó la inteligencia emocional considerando la comprensión percepción, facilitación y manejo emocional.

Los resultados mostraron que un nivel alto de inteligencia emocional, y no el sobresaliente, se corresponde con altos niveles de aprendizaje y a un buen ambiente de aprendizaje. Por otra parte, se evidenció que los docentes con sobresaliente eran los de mayor edad (mayores de 50 años). En la parte cualitativa del estudio, que se realizó a través de entrevistas semiestructuradas y con respuestas abiertas, se pudo concluir que estos docentes poseen la habilidad para reconocer y gestionar las emociones en situaciones difíciles o de conflicto. Lo anterior llevó a la autora a plantear que la inteligencia emocional se desarrolla a lo largo de los años.

Borsic y Riveros (2017) presentaron, en el XXII Congreso internacional de Contaduría, Administración e Informática que se llevó a cabo en México, un trabajo que estudió la inteligencia emocional y su posible relación con el desempeño docente en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, buscaron evidencia empírica para

identificar las diferencias de la inteligencia emocional según edad, sexo, nivel de formación y experiencia. El estudio fue cuantitativo, no experimental y con diseño transversal-correlacional, la muestra estuvo compuesta por 338 docentes (70% varones y 30% mujeres) con experiencia de un año y medio a más. La inteligencia emocional fue evaluada con el cuestionario TEIQue, el cual recoge información sobre la comprensión y gestión de emociones, así como la interpretación y manejo de las mismas para gestionar las relaciones interpersonales.

Según los resultados, el grupo de docentes con 52 años de edad a más presentan mejores puntajes promedio en la inteligencia emocional (109.92), mientras que los docentes de 25 a 43 y 44 a 51 años presentan 100.36 y 95.25 puntos respectivamente. Así mismo, se evidencia 1.9 puntos de diferencia entre la inteligencia emocional de los varones (101.55) en comparación con el puntaje obtenido por las docentes (103.45). Si bien los resultados indican que las mujeres presentan mayor nivel de inteligencia emocional, en las habilidades de relaciones y regulación de las emociones son los docentes varones los que presentan altos puntajes. También se pudo verificar que, a mayor nivel de formación, aumenta el desarrollo de las habilidades sociales y la gestión de las emociones, y esto lleva a un incremento en el desempeño docente. En cuanto a la experiencia, la evidencia empírica nos dice que, al incrementarse los años de experiencia docente, aumenta la sensación de bienestar, empatía y mejora la gestión de las emociones.

Maidana y Samudio (2018) evaluaron la inteligencia emocional en los docentes del área de Enfermería del instituto Dr. Andrés Barbero de Paraguay. El enfoque fue cuantitativo, no experimental, descriptivo y de corte transversal; participaron 81 docentes, representando el 54% de la población, la muestra no fue probabilística, por conveniencia. El instrumento empleado fue el

MSCEIT que evalúa la percepción, facilitación, comprensión y manejo emocional.

Los resultados mostraron que el 40% de participantes tenía entre 40 y 50 años, 14% eran varones, 45% eran casados. Con respecto a la percepción emocional, el 91% de docentes son conscientes de sus emociones, el 81% presta importancia al estado de ánimo, el 67% afirma analizar mucho las situaciones, el 61% evita las energías negativas y al 56% le es difícil darse cuenta cuando alguien le toma el pelo. En cuanto a la facilitación emocional que muestran los docentes en su entorno laboral, se encontró que el 84% puede motivarse a sí mismo, el 72% dijo poder captar la atención de la gente, el 69% afirmó ser capaz de sentir lo que otro siente, el 68% puede entusiasmar a un grupo de gente y solo el 38% se hace sentir mal a sí mismo.

Sobre la comprensión emocional se encontró que el 84% puede identificar las expresiones en el rostro, 83% dijo detectar las emociones de los estudiantes, el 78% puede identificar con facilidad los estados de ánimo y el 76% utiliza el conocimiento emocional. Con respecto al manejo emocional, se observó que el 75% de docentes suele ofrecer consejos acertados, el 68% sigue su intuición y el 52% considera bien influir en los demás. Los autores concluyen afirmando que, según la evidencia empírica de la investigación, la mayor parte de los docentes de Enfermería presentan un nivel competente de inteligencia emocional, incluyendo altos porcentajes en percepción y comprensión de emociones, lo cual lleva a esperar un buen desempeño docente. Así mismo, proponen que es necesario mejorar la facilitación y el manejo de las emociones para potenciar el desarrollo global de la inteligencia emocional.

Hernández (2017) realizó un estudio que tenía como objetivo proporcionar información valiosa sobre el proceso de formación

docente en México, considerando la importancia que tienen las competencias emocionales en el desarrollo profesional. La investigación fue mixta, la parte cuantitativa estuvo compuesta por un instrumento denominado cuestionario de competencias emocionales con opción de respuesta dicotómica (sí/no), mientras que la parte cualitativa se basó en entrevistas y observaciones de clases; la muestra estudiada estuvo compuesta por 30 docentes.

Los resultados sobre las competencias emocionales mostraron que todos los participantes aceptan que las emociones son importantes y tienen influencia directa sobre su desempeño, pero cuando se les pidió que las nombraran, el 86% de ellos no pudieron explicarlas pues enunciaron valores como la tolerancia y no emociones. Además, el 60% señaló haber tenido dificultades como baja motivación personal, conflicto con los estudiantes, colegas y directivos; estas contrariedades se relacionan con la falta de competencias emocionales: poco manejo de las emociones, poca empatía, baja motivación, baja autoestima y estrés; a pesar de lo anterior, los docentes muestran buena disposición a encontrar soluciones, pero manifiestan que no saben cómo hacerlo.

La autora recomienda centrar los esfuerzos en la formación inicial y continua de los docentes para desarrollar competencias emocionales ya que el acto educativo no depende solamente de la capacidad intelectual y pedagógica. También, sugiere que el interés por mejorar el desempeño debe nacer del propio docente, de esta forma se puede desarrollar y mejorar su bienestar.

2.1.2. Nacionales

Aroni (2015) realizó una investigación en psicología educativa para el grado de maestro donde exploró la inteligencia emocional y como se relacionaba con el desempeño de los docentes en un instituto de educación superior de Ayacucho. Se recogió datos de 40

docentes del Instituto Pedagógico Filiberto García Cuellar, se utilizó un diseño correlacional, con prueba de hipótesis no paramétrica Tau b de Kendall, con un nivel de significancia de 5% y confianza del 95%. La estadística descriptiva evidenció que el 67.5% se ubica en el nivel medio de inteligencia emocional y que el 70% siente que ha experimentado frecuentemente una mejora en su desempeño. El coeficiente de correlación obtuvo un valor igual a 0.572 ($p < 0.05$) lo cual se interpretó como una relación moderada entre ambas variables. Se evidenció que entre las habilidades intrapersonales y el desempeño existe una correlación de 0.607, para la correlación entre la dimensión interpersonal y desempeño docente el resultado obtenido fue de 0.607; mientras que la correlación entre la dimensión actitudinal y el desempeño obtuvo resultados iguales a 0.684.

El estudio concluye recomendando el diseño, organización y puesta en marcha de programas de capacitación para favorecer el desarrollo de la inteligencia emocional, realizar estudios de carácter longitudinal para que los docentes puedan acceder a sus datos y reflexionar sobre los mismos, ampliar la investigación a otras regiones, incluir en el estudio a la familia de los estudiantes y considerar la posibilidad de reevaluar las políticas educativas.

Obregón (2017) en su trabajo la inteligencia emocional y su relación con el desempeño de docentes en el área de Salud de la Universidad Peruana los Andes. El enfoque utilizado fue el cuantitativo, descriptivo correlacional y transversal. La muestra la conformaron ciento setenta y cinco docentes universitarios de la Facultad de Ciencias de la Salud de dicha casa de estudios. El instrumento empleado fue denominado *Cuestionario sobre inteligencia emocional*, fue de elaboración propia y estuvo constituido por ítems que recogían datos sobre las habilidades personales y sociales; y pasó por una prueba piloto, obteniendo una confiabilidad alta.

Se evidenció que el 8.6% de docentes mostraron bajo nivel de habilidades personales (confianza, autocontrol y compromiso), el 34.3% alcanzó un nivel medio y 57.1% un nivel superior. En cuanto a las habilidades sociales (cooperación, habilidades para trabajar en equipo, comunicación, y liderazgo), el 21.7% de docentes logró ubicarse en el nivel bajo, 48.6% en medio y 29.7% en superior. Estos resultados mostraron una relación significativa entre las dimensiones de cada variable ($\chi^2 = 19,74$ y $p=0,00$; $\tau = 0,28$), además la autora recomienda promover el desarrollo de este tipo de habilidades para mejorar el aspecto social, el desempeño y calidad del docente universitario.

Carcausto (2016), en su tesis doctoral, investigó la relación que existe entre la percepción de los estudiantes acerca de la inteligencia emocional de los docentes universitarios y la actitud pedagógica. La investigación fue de carácter cuantitativo y descriptivo transeccional (no se manipuló las variables). La muestra estuvo constituida por 80 estudiantes de la Escuela de Educación Primaria de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Se emplearon dos cuestionarios elaborados por la autora: el primero denominado Percepción acerca de la inteligencia emocional del docente, compuesto por 32 ítems; y el cuestionario Percepción sobre la actitud pedagógica del docente, de 28 ítems.

En los resultados se pudo apreciar que, los estudiantes consideraban que el 75% de docentes poseían un nivel medio de autoconocimiento, el 15% obtuvo un puntaje alto y el 10% bajo. Para la percepción de la autorregulación, el 57.5% de docentes logra un nivel medio, el 40% se ubica en alto, mientras que el 2.5% logra ubicarse en el nivel bajo. En el caso de la automotivación los datos indican que el 62.5% se ubica en el nivel medio, 22.5% en el nivel bajo y 15% en el nivel alto. Para la empatía, se evidenció que los estudiantes consideran que el 70% de docentes poseía un nivel

medio, el 17.5% se ubicaron en el nivel bajo, mientras que el 12.5% obtenían un nivel alto.

Con los datos consolidados, los estudiantes consideraban que un 15% de docentes poseían un nivel alto de inteligencia emocional, el 70% un nivel medio y 15% un nivel bajo, así mismo, se evidencio que el 57.5% de estudiantes consideraba que los docentes poseían una actitud pedagógica de nivel medio y el 42.5% consideraban el nivel bajo. El análisis inferencial indicó que existiría una relación directa, moderada y positiva entre la inteligencia emocional del docente universitario y su actitud. La autora recomienda promover el desarrollo de habilidades emocionales ya que estas influyen en la actitud pedagógica.

Contreras y Dextre (2016) estudiaron como la dimensión intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo en general se relacionan con el estrés en docentes de una universidad de Huancayo. Este trabajo fue de carácter cuantitativo, no experimental, descriptivo correlacional, con una muestra constituida por 297 docentes de dos universidades de Huancayo (174 varones y 123 mujeres). Para recolectar los datos sobre la inteligencia emocional se empleó el inventario emocional de BarOn de 133 ítems con baremos peruanos y para la segunda variable se empleó el MBI adaptado por el Lic. José Álvarez Huamán.

Según el puntaje total de la inteligencia emocional obtenido por los participantes, el 8.1% se ubica en un nivel por mejorar, el 78.1% muestra un buen nivel de desarrollo y el 13.8% ha desarrollado la inteligencia emocional. En los resultados se vio que el 41,1% de docentes presentan un nivel bueno de habilidades intrapersonales, 37,4% lograron el desarrollo esperado y un 21.5% necesitan mejorar; 56.6% de los docentes muestra un nivel bueno de las habilidades interpersonales, 55.6% de los participantes obtuvieron un nivel bueno

en la dimensión adaptabilidad, se observó que el 47.85% y el 31% obtuvieron puntajes entre bueno y desarrollado en el manejo del estrés, el 44.8% mostró buen ánimo general y el 34.75% un desarrollado estado de ánimo.

También se observó que el 2% de mujeres tiene una inteligencia emocional por mejorar, mientras que en la misma situación se encuentra el 6% de varones. El coeficiente de correlación de Pearson fue de -0.615, lo cual evidenció una relación inversa entre el estrés y las dimensiones emocionales, además se pudo afirmar que dicha relación es significativa. De esta forma, se pudo establecer que a mayor nivel de inteligencia emocional disminuye el nivel de estrés de los docentes universitarios, así mismo se pudo demostrar que existe una relación inversa entre el estrés y las habilidades intrapersonales, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo. Por otra parte, no se logró establecer una relación inversa entre la dimensión interpersonal y el estrés laboral en docentes.

Flores (2017) investigó la inteligencia emocional y su correspondencia con el desempeño del docente en la Facultad de Educación de la UNMSM. Este estudio fue de carácter cuantitativo, descriptivo -correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 24 docentes y 132 estudiantes del primer semestre de la carrera de Educación Física.

En el componente intrapersonal, los resultados evidenciaron que el 29.2% casi siempre expresan sus sentimientos, mientras que el 70.8% a veces; el 41.7% afirman que siempre saben cuándo están alterados, el 33.3% casi siempre y el 25% a veces; el 41.7% manifiesta que casi siempre entiende sus sentimientos gracias al estado físico/corporal, el 66.7% casi siempre puede apartarse de toda distracción cuando necesita concentrarse, el 58.3% sabe decir que no cuando es necesario. En el componente interpersonal se observó que

el 33.3% de docentes casi siempre pueden identificar las emociones en otras personas, el 41.7% afirmó que lo puede hacer a veces; el 20.8% manifestó que nunca y el 50% que casi nunca tiene problemas para entablar conversación con personas que tienen puntos de vista distintos; el 58.3% casi siempre se concentran en los aspectos positivos de los demás, mientras que el 41.7% a veces; el 62.5% dijo que casi siempre piensan en cómo se sentirá la otra persona antes de emitir su opinión; el 37.5% siempre y el 45.8% casi siempre escucha con atención cuando otra persona habla; el 12.5% de docente señaló que casi siempre y el 33.3% siempre puede presentir el estado de ánimo de los estudiantes.

La autora señala que el componente intrapersonal y el desempeño no se relacionan significativamente, caso contrario, con el componente interpersonal; como conclusión, con un 63.1% de probabilidades, señala que la inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño docente. Finalmente recomienda que se evalúe las diversas habilidades emocionales en los docentes universitarios pues son sujetos de acción en el proceso de aprendizaje, además de difundir los principales conceptos sobre las emociones y su importancia como predictor del éxito en el desempeño profesional.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Origen del constructo

La palabra emoción tiene sus orígenes en el latín, específicamente en la voz *emotio* que significa mover o trasladar. Las emociones forman parte del ser humano desde hace millones de años y pueden ser entendidas como reacciones psicofisiológicas y subjetivas que cambian nuestro estado habitual, alteran la atención y son un factor determinante en el comportamiento. Estas respuestas, como afirma Cornejo (2017), tienen intensidad variable según la información que recibimos del entorno.

Las emociones cumplen funciones importantes, por ejemplo, facilitan la rápida huida ante un estímulo peligroso o dañino, favorecen el acercamiento a estímulos positivos que signifiquen placer o recompensa, permiten que la conducta se exprese con diversos matices y sea flexible según el contexto, mantienen el interés por lo novedoso, permiten la comunicación no verbal, son factores importantes en los vínculos sociales, ayudan a grabar y evocar recuerdos, entre otros.

El constructo Inteligencia emocional es muy útil a nivel psicológico pues explica fenómenos emocionales que son importante estudiar a nivel educativo, clínico y organizacional. Según Miranda (2017), la inteligencia emocional tiene como antecedente histórico la propuesta de Edward Thorndike que, en su artículo *Intelligence and Its Uses* de 1920, planteó el término inteligencia social para definir las habilidades que tiene una persona y que le permiten comprender, dirigir y actuar con soltura en un contexto de interacción social. Es importante mencionar que fue Edgar Doll, según Bar-On (2006), quien propuso el primer test de inteligencia social para niños.

David Wechsler, a finales de la década de 1930 e inicios de 1940, se dio cuenta que las pruebas para medir la inteligencia no eran adecuadas en el área clínica, fue uno de los primeros en plantear que la inteligencia general está condicionada a la personalidad y a factores no intelectuales, este fue el punto de partida para el estudio del constructo inteligencia emocional. En este contexto, Wechsler considera difícil evaluar la inteligencia total si los factores no intelectuales no son incluidos en dichas pruebas.

