

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE**  
**EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**



**Inteligencia emocional para optimizar las relaciones interpersonales  
de docentes de la Institución Educativa el Pedregal, Arequipa 2021**

Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación  
con mención en Gestión Educativa y Acreditación de la Calidad

**Autor**

Vilcape Quispe, Diana Claudia

**Asesor**

Valverde Sarmiento, Alan Omar

**Código Orcid-Asesor**

0000-0001-5291-2958

**Chimbote – Perú**

**2021**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Resumen .....	iv
Abstract.....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de Tablas .....	ix
Índice de gráficos.....	xii
Índice de anexos.....	xv
Introducción .....	16
1. Planteamiento del problema .....	17
2. Formulación del problema.....	19
3. Objetivos de la investigación.....	19
4. Importancia de la Investigación.....	20
5. Hipótesis .....	21
6 Limitaciones .....	21

### CAPÍTULO I

#### MARCO DE ANTECEDENTES

1.1. Antecedentes de la investigación.....	22
--	----

### CAPITULO II

#### MARCO TEORICO

2.1. Base Teórico – Científicas.....	23
2.1.1. Formación y Adiestramiento .....	23
2.1.2.- Naturaleza de la inteligencia emocional. ....	43

### **CAPÍTULO III**

#### **DISEÑO DE LA INVESTIGACION**

3.1 Tipo de investigación.....	68
3.2. Diseño de la investigación .....	68
3.3 Recuerdo de variables y definiciones operacionales .....	69
3.3.1. Variable Independiente.....	69
3.3.2. Variable dependiente .....	69
3.3.3. Operacionalización de Variables .....	69
3.4. Población y muestra.....	70
3.4.1. Población: .....	70
3.4.2 Muestra .....	70
3.4.3 Tipo de muestra .....	70
3.5 Métodos de investigación .....	70
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	70
3.7 Técnicas de procesamiento de la información.....	71

### **CAPÍTULO IV**

#### **ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS**

4.1. Encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa EL PEDREGAL, AREQUIPA. ....	72
4.2. Propuesta Pedagógica .....	152
4.2.1 Fundamentación.....	152
4.2.2 Objetivo General.....	152
4.2.3 Objetivos Específicos .....	152
4.2.4 Bases y actitudes que orientan el programa.....	153
4.2.5 Secuencia metodológica .....	154
4.2.6 Metodología.....	154
4.2.7 Evaluación .....	154

Conclusiones.....	155
Recomendaciones .....	156
Referencias bibliográficas.....	157
Anexos .....	160

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 .....	72
Dudo de mis convicciones.	
Tabla N° 2 .....	74
Me resigno frente a grandes dificultades.	
Tabla N° 3 .....	76
Tengo dificultad para saber si lo que siento es miedo.	
Tabla N° 4 .....	78
Me siento nostálgico(a) sin razón de origen.	
Tabla N° 5 .....	80
Me siento tenso (a) sin razón aparente.	
Tabla N° 6 .....	82
Cuando espero demasiado tiendo a impacientarme.	
Tabla N° 7 .....	84
Conozco las cualidades que busco en mis amigos.	
Tabla N° 8 .....	86
Cuando presento una idea lo hago con palabras claras y puntualizadas.	
Tabla N° 9 .....	88
Culpo a otros por mis errores.	
Tabla N° 10 .....	90
Aclaro los problemas cuando los hay.	
Tabla N° 11 .....	92
Soy un buen perdedor.	
Tabla N° 12 .....	94
Tengo dificultad para hablar con personas que piensan radicalmente diferente a mí.	
Tabla N° 13 .....	96
Cuando no hago nada siento angustia.	
Tabla N° 14 .....	98
Cuando tengo problemas huyo.	

Tabla N° 15 .....	100
Cuando la relación entre una persona y yo es tensa me enfado.	
Tabla N° 16 .....	102
Cuando tengo sentimientos hacia alguien se los hago saber.	
Tabla N° 17 .....	104
Si me lo propongo puedo ser mejor.	
Tabla N° 18 .....	106
Soy una persona animada.	
Tabla N° 19 .....	108
Dejo mis labores sin terminar.	
Tabla N° 20 .....	110
Me resigno cuando me enfrento a grandes dificultades.	
Tabla N° 21 .....	112
En mi trabajo tiendo a asignarme objetivos muy elevados.	
Tabla N° 22 .....	114
Cuando me interrumpen en mi trabajo ya no quiero terminar.	
Tabla N° 23 .....	116
En mi trabajo tengo cosas más importantes que hacer, que atenuar con las susceptibilidades de mis compañeros.	
Tabla N° 24 .....	118
Me preocupo por los problemas de los demás.	
Tabla N° 25 .....	120
Cuando uno de mis colegas tiene preocupaciones le hago saber que puedo escucharlo.	
Tabla N° 26 .....	122
Soy susceptible a todo lo que pueda ocurrir en mi trabajo.	
Tabla N° 27 .....	124
Cuando alguien me habla le escucho atentamente.	
Tabla N° 28 .....	126
Cuando alguien tiene un defecto me burlo de el.	

Tabla N° 29 .....	128
Se cuando un amigo esta alegre.	
Tabla N° 30 .....	130
Me desagradan las personas de otro color.	
Tabla N° 31 .....	132
Me agrada conversar con mis compañeros.	
Tabla N° 32 .....	134
Es difícil comprender a las personas.	
Tabla N° 33 .....	136
La Institución implanta políticas que rigen los programas formativos en Inteligencia emocional.	
Tabla N° 34 .....	138
La Institución establece políticas en cuanto a instructores en relaciones interpersonales.	
Tabla N° 35 .....	140
La Institución establece políticas en cuanto a coordinadores en clima institucional.	
Tabla N° 36 .....	142
La Institución establece políticas en cuanto a participantes en desarrollo personal.	
Tabla N° 37 .....	144
La Institución establece normas que rigen el desarrollo del programa formativo en inteligencia emocional.	
Tabla N° 38 .....	146
Se cuando hago las cosas bien.	
Tabla N° 39 .....	148
Defiendo mis opiniones en público así sea el único que piensa de esa Manera.	
Tabla N° 40 .....	150
Me gusta trabajar en equipo.	