En 1948, Robert Leeper planteó la existencia de una forma distinta del pensamiento intelectual, lo llamó “pensamiento emocional”. No estaba de acuerdo con el planteamiento de la época que consideraba a las emociones como un proceso desorganizado,

proponía que las emociones organizan, controlan y dirigen el pensamiento emocional y a la vez nuestra conducta hacia un objetivo planteado.

Las investigaciones realizadas por David McClelland y publicadas a inicios de la década de 1970 produjeron grandes cambios en la forma de predecir el éxito laboral, pues sus planteamientos se basan en que el éxito y desempeño laboral no depende únicamente de la capacidad intelectual, calificaciones o títulos obtenidos. McClelland considera que las diferencias entre los trabajadores sobresalientes y los que hacen las cosas bien, radican en competencias asociados a la empatía, motivación personal, autocontrol, etc.

Lo anterior no significa restar importancia a las habilidades intelectuales que son necesarias para lograr ciertas metas en el ámbito académico y profesional; lo que no debe suceder es considerar a estas habilidades como requisito suficiente para lograr el éxito o un buen desempeño, las habilidades emocionales hacen la diferencia entre personas con logros y formación académica similar. Lo que diferenciará a dos personas en el ámbito laboral, será el grado de desarrollo emocional y no dos o tres puntos en los resultados del test de inteligencia.

Howard Gardner, y su propuesta de las inteligencias múltiples, permitió tomar en consideración los aportes anteriores sobre la inteligencia emocional. Gardner plantea que la inteligencia no es una sola, sino que está compuesta por una serie de dimensiones que combinan los aspectos cognoscitivos y emocionales. En un principio, Gardner no habla de inteligencia emocional, sino de “inteligencia personal” que incluye dos componentes: intrapersonal e interpersonal.

En la literatura especializada se puede encontrar diversos modelos teóricos que intentan dilucidar los aspectos más importantes del constructo conocido como inteligencia emocional. Si bien la presente investigación se enmarca dentro del modelo de Reuven BarOn, conocer solo un modelo sería una decisión debatible y arriesgada, por lo que se ha decidido estudiar los aportes teóricos más importantes.

2.2.2 Modelo de Salovey y Mayer

Peter Salovey y John Mayer plantearon en 1990 un modelo para entender la inteligencia emocional que ha ido evolucionado en consecutivas publicaciones (1993, 1997, 1999, 2000, 2001 y 2007). Esta propuesta es conocida como *el modelo de habilidades*, y plantea la presencia de un conjunto de habilidades que nacen en el neocórtex y que permiten el procesamiento de la información emocional mediante la percepción, facilitación o asimilación, comprensión y regulación emocional.

La percepción emocional es conceptualizada como aquella habilidad que permite a la persona identificar las emociones propias y de los demás a través de la voz y de expresiones corporales y faciales. La facilitación o asimilación emocional es la habilidad que permite asociar las emociones a estímulos que son recibidos por los sentidos, y de esta forma contribuye a la elaboración del razonamiento (influye en el sistema cognitivo) y la solución de problemas. La comprensión emocional permite diferenciar y tamizar las emociones que están presentes en una determinada situación, así como identificar las emociones que se combinan en un determinado estado de ánimo. La regulación emocional puede ser considerada, a criterio de Fernández y Extremera (2005), como la habilidad más compleja de todas, ya que involucra la habilidad para recibir emociones positivas y negativas, para luego utilizar la información que se considere importante.

Este modelo une las emociones y el razonamiento, facilitando el razonamiento efectivo e inteligente. Esta unión, en palabras de Mayer, Caruso y Salovey (1999), debe ser considerada un sistema inteligente y debe estar al lado de las otras inteligencias.

En esta propuesta se evalúa la inteligencia emocional a través del Trait Meta-Mood Scale, también conocido como TMMS. Esta escala presenta los factores emocionales y sociales de las personas (metaconocimiento de las emociones) a través de 48 ítems. Actualmente se puede encontrar una versión reducida denominada el TMMS-24 compuesto por tres dimensiones (atención, claridad y reparación) en 24 ítems.

2.2.3 Modelo de Cooper y Sawaf

Robert Cooper y Ayman Sawaf plantearon, en 1997 un modelo teórico para estudiar y medir la inteligencia emocional. Su propuesta es también conocida como “los cuatro pilares” y es aplicada en el ambiente organizacional y de liderazgo. Este modelo propone (1) El conocimiento emocional como la capacidad personal de identificar las propias emociones y sentimientos, (2) Agilidad emocional como la capacidad para promover habilidades emocionales y aprender de los errores propios y ajenos, (3) Profundidad emocional que se encarga de enmendar y corregir las debilidades para mejorar la responsabilidad y el compromiso en el trabajo y en el hogar, y (4) Alquimia emocional que hace referencia a la forma y tiempo en que aprendemos a aplicar nuestros instintos para cambiar o crecer.

Vallejo (2013) menciona que este modelo surge de la necesidad de mejorar la adaptación de los trabajadores a las necesidades y exigencias de la organización. Desde esta perspectiva, la inteligencia emocional es explorada con el EQ-map.

2.2.4 Modelo de Goleman

En 1995, Daniel Goleman publicó el libro *Emotional Intelligence* que obtuvo gran éxito y tomó gran importancia en el ámbito organizacional. Esta propuesta, denominada como el modelo de las competencias emocionales, se convirtió en un gran impulso para la difusión y estudio del constructo planteado inicialmente por Salovey y Mayer.

Como afirman Espinoza-Venegas, Sanhueza-Alvarado, Ramírez-Elizondo y Sáez-Carrillo (2015), al modelo de Goleman considera que el constructo inteligencia emocional lo componen un gran número de competencias y habilidades que permiten un buen desempeño laboral. Por otra parte, Goleman expone la existencia del cociente emocional y no se convierte en un opositor al cociente intelectual, es más, plantea una coexistencia y complementación como si fueran una unidad que se expresa en las relaciones interpersonales.

La propuesta de Goleman plantea cinco áreas, (1) Autoconciencia, que involucra conocer los estados emocionales internos, (2) Autorregulación, gestionar las propias emociones para adaptarse, (3) Motivación, usar las emociones como guías e impulsoras para lograr determinados objetivos, (4) Empatía, útil para comprender las emociones de otros y (5) Habilidades sociales, que permite orientar las emociones del grupo para lograr objetivos planteados.

Un aspecto importante es que Goleman propone que las competencias emocionales se desarrollan según las experiencias y que no son innatas. Este modelo evalúa la inteligencia emocional mediante el ECI (Emotional Competence Inventory).

2.2.5 Modelo de Reuven BarOn

Bar-On (2006) comenta que, de todos los trabajos revisados, el que más ha influido en su propuesta fue la investigación realizada por Darwin sobre las expresiones emocionales, siendo el principal aporte la disposición del comportamiento emocional inteligente para lograr una adaptación efectiva. Reconoce el aporte de Thorndike y la inteligencia social, de Wechsler y los factores no intelectuales en el comportamiento inteligente.

Reuven Bar-On comenzó su trabajo preguntando ¿Por qué existen personas con mayor capacidad de lograr el éxito y otras no gozan de la misma condición? A esta propuesta se le conoce como modelo de la inteligencia emocional y social, constituyéndose en un modelo mixto que incorpora habilidades emocionales y rasgos propios de la personalidad.

En 1997, Bar-On define la inteligencia emocional como una variedad de habilidades no cognitivas que permiten que un individuo pueda responder a las exigencias y demandas de su entorno. Bar-On (2006) propone la *emotional-social intelligence* como un conjunto de habilidades que facilitan la comprensión y expresión de las emociones, el entendimiento emocional con los demás, las relaciones sociales que se construyen y la resolución de las demandas diarias.

El autor usa el término inteligencia para referirse a las aptitudes y habilidades que posee la persona y que le ayudan a manejar la situación de acuerdo a la coyuntura. Por otra parte, emplea el término emocional para alejarse y diferenciarla del concepto inteligencia intelectual.

De esta forma, la inteligencia emocional se convierte en un valioso factor al momento de estudiar las posibilidades de éxito de una persona, participa directamente en la construcción del bienestar

psicológico e interactúa con las predisposiciones, las habilidades intelectuales y el contexto cambiante.

En este marco conceptual, la palabra éxito es entendida como el producto final que una persona se esfuerza por conseguir en una determinada actividad. Para el autor, el éxito final en determinada actividad es un concepto subjetivo difícil de estudiar, se presta a diversas interpretaciones y es influenciado por el contexto social, Bar-On no propone evaluar el éxito, sino el potencial para el éxito.

Como plantean Abanto, Higuera y Cueto (2000), este modelo es considerado multifactorial porque evalúa los siguientes factores:

- Conocimiento emocional de sí mismo (CM), esta capacidad permite a la persona reconocer sus emociones y sentimientos/emociones. Permite diferenciar las emociones que se viven, conocerlas y comprender por qué se produjeron.
- Seguridad (SE), capacidad que se refiere a la confianza para mostrar las emociones propias, expresar las ideas y defender la postura personal.
- Autoestima (AE), capacidad que muestra una persona para respetarse así mismo. Es aceptar las características positivas y negativas, admitir las limitaciones y potencialidades que poseemos.
- Autorrealización (AR), se evidencia en la capacidad que tiene la persona para desarrollar sus potencialidades. Hace referencia a un proceso dinámico, donde la persona logra sus objetivos gracias al desarrollo de sus habilidades.

- Independencia (IN), capacidad para mostrarse libre sin dependencia emocional, guía y controla la forma de pensar y actuar. Permite un desempeño autónomo gracias a altos niveles de autoconfianza.
- Relaciones interpersonales (RI), capacidad para construir y mantener relaciones sociales con los demás, se busca la satisfacción mutua mediante la expresión de afecto. No solo se relaciona con entablar y mantener una amistad, también es importante sentirse tranquilo porque dicho vínculo se mantiene a lo largo del tiempo.
- Responsabilidad social (RS), capacidad que tiene la persona para convertirse en un miembro que colabora y construye cooperativamente en favor del grupo social. Se relaciona con las personas que se preocupan por los demás y con la habilidad para proponer proyectos que aportan a la sociedad.
- Empatía (EM), capacidad que permite captar, comprender y valorar los sentimientos y emociones de las personas. Significa percibir lo que los demás sienten, entender cómo se sienten y poder explicar por qué se siente así.
- Solución de problemas (SP), capacidad que se evidencia cuando una persona identifica un problema, organiza correctamente las situaciones que participan en el problema, plantean diversas soluciones y es capaz de decidir si aplica una de las soluciones. Para resolver problemas, es necesario tener disciplina, ser metódico y sistemático en el trabajo.
- Prueba de la realidad (PR), capacidad de evaluar objetivamente la situación y encontrar el hilo comunicante entre lo que se experimenta y lo que se siente.

- Flexibilidad (FL), las personas ajustan las emociones, pensamientos y conductas de acuerdo a las situaciones del contexto. Permite la adaptación y reacción al cambio, es propio de las personas que cambian su opinión cuando la realidad sugiere que no están en lo correcto.
- Tolerancia a la tensión (TT), capacidad que permite sobrellevar eventualidades adversas o negativas, enfrentándolas positivamente. Involucra tener una actitud positiva y respuestas adecuadas frente a cambios exigentes y demandantes.
- Control de impulsos (CI), capacidad que permite tolerar y no perder el control a causa de impulsos o arranques. Incluye no perder el estado sereno, recibir estímulos agresivos y controlar la agresividad y el comportamiento irresponsable
- Felicidad (FE), esta capacidad permite sentir autosatisfacción por la vida, disfrutarla y divertirse. Generalmente las personas felices se sienten bien trabajando y también descansando. Bajos niveles de felicidad indican tendencias depresivas e incertidumbre por el futuro.
- Optimismo (OP), capacidad que le permite al sujeto apreciar y evaluar las cosas desde un punto de vista provechoso, positivo y favorable. La persona optimista se opone al pesimista.

Según Abanto, Higuera y Cueto (2000), el ICE de Bar-On es versátil ya que se puede aplicar en el ámbito corporativo, educativo, clínico, médico y para la investigación.

En el área corporativa, según los autores, este inventario puede ser empleado por consejeros, profesionales de Psicología o

personal capacitado como herramienta de control y selección, pues la información que proporciona ayuda al proceso de contratación de personas confiables, eficientes, saludables, potencialmente exitosos y emocionalmente inteligentes. También ha demostrado que puede ser empleado para evaluar el bienestar y desarrollo de los colaboradores en distintas etapas del crecimiento de la institución, además, los resultados permiten la creación de programas dirigidos a mejorar las habilidades emocionales y es útil al momento de formar equipos de trabajo.

En el área educativa, los autores recomiendan el uso a nivel de escuelas secundarias, institutos superiores y universidades con el fin de evaluar a los estudiantes con ciertos problemas de adaptación ante las exigencias académicas y sociales de la institución. Los resultados obtenidos por el ICE son útiles para determinar el peligro de abandonar los estudios, aparición de problemas emocionales y en la toma de decisiones.

En el área clínica se recomienda su uso en casos que necesiten evaluar la salud emocional y el bienestar psicológico del paciente. Ayuda plantear objetivos y programas terapéuticos, así como prever el éxito de las personas que se someten a programas de rehabilitación para dejar el consumo de sustancias tóxicas.

Los autores sugieren emplear el ICE de Bar-On en pacientes que presentan problemas al corazón, células cancerosas y Sida. Plantean que, con la evaluación de la inteligencia emocional, los médicos pueden prever si el paciente puede enfrentar la presión que generan estas dolencias. Se aconseja identificar las habilidades emocionales para ser consideradas dentro de un tratamiento holístico que pueda ayudar al paciente a superar la enfermedad.

Si se pretende elaborar una investigación, el ICE de Bar-On es un instrumento que puede recoger información en todas las áreas antes mencionadas, así como en los negocios y a nivel gerencial. Es posible su uso en proyectos de investigación, trabajos de grado y tesis de maestría o doctorado.

2.3 Definición de términos

A. Inteligencia emocional

Variedad de habilidades no cognoscitivas que permiten a un individuo responder a las exigencias, demandas y presiones de su entorno, no determina el éxito, es útil para evaluar el potencial para el éxito o desempeño.

B. Emociones

Son reacciones psicofisiológicas y subjetivas que cambian nuestro estado habitual, alteran la atención, son de corta duración, pero de gran impacto en el comportamiento y la memoria.

C. Potencial para el desempeño

Posibilidad que posee un profesional para cumplir satisfactoriamente las responsabilidades y funciones inherentes al cargo que ostenta.

D. Docente universitario

Profesional en un determinado campo de las Ciencias o Humanidades, con grado académico de Magister o Doctor, mediador entre el conocimiento y los estudiantes, planifica y realiza investigación científica; además de participar en eventos académicos como seminarios o congresos.

E. Universidad privada

Institución de educación superior gestionada por privados, emite grados académicos de Bachiller, Maestro y Doctor, no recibe financiación del estado, se financia con sus ingresos propios y promueve investigación científica. Como universidad debe obtener el licenciamiento otorgado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) para su funcionamiento.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Método de estudio de la variable en la investigación.

Según Mejía (2012), en una investigación cuantitativa se mide la variable y los resultados se expresan en números. Según lo anterior, este trabajo está elaborado desde el enfoque cuantitativo, es decir, se evalúa la variable *inteligencia emocional* con la recolección de información, el procesamiento de datos numéricos y el correspondiente análisis estadístico.

3.2 Tipo de investigación.

Esta investigación, según Sánchez y Reyes (2009), es de tipo básica o fundamental ya que pretende obtener y recopilar información sobre la variable de estudio y los quince factores que la componen, de esta manera elaborar un diagnóstico sobre la inteligencia emocional de los docentes de pre grado de una universidad de Lima.

3.3 Nivel de investigación.

Según Sánchez y Reyes (2009), esta investigación es de nivel descriptivo, ya que se busca recoger información y describir los datos y características propias de la población con respecto a la variable de estudio. Todo esto sin pretender relacionar la inteligencia emocional de estudio con otras variables.

3.4 Diseño de investigación.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la presente investigación tiene un diseño no experimental transeccional descriptivo ya que no se realiza manipulación deliberada de la variable y se recoge información en un momento determinado (único) sobre la variable de estudio en su ambiente natural.

Esquema: M O

Dónde: M= Muestra
O= Observación

3.5 Población de la investigación

Según el reporte del área de Gestión del Talento Humano de la universidad donde se realizará la investigación, la población objetiva está constituida por 119 docentes universitarios que laboran en el programa de pregrado de las carreras de Derecho, Administración, Ingeniería de sistemas, Ingeniería industrial e Ingeniería civil; de ambos sexos y con carga horaria mínima de 8 horas académicas semanales.

3.6 Muestra de la investigación

Como afirman Hernández, Fernández y Baptista (2014), la muestra no se obtuvo por criterios estadísticos, sino que respondió a las características propias de la investigación, por lo que la muestra es no probabilística. Para determinar la muestra se tomó en cuenta los resultados del ICE obtenidos por el total de la población sean válidos y se emplearon los criterios de exclusión que indica el manual técnico, adaptado y traducido por Abanto, Higuera y Cueto (2000). Los criterios de exclusión fueron: el porcentaje de omisión (ítems incompletos), el índice de inconsistencia (inconsistencia de la respuesta), la diferencia entre las escalas positivas y negativas y el ítem de validez general. De esta forma se excluyó a 21 participantes de la población que no superaron uno o más criterios de exclusión, constituyéndose la muestra en 98 docentes universitarios de pregrado. Los docentes que componen la muestra están distribuidos según la carrera a la que pertenecen:

Tabla 1
Docentes

Carrera	Frecuencia
Ingeniería de sistemas	18
Derecho	17
Ingeniería Civil	20
Ingeniería Industrial	25
Administración	18
Total	98

3.7 Identificación de la variable y su operacionalización.

La variable de estudio (V) es: *inteligencia emocional*. Siguiendo el modelo de Bar-On, la inteligencia emocional está compuesta por cinco dimensiones:

Tabla 2

Operacionalización de la variable: *Inteligencia Emocional*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	COMPONENTES	SUBCOMPONENTES	ITEMS	NIVEL DE MEDICIÓN	ESCALA DE MEDICIÓN
INTELIGENCIA EMOCIONAL	La inteligencia emocional es un conjunto dinámico de habilidades y aptitudes no cognitoscivas que influyen en la posibilidad de lograr el éxito en una tarea determinada. No evalúa el éxito, sino el potencial para lograrlo. (Bar-On, 1997)	Medición obtenida por el EQ-i (BarOn Emotional Quotient Inventory) con baremos peruanos, adaptado y traducido por Abanto, Higuera y Cueto (2000).	Componente intrapersonal	Conocimiento emocional de sí mismo	7, 9, 23, 35, 52, 63, 88 y 116	Nivel de medición ordinal.	130 a + (Marcadamente alta)
				Asertividad	22, 37, 67, 82, 96, 111 y 126		
				Autoconcepto	11, 24, 40, 56, 70, 85, 100, 114 y 129		
				Autorrealización	6, 21, 36, 51, 66, 81, 95, 110 y 125		
			Componente interpersonal	Independencia	3, 19, 32, 48, 92, 104 y 121	Nivel de medición ordinal.	120 – 129 (Muy alta)
				Empatía	18, 44, 55, 61, 72, 98, 119 y 124		
				Relaciones interpersonales	10, 23, 31, 39, 55, 62, 69, 84, 99, 113 y 128		
				Responsabilidad social	16, 30, 46, 61, 72, 76, 90, 98, 104 y 119		
			Componente de adaptabilidad	Solución de problemas	1, 15, 29, 45, 60, 75, 86 y 118	Nivel de medición ordinal.	110 – 119 (Alta)
				Prueba de la realidad	8, 35, 38, 53, 68, 83, 88, 97, 112, 127		
				Flexibilidad	14, 28, 43, 59, 74, 87, 103 y 131		
			Componente de manejo de la tensión	Tolerancia al estrés	4, 20, 33, 49, 64, 78, 93, 108 y 122	Nivel de medición ordinal.	90 -109 (Promedio)
				Control de los impulsos	13, 27, 42, 58, 73, 86, 102, 117 y 130		
			Componente del estado de ánimo general	Felicidad	2, 17, 31, 47, 62, 77, 91, 105 y 120	Nivel de medición ordinal.	80 – 89 (Baja)
				Optimismo	11, 20, 26, 54, 80, 106, 108 y 132		
							70 – 79 (Muy baja)
							Por debajo de 70 (Marcadamente baja)

3.8 Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico.

La técnica que se emplea para recoger datos sobre la inteligencia emocional es el instrumento EQ-i (BarOn Emotional Quotient Inventory). Dicho inventario evalúa quince factores agrupados en cinco componentes, con un total de 133 ítems, se puede aplicar en forma individual o grupal y el tiempo de evaluación va de 20 a 50 minutos.

Ficha técnica del instrumento

Nombre original:	EQ-i (BarOn Emotional Quotient Inventory)
Autor:	Reuven Bar-On, Ph.D.
Procedencia:	Multi-Health Systems Inc.
Traducción y adaptación para su uso experimental y de investigación en el Perú:	Dra. Zoila Abanto Dr. Leonardo Higuera Lic. Jorge Cueto
Año de adaptación:	2000
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	20 a 50 minutos aproximadamente
Aplicación:	16 años en adelante
Significación:	Evalúa las aptitudes emocionales de la personalidad como determinantes para alcanzar el éxito general y mantener una salud emocional positiva.

Tipificación:

Baremos peruanos

Escala valorativa:

130 a +	(Marcadamente alta)
120 – 129	(Muy alta)
110 – 119	(Alta)
90 -109	(Promedio)
80 – 89	(Baja)
70 – 79	(Muy baja)
Por debajo de 70	(Marcadamente baja)

Validez del instrumento

Abanto, Higuera y Cueto (2000) presentan una lista de tipos de validez a los cuales fue sometido el inventario de Bar-On. Pasó por validez de contenido para verificar que el conjunto de ítems representa los componentes de la inteligencia emocional, la validez aparente demostró que los ítems son de fácil entendimiento para los participantes, la validez factorial fue útil para identificar y cambiar de subescala a cuatro ítems, este análisis permitió concluir que existe un equilibrio en la estructura factorial 1 – 5 – 15 (CE Total – escalas compuestas - subescalas).

Se correlacionó los resultados de las subescalas del inventario con resultados de otras diez pruebas en seis países entre 1985 y 1997, las correlaciones obtuvieron altos coeficientes, lo cual llevó a concluir que el inventario posee una buena validez de construcción; también se realizó otra prueba de correlación entre los resultados de los quince factores del inventario y los obtenidos con el CISS (Cuestionario de enfrentamiento de situaciones tensionantes) y con el SCQ (Cuestionario sobre el sentido de competencia), los coeficientes de correlación demostraron que el ICE está relacionado con las situaciones de adaptabilidad y desempeño laboral, por lo que se le otorga validez convergente.

El proceso de validez divergente demostró que las escalas del ICE no miden la inteligencia cognoscitiva, la subescala de Solución de problemas no mide el razonamiento, la subescala Responsabilidad Social no mide la sumisión, la subescala Flexibilidad no mide la inestabilidad y la subescala Felicidad no mide la despreocupación ni la necesidad; la validez del criterio de grupo demostró que, comparando los resultados del ICE en jóvenes líderes y personas desempleadas, este inventario es capaz de mostrar diferencias estadísticas significativas y diferenciar personas que son exitosas de aquellas que no lo son.

Finalmente, la validez discriminante demostró que el ICE puede evaluar y mostrar diferencias entre las personas que gestionan mejor las habilidades propias de la inteligencia emocional de aquellas que no las han desarrollado, y finalmente, la validez predecible, que incluye la validez convergente y discriminante, nos dice que el ICE puede predecir el nivel de inteligencia emocional.

3.9 Prueba piloto

Abanto, Higuera y Cueto (2000) mencionan que la muestra en el Perú estuvo constituida por 1246 personas (59.1% varones y 40.9% mujeres), de distintos niveles socioeconómicos y cuyas edades se registraron de 16 años a más.

Si bien los datos que presentan sobre la validez son importantes, no se registran datos a nivel nacional sobre la confiabilidad del ICE, por esta razón se decidió hacer una prueba piloto donde se aplicó el ICE a 30 docentes universitarios de pregrado, con el objetivo de obtener el coeficiente Alfa de Cronbach (prueba para cuestionarios con ítems politómicos) y medir la confiabilidad interna del inventario. Se analizó los quince factores que forman parte de los cinco componentes del ICE, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 3

Índices de confiabilidad

Escala	Alfa
Escala general	0.950
Componente intrapersonal	0.896
Componente interpersonal	0.799
Componente de adaptabilidad	0.808
Componente del manejo de la tensión	0.799
Componente estado de ánimo general	0.778

En la tabla 3 se presenta los coeficientes Alfa de Cronbach para el ICE utilizado en esta investigación. La escala general que mide el nivel de inteligencia emocional obtiene $\alpha=0.950$, esto indica que el instrumento a emplear en esta investigación es altamente confiable; en cuanto a las dimensiones (componentes) de la escala se observa que los índices de confiabilidad fluctúan entre 0.778 y 0.896.

CAPÍTULO IV

PROCESAMIENTO, PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Procesamiento de resultados

Con los datos obtenidos, se realizó las siguientes acciones:

- Se tabuló, codificó, traspasó y consolidó toda la información en una base de datos, empleando los softwares IBM SPSS 21 y MS Excel versión 2016.
- Se calculó y tabuló las frecuencias y porcentajes de los datos obtenidos.
- Se aplicaron las siguientes técnicas estadísticas: valor máximo y mínimo, medida aritmética y desviación estándar.

4.2 Presentación de los resultados

4.2.1. Nivel de inteligencia emocional de los docentes de pregrado

En la siguiente tabla se muestran los datos descriptivos de la variable de investigación:

Tabla 4

Estadísticas descriptivas de la Inteligencia Emocional

		ICE Total
N	Válido	98
	Perdidos	0
Media		106.92
Mínimo		81
Máximo		123
DE		8.04

Se puede observar que la media del ICE Total de la muestra estudiada es 106,92, lo cual indica que los docentes poseen un nivel promedio de inteligencia emocional. El valor mínimo fue de 81, lo que corresponde a baja capacidad emocional y un valor máximo de 123 que corresponde una capacidad emocional muy alta.

Tabla 5
Distribución por nivel de ICE

	Frecuencia
Marcadamente Alta	0
Muy Alta	4
Alta	29
Promedio	63
Baja	2
Muy Baja	0
Marcadamente Baja	0

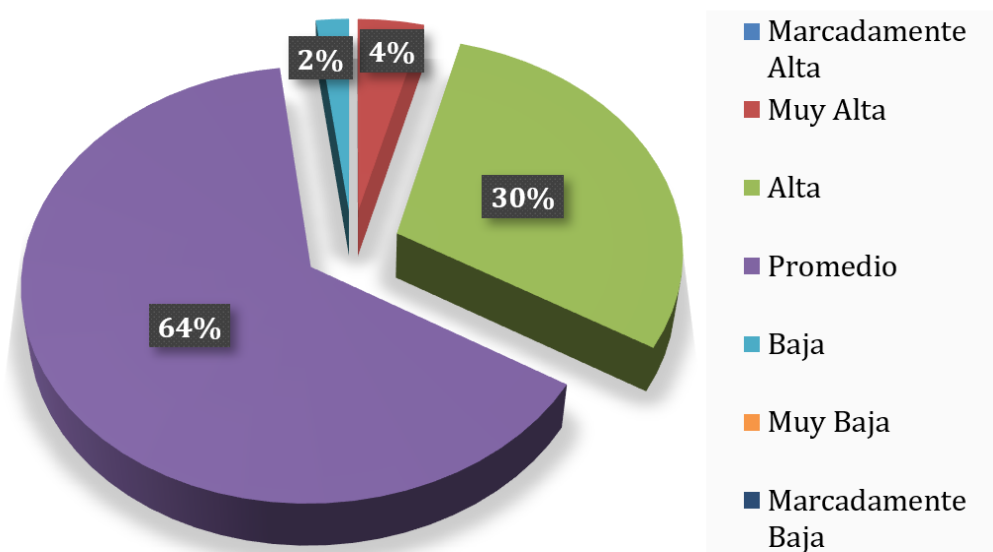


Figura 1. Porcentaje según nivel de CE

En la tabla 5 se pudo observar que los 98 casos estudiados se encuentran distribuidos entre los niveles Muy Alta y Baja. Además, la figura 1, muestra que el 94% de los docentes se ubica en el nivel promedio y alto.

4.2.2. Nivel de inteligencia emocional en el componente Intrapersonal.

Tabla 6

Distribución por niveles del componente Intrapersonal

	Frecuencia	%
Marcadamente Alta	0	0.00
Muy Alta	7	0.07
Alta	27	0.28
Promedio	61	0.62
Baja	3	0.03
Muy Baja	0	0.00
Marcadamente Baja	0	0.00

En relación con el componente Intrapersonal, la tabla 6 muestra una distribución del CE entre los niveles Muy Alta y baja, donde el 90% de la muestra se encuentra entre los niveles Alta y Promedio.

Tabla 7

Estadísticas descriptivas del componente Intrapersonal

	Total	Sexo		Edad			Carrera				
		Mujeres	Hombres	31 a 41	41 a 50	Mayores de 50	Ing. Sis.	Der.	Ing. Civ.	Ing. Ind.	Adm.
Media	105.59	106.52	104.70	104.10	105.47	109.05	103.50	97.29	107.9	111.36	104.94
Mínimo	80	89	80	80	90	94	89	91	90	101	80
Máximo	126	126	119	126	120	120	126	108	126	120	120
DS	9.83	11.27	8.23	10.81	9.08	8.60	9.90	5.14	9.62	6.31	11.82

Se aprecia una media de 105.59 para este componente, lo cual ubica a los docentes de pregrado en un nivel de inteligencia Intrapersonal promedio. Sin embargo, la media de este componente es mayor en los grupos: mujeres, personas con más de 50 años y personas de la carrera Ingeniería Industrial. En este último grupo, la media se ubica en un nivel Alto. Por el lado contrario, la media obtenida en el grupo de personas de la carrera de Derecho resalta por un puntaje menor (97.29).

4.2.3. Nivel de inteligencia emocional en el componente Interpersonal.

Tabla 8

Distribución por niveles del componente Interpersonal

	Frecuencia	%
Marcadamente Alta	0	0.00
Muy Alta	4	0.04
Alta	14	0.14
Promedio	68	0.69
Baja	6	0.06
Muy Baja	5	0.05
Marcadamente Baja	1	0.01

En este componente, la distribución de los casos abarca los niveles Muy Alto hasta Marcadamente Bajo (en el cual se ubica 1 caso). A pesar de esta distribución con mayor dispersión, el 83% de los casos se ubican entre los niveles Alto y Promedio.

Tabla 9

Estadísticas descriptivas del componente Interpersonal

Estadísticas descriptivas del componente interpersonal											
		Sexo		Edad			Carrera				
	Total	Mujeres	Hombres	31 a 41	41 a 50	Mayores de 50	Ing. Sis.	Der.	Ing. Civ.	Ing. Ind.	Adm.
Media	100.71	102.52	98.98	97.66	102.84	103.05	85.78	107.12	97.7	107.44	103.61
Mínimo	68	79	68	68	88	78	68	97	80	90	81
Máximo	126	126	118	116	126	124	94	115	113	123	126
DE	11.26	10.84	11.49	11.49	9.32	13.21	7.63	4.94	6.89	7.18	12.37

Según la tabla 9, el componente Interpersonal obtiene como valor medio 100.71 puntos, lo cual expresa un nivel promedio. Se observa una menor puntuación en hombres, personas con menor edad y docentes de las carreras de Ingeniería Civil y de Sistemas. En este último grupo, la media del componente Interpersonal se ubica en un nivel Bajo.

4.2.4. Nivel de inteligencia emocional en el componente Adaptabilidad

Tabla 10

Distribución por niveles del componente Adaptabilidad

	Frecuencia	%
Marcadamente Alta	0	0.00
Muy Alta	18	0.18
Alta	35	0.36
Promedio	42	0.43
Baja	2	0.02
Muy Baja	1	0.01
Marcadamente Baja	0	0.00

Para el componente Adaptabilidad, la distribución de los casos se encuentra entre los niveles Muy Alto y Muy Bajo. Asimismo, se aprecia que el 52% se concentran en los niveles arriba del promedio (muy Alto y Alto).