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1 .....	72
Dudo de mis convicciones.	
Figura N° 2 .....	74
Me resigno frente a grandes dificultades.	
Figura N° 3 .....	76
Tengo dificultad para saber si lo que siento es miedo.	
Figura N° 4 .....	78
Me siento nostálgico(a) sin razón de origen.	
Figura N° 5 .....	80
Me siento tenso (a) sin razón aparente.	
Figura N° 6 .....	82
Cuando espero demasiado tiendo a impacientarme.	
Figura N° 7 .....	84
Conozco las cualidades que busco en mis amigos.	
Figura N° 8 .....	86
Cuando presento una idea lo hago con palabras claras y puntualizadas.	
Figura N° 9 .....	88
Culpo a otros por mis errores.	
Figura N° 10 .....	90
Aclaro los problemas cuando los hay.	
Figura N° 11 .....	92
Soy un buen perdedor.	
Figura N° 12 .....	94
Tengo dificultad para hablar con personas que piensan radicalmente diferente a mí.	
Figura N° 13 .....	96
Cuando no hago nada siento angustia.	
Figura N° 14 .....	98
Cuando tengo problemas huyo.	

Figura N° 15 .....	100
Cuando la relación entre una persona y yo es tensa me enfado.	
Figura N° 16 .....	102
Cuando tengo sentimientos hacia alguien se los hago saber.	
Figura N° 17 .....	104
Si me lo propongo puedo ser mejor.	
Figura N° 18 .....	106
Soy una persona animada.	
Figura N° 19 .....	108
Dejo mis labores sin terminar.	
Figura N° 20 .....	110
Me resigno cuando me enfrento a grandes dificultades.	
Figura N° 21 .....	112
En mi trabajo tiendo a asignarme objetivos muy elevados.	
Figura N° 22 .....	114
Cuando me interrumpen en mi trabajo ya no quiero terminar.	
Figura N° 23 .....	116
En mi trabajo tengo cosas más importantes que hacer, que atenuar con las susceptibilidades de mis compañeros.	
Figura N° 24 .....	118
Me preocupo por los problemas de los demás.	
Figura N° 25 .....	120
Cuando uno de mis colegas tiene preocupaciones le hago saber que puedo escucharlo.	
Figura N° 26 .....	122
Soy susceptible a todo lo que pueda ocurrir en mi trabajo.	
Figura N° 27 .....	124
Cuando alguien me habla le escucho atentamente.	
Figura N° 28 .....	126
Cuando alguien tiene un defecto me burlo de el.	

Figura N° 29 .....	128
Se cuando un amigo esta alegre.	
Figura N° 30 .....	130
Me desagradan las personas de otro color.	
Figura N° 31 .....	132
Me agrada conversar con mis compañeros.	
Figura N° 32 .....	134
Es difícil comprender a las personas.	
Figura N° 33 .....	136
La Institución implanta políticas que rigen los programas formativos en Inteligencia emocional.	
Figura N° 34 .....	138
La Institución establece políticas en cuanto a instructores en relaciones interpersonales.	
Figura N° 35 .....	140
La Institución establece políticas en cuanto a coordinadores en clima institucional.	
Figura N° 36 .....	142
La Institución establece políticas en cuanto a participantes en desarrollo personal.	
Figura N° 37 .....	144
La Institución establece normas que rigen el desarrollo del programa formativo en inteligencia emocional.	
Figura N° 38 .....	146
Se cuando hago las cosas bien.	
Figura N° 39 .....	148
Defiendo mis opiniones en público así sea el único que piensa de esa Manera.	
Figura N° 40 .....	150
Me gusta trabajar en equipo.	

**PALABRAS CLAVE**

Tema	Inteligencia emocional- Relaciones interpersonales
Especialidad	Educación Superior

**KEYWORDS**

Topic	Emotional Intelligence- Relationships
Specialty	Higher education

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN**

LINEAS DE INVESTIGACIÓN	Preparación de docentes y desarrollo profesional
ÁREA	Ciencias Sociales
SUB ÁREA	Ciencias de la Educación
DISCIPLINA	Educación General

## RESUMEN

El presente estudio consiste en Diseñar un Programa Formativo en Inteligencia Emocional para optimizar las Relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución Educativa EL PEDREGAL en AREQUIPA, 2021. La metodología fue descriptiva, de campo, prospectiva y aplicada, calificándose el diseño como no experimental transversal. La población estuvo comprendida docentes de la Institución Educativa EL PEDREGAL. Entre los instrumentos y técnicas para recolectar los datos, se empleó un cuestionario constituido por ítems, y validados a través de juicio de 5 expertos. Los datos obtenidos fueron analizados a través de la frecuencia absoluta. Los resultados indicaron que el nivel de Inteligencia Emocional de los docentes es medio. Con base a lo expuesto se diseñó un Programa Formativo o de Adiestramiento basado en Inteligencia Emocional para el desarrollo de las habilidades del cuerpo de Docentes. Las actividades se enfocan sobre cada dimensión de la Inteligencia Emocional siendo dimensión una fase del Programa formativo desde la perspectiva que el ser humano no solamente posee habilidades lingüísticas y matemáticas, sino que es capaz de desarrollar habilidades intrapersonales e interpersonales, denominadas también inteligencia emocional y que esta dimensión humana está presente en todos nuestros actos; asimismo sostenemos que el proceso enseñanza-aprendizaje, como objeto de la didáctica posee otras dimensiones, en cuyo diseño y ejecución se patentiza lo humano de los agentes fundamentales que participan; es decir se pone en práctica el pensar y el sentir de maestros y alumnos.

### ABSTRACT

The present study consists in designing a formative program in emotional intelligence for |optimizar| the Interpersonales relations of the educational of the educational institution female saint Theresa of Jesus in AREQUIPA, 2021. The methodology was descriptive, of field, |prospectiva| and applied, by qualifying the design as not experimental collateral relative. The population was understood educational of the educational institution female saint Theresa of Jesus. Between the instruments and techniques to gather the data, employed a constituted questionnaire for items, and validated through judgment of 5 expert. The obtained data were analyzed through the absolute frequency, the results indicated that the level of emotional intelligence of the educational is to intercede. With base to the exposed designed a formative program or of training based on emotional intelligence for the development of the skills of the body of educational. The activities are focussed on each dimension of the emotional intelligence being dimension a phase of the formative program from the perspective that the human being not only possesses linguistic and mathematical skills, but that it is capable of develop |intrapersonales| skills and interpersonales, denominate also emotional intelligence and that this human dimension is present in all our acts; also we maintain that the teaching process-apprenticeship, as object of the didactics possesses other dimensions, in whose design and execution makes patent to him it human of the fundamental agents that they participate; that is to say puts into practice to him the think and the feeling of teachers and pupils.

## INTRODUCCIÓN

### 1.- Antecedentes y Fundamentación Científica

Ramos (2015) elaboró la investigación desarrollo de la competencia inteligencia emocional en una institución de educación básica del nivel de secundaria, (Tecnológico de Monterrey, México) con el objetivo de saber sus apreciaciones y desempeño de los estudiantes respecto a las habilidades emocionales dentro del centro escolar. Es un estudio de tipo cualitativo, trabajada en una muestra de 18 alumnos y 8 profesores del nivel secundaria, se aplicaron dos cuestionarios uno para estudiantes y otro para docentes. Entre los principales resultados obtenidos, se encontró lo siguiente: Respecto a la autopercepción para manejar emociones el 56% de maestros opinó que sí puede manejar las emociones, no del todo el 33% y no el 11%. En el componente manejo de las emociones el 78% de ellos aseveraron que manejar adecuadamente las emociones es de utilidad en cualquier ámbito de la vida, resaltando en lo profesional el 44%. En lo referente a las acciones en el aula que propicien el desarrollo de la inteligencia emocional de los estudiantes el 56% opina que el adecuado manejo de emociones se experimenta en el trabajo en equipo, ya que la interacción con otras personas para lograr objetivos comunes pone en juego habilidades emocionales; sin embargo, a pesar que la institución cuenta con programas para el desarrollo de las competencias emocionales son las interacciones maestro-estudiante las que resultaron más significativas, destacando la importancia del rol docente y su formación en habilidades de regulación emocional, para inculcar dicha formación en sus estudiantes en este ámbito.

Ruiz (2015) desarrolló la tesis nivel de inteligencia emocional en docentes y funcionarios de universidades privadas (Universidad Americana, Paraguay), la finalidad de la investigación estuvo en analizar la relación que existe entre la inteligencia emocional, el género y la edad del personal docentes,

administrativo y académico de universidades privadas de Asunción. Desarrollado desde un enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo, la muestra la conformaron 141 docentes, que imparten clases en tiempo parcial y 93 trabajadores administrativos que brindan apoyo a las unidades académicas; en la recogida de datos se utilizó el cuestionario organizado por la investigadora. Se hallaron resultados que establecen en los educadores que las mujeres sobrepasan a los varones encontrándose una diferencia de 7,3 % en IE alta; en el caso del personal administrativo las damas obtienen IE alta en un porcentaje mayor que los caballeros de 4,3%; por el contrario, en IE moderadamente alta, superan los caballeros docentes en 4,8 % a las profesoras y el personal administrativo masculino supera a las damas en 5,7 %. En el nivel de IE media los docentes superan en un 1% a las docentes, pero en el personal administrativo las mujeres exceden a los varones en un 7,8%. Con IE baja los docentes exceden a las docentes en 2,4 % y los administrativos llevan una diferencia de 6,4% de más a sus colegas damas.

Miranda (2015) realizó el estudio denominado inteligencia emocional en profesores de secundaria (Universidad Nacional de Educación a Distancia. España). El objeto de la investigación fue identificar el Coeficiente Emocional de profesores que laboran en el nivel educativo de secundaria en el estado de Sonora-México, es un estudio exploratorio, descriptivo, comparativo, se ejecutó con la participación de 681 profesores quienes laboran en el sector estatal y en el privado, se utilizaron dos instrumentos de evaluación: Lista de Comprobación de la Autoevaluación del Coeficiente Emocional (LCACE) y TMMS-24. Luego se aplicó el programa formativo para desarrollar las habilidades emocionales de los docentes, teniendo como primera etapa la sensibilización; obteniendo los siguientes resultados: respecto al primer instrumento LCACE, en la dimensión autoconciencia<sup>1</sup> el 56% de educadores se encuentra dentro de un área de oportunidad y el 44% no está en zona de riesgo. En autoconciencia<sup>2</sup> el 41% se localiza en un nivel fuera de riesgo y el resto (59%) se ubica en un área de oportunidad a mejorar. En la dimensión

autocontrol: El 61% se ubica en un área de oportunidad a desarrollar y el 39% está fuera de riesgo. En la dimensión empatía: el 49% se ubica en el área de oportunidad y el 51% fuera de riesgo. En la dimensión motivación: 42% demuestra un área de oportunidad y el 58% se encuentra fuera de riesgo. En la dimensión competencia social: 61% tiene un área de oportunidad y el 39% fuera de riesgo. La autora concluye que existe un reconocimiento generalizado de dar similar valor al perfeccionamiento de las capacidades cognitivas y las capacidades de la inteligencia emocional, consensuando incorporar la educación socio afectiva en los procesos de formación de los maestros; además se da la debida importancia al rol docente en el adiestramiento para el perfeccionamiento de las capacidades emocionales de sus pupilos.

Huanca (2016) realizó la investigación titulada niveles de inteligencia emocional de docentes de una institución educativa del distrito de Ventanilla – Callao (Universidad San Ignacio de Loyola, Lima-Perú), el objetivo fue evaluar los niveles de inteligencia emocional de un grupo de educadores; con muestra de 60 educadores, se aplicó el Inventario EQ-I-BarOn para la recogida de datos, la autora concluyó que 96,7% de docentes ostenta un nivel de inteligencia emocional adecuado y un 3,3% en proceso de mejora. En el factor intrapersonal el 86.7% de participantes se concentra en el nivel adecuado, el 10% en el nivel por mejorar y el 3.3% logra el nivel muy desarrollado; estableciéndose que la mayor parte de profesores han perfeccionado la comprensión emocional de sí mismos. En el factor estado de ánimo el 91.7% de profesores ha logrado el nivel adecuado y el 8.3% está aún en el nivel por mejorar. Evidenciándose que la mayor parte de ellos poseen habilidades para sentirse satisfechos con la vida.