Tabla 11

Estadísticas descriptivas del componente Adaptabilidad

	Total	Sexo		Edad			Carrera				
		Mujeres	Hombres	31 a 40	41 a 50	Mayores de 50	Ing. Sis.	Der.	Ing. Civ.	Ing. Ind.	Adm.
Media	110.50	113.40	107.72	111.17	108.82	112.42	107.17	113.53	110.85	114.16	105.50
Mínimo	79	94	79	79	94	89	89	101	95	100	79
Máximo	126	126	123	126	120	124	126	124	126	126	123
DE	9.36	8.96	8.96	11.20	6.48	9.81	10.72	7.05	8.41	7.08	11.01

En este componente la media se ubica en el nivel Alto al obtener un valor de 110.5. Por el contrario, las medias de los grupos hombres, personas de 41 a 50 años, Ingenieros de sistemas y Administradores se ubican en el nivel promedio.

4.2.5. Nivel de inteligencia emocional en el componente Manejo de la Tensión

Tabla 12

Distribución por niveles del componente Manejo de la Tensión

	Frecuencia	%
Marcadamente Alta	0	0.00
Muy Alta	3	0.03
Alta	8	0.08
Promedio	83	0.85
Baja	4	0.04
Muy Baja	0	0.00
Marcadamente Baja	0	0.00

Con respecto a la distribución de los casos en el componente Manejo de la tensión, esta se encuentra entre los niveles Muy Alto y Bajo. Además, el 85% se encuentra solo en el nivel Promedio.

Tabla 13

Estadísticas descriptivas del componente Manejo de la Tensión

	Sexo			Edad			Carrera				
	Total	Mujeres	Hombres	31 a 41	41 a 50	Mayores de 50	Ing. Sis.	Der.	Ing. Civ.	Ing. Ind.	Adm.
Media	101.93	103.50	100.42	102.56	100.74	102.95	104.00	107.35	97.45	100.36	101.89
Mínimo	84	88	84	84	88	89	95	101	88	89	84
Máximo	122	122	111	122	111	119	122	122	110	119	119
DE	7.55	8.70	5.97	8.19	6.33	8.45	7.93	5.37	5.92	6.62	8.57

Se aprecia una media de 101.93 para este componente, lo cual ubica a los docentes de pregrado en un nivel de Manejo de la Tensión promedio. Sin embargo, la media de este componente es menor en los grupos: hombres, personas de 41 a 50 años y personas de la carrera Ingeniería Civil.

4.2.6. Nivel de inteligencia emocional en el componente Estado de Ánimo General

Tabla 14

Distribución por niveles del componente Estado de Ánimo General

	Frecuencia	%
Marcadamente Alta	0	0.00
Muy Alta	7	0.07
Alta	34	0.35
Promedio	54	0.55
Baja	3	0.03
Muy Baja	0	0.00
Marcadamente Baja	0	0.00

Para el componente Estado de Ánimo General, la distribución de los casos se encuentra entre los niveles Alto y Bajo. Asimismo, se aprecia que el 90% se concentran en los niveles Alto y Promedio.

Tabla 15

Estadísticas descriptivas del componente Estado de Ánimo General

	Total	Sexo		Edad			Carrera				
		Mujeres	Hombres	31 a 41	41 a 50	Mayores de 50	Ing. Sis.	Der.	Ing. Civ.	Ing. Ind.	Adm.
Media	107.58	109.96	105.30	104.80	109.68	109.37	102.89	106.00	107.7	110.44	109.67
Mínimo	80	96	80	80	96	94	80	96	96	96	80
Máximo	126	126	123	126	124	124	118	124	123	126	124
DS	9.18	7.74	9.92	9.31	8.95	8.14	11.02	7.95	7.51	7.48	10.75

En la tabla 15, se observa que la media del componente es 107.58, lo cual expresa un Estado de Ánimo General promedio. Además, se distingue una menor puntuación en hombres, personas con menor edad y docentes de las carreras de Ingeniería de Sistemas. Por el contrario, mujeres, personas mayores de 41 años y las personas con la carrera de Ingeniería Industrial presentan un nivel Alto en este componente.

4.2.7. Inteligencia emocional de acuerdo a datos demográficos.

Tabla 16

Distribución por nivel de CE según sexo

	Mujeres	Hombres
Marcadamente Alta	0	0
Muy Alta	4	0
Alta	18	11
Promedio	26	37
Baja	0	2
Muy Baja	0	0
Marcadamente Baja	0	0

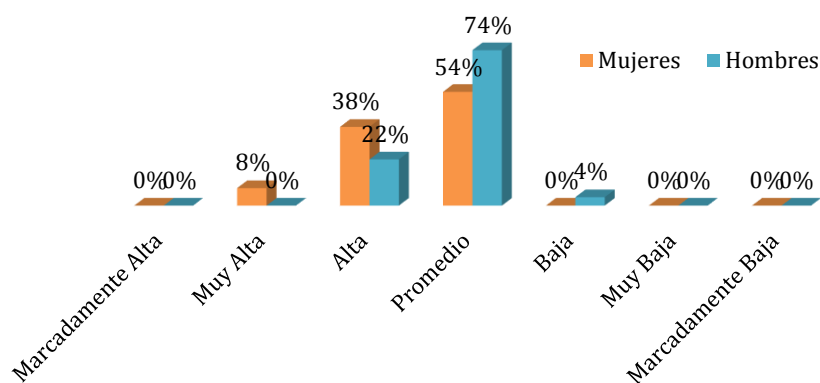


Figura 2. Porcentaje según nivel de CE: Sexo

El CE de los 50 varones se encuentra distribuido entre Bajo, Promedio y Alto, mientras que la distribución de las 48 mujeres se concentra en los niveles Muy Alto, Alto y Promedio. Además, en la figura 2 se aprecia que el 74% de los hombres se ubican en un nivel Promedio de CE.

Tabla 17

Estadísticas descriptivas según sexo

	Total	Mujeres	Hombres
Media	106.92	110.10	103.86
Mínimo	81	92	81
Máximo	123	123	116
DS	8.04	7.78	7.11

La media del CE en las mujeres es mayor en 6.24 puntos con respecto al de los hombres. Asimismo, el 110.10 obtenidos expresan una capacidad emocional de nivel Alto, mientras que el 103.86 obtenido por los varones indica un CE promedio.

Tabla 18
Distribución por nivel del CE según edad

	31 a 40		41 a 50		Mayores de 50	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Marcadamente Alta	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Muy Alta	0	0.00	1	0.03	3	0.16
Alta	13	0.32	11	0.29	5	0.26
Promedio	26	0.63	26	0.68	11	0.58
Baja	2	0.05	0	0.00	0	0.00
Muy Baja	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Marcadamente Baja	0	0.00	0	0.00	0	0.00

En la tabla 18 se observa los puntajes del CE según la edad. Los 41 docentes que tienen una edad entre 31 y 40 años, se encuentran entre los niveles bajo, promedio y alto. El CE de los 38 docentes que tienen entre 41 y 50 años, se encuentran entre los niveles promedio, alto y muy alto. De otro lado, los 19 docentes con más de 50 años de edad encuentran distribuidos el CE entre promedio, alto y muy alto.

Estos resultados muestran que los docentes de mayor edad (mayores de 50 años) logran, al menos el 16%, un nivel muy alto de inteligencia emocional.

Tabla 19
Estadísticas descriptivas según edad

	Total	31 a 40	41 a 50	Mayores de 50
Media	106.92	105.37	107.21	109.68
Mínimo	81	81	94	94
Máximo	123	118	120	123
<i>DE</i>	8.04	8.91	6.55	8.39

En la tabla 19 se observa que el valor de la media del CE en el grupo de personas mayores de 50 años es mayor que la media de los otros grupos de menor edad. Asimismo, el 109.68 obtenidos expresan una capacidad emocional de nivel Alto.

Tabla 20
Distribución por nivel de CE según carrera

	Ing. Sis.		Der.		Ing. Civ.		Ing. Ind.		Adm.	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Marcadamente Alta	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Muy Alta	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.04	3	0.17
Alta	2	0.11	4	0.24	4	0.20	14	0.56	5	0.28
Promedio	15	0.83	13	0.76	16	0.80	10	0.40	9	0.50
Baja	1	0.06	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.06
Muy Baja	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Marcadamente Baja	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00

En la tabla 20 se observa que los docentes de las carreras de Ingeniería de Sistemas, Derecho e Ingeniería Civil logran puntajes que los ubican entre bajo, promedio y alto; mientras que 1 docente de la carrera Ingeniería Civil y tres de Administración logran un nivel Muy Alto. Cabe resaltar que Ingeniería Industrial es la carrera con el 60% de docentes con CE por encima del promedio.

Tabla 21

Estadísticas descriptivas según carrera

	Total	Ing. Sis	Der.	Ing. Civ	Ing. Ind	Adm.
Media	106.92	100.89	108.24	104.8	111.76	107.33
Mínimo	81	88	102	94	103	81
Máximo	123	118	116	116	120	123
DE	8.04	8.05	4.94	5.77	5.21	11.20

Con relación a las carreras, en la tabla 21 se aprecia que la media del CE en el grupo de Ingenieros Industriales es mayor en comparación con la media total y la media de otras carreras. Asimismo, el 111.76 obtenidos expresan una capacidad emocional de nivel Alto.

4.3 Análisis y discusión de los resultados

La presente investigación se propuso conocer el nivel de inteligencia emocional de los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018.

Según la evidencia empírica presentada, se ha encontrado que el 64% de los docentes muestra un nivel promedio, 30% un nivel alto, 4% muy alto y 2% marcadamente alto en cuanto al desarrollo de la inteligencia emocional, estos resultados son congruentes con los presentados en la investigación realizada por Carcausto (2016), quien encontró que el 70% de docentes eran calificados con un nivel medio de inteligencia emocional y 15% en nivel alto. Así mismo, estos resultados son coherentes con los presentados por Aroni (2015), quien encontró que el 67.5% de docentes presenta un nivel medio de inteligencia emocional.

En el mismo sentido, se encuentran los resultados obtenidos por Contreras y Dextre (2016), un 78.1% de docentes muestra un buen nivel de inteligencia emocional y el 13% un nivel desarrollado.

Esta tendencia en los resultados de las investigaciones, un mayor número de docentes universitarios en los niveles promedio y alto, se explicarían por la similitud de los contextos donde se recogieron los datos. Las investigaciones citadas corresponden a docentes de centros de estudios universitarios a nivel nacional.

Analizando los resultados del cociente emocional (CE) en el componente intrapersonal, se encontró que el 30% de docentes universitarios muestra un nivel bajo, 62% un nivel promedio, 28% alto y 7% un nivel muy alto. Estos resultados se relacionan con los expuestos por Carcausto (2016), quien encontró que el 75% de los docentes universitarios muestran un nivel medio de autoconocimiento como habilidad intrapersonal y el 15% un nivel medio. También, según Contreras y Dextre (2016), el 41.1% de docentes universitarios posee un nivel bueno de habilidades intrapersonales, 37.4% mostraron un desarrollo esperado y el 21.5% necesitan mejorar.

En el trabajo realizado por Flores (2017) se describe que el 29.2% de docentes casi siempre expresan sus sentimientos, mientras que el 70.8% a veces y el 41.7% pueden identificar cuando están alterados; estos resultados se relacionan con los encontrados en la presente investigación ya que las personas con un nivel promedio, alto, muy alto y marcadamente alto del componente intrapersonal, según Abanto, Higuera y Cueto (2000); son capaces de identificar y manifestar emociones y sentimientos.

Sin embargo, los datos registrados por Maidana y Samudio (2018) dicen que el 91% de los docentes de enfermería del instituto Dr. Andrés Barbero de Paraguay son conscientes de sus emociones. Estos resultados difieren de los encontrados en la presente investigación, es posible que se deba al tipo de carrera a la cual pertenece el docente. A diferencia del estudio de Maidana y Samudio, en esta investigación no se ha recogido información sobre la inteligencia emocional en docentes de enfermería ni de alguna carrera de ciencias de la salud.

El CE en el componente interpersonal muestra que el 1% obtuvo un nivel marcadamente bajo, 5% muy bajo, 6% bajo, 69% promedio, 14% alto y 4% muy alto, lo anterior significa que la mayoría de docentes cuentan con habilidades sociales, según Abanto, Higuera y Cuesto (2000), pueden entender, interactuar y relacionarse con empatía y sin problemas. Estos resultados siguen la tendencia de los presentados por Maidana y Samudio (2018), quienes hallaron que 81% de docentes presenta atención al estado de ánimo de los estudiantes, el 72% puede captar la atención de los demás y el 69% mostró empatía en el trabajo con los demás.

Los resultados expuestos por Obregón (2017) dan cuenta que el 48,6% de docentes se ubica en el nivel medio para las habilidades sociales y el 29.7% logra el nivel superior. Así mismo, Carcausto (2016) menciona que el 70% de docentes presenta un nivel medio de empatía y el 12.5% un nivel alto. Los resultados presentados por Contreras y Dextre (2016) son congruentes con todos los anteriores, según los autores el 56.6% de docentes muestra un nivel bueno de habilidades interpersonales. Flores (2017) menciona que el 50% de docentes casi nunca tiene problemas para entablar una conversación y que el 62.5% casi siempre piensa en cómo se sentirá la otra persona con su discurso. Además, Maidana y Samudio (2018) encontraron que el 84% de docentes puede identificar las expresiones faciales y el 78% los estados de ánimo. Esto sugiere que los docentes universitarios a nivel nacional e internacional, presentan buenos niveles de habilidades interpersonales.

Por otro lado, los hallazgos de Hernández (2017) evidencian que el 60% de docentes ha tenido, por lo menos alguna vez, un conflicto con los estudiantes, colegas y directivos. Como afirma Abanto, Higuera y Cuesto (2000), las personas con habilidades interpersonales pueden desenvolverse bien en aquellas labores que incluya interacción con otras personas, es probable que estos resultados reflejen los percances que se ocasionan normalmente en el ambiente laboral, lo importante es que, según Hernández, los docentes muestran buena disposición a encontrar soluciones.

Los hallazgos del CE en el componente adaptabilidad indican que el 18% de docentes poseen un nivel muy alto, 36% alto, 43% promedio, 2% bajo y 1% muy bajo. Estos resultados coinciden con los presentados por Contreras y Dextre (2016), según los autores, el 55.6% de obtuvieron un nivel muy bueno en adaptabilidad. Por su parte, Maidana y Samudio (2018) encontraron que el 68% sigue su intuición para resolver problemas, Además Hernández (2017) nos menciona que los 30 docentes que participaron en la investigación aceptan que las emociones influyen en cómo afrontan el trabajo y están vinculadas directamente con su desempeño. Los resultados sobre la adaptabilidad de los docentes, según Abanto, Higuera y Cueto (2000); muestran que en su mayoría son personas flexibles que se adecuan a las exigencias del trabajo académico, lidiando de forma efectiva con los problemas que se pueden presentar.

En el CE del manejo de la tensión (estrés), 4% presenta un nivel bajo, 85% un nivel promedio, 8% nivel alto y 3% nivel muy alto. En la investigación realizada por Hernández (2017), los resultados mostraron que los conflictos entre colegas y estudiantes se relacionan con el estrés y la tensión. Así mismo, Contreras y Dextre (2016) encontraron que el 47.85% de los docentes de dicha investigación presentaron un buen nivel en el manejo del estrés, el 31% logró un desarrollado manejo del estrés; además, los datos de la investigación de Contreras y Dextre mencionan que el estrés se relaciona inversamente con las habilidades intrapersonales, de adaptabilidad y estado de ánimo. Según Abanto, Higuera y Cueto (2000); estos resultados muestran que los docentes pueden resistir la angustia y el estrés sin perder el control y pueden trabajar bajo presión.

En cuanto al CE del estado de ánimo en general, 3% de docentes presenta un nivel bajo, 55% promedio, 35% alto y 7% muy alto. Maidana y Samudio (2018) encontraron que el 61% de docentes evita las energías negativas, Contreras y Dextre (2016) evidenciaron que el 44.85% de su muestra posee un buen ánimo en general y un 34.75% lograron desarrollar el estado de ánimo. Estos resultados se condicen con los descritos por

Flores (2017), quien expuso que el 33.3% de docentes puede presentir el estado de ánimo de los estudiantes. Por la concordancia de estos resultados, según Abanto, Higuera y Cueto (2000), todo indica que los docentes universitarios, en su mayoría, disfrutan de la vida, son alegres, positivos y optimistas.