Tenazoa (2017) desarrolló la investigación titulada: Inteligencia emocional en el desempeño docente de la institución educativa N° 64007 Santa Rosa – Pucallpa-Ucayali (Universidad Católica de los Ángeles, Chimbote, Perú), con el fin de determinar la inteligencia emocional en el desempeño docente, es un

trabajo descriptivo ejecutado en una muestra de estudio compuesta por 10 profesores. Se trabajó la recolección de información aplicando a la muestra de estudio el ICE de Reuven Bar – On Ph. D., las conclusiones a las que llegó demuestran niveles muy bajos de inteligencia emocional en el desempeño de los maestros en varias de sus dimensiones: en adaptabilidad se vislumbra que el 60% de profesores consiguen un nivel muy bajo y el 40% nivel bajo. En los niveles muy alto, promedio y alto no se ubicó ningún docente. En el componente manejo del estrés en el nivel muy bajo se ubica el 90% de profesores y el nivel bajo lo obtiene el 10% de ellos. Al igual que el anterior componente no se registra ningún docente en los niveles muy alto, alto y promedio. En el componente estado de ánimo la situación es más preocupante, el 100% de participantes se concentra en el nivel muy bajo. En el componente intrapersonal el 70% de profesores alcanzan el nivel promedio, el 20 % el nivel alto y el 10% restante logra ubicarse en el nivel muy alto. Finalmente, en el componente interpersonal, el 60% obtiene el nivel bajo, el 30% muy bajo y solamente el 10 % de docentes logra alcanzar el nivel promedio de inteligencia emocional en el desempeño de su función como docente.

Coronel y Ñaupari (2017) realizaron un estudio sobre inteligencia emocional y desempeño docente en el aula en la (Universidad Continental de Huancayo), para determinar la relación que existe entre estas dos variables, optaron por desarrollar una investigación no experimental de diseño correlacional, en cuya muestra se agruparon 70 profesores de 14 escuelas profesionales de la Universidad mencionada, se aplicó una ficha de observación y el ICE BarOn, para recoger información acerca del desempeño docente en la práctica pedagógica en el aula. Los resultados señalan que el 92,8% de docentes ostentan una inteligencia emocional en general, muy desarrollada (Alta) y una capacidad emocional adecuada (Promedio); además, el 94,3% de los mismos revela un desempeño docente excelente y calificado. De esta manera, se demuestra la existencia de correlación alta, directa y significativa de las variables de estudio.

## **Inteligencia emocional**

Para Goleman (2018) es aquella capacidad de controlar las emociones de uno mismo y de los demás individuos; asimismo, servirá para etiquetar y reconocer correctamente distintas emociones para poder guiar el comportamiento y pensamiento para influir en otros. Está compuesta por los siguientes componentes: tener autoconciencia, poseer autocontrol, motivación, gozar de empatía y habilidad social.

En sentido amplio, es la identificación propia y ajena del modo de sentir, al reconocer si son positivos o negativos, con el fin de diferenciar y separar los hechos de los sentimientos.

Pacheco y Berrocal (2016) señalan que los elementos de la inteligencia emocional son la capacidad de reconocer e identificar las emociones para su descripción, rechazar las malas emociones, la habilidad de resistir al pánico y la generalizada distribución del lenguaje emocional.

La inteligencia emocional, suele ser dividida, por los profesionales de la psicología, en categorías:

- 1) La comunicación de forma clara con las demás personas, inspirar e influir, la escucha activa, aclaración de las expectativas, efectuar trabajos en equipo y tener la capacidad de resolver conflictos.
- 2) La empatía y tener autoconciencia. En un grupo de individuos, podrá sentir los signos emocionales y sentirse incluido.
- 3) El conocimiento, tanto de las fortalezas como de las debilidades de uno mismo y estar en convivencia pacífica con ellos.
- 4) La habilidad de poder combatir con las emociones y limitar su poder destructivo.

Por su parte, Cejudo (2017) indica que la inteligencia emocional puede proporcionar las herramientas necesarias para obtener mejores resultados en la convivencia, pues esta ayuda a mejorar la capacidad de adaptación y construcción de nuevas relaciones.

La inteligencia emocional tiene diversas teorías, de las que resalta la impulsada por Gardner (1983), quien la desarrolló como contraposición a una concepción clásica percibida como el simple talento racional de pensar.

Este, en base a sus observaciones, pudo concluir que hay diversas inteligencias, aparte de la básica, donde se pueden hallar, incluso, variadas conjugaciones. Gardner conceptualiza a este tipo de inteligencia como aquella habilidad para resolver problemas originados por determinadas características o circunstancias culturales o sociales. Estas diversas inteligencias permiten a los individuos desenvolverse en distintos roles como, doctor, bailarín, agricultor, etc.

El autor precitado enseña que hay, por lo menos, seis inteligencias independientes entre cada una de ellas, las que funcionan, en el cerebro, como módulos o sistemas independientes. Estas son: 1) lingüística; 2) matemática y lógica; 3) espacio; 4) musicales, 5) movimientos corporales; 6) modelos de personalidad.

Los tres primeros anteriormente mencionados, son elementos inteligentes y conocidos que serán medibles a través de pruebas estándar. Por su lado, los tres últimos, menciona Gardner, deberían poseer un similar estatus; sin embargo, el occidente solo destaca los tres primeros y termina por excluir los últimos.

Por su parte, Anderson (1992), explica que Gardner no termina por definir la naturaleza de las habilidades múltiples. Por ello, este desarrolló su propia teoría, la que tiene por fundamento la noción de inteligencia general expuesta por Thurstone. Así, Anderson manifiesta que las desigualdades individuales y las variaciones relacionadas al desarrollo individual, respecto a la inteligencia, se explica por diversos mecanismos. Estas diferencias en la inteligencia son consecuencia de la desigualdad en los mecanismos para procesar la información.

Así, Pacheco y Berrocal (2016) indican que, con esta teoría, una persona, que tenga un mecanismo de lento procesamiento básico, experimentará

más dificultades para adquirir conocimientos nuevos, comparado con alguien con un rápido procesamiento. Estos mecanismos son llamados “módulos”. Cada módulo va a funcionar independientemente, estos no serán afectados por mecanismos subyacentes, pues, en teoría, estos son automáticos. Para Anderson, lo que va a explicar que las habilidades cognitivas crezcan será la maduración de módulos nuevos.

Por otro lado, según esta teoría, la inteligencia incluirá habilidades específicas, que son dos: 1) Una asociada al pensamiento proposicional; y otra 2) asociada con el funcionamiento espacial y visual.

Otra teoría, es la de Sternberg (1998), la que contrasta la de Anderson, pues reflexionará la propia práctica y realidad, además de los componentes que son primordiales para el procesamiento de la información. Esta teoría incluye tres subteorías: 1) de elementos, que incluye los procesos diferenciados de pensamiento; 2) de experiencia y 3) contextual, la que incluye la influencia ambiental y cultural.

### ➤ **Autoconciencia**

Según Goleman (2018), esta va a entenderse como las emociones propias y el impacto obtenido al desempeñarse. Significará la capacidad para percibir la autoimagen y la apariencia en una amplia realidad; asimismo, implicará entender de manera clara las debilidades y fortalezas de uno mismo. También, se define como la claridad que se tendrá sobre los valores y el propósito de su sentido.

Se entiende a la capacidad para entender y reconocer los sentimientos y emociones de uno mismo; sin embargo, va más allá de eso, pues implicará estar plenamente consciente de mejorar la toma de decisiones, hacer lo bueno, gestionar la tristeza, entre otros.

Se considerarán dos indicadores:

- **Reconoce:** Alarcón y María (2016) explican que significan identificar aspectos del menor, donde se e incluirán rasgos, comportamientos y sentimientos.
- **Comprende:** Según Casamento (2017) significará entender a las personas, como actúan, piensan, incluso sus intenciones.

### **Dimensiones de la inteligencia emocional**

**Inteligencia interpersonal.:** Definida como la habilidad para relacionarse con el entorno social y comprenderlo, aquel que la posee es capaz de estimar lo que motiva interna y profundamente las actuaciones de los demás, así como lo que les impresiona y sienten con respecto al desarrollo integral de su vida. Es, por tanto, trascendente, la que abarca socialmente. Asimismo, esta capacidad engloba la habilidad para comprender las gestos faciales, las posturas corporales, la manera en que la voz es utilizada para dar respuesta. Además, estas personas les complace trabajar con grupos de personas, los líderes, maestros, mentores son ejemplificaciones de aquellos que han desarrollado la inteligencia interpersonal. Además es empleada al momento de la formación de vínculos con las demás personas, entendiendo sus deseos, lo que sientes, las emociones y forma de actuar. Está referida a la habilidad de comprender al entorno, su forma de sentir y ser.

Gardner, quien es citado por Mestre Carreras (2000), expone que este tipo de inteligencia está referida al saber de las motivaciones internas de los individuos, es decir, es la habilidad de concebir los deseos personales, del vivir emocional de las personas, asimismo, con ello ser capaces de distinguir de entre todas las emociones del tercero, para comprender la conducta.

Además, el mismo autor refiere que esta inteligencia puede ser definida también como la simpleza para comunicarse y a la vez comprender con quienes

se comunica, favoreciendo a el establecimiento de relaciones que sean positivas para lograr vínculos con los demás, a través de la comprensión y cooperación (p.159)

**Inteligencia intrapersonal:** Se encuentra referida a la habilidad de poseer una idea definida y propias respecto a uno mismo y el lugar que posee dentro de la sociedad, además tiene conocimiento de los valores que dominan su “yo” y los arquetipos sobre los cuales desea construir su identidad. Esta supondrá tener conocimiento del estado interno del “yo”, el sentir y las diversas emociones que se puede poseer, asimismo, en este punto, se incluye conocer la propia intuición y autorreflexión.

Goleman (2018) también al autocontrol lo define como la capacidad para comprender los sentimientos y poder manejarlos. Este ayudará a eludir a las emociones negativas tales como la fatiga, ira y ansiedad, de manera que no podrán afectar a los demás. Es así que la inteligencia emocional significa regular y maneja las emociones, expresarlos de forma apropiada, usando el autocontrol. Los indicadores que se usarán son:

- **Regula emociones:** Según Cejudo (2017), regulación emocional puede ser definida como la habilidad para controlar las emociones apropiadamente, supondrá tener conciencia de la relación existente entre la emoción, comportamiento y cognición, a fin de tener estrategias para afrontar desafíos.
- **Expresa emociones:** Alarcón y María (2016) enseñan que la interacción entre seres humanos carecería de sentido si es que las emociones no se pudieran expresar.

Goleman (2018) enseña que la motivación está estrechamente relacionada al comportamiento positivo y motivación: pues ayuda en la respuesta apropiada para reaccionar apropiadamente a las variaciones y alteraciones de aspectos básicos de la vida propia, asimismo, esta puede

representar a los demás y sus intereses, así como también poder delegar e inspirar a los demás.

También es relevante mencionar que, como primer punto, la inteligencia emocional influye en el anhelo de cumplir las expectativas, tanto las propias como las ajenas y ayuda a adoptar actitudes más responsables. Como segundo punto, la obligación de debatir las mutuas expectativas, ya sea en la familia, trabajo o escuela, posibilita el surgimiento de inquietudes. Como tercer punto, la inteligencia emocional suele asociarse con la asignación de iniciativa y recursos: un individuo proactivo elegirá capacitarse, ayudar a las demás personas.

### **Empatía**

Goleman (2018) refiere que, en un sentido amplio, la inteligencia emocional influye en la capacidad de poder comprender el sentir y pensar de las demás personas. Esto incluye información variada: el entendimiento en psicología social en el comportamiento de varios individuos, tales como habilidades para calmar, ayudar, apoyar, entre otros.

En general, empatía es la forma de actuar hacia las demás personas en sus diversos estados de ánimo, ello implicará su aceptación, comprensión y lectura del lenguaje verbal y no verbal. La inteligencia emocional influirá, en primer lugar, en el reconocimiento de las emociones de los demás y extraer conclusiones de ello.

Goleman continúa explicando que el la idea de lo que es “justo” se encuentra ligado al concepto de empatía: el estar libre de recelos, juicios anticipados e inclinaciones, es tener la habilidad para combinar los talentos de los individuos para lograr un bien común. Asimismo, un individuo con una desarrollada inteligencia emocional respetará las debilidades de los demás, no buscará el conflicto, reconocerá la jerarquía, apoyará, escuchará y ayudará a los demás. Los indicadores son:

- **Apoya a los demás:** Autores como Alarcón y María (2016) mencionan en este apartado, el infante mostrará empatía al estar dispuesto a ayudar a los demás.
- **Se preocupa:** Según Cejudo (2017), significará que el niño que es empático demostrará preocupación por las demás personas, buscando el bienestar.
- **Escucha:** Casamento (2017) refiere que escuchar es una habilidad que se adquirirá cuando la empatía se desarrolla en niveles altos.

### **Habilidades sociales**

Para Goleman (2018), todos los aspectos de las habilidades sociales conducirán a lo principal: combinar estas cualidades; para, comprender, cada vez mejor, a los demás; asimismo, para no exigir, a uno mismo y a las personas, más de lo que son capaces de aportar, a no dejarse influenciar por el grupo. Las personas con habilidades sociales suelen saber identificar las prioridades, no esperan que sus emociones sean adivinadas, pues las hacen saber y, evitan caer en comportamientos pasivo-agresivo. La inteligencia emocional ayudará a las personas a unirse, cambiar las dinámicas grupales, sin causar perjuicio a nadie.