En cuanto a los resultados del CE según el sexo, se ha observa que 54% de mujeres logra ubicarse en el nivel promedio, 38% en alto y 8% en muy alto; mientras que en los hombres 4% en bajo, 74% en promedio y 22% en alto; lo anterior nos indica que en mayoría, los docentes hombres poseen un CE promedio, mientras que 4 mujeres logran ubicarse en muy alto, nivel donde no se registra docentes hombres. La media de la muestra estudiada es de 106.92, siendo el puntaje alcanzado por las mujeres 110.10 y por los hombres 103.86. Estos resultados nos indican que las mujeres poseen mayor nivel de inteligencia emocional por 6.24 puntos.

Estos resultados según el sexo se condicen con los encontrados por Borsic y Riveros (2017), donde se encontró que la media obtenida por las docentes mujeres fue de 103.45, mientras que los hombres obtuvieron un puntaje medio de 101.55. Los autores comentan que, si bien la inteligencia emocional es superior en las docentes mujeres, son los varones los que destacan en las habilidades de relaciones y regulan mejor las emociones. Este tema no ha sido profundizado en la presente investigación, pero se considera valioso porque se puede configurar en guía de un próximo estudio.

Las medias estadísticas del CE por edad nos indican que los docentes de 31 a 40 años presentan un puntaje medio de 105.37, los de 41 a 50 años 107.21 y los mayores a 50 años 109.68. Se observa que los CE varían según el rango de edad, entendiéndose que los docentes con más de 51 años presentan inteligencia emocional más desarrollada que los docentes que se encuentran entre 31 y 50 años. Estos resultados se relacionan con los hallados por Espinoza (2013), quien encontró, en la parte cuantitativa del trabajo, que los docentes mayores de 50 años cuentan con un nivel

sobresaliente de inteligencia emocional, así mismo, en la parte cualitativa, se concluyó que estos docentes han desarrollado habilidades como el reconocimiento y gestión de emociones; factores importantes en la resolución de situaciones conflictivas. Estos resultados llevaron a Espinoza a concluir que existe la posibilidad que la inteligencia emocional se desarrolla gracias a la experiencias vividas y a los años.

Según Borsic y Riveros (2017) los docentes con 51 años o más presentan mejores puntajes de inteligencia emocional (en promedio 109.36), mientras que los docentes con edades entre 25 y 43 presentan 100.36, y los docentes de 44 a 51 años presentaron 95.25. Esta evidencia concuerda con los resultados expuestos en la presente investigación, pues se observa que los docentes con mayor edad (más de 51 años) presentan mayor desarrollo de habilidades emocionales.

Para el caso de los CE de los docentes según carreras, no se ha encontrado antecedentes que analicen la inteligencia emocional en docentes de distintas carreras como Ingeniería de sistemas, Derecho, Ingeniería civil, Ingeniería industrial y Administración. La media obtenida por los docentes de la carrera Ing. de sistemas es de 100.89, los docentes de derecho obtienen 108.24, los que pertenecían a Ingeniería civil 104.8, Ing. industrial 111.76 y los de Administración 107.33. Según estos datos, se puede decir que los docentes del área de sistemas son los que presentan menor puntaje de CE, seguidos por los de Ing. civil, Administración, Derecho e Ing. industrial.

Así mismo, se han visto que los resultados en el componente interpersonal de los docentes de Ing. de sistemas es de 85.78, el más bajo comprado con las otras carreras. Esto quiere decir que los docentes de esta área presentan ciertas dificultades al momento de interactuar con los demás.

En las habilidades intrapersonales, los docentes de Derecho muestran un puntaje promedio de 97.79, el más bajo de todos. Lo anterior puede indicar que los docentes presentan dificultades al momento de

identificar las emociones personales y tienen dificultades al momento de expresar sus sentimientos.

Para el componente Adaptabilidad se ha encontrado que los docentes de Administración presentan menores puntajes (105.50), en comparación con otras carreras. Por lo que es posible pensar que estos docentes presentan dificultades al momento de adaptarse a los cambios, son poco flexibles y les cuesta a plantear una posible solución a la interrogante.

En el caso del componente Manejo de la tensión, se observó que los docentes de la carrera de Ingeniería civil presentan menor puntaje (97.45) en comparación con las otras carreras. Según esto, es posible que los docentes de esta carrera pierden fácilmente el control, pueden mostrar actitudes impulsivas y no están acostumbrados a trabajar bajo presión.

Los resultados del Estado de ánimo general nos indican que los docentes de Ingeniería de sistemas presentan un puntaje de 102.89, el cual es el más bajo en comparación con los demás. Este puntaje indica que los docentes de esta carrera tienden a presentar problemas al momento de plantear una solución, la alegría por las cosas positivas es relativa y pueden presentar poca tolerancia a la tensión.

4.4. Conclusiones

- Los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018 muestran un nivel promedio de inteligencia emocional al obtener 106.92 puntos. El 2% se ubica en el nivel bajo, el 64% en nivel promedio, el 30% en alto y el 4% en muy alto.
- El cociente emocional intrapersonal en los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018 presenta un nivel promedio al obtener 105.59. El 3% se ubica en el nivel bajo, 62% en el nivel promedio, 28% en alto y 7% en muy alto.
- Los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018 presentan un nivel promedio en el cociente emocional interpersonal, logrando un puntaje de 100.71. 1% se ubica en el nivel marcadamente bajo, 5% en muy bajo, 6% en bajo, 69% en promedio, 14% en alto y 4% en muy alto.
- El cociente emocional Adaptabilidad de los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018 presenta un nivel alto, logrando un puntaje de 110.5. El 1% presenta un nivel muy bajo, el 2% bajo, 43% promedio, 36% alto y 18% muy alto.
- El cociente emocional Manejo de la Tensión de los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018 presenta un nivel promedio, obteniendo un puntaje de 101.93. El 4% muestra un nivel bajo, el 85% promedio, 8% alto y 3% muy alto.
- Los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018 presentan un nivel promedio en el cociente emocional Estado de Ánimo General al lograr un puntaje de 107,58. El 3% presenta un nivel bajo, el 55% promedio, el 35% alto y el 7% muy alto.

- Los docentes hombres muestran un nivel de inteligencia emocional promedio al obtener un puntaje de 103.86. El 4% de docentes hombres se ubica en nivel bajo, el 74% en promedio y el 22% en alto. Mientras que las docentes mujeres muestran un nivel alto de inteligencia emocional con un puntaje de 110.10. El 54% de las docentes presentan un nivel promedio, el 38% un nivel alto y el 8% muy alto.
- Los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018, con edades entre 31 a 50 años presentan un nivel promedio de inteligencia emocional y los docentes mayores de 50 años muestran una inteligencia emocional alta con un puntaje de 109.68.
- Los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018 que pertenecen a la carrera de Ingeniería de Sistemas, Derecho, Ingeniería Civil y Administración; muestran un nivel de inteligencia emocional promedio con puntajes de 106.92, 100.89, 108.24, 104.8 y 107.33 respectivamente. Los docentes de la carrera de Ingeniería Industrial presentan un nivel alto de inteligencia emocional al lograr un puntaje de 111.76.

4.5. Recomendaciones

Tomando en consideración los resultados y las conclusiones de la presente investigación, se plantean las siguientes sugerencias:

- Elaborar un plan de intervención orientado a mejorar las habilidades emocionales en los docentes de pregrado de una universidad de Lima, logrando un incremento en los cocientes emocionales para elevar las probabilidades de éxito en el desempeño docente.
- Difundir los resultados de la presente investigación entre el personal docente para hacer de su conocimiento que habilidades están desarrolladas y cuales deben mejorar.
- Compartir los resultados con el área de Recursos Humanos y Calidad Educativa para diseñar talleres o actividades de integración que logren mejorar las habilidades emocionales de los docentes, enfatizando en aquellos factores y carreras con puntajes por debajo del promedio.
- Promover la evaluación periódica de la inteligencia emocional del personal docente de la universidad, sin distinción de edad, categoría o carrera; esto con el propósito de conocer la evolución de las habilidades emocionales a través del tiempo y su posible incidencia en el desempeño docente.

CAPÍTULO V

PLAN DE INTERVENCIÓN

“Habilidades emocionales para docentes universitarios”

Introducción

Según Bar-On (1997), la inteligencia emocional agrupa un conjunto de habilidades no intelectuales que permiten responder adecuadamente a las demandas del entorno, aumentando las posibilidades de éxito. El nuevo contexto educativo universitario amerita evaluar estas habilidades a fin de tener un diagnóstico actualizado que sea útil para predecir el éxito profesional del docente universitario. Por esto, se ha visto conveniente realizar una investigación para conocer el nivel de inteligencia emocional de los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018. Los resultados del trabajo han sido presentados en el capítulo anterior, las conclusiones a las que se arribó han servido como insumo para elaborar y proponer el programa de intervención: *Habilidades emocionales para docentes universitarios*.

5.1 Descripción del problema

Según los resultados de la investigación *Nivel de inteligencia emocional en docentes de una universidad de Lima, 2018*; el 43% muestra un nivel promedio en el componente Adaptabilidad, esto indica que las habilidades para identificar problemas, encontrar soluciones efectivas, evaluar la correspondencia entre lo que se experimenta y lo que existe; y adecuar emociones a situaciones cambiantes, poseen un adecuado desarrollo.

En el componente Estado de Ánimo General, el 55% de docentes presenta un nivel promedio en los factores responsables de la felicidad, optimismo y disfrute de vida. Para el componente Intrapersonal, el 62% muestra un nivel promedio, esto evidencia que las habilidades de autoconocimiento, asertividad, autoconcepto, autorrealización e independencia poseen un desarrollo adecuado. En cuanto al componente interpersonal, la empatía, relaciones interpersonales y responsabilidad social presentan un desarrollo promedio en el 69% de docentes. El componente Manejo de la Tensión muestra

un adecuado desarrollo, debido a que el 85% de docentes logra un nivel promedio en la tolerancia al estrés y el control de impulsos. En general, se ha evidenciado que el 63% de docentes universitarios presenta un nivel de inteligencia emocional promedio.

5.2 Justificación del programa

El desarrollo de este programa es importante ya que constituye una propuesta para mejorar las habilidades emocionales (interpersonales, intrapersonales, adaptabilidad, manejo de la tensión y estado de ánimo en general) de los docentes universitarios según el diagnóstico realizado, esta mejora puede contribuir a elevar las probabilidades de éxito en el desempeño docente y se puede reflejar en un mejor proceso de aprendizaje por parte de los estudiantes.

Además, esta propuesta puede ser integrada a la oferta formativa del área de Calidad Educativa y Gestión del Talento Humano de la universidad como actividad de inducción o acompañamiento docente dirigido a los nuevos profesionales que ingresan a la docencia universitaria, de esta forma se fortalecen las habilidades emocionales de los nuevos docentes.

5.3 Objetivos

5.3.1 Objetivo general

Mejorar el nivel de inteligencia emocional en los docentes universitarios mediante el programa de intervención denominado *Habilidades emocionales para docentes universitarios* a fin de contribuir al éxito en el desempeño docente.

5.3.2 Objetivos específicos

- Reforzar las habilidades de Adaptación de los docentes universitarios a través de la resolución de problemas y el juego de roles.
- Reforzar las habilidades del Estado de Ánimo General de los docentes universitarios mediante las técnicas de reforzamiento y la transformación de frases negativas en positivas.

- Fortalecer las habilidades intrapersonales de los docentes universitarios a través de la técnica de la silla vacía y el espejo.
- Fortalecer las habilidades interpersonales de los docentes universitarios mediante el enteramiento de las habilidades sociales.
- Consolidar las habilidades de manejo de la tensión de los docentes universitarios a través de la técnica del museo.

5.4 Alcance

El programa de intervención *Habilidades emocionales para docentes universitarios* está dirigido a los 98 docentes universitarios de pregrado de una universidad de Lima, de ambos sexos y de diferentes carreras.

5.5 Metodología

El presente programa se constituye en base a una metodología ecléctica, ya que se han empleado los principios teóricos de diversos enfoques y sus respectivas técnicas. Tiene una duración de cinco semanas y está compuesto por 10 sesiones de 50 minutos cada una.

5.6 Recursos

6.5.1 Humanos

Responsable: Br. Daniel Rubén Tacca Huamán.

Colaboradores: Equipo de Calidad Educativa.

5.6.2 Equipos de la institución

- Computadora
- Proyector
- Pizarra
- Lecturas
- Ánfora
- Celulares de cada participante
- Silla
- Espejo

5.6.3 Materiales de oficina

Cantidad	Material	Costo (\$/)
250	Copias	25.00
6	Paquete Post it de colores 3X3	18.00
2	Cinta Adhesiva	2.50
4	Paquetes hojas bond de colores 500 und.	60.00
3	Cajas de plumones delgados	60.00
3	Sobres de carta manila	6.50
2	Block cartulina A-3 15 H 170 gr 10 colores	30.00
30	Papelógrafos	15.00
15	Lapiceros	7.50
3	Globos Payaso N9 Bolsa X100	37.00
5	Espejo	20.00
15	Hojas de periódico	3.00
8	Tijeras	12.00
3	Colores largos x 12	16.50
5	Revistas	5.00
TOTAL		318.00

El presente programa será financiado por la coordinación de desarrollo docente que pertenece al área de Calidad Educativa.

5.7 Cronograma de actividades

Actividades	Año 2019											
	Enero				Febrero				Marzo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Planificación de actividades	x	X										
Invitación a los docentes			x									
Actividades de la sesión 1				x								
Actividades de la sesión 2				x								
Actividades de la sesión 3					x							
Actividades de la sesión 4					x							
Actividades de la sesión 5						x						
Actividades de la sesión 6						x						
Actividades de la sesión 7							x					
Actividades de la sesión 8							x					
Actividades de la sesión 9								x				
Actividades de la sesión 10								x				
Informe a CALEDU									x			

5.8 Desarrollo de las sesiones

“HABILIDADES EMOCIONALES PARA DOCENTES UNIVERSITARIOS”

Sesión 1: “Conociendo la importancia de la inteligencia emocional”

Objetivo: Conocer la importancia de la inteligencia emocional en el mundo laboral.

Actividades	Objetivo	Desarrollo	Tiempo	Recursos
Recepcionar a los participantes y dar la bienvenida	Dar la bienvenida a todos los docentes e informar sobre el programa	El psicólogo encargado espera que todos los participantes se ubiquen en sus lugares. Les da la bienvenida y con ayuda del Power Point presenta el programa como parte del curso <i>formación docente</i> del área de CALEDU. Se comenta el <i>logro de la sesión</i> .	5 min	CPU Proyector Pizarra
Dinámica “Conociéndonos”	Generar un grato ambiente para que los docentes se sientan cómodos y se conozcan.	Inmediatamente después, el psicólogo indica que cada participante se debe presentar enunciando los siguientes datos: Nombre, carrera, estado civil y hobbies. Pero cuando se mencione el nombre, este debe ser completado con una rima, por ejemplo: <i>Soy Daniel y me gusta comer pan con miel</i> .	5 min	CPU Proyector Pizarra
Explicación sobre el tema: “Inteligencia emocional”	Conocer la importancia de la inteligencia emocional en el ámbito laboral.	El psicólogo presenta un extracto de la película <i>Intensamente</i> (url: https://www.youtube.com/watch?v=rknBmyMSbEU) para introducir el concepto de inteligencia emocional (IE). Se presenta el concepto de IE y de cada componente según el modelo teórico de BarOn con ayuda de imágenes y animaciones en el Power Point. Se presenta el video <i>inteligencia emocional en el contexto laboral</i> (url: https://www.youtube.com/watch?v=bPpntWC0glE) y se pregunta a los participantes ¿Será importante la inteligencia emocional en el ámbito laboral? ¿Es importante la IE para un docente universitario? Se espera la respuesta de los participantes.	5 min	CPU Proyector Pizarra Video

Estrategia de aprendizaje grupal	Identificar las principales habilidades emocionales en el ámbito laboral	<p>El psicólogo dispone cinco letreros en la pizarra: <i>interpersonal, intrapersonal, adaptabilidad, manejo de la tensión y estado de ánimo general</i>. Se pide a los participantes que formen grupos de 5 o 6 integrantes. Se entrega 15 post-it a cada grupo y se les pide que, después de una breve lluvia de ideas, seleccionen tres habilidades que se relacionan con cada componente y que lo peguen debajo de cada letrero.</p> <p>Se invita a un representante de cada grupo a explicar el porqué el grupo seleccionó estas habilidades y porqué son importantes en el mundo laboral y en especial en el ámbito educativo.</p> <p>El psicólogo hace una recopilación sobre los aportes de cada grupo.</p>	30 min	Post it Pizarra Letreros Cinta Adhesiva
Reflexión	Reflexionar sobre lo aprendido y la utilidad en la vida diaria.	<p>Los participantes retornan a sus lugares y el psicólogo plantea las siguientes preguntas ¿Qué hemos aprendido? ¿Son importantes las habilidades emocionales en el ámbito laboral docente? Se espera la respuesta espontanea de los participantes</p> <p>Se invita a los participantes a asistir a las siguientes sesiones, donde se revisarán las habilidades específicas que se deben desarrollar para mejorar las probabilidades de éxito en el desempeño docente.</p>	5 min	CPU Proyector Pizarra

“HABILIDADES EMOCIONALES PARA DOCENTES UNIVERSITARIOS”

Sesión 2: “Solucionando problemas”

Objetivo: Reforzar las habilidades de Adaptación a través de la técnica resolución de problemas.