### **Modelos de inteligencia emocional**

Al existir la necesidad de que la inteligencia emocional sea medida surgen dos vertientes; la primera, se centra en lo emocional haciendo un registro de la parte emocional o todo lo que esté relacionado con la parte emocional.

Otro modelo que pretende medir las emociones el modelo denominado modelo mixto, dicho modelo realiza una combinación con los aspectos de la personalidad del individuo y sus habilidades emocionales, este modelo es sustentado y refrendado por Goleman y BarOn.

## **Goleman y el modelo de competencias emocionales.**

Goleman como hemos visto anteriormente es el principal personaje de la historia que nos habla de la inteligencia emocional, teniendo un éxito en la aplicación de esta teoría en una escuela de Estados Unidos, quedando la gente impactada de manera positiva por las mejoras en el rendimiento de los alumnos, Goleman defiende el hecho que la inteligencia emocional se puede desarrollar.

Dentro de esta teoría Goleman hace la proposición de 5 competencias que son:

- ✓ Autoconciencia emocional. Es la destreza de al persona que le permite ser consciente de cómo está internamente
- ✓ Auto regulación. La autorregulación permite a la persona poder controlar los impulsos internos
- ✓ Motivación. La persona puede mantener el interés en realizando tareas y actividades hasta cumplir los objetivos trazados.
- ✓ Empatía. Por medio de la empatía podemos reconocer y darnos cuenta de lo que las personas a nuestro alrededor están sintiendo.
- ✓ Habilidades sociales.- Las habilidades sociales permite a las personas tener un control de sus emociones ante las emociones de otras personas ello le conlleva a lograr manejar de manera adecuada las relaciones interpersonales.

### **Relaciones interpersonales**

Según Bisquerra (2003), “Son relaciones sociales están sujetas a las leyes e instituciones de la interacción social. Siempre que tanto los jefes como los subordinados sean conscientes de sus roles en las interacciones a largo plazo, las personas que entienden la buena relación en los equipos de desarrollo de tareas en el lugar de trabajo conducirán a mejores relaciones. “Personas con ambientes organizacionales exitosos. Asimismo, enfatizan que el rol de liderazgo del jefe es importante para entender cómo la escucha y la comunicación existen eternamente

entre dos partes para hacer el trabajo o trabajar de manera eficaz, eficiente y colectiva. Otro tema interesante es la condición y el bienestar de ambos actores para el mejor desarrollo de la producción. Son relaciones sociales donde existe cooperación mutua interacción entre dos o más personas, donde las relaciones y la comunicación interfieren como en toda relación, ayudándonos a obtener información sobre nuestro ambiente.

### **Áreas de las Relaciones Interpersonales**

Rafael Gautier, R & Boeree ,R (2003) Nos hablan sobre los enfoques psicológicos que nos hablan de relaciones interpersonales como el enfoque humanista de Carl Rogers que en sus estudios sobre las relaciones interpersonales han aportado que son indispensables y que son necesarias en la vida cotidiana y más aún cuando nos ubicamos en un centro de trabajo donde compartimos horas de trabajo y por lo cual también compartimos muchas emociones, adquirir habilidades de escucha pasiva y activa, responder con empatía y mostrar expresión personal.

Actuar teniendo en cuenta que la relación interpersonal es sustancial en los paradigmas de una adecuada convivencia, es a su vez entender que dicha convivencia va a radicar en que estas relaciones siempre se van a desarrollar entre docentes con semejantes y diferentes actitudes, valores capacidades y que justamente eso es la esencia de los seres humanos.

Como diría Fernando Savater (1995: 140): «Sin duda, los hombres somos todos iguales y ciertamente sería bueno que pudiéramos ser iguales (en términos de posibilidades de nacimiento y posibilidades ante la ley) pero claro que no, no tenemos que ser igualmente obstinados.”. Enfatiza que el hecho de ser semejante implica que tenemos diferencias y aspectos en comunes entre las personas y que más bien ello sería una oportunidad para complementarnos unos a otros.

Agrega asimismo (Dryer y Horowitz, 1997)” los rasgos complementarios son necesidades o habilidades que se complementan o equilibran entre sí”. A ello nos hacen entender que en toda institución educativa desde que nos incorporamos a una de ella para iniciar nuestra labor, ingresamos también el sentimiento de integración

con los demás colegas para trabajar hacia un mismo reto, reconociendo que cada persona trae su habilidad en contraprestación con una necesidad que pueda tener algún otro integrantes de nuestra institución para esto se pueda encaminar se necesita de un eje que identifique dichas necesidades y habilidades de todo el personal y esto considero que es obra de nuestro director que bajo el liderazgo tendría que integrarnos como institución y no como sucede en la mayoría de los colegios ,división de equipos, enemistad ,pesimismo y falta del sentido de pertenencia en su centro de trabajo.

García Requena (1997), Demostrar “las relaciones se consideran de acuerdo a las diferentes posiciones que las personas toman con respecto a sus allegados” De ello se entiende que, debido a que el recurso humano es la fuente importante en la institución educativa al que un líder educativo tiene que darle la vital importancia pues son el eje central de las relaciones, los comportamientos que éstas adopten en situaciones particulares de interacción pueden que a su vez dependerá de ese liderazgo para tener buenas relaciones interpersonales que conlleven a una mejor convivencia y un buen manejo del liderazgo.

Según los teóricos Donn Byrne y Gerald clore(1970) y con Albert Lott y Bernice Lott(1974) “El condicionamiento social crea sentimientos positivos en las personas que asociamos con eventos gratificantes.” considero que un líder dentro sus estrategias de trabajo debería plantear actividades de socialización e interacción entre docentes con la finalidad de fomentar la camaradería las cuales harán que todo esfuerzo que se nos pida hacer como parte de nuestro trabajo generara también estrategias mejores para lograr los objetivos según la naturaleza del trabajo asignado teniendo en cuenta lo gratificante de las asociaciones anteriores.

#### **Atracción interpersonal:**

Según los psicólogos sociales en su perspectiva más racional consideran que para lograrlo hay factores estrechamente vinculados como:

**a. Proximidad:** Considerado como factor importante de la atracción, mientras más

cercanía es más la posibilidad de interactuar y por lo tanto más cercanos. Los conocidos son individuos predecibles y seguros; son, pues, más simpáticos (Bornstein, 1989). Mientras más cercanos nos consideremos con nuestros colegas, incentivados por nuestros líderes a través de espacios de inter aprendizaje y trabajo colaborativo generaremos más complicidad y seguridad al conocernos unos a otros.

**b. Semejanza:** Gran parte del atractivo interpersonal se basa en la semejanza de actitudes, intereses y valores, antecedentes y creencias (Buss,1985). A esto consideramos que mientras más interacción en diversas actividades en beneficio de nuestros estudiantes podríamos identificar dichas actitudes, intereses, valores, creencias de cada docente que hagan una larga vida institucional con buenas prácticas educativas. De esta manera vamos a complementar nuestras diferencias y fortalecer semejanzas que nos hagan trabajar en equipo encaminados por un director con prácticas de liderazgo.

**c. Intercambio:** Según la teoría de ganancia-perdida de Aronso (1994) nos da una idea de que identificando en nuestros pares sus habilidades, actitudes, etc. seremos capaces de complementarnos unos a otros. “Llevamos en cuenta “de las interacciones, en especial en las primeras etapas de las relaciones (Clark y Mills, 1979)

**d. Intimidad:** Conforme vamos conociéndonos mejor, la conversación progresa hacia temas más personales, recuerdos, esperanzas y temores, logros y fracasos (Altman y Taylor,1973), ello explica a llegar a un grado de autor revelarnos que a su vez ya nos estaría dando cuenta de que se está generando una confianza, la cual es vital para desarrollar una buena interrelación.

**e. Actitudes:** las actitudes pueden predecir la conducta, al menos en determinadas situaciones (Eagly, 1992; Kraus 1995). Por lo cual cualquier actitud pueda tener relevancia en el comportamiento de nuestros pares con los cuales trabajamos.

Las relaciones interpersonales son aquellas conexiones superficiales o profundas que hay en las personas en el curso de una actividad. (Mercedes Rodríguez Velázquez)  
Establece o desarrolla un grupo o persona donde pertenece la interacción mediante de la comunicación. (Georgina Ehlermann)

Esta involucra aspectos como:

- La capacidad de expresarse (señales - sonidos, gestos, símbolos) para transmitir información.
- Saber escuchar
- Habilidades de resolución de conflictos
- Expresión auténtica.

En tal sentido, Estela Raffino (2020) nos dice que es la forma de conectarse entre dos o más sujetos, basados en emociones, intereses, sentimientos, la parte social etc.

Es así como, este vínculo es importante para vivir en sociedad y se establece en varias formas y ambientes : familia, amigos, organizacional, deportes etc teniendo como requisito que exista una comunicación sostenida.

En todo el mundo hay un interés por tener un clima en las organizaciones educativas mediante la potenciación de la relación interpersonal a fin de alcanzar metas organizativas. Si en estas instituciones hay un clima positivo y adecuadas relaciones entre los empleados, grandes se verán sus posibilidades de brindar servicios de calidad. Sin embargo, en las instituciones de educación en Huari el clima y la relación interpersonal son poco eficientes. (Arce & Malvas, 2014).

La existencia de relación interpersonal de docentes con la resolución de conflictos en la parte administrativa en educación no es visible, ya que el grado de relaciones entre profesores y su calidad es buena por lo que afecta en la ejecución de conflictos con niveles bajos y aceptable, porque dialogan son conscientes que el ponerse de acuerdo es la mejor alternativa en resolución de dificultades, creyendo que confrontar y negociar es débil, por lo que se sugiere implementar acciones para conservar los buenos grados de interacción del maestro. (Bolaños, 2015).

## **Dimensiones de las relaciones interpersonales**

Para la variable relaciones interpersonales se tiene en cuenta 3 dimensiones:

- Comunicación, es dar señales mediante código comunes al que emite y recibe el mensaje (Real Academia de la Lengua Español). Se clasifica: En comunicación Verbal U oreal, se es capaz de utilizar voz para comunicar sentimientos o pensamientos por medio de palabras, gestos y acciones expresivas de movimientos de quien habla; es lo que inconscientemente está al lado de las palabras pero no es comunicación no verbal y comunicación no verbal, son señales vinculadas con un hecho de comunicación que no es escrita u oral. Son gestos, mover cabeza o lo corporal, expresión de la cara, a mirada, cercanía, contacto corporal, orientación y arreglo particular.
- Actitud, Según Allport (1935), es una situación de estar dispuesta mentalmente y el sistema nervioso, a través de vivencias, que establece una fuerza directa dinámica en respuesta del sujeto a todo objeto y acciones, de tal manera según Ander (1987) la actitud es un concepto de la psicología social que se caracteriza por la acción que se consigue en el contexto en que vice y se tiene por vivencias particulares y factores complejos. Este concepto es un estado de estar dispuesto psicológicamente, que se adquiere y organizada por la vivencia para emitir respuesta característica ante sujetos o situaciones.
- Trato, Según Pérez & Merino (2011), es la actividad y consecuencia de interactuar. Tiene varios significados: proceder de un sujeto o interactuar con alguien. Es la manera para comunicarnos o formar vínculos con otros o grupos. El tratar bien es lo ético desde lo moral

## **2.- Justificación**

A nivel teórico, la investigación se justifica porque corroborará las distintas teorías existentes sobre las variables inteligencia emocional y relaciones interpersonales. Los resultados que se lograrán serán de utilidad para las

instituciones educativas en su toma de decisiones; asimismo, servirá como antecedente para investigaciones futuras.

Por su parte, a nivel metodológico, se adoptaron los instrumentos de recolección de ambas variables de estudio, tanto de creatividad como la de inteligencia emocional, los que serán validados por el juicio de expertos; así podrán ser tomados como base en investigaciones futuras.

El aporte científico de esta investigación será poder comprobar las teorías expuestas por Goleman, Gardner, Anderson, Sternberg y de Cesi, de esta forma la correspondencia existente entre la creatividad y la inteligencia emocional será afirmada y tomará relevancia en su fortalecimiento para el desarrollo óptimo de los infantes.

En el ámbito social, la presente investigación aportará relevancia en orientar la educación en desarrollar habilidades sociales a fin de fortalecer la la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales

Finalmente, la presente investigación representará un aporte para investigaciones futuras, pues servirá de base para profundizar en las variables estudiadas y su relación.

### **3.- Problema**

El estudio del capital humano y la intervención del mismo en el proceso de prestación de sus servicios en las instituciones educativas indican que cuando el trabajador cumple con su trabajo efectivamente, conllevan a las organizaciones al logro sus metas.