Actividades	Objetivo	Desarrollo	Tiempo	Recursos
Recojo de saberes previos	Recordar la importancia de la inteligencia emocional (IE) en el desempeño laboral	El psicólogo da la bienvenida a los participantes, pasa asistencia y con un esquema resumen y plantea las siguientes preguntas ¿Qué recordamos de la sesión anterior? ¿Es importante la IE en el ámbito laboral? Se recogen todas las ideas y se presenta el logro de la sesión.	5 min	CPU Proyector Pizarra
Dinámica “Identificando problemas”	Identificar las actividades necesarias para resolver un problema.	Se pide que se agrupen 4 o 5 (de preferencia integrantes de diferentes carreras para compartir diferentes experiencias personales y profesionales) y se entrega hojas bond de colores para que escriban, en cada hoja, las posibles actividades que se deben realizar antes de solucionar un problema que se puede presentar en la vida real y la importancia de estar abiertos a diversas alternativas.	5 min	Hojas bond de colores Plumones
Explicación sobre el tema: “Solución de problemas”	Conocer la importancia de la Adaptabilidad y Solución de problemas.	El psicólogo explica, con ayuda de una presentación ppt, los siguientes puntos: <ul style="list-style-type: none"> Definición de Adaptabilidad según el modelo de Barón. Concepto de Solución de problemas. Importancia de la resolución de problemas en el desempeño del docente. Se enfatiza en la importancia de ser flexibles al momento de apreciar alternativas de solución para un mismo problema	5 min	CPU Proyector Pizarra

Técnica de resolución de problemas	Compartir las opciones de solución con otros grupos y aceptar la posibilidad de adoptarlas.	<p>Se entrega la lectura titulada: <i>La fiebre puerperal</i> (https://bit.ly/2FVfXpw) donde encuentran la formulación del problema que estudió Semmelweis y las alternativas que propuso.</p> <p>Luego de 15 minutos de lectura silenciosa, los participantes comparten nuevas alternativas de solución al problema que trabajó Semmelweis. Se solicita a un representante por grupo exponer tres alternativas de solución. Al final, cada equipo escoge, entre todas las soluciones expuestas, la que es más conveniente y justifica su elección.</p>	30 min	Lectura
Preguntas y respuestas	Reflexionar sobre lo aprendido y la utilidad en la vida diaria.	<p>El psicólogo hace notar la importancia de la resolución de problemas tomando en cuenta diversas alternativas para un mismo caso: "Un problema muchas veces tiene más de una solución"</p> <p>Luego se plantea las siguientes preguntas: ¿Qué hemos aprendido? ¿Es útil la habilidad de solucionar problemas? ¿Un problema puede tener diferentes alternativas de solución? ¿Estas habilidades son importantes para el Desempeño docente? Se espera la respuesta espontanea de los participantes</p> <p>El docente encargado invita a los participantes a asistir a la próxima sesión.</p>	5 min	CPU Proyector Pizarra

“HABILIDADES EMOCIONALES PARA DOCENTES UNIVERSITARIOS”

Sesión 3: “Flexibles y creativos”

Objetivo: Reforzar las habilidades de Adaptabilidad a través de la técnica de reestructuración cognitiva.

Actividades	Objetivo	Desarrollo	Tiempo	Recursos
Recojo de saberes previos	Evocar los temas trabajados en la clase anterior	El psicólogo da la bienvenida a los participantes y registra la asistencia. Con la ayuda del ppt plantea la siguiente pregunta ¿Recuerdan lo más importante de la sesión anterior? ¿Qué es la adaptabilidad? Se espera la respuesta de los asistentes.	5 min	CPU Proyector Pizarra
Dinámica “herramientas para un profesional”	Identificar las herramientas o implementos que se usan según la profesión.	El psicólogo, con ayuda de imágenes, pregunta ¿Cuáles son los implementos que usan los médicos? Toma nota de las respuestas. ¿Cuáles son las herramientas que usa un gasfitero? ¿Cuáles son los implementos necesarios que emplea el bombero? Se les dice que la actividad continuará luego de revisar algunos conceptos teóricos.	5 min	CPU Proyector Pizarra
Explicación sobre el tema: “Flexibilidad”	Conocer las características de ser flexible en el ámbito laboral.	El psicólogo explica: <ul style="list-style-type: none"> • El concepto de flexibilidad según la teoría de BarOn. • La importancia de manejar las dificultades diarias. • Flexibilidad para docentes • Diferencias entre lo que existe y lo que se experimenta. 	5 min	CPU Proyector Pizarra
Técnica de reestructuración cognitiva	Demostrar que las creencias que posee una persona limitan la flexibilidad.	Se solicita que formen grupos de 4 o 5 participantes. A cada grupo se le entrega un sobre con una situación problemática referida a una profesión u oficio (mecánico, policía, abogado, periodista, veterinario y dentista), acompañada de 10 imágenes de instrumentos o herramientas que no guardan relación con el caso presentado.	30 min	Sobres de carta Fichas con imágenes

		La misión de cada equipo es resolver el problema presentado única y exclusivamente utilizando los instrumentos y herramientas que poseen en el sobre. Deben elaborar una alternativa de solución viable y creativa. Dicha solución debe ser esquematizada en un papelógrafo y debe ser pegada sobre la pizarra. Cada grupo escoge un representante para exponer la solución planteada.		Papelógrafos Plumones Cinta adhesiva
Preguntas y respuestas	Obtener respuestas espontaneas de los participantes sobre la flexibilidad.	Luego de la exposición, el psicólogo plantea las siguientes preguntas ¿Cuáles fueron nuestros primeros pensamientos al observar las herramientas con las cuales teníamos que solucionar el problema? ¿Tuvimos una actitud pesimista? ¿Nuestras creencias nos condicionaron? ¿Cómo pudimos solucionar el problema? ¿Es importante la flexibilidad? ¿Ser flexibles nos puede ayudar en el desempeño docente? Se invita a los participantes a asistir a la siguiente sesión.	5 min	CPU Proyector Pizarra

“HABILIDADES EMOCIONALES PARA DOCENTES UNIVERSITARIOS”

Sesión 4: “Conociendo la felicidad”

Objetivo: Valorar los logros conseguidos a lo largo de la vida a través de la técnica de reforzamiento.

Actividades	Objetivo	Desarrollo	Tiempo	Recursos
Recojo de saberes previos	Recordar la importancia de la inteligencia emocional	El psicólogo da la bienvenida, pasa asistencia y entrega una cartilla con líneas rayadas. Se solicita que se ubiquen en sitios distintos a los que ocuparon en la sesión anterior. Se realiza la siguiente pregunta ¿La felicidad se relaciona con la inteligencia emocional?	5 min	CPU Proyector Pizarra Cartilla
Dinámica “Cartillas anónimas”	Identificar 5 logros profesionales o personales.	El psicólogo indica que cada participante debe identificar 5 logros personales o profesionales de los cuales se sienta orgullo y escribirlos, además puede expresar a través de un dibujo uno de los logros identificados. Cada participante debe depositar su cartilla, en forma anónima, en el ánfora.	5 min	Cartilla Lapiceros Ánfora
Explicación sobre el tema: “La felicidad”	Conocer el concepto de felicidad y su importancia en la vida.	El psicólogo desarrolla los siguientes contenidos temáticos: <ul style="list-style-type: none"> • El concepto de felicidad según el modelo de BarOn. • Cada persona entiende la felicidad de diverso modo. • Importancia de ver el lado positivo de las cosas. • Valorar lo que nos rodea y desarrollar el autoconocimiento. • Ser feliz no significa reír eufóricamente. 	5 min	CPU Proyector Pizarra

Técnica de Reforzamiento	Recibir un reconocimiento por las metas profesionales o personales logradas hasta el momento.	<p>El psicólogo realiza un ejemplo del procedimiento a seguir: toma una cartilla, lee brevemente los cinco logros que están escritos y felicita a la persona por cada uno de estos éxitos alcanzados, utilizando las frases: <i>te felicito por haber logrado...</i>, <i>estoy seguro de que lo conseguiste con mucho esfuerzo, debes estar orgulloso...</i>, <i>tu familia valora...</i> (siempre en lenguaje positivo y valorando todos los logros).</p> <p>Se pide que cada participante tome una cartilla anónima y reconozca y valore positivamente los logros del colega según el ejemplo del psicólogo.</p>	30 min	Cartillas Lapiceros Ánfora
Reflexión	Reflexionar sobre lo aprendido	Luego de las participaciones, se les felicita a todos por su empatía y actitud positiva ante los logros de los colegas. ¿Ser feliz significa siempre sonreír? ¿Nuestros logros nos hacen felices? ¿Nos sentimos satisfechos con nuestros logros? ¿Nos sentimos satisfechos con nuestras vidas?	5 min	CPU Proyector Pizarra

“HABILIDADES EMOCIONALES PARA DOCENTES UNIVERSITARIOS”

Sesión 5: “Profesores optimistas”

Objetivo: Comprender la importancia de la actitud positiva a través de la técnica transformando las frases negativas en positivas.

Actividades	Objetivo	Desarrollo	Tiempo	Recursos
Bienvenida, preguntas y respuestas.	Recoger las apreciaciones de los participantes sobre el optimismo.	El psicólogo da la bienvenida, registra la asistencia y solicita que se registren en la web https://www.mentimeter.com/ con el código que se señala (necesario un teléfono con datos para internet). Se plantea la siguiente pregunta ¿Es bueno ser optimista? ¿Cuándo es necesario ser optimista?	5 min	CPU Proyector Pizarra Celulares
Dinámica “¿Soy optimista?”	Identificar la última vez que el participante fue optimista.	Se pide que formen parejas y que uno le pregunte al otro ¿Cuándo fue la última vez que fuiste optimista? Se espera que la respuesta sea meditada. Luego de la respuesta, los papeles se invierten y quien preguntó ahora debe responder sinceramente a la misma pregunta.	5 min	CPU Proyector Pizarra
Explicación sobre el tema: “El optimismo”	Conocer el concepto de optimismo y su importancia en los docentes universitarios.	Con ayuda de una presentación, el psicólogo desarrolla los siguientes contenidos: <ul style="list-style-type: none"> • El optimismo según el modelo teórico de BarOn. • Características de la persona optimista: ven el fracaso como oportunidad, son sinceras, realistas valoran positivamente, se automotivan, luchan por lo que quieren, etc. • Importancia de las frases positivas en el desempeño docente. 	5 min	CPU Proyector Pizarra

Técnica de transformación de frases negativas en positivas.	Transformar las frases negativas en positivas.	<p>A cada pareja se entrega dos globos, un plumón indeleble a cada equipo y se les indica que cada integrante debe escribir en el globo al menos tres frases pesimistas que hayan usado en la última semana.</p> <p>Se solicita a los participantes que se agrupen según el color de globo que les tocó. Se indica que deben formar un círculo y que deben intercambiar los globos al ritmo de una canción, cuando esta termine, los globos se detienen y cada integrante debe poseer uno de los globos.</p> <p>Se pide que transformen las frases negativas del globo en frases positivas. Sin saber quién es el dueño original del globo, cada uno debe salir al frente y leer las frases positivas.</p>	30 min	Globos de colores Plumones Ánfora
Reflexión final	Reflexionar sobre lo trabajado	<p>El psicólogo plantea la siguiente pregunta a través de la web https://www.mentimeter.com/: ¿Es importante mantener una actitud optimista ante la vida? Se espera las respuestas y se proyectan on-line.</p> <p>Finalmente, el psicólogo cierra la sesión con la frase: <i>Las personas optimistas tienen mayor probabilidad de lograr el éxito en el desempeño.</i></p>	5 min	CPU Proyector Pizarra Celulares

“HABILIDADES EMOCIONALES PARA DOCENTES UNIVERSITARIOS”

Sesión 6: “Conociendo nuestras fortalezas y debilidades”

Objetivo: Identificar las fortalezas y debilidades a través de la técnica de la silla vacía.

Actividades	Objetivo	Desarrollo	Tiempo	Recursos
Recojo de saberes previos.	Recordar lo que se ha trabajado en las sesiones anteriores	El psicólogo da la bienvenida a los participantes, pasa asistencia y con ayuda de imágenes en el ppt, plantea la siguiente pregunta ¿Qué recordamos de las sesiones anteriores? Se espera la respuesta espontanea de los participantes.	5 min	CPU Proyector Pizarra Celulares
Dinámica “Identificando las imágenes”	Identificar fortalezas y debilidades en los docentes.	Se muestra distintas imágenes que representan el día a día de un docente en el aula, cada docente debe identificar las imágenes y escribir en un post it si dicha imagen representa una fortaleza o debilidad. Es posible que no todos estén de acuerdo, sin embargo, se toman en cuenta todos los aportes previos al desarrollo temático.	5 min	Post it Plumones
Explicación sobre el tema: “Fortalezas y debilidades”	Identificar las fortalezas y debilidades personales.	El psicólogo desarrolla los siguientes temas: <ul style="list-style-type: none"> • La inteligencia intrapersonal desde la teoría de BarOn. • La importancia del conocimiento de sí mismo para el éxito profesional. 	5 min	CPU Proyector Pizarra

Técnica de la silla vacía.	Proyectar imaginariamente nuevas debilidades y fortalezas en la silla vacía.	<p>Se indica a los participantes que esta parte del trabajo se llevará a cabo en parejas. Ambos reciben post it de dos colores (amarillo y verde), en el amarillo identifican tres debilidades profesionales y en el de color verde para las fortalezas.</p> <p>El psicólogo realiza un ejemplo de la técnica para que sea replicado en cada grupo. Se coloca una silla vacía al frente de un participante y se pide que proyecte imaginariamente a una persona con todas las debilidades que ha identificado. El psicólogo le pregunta ¿Cómo te ves? ¿Cómo se siente? ¿Crees que puedes mejorar en estos aspectos? ¿Cómo puedes mejorar estos aspectos? Se espera que el participante se describa.</p> <p>Luego de ver las debilidades, se pasa a proyectar las fortalezas. Se reconocen los puntos fuertes de cada uno con las siguientes preguntas ¿Cómo te sientes con estas fortalezas? ¿Te ayudan en tu vida profesional?</p>	30 min	Post it Silla
Reflexión final	Reflexionar sobre la importancia de superar las debilidades.	<p>El psicólogo menciona que identificar las debilidades es el primer paso para superarlas. Se plantean las siguientes preguntas ¿Fue fácil identificar nuestras debilidades? ¿Podemos superar nuestras debilidades? ¿Cómo podemos aprovechar nuestras fortalezas? ¿Este trabajo sirvió para conocernos mejor?</p> <p>Se invita a los participantes a asistir a la siguiente sesión.</p>	5 min	CPU Proyector Pizarra

“HABILIDADES EMOCIONALES PARA DOCENTES UNIVERSITARIOS”

Sesión 7: “Me acepto a mí mismo”

Objetivo: Los participantes aceptan y valoran las cualidades que poseen y las de los demás, a través de la técnica del espejo.

Actividades	Objetivo	Desarrollo	Tiempo	Recursos
Recojo de saberes previos.	Recordar la importancia de las fortalezas y debilidades.	El psicólogo da la bienvenida y pasa la asistencia. Se visualiza el siguiente video titulado: <i>Fortalezas y debilidades ¿Cuáles son las tuyas?</i> (url: https://www.youtube.com/watch?v=sB3sUr8atr4) Plantea la siguiente pregunta ¿Por qué es importante identificar nuestras fortalezas y debilidades?	5 min	CPU Proyector Pizarra
Dinámica: Una característica	Reflexionar sobre las fortalezas necesarias que debe poseer un docente universitario.	El psicólogo pide tres voluntarios para acercarse y sacar tres cartillas en las cuales están tres características que un docente universitario debe poseer para un buen desempeño. Cada voluntario deberá argumentar en un minuto la importancia de cada una. Luego de las tres intervenciones, el psicólogo pregunta a los asistentes si hay otras fortalezas igual de importantes. Se espera respuestas espontaneas.	5 min	Ánfora Fichas
Explicación sobre el tema: “¿Qué es la autoestima?”	Informar a los asistentes sobre la importancia de la autoestima	El psicólogo desarrolla, con ayuda del ppt, los siguientes puntos: <ul style="list-style-type: none"> • La autoestima desde la teoría de BarOn. • La importancia de aceptarse tal cual es. • La autoestima en el docente universitario. 	5 min	CPU Proyector Pizarra

Técnica del espejo	Aceptar y valorar las cualidades propias y las de los demás	<p>Se pide a los participantes que formen grupos de no más de 5 integrantes. Se entrega un espejo pequeño (aprox. 20 x 15 cm) al responsable del grupo y se indica que cada uno tendrá un tiempo de 4 minutos para verse al espejo y responder a las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿A quién ves en el espejo? ¿Qué cosas buenas o malas tiene esta persona? Según lo que estas observando ¿Qué puedes aportar a la vida de los estudiantes? ¿Consideras que tus colegas te aprecian? ¿Qué cosas quisieras cambiar de tu apariencia física o profesional? ¿Te sientes seguro de ti mismo? 	30 min	Espejo Silla
Preguntas y respuestas	Responder las preguntas sobre la actividad desarrollada	<p>Del ánfora, el psicólogo extrae una a una las cartillas con preguntas ¿Es importante conservar una buena autoestima? ¿Es posible mejorar nuestra imagen personal? ¿Cómo nos ven los otros? Estas preguntas deben ser respondidas por los participantes.</p> <p>Se invita a los participantes a asistir a la próxima sesión.</p>	5 min	Ánfora Cartillas

“HABILIDADES EMOCIONALES PARA DOCENTES UNIVERSITARIOS”

Sesión 8: “Construyendo con los demás”

Objetivo: Fortalecer el componente Interpersonal a través del entrenamiento de habilidades sociales.

Actividades	Objetivo	Desarrollo	Tiempo	Recursos
Recojo de saberes previos.	Recordar los tópicos tratados la clase anterior.	El psicólogo da la bienvenida a todos los asistentes y les indica que tomen sus celulares, ingresen a la web https://kahoot.it/ e introduzcan un código. Con esa aplicación deben responder a las siguientes preguntas ¿Qué es la autoestima? ¿Por qué soy importante para mis estudiantes? Se leen las respuestas online en forma anónima.	5 min	CPU Proyector Pizarra Celulares
Dinámica “El docente universitario ideal”	Elaborar un dibujo del docente universitario ideal que combine sus cualidades.	Los participantes forman grupos de cinco integrantes según afinidad, se les entrega un papelógrafo y cuatro plumones de distinto colores que utilizarán para realizar una producción conjunta: dibujar al docente universitario ideal. Este dibujo debe contar con rasgos físicos, vestimenta y características de personalidad de todos los integrantes. El psicólogo comenta brevemente los resultados de cada trabajo (retroalimentación interpersonal) y sirve de introducción para desarrollar la parte teórica de las habilidades interpersonales.	10 min	Papelógrafos Plumones Cinta adhesiva
Explicación sobre el tema: “Habilidades interpersonales”	Informar a los participantes los fundamentos teóricos de las habilidades interpersonales.	Se desarrollan los siguientes contenidos: <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades interpersonales según el modelo de BarOn. • Importancia de las relaciones interpersonales, responsabilidad social y empatía en el docente universitario. Se explica que a lo largo de las sesiones anteriores se han trabajado implícitamente habilidades sociales y la empatía en los asistentes. Sin embargo, es importante que estas habilidades sean entrenadas para fortalecer la inteligencia emocional.	5 min	CPU Proyector Pizarra

Técnica entrenamiento de habilidades sociales	Entrenar las habilidades sociales.	<p>Para esta parte, se mantienen los grupos formados. Se indica que deben construir la torre más alta con las hojas de periódico y en la parte más alta colocar un dibujo donde se representen cada integrante.</p> <p>Esta actividad debe desarrollarse en 20 minutos y el grupo que lo logre primero recibirá un premio sorpresa (reforzamiento positivo). Mientras los participantes construyen la torre, el psicólogo comenta que pueden organizarse según las habilidades y experiencias que se identificaron en la dinámica “el docente universitario ideal” (experiencias de aprendizaje) o en cualquier actividad precedente.</p> <p>Al finalizar el trabajo, si hay un ganador, se le premia, si no hay ganador todos aplauden y se felicitan por la labor realizada.</p>	25 min	<p>Hojas de periódico Tijeras</p> <p>Cinta adhesiva Hojas bond Colores</p>
Momento de reflexión.	Reflexionar sobre la importancia de las habilidades sociales.	<p>Luego que todos retornan a sus lugares, se plantean las siguientes preguntas: ¿Cómo fueron sus expectativas antes de iniciar la torre? ¿Las habilidades personales se puede combinar con las de nuestros colegas para mejorar el trabajo? ¿Son importantes las habilidades interpersonales? Se espera que los participantes respondan espontáneamente.</p> <p>Se les invita a asistir a la siguiente sesión.</p>	5 min	<p>CPU Proyector Pizarra</p>

“HABILIDADES EMOCIONALES PARA DOCENTES UNIVERSITARIOS”

Sesión 9: “Tolerancia e impulsos”

Objetivo: Identificar los estímulos que generan estrés y tensión en los docentes universitarios, a través de la técnica del museo.

Actividades	Objetivo	Desarrollo	Tiempo	Recursos
Recojo de saberes previos.	Recoger la información previa.	El psicólogo da la bienvenida a los participantes y con ayuda de una presentación plantea las siguientes preguntas ¿Qué componentes de la inteligencia emocional hemos visto en estas sesiones? ¿Qué componente falta conocer?	5 min	CPU Proyector Pizarra
Dinámica “¿Dónde me tenso?”	Identificar las partes de cuerpo que sufren los estragos del estrés.	Los participantes forman grupo de 5 integrantes, a cada grupo se entrega un papelógrafo con la silueta humana. Con los plumones deben indicar la zona donde cada integrante muestra malestar cuando sufren cuadros de estrés y tensión y con una flecha indicar los malestares. El psicólogo pasa por cada equipo observando el trabajo y realizando retroalimentación según sea el caso.	10 min	Papelógrafos Plumones Cinta adhesiva
Explicación sobre el tema: “Manejo de la tensión y control de impulsos.	Conocer la importancia del manejo de la tensión y control de impulsos.	Se desarrollan los siguientes contenidos: <ul style="list-style-type: none"> • Concepto de Manejo de la Tensión según la teoría de BarOn. • Concepto de tolerancia a la tensión. • Concepto de control de impulsos. • Importancia del manejo de la tensión en el docente universitario. 	5 min	CPU Proyector Pizarra

Técnica del museo	Identificar los factores estresantes y compartir recomendaciones con los colegas.	<p>Se les coloca seis papelógrafos en las paredes del aula a modo de <i>museo</i>. Cada papelógrafo tendrá un título: <i>En clase, en épocas de examen, en tiempos de renovación, salas de profesores, con el coordinador, sugerencias</i>. Se deja a disposición de los asistentes diversos colores de post it, en cada uno de ellos deben escribir estímulos que los tensan y genera estrés en los ambientes que corresponde a cada papelógrafo.</p> <p>En el último papelógrafo denominado <i>sugerencias</i> cada participante debe aportar una estrategia para combatir el estrés. Luego, se comentará una a una las estrategias planteadas.</p>	25 min	Papelógrafos Plumones Post it Cinta adhesiva
Preguntas y respuestas	Recoger la opinión de los participantes luego de la sesión.	<p>Se agradece a los participantes por su dinamismo y colaboración. Se retoma la importancia del manejo de la tensión planteando las siguientes interrogantes ¿Cuáles son los estímulos que más nos estresan? ¿Serán útiles las estrategias proporcionadas por los colegas para alejarnos de las situaciones estresantes?</p> <p>Se invita a todos a asistir a la última sesión.</p>	5 min	CPU Proyector Pizarra

“HABILIDADES EMOCIONALES PARA DOCENTES UNIVERSITARIOS”

Sesión 10: “Todo lo que hemos aprendido”

Objetivo: Reconocer la importancia de las habilidades emocionales en el desempeño docente, elaborando un collage.

Actividades	Objetivo	Desarrollo	Tiempo	Recursos
Recojo de experiencias vividas	Recordar las actividades más impactantes a lo largo del programa.	Se saluda a los participantes, se pasa asistencia y se pregunta ¿Cuál fue la actividad que más nos gustó a lo largo de este programa? ¿Cuáles son los componentes de la inteligencia emocional? Se espera la respuesta de los asistentes.	5 min	CPU Proyector Pizarra
Dinámica “La ruleta de las emociones”	Identificar las habilidades emocionales que debe manejar un docente universitario.	Con la ayuda de una animación, se presentarán imágenes de los asistentes desarrollando actividades en las sesiones anteriores. En grupos de cuatro deben identificar que habilidades se trabajaron según las imágenes presentadas, deben describir cómo se sintieron en ese momento.	5 min	CPU Proyector Pizarra
Explicación sobre el tema: “La inteligencia emocional.	Recordar los componentes de la inteligencia emocional	Se desarrolla los siguientes contenidos: <ul style="list-style-type: none"> • La inteligencia emocional según BarOn • La importancia de las habilidades emocionales en el docente universitario. 	5 min	CPU Proyector Pizarra
Estrategia de aprendizaje grupal	Elaborar un collage sobre la inteligencia emocional en el docente universitario.	Se entrega un papelógrafo a cada grupo para que trabajen el collage, se colocan todos los materiales en la mesa central para que los docentes escojan aquellos que necesitan.	30 min	Papelógraf o Plumones Post it Cinta adhesiva

		Se indica que el trabajo a entregar debe ser expuesto en dos minutos y debe expresar la importancia que tienen las habilidades emocionales para un docente universitario. Se solicita creatividad en los trabajos.		Hojas de colores Revistas Periódicos
Reflexión y cierre del programa	Reflexionar sobre todo lo aprendido.	<p>Al finalizar las exposiciones, el psicólogo comenta que las habilidades emocionales del docente permiten entablar una buena relación con los estudiantes, comprender como se sienten y llevar cordialmente el trato en el aula. La inteligencia emocional es una variable importante en el desempeño profesional.</p> <p>Se les entrega un certificado de participación a nombre del área de CALEDU (Calidad Educativa) por haber participado en calidad de asistente al programa <i>Habilidades emocionales para docentes universitarios</i>.</p>	5 min	<p>CPU Proyector Pizarra</p> <p>Certificados</p>

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abanto, Z., Higuera, L., & Cueto, J. (2000). *ICE Inventario de cociente emocional de Baron (test para la medida de la inteligencia emocional Reuven Bar-On Ph.D.)*. Lima, Perú.
- Aroni, E. C. (2015). *Inteligencia emocional y desempeño docente en Educación Superior. Ayacucho, 2015*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Recuperada de <https://docplayer.es/73948577-Inteligencia-emocional-y-desempeno-docente-en-educacion-superior-ayacucho-2015.html>
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI) [Material complementario]. *Psicothema*, 18, 13-25. Recuperado de http://www.eiconsortium.org/pdf/baron_model_of_emotional_social_intelligence.pdf
- Bar-On, R. (agosto, 1997). Desarrollo del Barón EQ - I: *Una medida de la inteligencia emocional y social*. 105 convención Anual de la Asociación Americana de Psicología, Chicago.
- Borsic, Z. D., & Riveros, A. (septiembre, 2017). Inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes de instituciones de educación superior. En J. S. Méndez (Presidencia), *XXII Congreso internacional de contaduría, administración e informática*. Conferencia llevada a cabo en la UNAM, Ciudad de México, México. Recuperado de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxii/docs/3.04.pdf>
- Carcausto, F. D. (2016). *La inteligencia emocional y la actitud pedagógica de los docentes de la Universidad Nacional Federico Villarreal – 2016* (Tesis doctoral). Recuperada de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1639>

- Chiappe, A., & Cuesta, J. C. (2013). Fortalecimiento de las habilidades emocionales de los educadores: interacción en los ambientes virtuales. *Educación y Educadores*, 16(3), 503-524. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v16n3/v16n3a06.pdf>
- Contreras, M., & Dextre, G. (2016). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes universitarios de la ciudad de Huancayo* (Tesis de licenciatura). Recuperada de <http://repositorio.continental.edu.pe/handle/continental/2956>
- Cornejo, C. (2017). *Competencias emocionales y la habilidad para el manejo de conflictos en docentes de una institución educativa pública del distrito de San Juan de Lurigancho* (Tesis de maestría). Recuperada de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1417>
- Espejo, R. M., & González, J. M. (2014). El desarrollo de profesores universitarios y escolares en Chile: ¿brecha o continuidad? *Perspectiva Educacional*, 53(2), 2–19. Recuperado de <http://www.perspectivaeducacional.cl/index.php/peducacional/article/view/246>
- Espinosa, M. (2013). *La inteligencia emocional del docente de Química del nivel medio superior como factor para el desempeño académico de sus alumnos* (Tesis doctoral). Recuperado de <http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/015725/015725.pdf>
- Espinoza-Venegas, M., Sanhueza-Alvarado, O., Ramírez-Elizondo, N., & Sáez-Carrillo, K. (2015). Validación de constructo y confiabilidad de la escala de inteligencia emocional en estudiantes de enfermería. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 23(1), 139–147. doi: 10.1590/0104-1169.3498.2535

- Fernández, P., & Extremera, N. (2005). La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(3), 63-93. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/274/27411927005.pdf>
- Flores, G. F. (2017). *Relación entre inteligencia emocional con el desempeño docente en aula del I ciclo, semestre 2012 - II, de la Facultad de Educación UNMSM – Lima* (Tesis de maestría). Recuperada de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/6015?show=full>
- Goleman, D. (2009). *Inteligencia emocional*. Barcelona, España: Editorial Kairos.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México DF, México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, V. (2017). Las competencias emocionales del docente y su desempeño profesional. *Alternativas en Psicología*, (37), 79–92. Recuperado de <http://www.alternativas.me/numeros/142-numero-37-febrero-julio-2017>
- Maidana, A., & Samudio, M. (2018). Inteligencia emocional de docentes de enfermería según aptitud demostrada en su entorno laboral. *Medicina Clínica y Social*, 2(2), 72–83. Recuperado de <http://www.medicinaclinicaysocial.org/index.php/MCS/article/view/54/53>
- Maldonado, B. R., Buenaño, J. J., & Benavides, K. V. (2017). Gestión de las emociones en los docentes universitarios. *Revista San Gregorio*, (19), 6–19. Recuperado de <http://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/450/1-Betsabe>
- Mejía, E. (2012). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Centro de producción editorial e imprenta de la UNMSM.

- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27(4), 267–298. doi: 10.1016/s0160-2896(99)00016-1
- Miranda, M. (2017). *Inteligencia emocional según género en adolescentes de 13 a 16 años de una institución educativa de la ciudad de Cajamarca – 2017* (Tesis de licenciatura). Recuperada de <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/10755>
- Obregón, J. M. (2017). *Relación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud Universidad Peruana los Andes – Huancayo* (Tesis de maestría). Recuperada de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1542>
- Orellana, P., Gorrochotegui, A., Lagomarsino, R., & Mies, R. (2014). Desarrollo de un instrumento para monitorear la adquisición de habilidades de trabajo en equipo en estudiantes de carreras de Educación. *Investigación y postgrado*, 29(1), 103–128. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6430659.pdf>
- Reyes, M. E. (2016). Relación entre Habilidades Sociales y Desempeño Docente desde la percepción de estudiantes adultos de universidad privada en Lima, Perú. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 10(2), 17-31. doi: 10.19083/ridu.10.465
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2009). *Metodología de la Investigación y Diseños en la Investigación Científica*. Lima, Perú: Visión Universitaria.
- Treviño-Reyes, R. (2016). La transformación del maestro al facilitador: el reto del siglo XXI. *Vinculatégica EFAN*, 2(1), 2914–2933. Recuperado de <http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Revistas/R2/2914-2933%20-%20La%20Transformacion%20Del%20Maestro%20Al%20Facilitador%20El%20Reto%20Del%20Siglo%20XXI.pdf#page=1>

Vallejo, L. S. (octubre, 2013). La inteligencia emocional como parte del actuar en la alta dirección de la ciudad de Manizales, Caldas, Colombia. En M. de Agüero (Presidencia), *XVIII Congreso internacional de contaduría, administración e informática*. Conferencia llevada a cabo en la UNAM, Ciudad de México, México. Recuperado de:
<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xviii/docs/3.19.pdf>

Del plan de intervención

De la Herran, A. (2008). *Didáctica general*. Madrid, España: McGraw-Hill.

Olivares, P. (2004). *Introducción a las técnicas de intervención y tratamiento psicológico*. Madrid, España: Ediciones Pirámide.

Olivares, P., Rosa, A., Macià, D., & Olivares, J. (2013). *Intervención psicológica: Estrategias, técnicas y tratamiento*. Madrid, España: Ediciones Pirámide.

ANEXOS

ANEXO 1

INVENTARIO DE COCIENTE EMOCIONAL DE BAR-ON

Adaptado para su uso experimental en el Perú por Zoila Abanto, Leonardo Higuera y Jorge Cuesto

INSTRUCCIONES

Estimado colega, en este cuadernillo encontrará 133 afirmaciones sobre maneras de sentir, pensar o actuar. Léalas atentamente y decida en qué medida cada una describe o no su verdadero modo de ser. Hay cinco posibles respuestas para cada frase:

1. *Rara vez o nunca es mi caso.*
2. *Pocas veces es mi caso*
3. *A veces es mi caso*
4. *Muchas veces es mi caso*
5. *Con mucha frecuencia o Siempre es mi caso.*

Una vez decidida su respuesta, usted debe indicarla en el lugar correspondiente de la **HOJA DE RESPUESTAS**. Hágalo así: verifique la cifra que tiene la respuesta elegida y márquela.

Si alguna de las frases no tiene nada que ver con usted, igualmente responda teniendo en cuenta cómo se sentiría, pensaría o actuaría si estuviera en esa situación. No hay respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Responda honesta y sinceramente de acuerdo a cómo es usted, no según cómo le gustaría ser ni cómo le gustaría que otros lo(a) vieran.

No hay límite de tiempo, pero trabaje con rapidez y asegúrese de responder todas las frases.

CONTESTE EN LA “HOJA DE RESPUESTAS”

NO ESCRIBA NADA EN ESTE CUADERNILLO

- 1. Rara vez o nunca es mi caso.**
 - 2. Pocas veces es mi caso**
 - 3. A veces es mi caso**
 - 4. Muchas veces es mi caso**
 - 5. Con mucha frecuencia o Siempre es mi caso.**
-

1. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso
2. Es duro para mí disfrutar de la vida.
3. Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.
4. Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.
5. Me agradan las personas que conozco.
6. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.
7. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.
8. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).
9. Reconozco con facilidad mis emociones.
10. Soy incapaz de demostrar afecto.
11. Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de las situaciones.
12. Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza.
13. Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.
14. Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.
15. Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.
16. Me gusta ayudar a la gente.
17. Me es difícil sonreír.
18. Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.
19. Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.
20. Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.
21. Realmente no sé para que soy bueno(a).
22. No soy capaz de expresar mis ideas
23. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.

24. No tengo confianza en mí mismo(a).
25. Creo que he perdido la cabeza
26. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.
27. Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.
28. En general, me resulta difícil adaptarme.
29. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.
30. No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.
31. Soy una persona bastante alegre y optimista.
32. Prefiero que otros tomen decisiones por mí.
33. Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.
34. Pienso bien de las personas.
35. Me es difícil entender como me siento.
36. He logrado muy poco en los últimos años.
37. Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.
38. He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar
39. Me resulta fácil hacer amigos(as).
40. Me tengo mucho respeto.
41. Hago cosas muy raras.
42. Soy impulsivo(a) y eso me trae problemas.
43. Me resulta difícil cambiar de opinión.
44. Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.
45. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.
46. A la gente le resulta difícil confiar en mí.
47. Estoy contento(a) con mi vida.
48. Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).
49. No puedo soportar el estrés.
50. En mi vida no hago nada malo.
51. No disfruto lo que hago.
52. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.
53. La gente no comprende mi manera de pensar.
54. Generalmente espero lo mejor.

55. Mis amigos me confían sus intimidades.
56. No me siento bien conmigo mismo(a).
57. Percibo cosas extrañas que los demás no ven.
58. La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.
59. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.
60. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.
61. Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aunque tuviese algo que hacer en ese momento.
62. Soy una persona divertida.
63. Soy consciente de cómo me siento.
64. Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.
65. Nada me perturba.
66. No me entusiasma mucho mis intereses.
67. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.
68. Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre alrededor.
69. Me es difícil llevarme con los demás.
70. Me resulta difícil aceptarme tal como soy.
71. Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.
72. Me importa lo que pueda sucederle a los demás.
73. Soy impaciente.
74. Puedo cambiar mis viejas costumbres.
75. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.
76. Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.
77. Me deprimó.
78. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.
79. Nunca he mentado
80. En general, me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.
81. Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.

82. Me resulta difícil decir que "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.
83. Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.
84. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.
85. Me siento feliz con el tipo de persona que soy.
86. Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.
87. En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.
88. Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).
89. Para poder resolver una situación que se me presenta, analizo todas las posibilidades existentes.
90. Soy capaz de respetar a los demás.
91. No estoy muy contento(a) con mi vida.
92. Prefiero seguir a otros a ser líder.
93. Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.
94. Nunca he violado la ley.
95. Disfruto de las cosas que me interesan.
96. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.
97. Tiendo a exagerar.
98. Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.
99. Mantengo buenas relaciones con los demás.
100. Estoy contento(a) con mi cuerpo.
101. Soy una persona muy extraña.
102. Soy impulsivo(a).
103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres.
104. Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.
105. Disfruto las vacaciones y los fines de semana.
106. En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.
107. Tengo tendencia a depender de los demás.
108. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.
109. No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.
110. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.

111. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.
112. Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.
113. Los demás opinan que soy una persona sociable.
114. Estoy contento(a) con la forma en que me veo.
115. Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.
116. Me es difícil describir lo que siento
117. Tengo mal carácter.
118. Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.
119. Me es difícil ver sufrir a la gente
120. Me gusta divertirme.
121. Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.
122. Me pongo ansioso(a).
123. No tengo días malos.
124. Intento no herir los sentimientos de los demás.
125. No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.
126. Me es difícil hacer valer mis derechos.
127. Me es difícil ser realista.
128. No mantengo relación con mis amistades.
129. Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).
130. Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.
131. Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.
132. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.
133. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.

Gracias por su tiempo

ANEXO 2

Hoja de respuestas INVENTARIO DE COCIENTE EMOCIONAL DE BAR-ON

Apellidos y Nombres: _____

Escoja UNA de las 5 alternativas:

3	A veces es mi caso
---	--------------------

1	Rara vez o nunca es mi caso.
---	------------------------------

4	Muchas veces es mi caso
---	-------------------------

2	Pocas veces es mi caso
---	------------------------

5	Con mucha frecuencia o Siempre es mi caso.
---	--

1	1	2	3	4	5
2	1	2	3	4	5
3	1	2	3	4	5
4	1	2	3	4	5
5	1	2	3	4	5
6	1	2	3	4	5
7	1	2	3	4	5
8	1	2	3	4	5
9	1	2	3	4	5
10	1	2	3	4	5
11	1	2	3	4	5
12	1	2	3	4	5
13	1	2	3	4	5
14	1	2	3	4	5
15	1	2	3	4	5
16	1	2	3	4	5
17	1	2	3	4	5
18	1	2	3	4	5
19	1	2	3	4	5
20	1	2	3	4	5
21	1	2	3	4	5
22	1	2	3	4	5
23	1	2	3	4	5
24	1	2	3	4	5
25	1	2	3	4	5
26	1	2	3	4	5
27	1	2	3	4	5

28	1	2	3	4	5
29	1	2	3	4	5
30	1	2	3	4	5
31	1	2	3	4	5
32	1	2	3	4	5
33	1	2	3	4	5
34	1	2	3	4	5
35	1	2	3	4	5
36	1	2	3	4	5
37	1	2	3	4	5
38	1	2	3	4	5
39	1	2	3	4	5
40	1	2	3	4	5
41	1	2	3	4	5
42	1	2	3	4	5
43	1	2	3	4	5
44	1	2	3	4	5
45	1	2	3	4	5
46	1	2	3	4	5
47	1	2	3	4	5
48	1	2	3	4	5
49	1	2	3	4	5
50	1	2	3	4	5
51	1	2	3	4	5
52	1	2	3	4	5
53	1	2	3	4	5
54	1	2	3	4	5

55	1	2	3	4	5
56	1	2	3	4	5
57	1	2	3	4	5
58	1	2	3	4	5
59	1	2	3	4	5
60	1	2	3	4	5
61	1	2	3	4	5
62	1	2	3	4	5
63	1	2	3	4	5
64	1	2	3	4	5
65	1	2	3	4	5
66	1	2	3	4	5
67	1	2	3	4	5
68	1	2	3	4	5
69	1	2	3	4	5
70	1	2	3	4	5
71	1	2	3	4	5
72	1	2	3	4	5
73	1	2	3	4	5
74	1	2	3	4	5
75	1	2	3	4	5
76	1	2	3	4	5
77	1	2	3	4	5
78	1	2	3	4	5
79	1	2	3	4	5
80	1	2	3	4	5
81	1	2	3	4	5

82	1	2	3	4	5
83	1	2	3	4	5
84	1	2	3	4	5
85	1	2	3	4	5
86	1	2	3	4	5
87	1	2	3	4	5
88	1	2	3	4	5
89	1	2	3	4	5
90	1	2	3	4	5
91	1	2	3	4	5
92	1	2	3	4	5
93	1	2	3	4	5
94	1	2	3	4	5
95	1	2	3	4	5
96	1	2	3	4	5
97	1	2	3	4	5
98	1	2	3	4	5
99	1	2	3	4	5
100	1	2	3	4	5
101	1	2	3	4	5
102	1	2	3	4	5
103	1	2	3	4	5
104	1	2	3	4	5
105	1	2	3	4	5
106	1	2	3	4	5
107	1	2	3	4	5
108	1	2	3	4	5

109	1	2	3	4	5
110	1	2	3	4	5
111	1	2	3	4	5
112	1	2	3	4	5
113	1	2	3	4	5
114	1	2	3	4	5
115	1	2	3	4	5
116	1	2	3	4	5
117	1	2	3	4	5
118	1	2	3	4	5
119	1	2	3	4	5
120	1	2	3	4	5
121	1	2	3	4	5
122	1	2	3	4	5
123	1	2	3	4	5
124	1	2	3	4	5
125	1	2	3	4	5
126	1	2	3	4	5
127	1	2	3	4	5
128	1	2	3	4	5
129	1	2	3	4	5
130	1	2	3	4	5
131	1	2	3	4	5
132	1	2	3	4	5
133	1	2	3	4	5

ANEXO 3
Ficha Sociodemográfica

A continuación, se exponen preguntas que deben ser completadas según corresponda, esta información será de uso exclusivo para la investigación científica.

DATOS

- Sexo: F M
- Edad: _____
- Grado académico: _____
- Carrera profesional: _____
- Lugar de residencia: _____
- Tiempo en la docencia universitaria: _____
- Tipo de contrato: _____

Muchas gracias

ANEXO 4

Resultados del piloto

Se obtuvo el coeficiente Alfa de Cronbach para la escala general y los cinco componentes, obteniendo los siguientes resultados:

1. Para la prueba general

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	133

2. Componente Intrapersonal

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	40

3. Componente Interpersonal

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,799	24

4. Componente Adaptabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,808	26

5. Componente Manejo de la tensión

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,799	18

6. Componente Manejo de la tensión

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,778	17

ANEXO 5

Consentimiento Informado

El motivo del documento **consentimiento informado** es dar a conocer, a los docentes participantes de la investigación, los motivos principales por lo que están siendo evaluados en la variable: *inteligencia emocional*.

La presente evaluación tiene como objetivo conocer el nivel de inteligencia emocional en los docentes de pregrado de la universidad, este trabajo es dirigido por el Bachiller Daniel Rubén Tacca Huamán en el marco del programa de Suficiencia Profesional de la UIGV para optar el título de Licenciado en Psicología.

La firma del presente documento garantiza que la participación en este trabajo es voluntaria y que los resultados obtenidos serán utilizados con fines investigativos, reservando las identidades de las personas e institución que forman parte de la investigación.

En caso existiera alguna duda o consulta sobre la evaluación y resultados, se puede poner en contacto con el responsable a través del siguiente correo electrónico: dtacca002@gmail.com

Si desea participar en la investigación, se le solicita responder las 133 preguntas del **INVENTARIO DE COCIENTE EMOCIONAL DE BAR-ON**, adaptado para su uso experimental en el Perú por Zoila Abanto, Leonardo Higuera y Jorge Cuesto (2000); caso contrario se agradece su presencia y tiempo empleado en la lectura de este documento.

Yo.....co
n DNI N°: acepto participar en la investigación sobre
“Nivel de inteligencia emocional en docentes de una universidad de Lima, 2018”
realizada por el Br. Daniel Rubén Tacca Huamán.

Fecha:

Firma:

ANEXO 6

Matriz de consistencia

Nivel de inteligencia emocional en docentes de una universidad de Lima, 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema general ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional en los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional en su componente Intrapersonal de los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional en su componente Interpersonal de los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional en su componente Adaptabilidad de los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional en su componente Manejo de la Tensión de los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018?</p>	<p>Objetivo general Conocer el nivel de inteligencia emocional de los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018.</p> <p>Objetivos específicos Determinar el nivel de inteligencia emocional en su componente Intrapersonal de los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018.</p> <p>Determinar el nivel de inteligencia emocional en su componente Interpersonal de los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018.</p> <p>Determinar el nivel de inteligencia emocional en su componente Adaptabilidad de los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018.</p> <p>Determinar el nivel de inteligencia emocional en su componente Manejo de la Tensión de los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018.</p>	<p>Variable: inteligencia emocional.</p>	<p>Según Mejía (2012) es una investigación cuantitativa. Para Sampieri, Fernández y Baptista (2014) es una investigación con diseño no experimental transeccional descriptivo.</p> <p>M O</p> <p>Donde: M: Muestra O: Única observación.</p>	<p>La población del estudio está constituida por todos los docentes (119) de pregrado de una universidad de Lima durante el 2018.</p> <p>Para la muestra se tomó en cuenta la validez de los resultados del ICE obtenidos por la población y se emplearon los criterios de exclusión que indica el manual técnico, adaptado y traducido por Abanto, Higuera y Cueto (2000). La muestra estuvo conformada por 98 docentes.</p>	<p>Los datos fueron obtenidos mediante la aplicación del instrumento denominado:</p> <p>Inventario de cociente emocional de BarOn ICE <i>Adaptado para su uso experimental en el Perú por Zoila Abanto, Leonardo Higuera y Jorge Cueto en el año 2000.</i></p>

¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional en su componente Estado de Ánimo General de los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018?	Determinar el nivel de inteligencia emocional en su componente Estado de Ánimo General de los docentes de pregrado de una universidad de Lima durante el año 2018.				
--	--	--	--	--	--

ANEXO 7



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

ACTA DE ORIGINALIDAD

Yo, Mg. Fernando Joel Rosario Quiroz, asesor y revisor del trabajo académico titulado “NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD DE LIMA, 2018.” Elaborado por TACCA HUAMÁN, Daniel Rubén, indico que este trabajo ha sido revisado con la herramienta Turnitin la cual evalúa el riesgo de plagio y he constatado lo siguiente:

El citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 6 %, en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia considerado como mínimo.

Por lo tanto se concluye que el trabajo es considerado como adecuado para el ámbito académico y no constituye plagio, además ha respetado la autoría de los postulados teóricos los cuales han sido referenciados utilizando las normas APA, cumpliendo con todas las normas de similitud establecidos por la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Lima, 08 de octubre de 2018

Mg. Fernando Joel Rosario Quiroz
DNI N° 32990613
CPP - 29721

ANEXO 8



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 13%

Date: martes, diciembre 04, 2018

Statistics: 2867 words Plagiarized / 21950 Total words

Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y
TRABAJO SOCIAL

Trabajo de Suficiencia Profesional Nivel de inteligencia emocional en docentes de
una universidad de Lima, 2018 Para optar el Título Profesional de Licenciado en
Psicología Presentado por: Autor: Bachiller Daniel Rubén Tacca Huamán Lima –
Perú 2018