Atendiendo a estas consideraciones, la globalización, el conocimiento como factor de desarrollo y la revolución tecnológica y comunicacional, han encontrado en la formación, la forma más específica de dar respuestas al desarrollo de habilidades y

destrezas para el trabajo.

En la actualidad las organizaciones en aprendizaje buscan asegurar constantemente que todos sus miembros estén aprendiendo y poniendo en práctica todo el potencial de sus capacidades, de modo que se adquieran compromisos, se asuma responsabilidad, conciban sinergias, con el fin de que se logre el continuo auto-crecimiento en todos.

Sin duda, en cuanto al contexto organizacional, la transferencia de conocimientos, es lo que realmente aporta un valor diferencial a las instituciones educativas frente a sus estudiantes.

En este sentido, la principal responsabilidad de los estados y las instituciones es desarrollar estrategias para la participación de los docentes en la educación y el desarrollo; implementar programas de formación, actualizando constantemente las alternativas, capacitándolos como un talento y no como un recurso más, para que tengan autoconocimiento, habilidades de relación, motivación personal y laboral, empatía y autorrealización. Esto creó un mejor canal para el desarrollo de su obra educativa.

Actualmente el servicio educativo y las relaciones interpersonales presentan debilidades en el cumplimiento de sus responsabilidades tales como comunicación deficiente, poca o ninguna empatía hacia sus compañeros de trabajo, mayor cantidad de interrupciones en el trabajo, poca motivación y autorrealización, observándose carencia de innovación, Actitudes déspotas de docentes hacia estudiantes. Docentes que no dialogan con sus alumnos, predominancia de metodologías frontales, netamente instructivas, intolerancia frente a las ideas y opiniones de los demás, indiferencia frente a los problemas socioeducativos, ausencia de compromiso , para relacionarse y resolver los problemas institucionales. El director emplea formas de evaluación, centradas en los aspectos intelectuales, sin prestar atención al desarrollo emocional de las personas.

Por lo expuesto, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿En qué medida el Diseño de un Programa Formativo en Inteligencia Emocional optimizara las Relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución Educativa EL PEDREGAL, AREQUIPA 2021?

#### 4.- Conceptualización y Operacionalización de las Variables

<b>Variables</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Unidad de medida</b>
<b>Variable Independiente</b> Inteligencia Emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa</li> <li>• Objetivos</li> <li>• Objetivo General</li> <li>• Contenidos</li> <li>- Necesidades del Programa de Adiestramiento sobre Inteligencia Emocional</li> <li>- Políticas y Normas</li> <li>- Contenido del Programa de Adiestramiento basado en las habilidades de Inteligencia Emocional</li> <li>• Metodología</li> <li>• Evaluación</li> </ul>	Analizador De Programas	Escala Valorativa
<b>Variable Dependiente</b> Relaciones Interpersonales de los docentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoconocimiento.</li> <li>• Manejo de las Emociones</li> <li>• Motivación</li> <li>• Empatía</li> </ul>	Encuesta	Escala Valorativa

#### 5.- Hipótesis

Es probable que la Inteligencia Emocional optimice las Relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución Educativa EL PEDREGAL, AREQUIPA 2021.

#### 6.- Objetivos

##### Objetivo General

Diseñar un Programa Formativo en Inteligencia Emocional para optimizar las Relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución Educativa EL PEDREGAL, AREQUIPA 2021.

### **Objetivos Específicos**

- Identificar las necesidades de formación y adiestramiento sobre inteligencia emocional de los docentes de la Institución Educativa EL PEDREGAL.
- Establecer las políticas y normas a seguir en el Programa de formación y adiestramiento en inteligencia emocional que se aplicará a los docentes de la Institución Educativa EL PEDREGAL.
- Establecer el contenido del Programa formativo y de adiestramiento basado en las habilidades de inteligencia emocional para los docentes de la Institución Educativa EL PEDREGAL.
- Determinar las Fases del programa formativo y de adiestramiento basado en las habilidades de inteligencia emocional, para los docentes  
Determinar las Fases del programa de adiestramiento basado en las habilidades de inteligencia emocional, para los docentes de la Institución Educativa EL PEDREGAL.

## METODOLOGÍA

### 1.-Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es el de Teórica Aplicada, es teórica porque se adopta una teoría para resolver el problema, en este caso se optó por la teoría del constructivismo, inteligencia emocional para enfocar y resolver el problema.

El diseño de la investigación es el tipo descriptivo, que consiste en la presentación descriptiva de los datos, con una explicación que permite evaluar las causas de la deficiente relaciones interpersonales y el nivel de compromiso e identificación de los docentes con su identificación educativa.

La gráfica que representa la investigación es :



Donde

M = Muestra

O = Observación

El diseño es a su vez es descriptivo propositivo porque se propone que la Inteligencia Emocional para abordar los problemas interpersonales entre los docentes, y a partir de ello dar una respuesta desde el punto de vista teórico, tomando en cuenta las necesidades, intereses y la realidad de los docentes.

### 2.- Población y muestra

#### **Población:**

La población estuvo constituida por el personal directivo (1), docentes (12), administrativos (2), los cuales hacen un total de 15.

La distribución de la población de profesionales de la Institución Educativa de EL PEDREGAL, son 8 hombres y 12 mujeres. Tienen como promedio 40 años de edad.

El tipo de muestra utilizado es el no probabilístico, porque no se conoce la probabilidad o posibilidad de cada uno de los elementos de una población; además es intencional y a criterio y decisión del investigador.

La muestra fue de 12 docentes.

### **3.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de encuestas dirigidas a los docentes, la redacción de los ítems se elaboraron considerando los indicadores establecidos en la operacionalización de las variables, los mismos que se organizaron de la siguiente manera: encuesta a los docentes 40 ítems para recoger información sobre las causas de la deficiente relación interpersonal de los docentes

La población docente es heterogénea. En dicha institución, el nivel cultural y académico es distinto. Esto obligó a diseñar un instrumento bastante sencillo que todos pudieran entender y contestar con facilidad.

Previa a la aplicación de la encuesta a los docentes se conversó con los responsables de la institución educativa, a quienes se les informó acerca de los objetivos del estudio y la estrategias para su desarrollo. Se dedicó un tiempo especial para explicar sobre el propósito de la misma y sus alcances en el mejoramiento del clima institucional o relaciones interpersonales, además algunas observaciones o situaciones que nos permitan alcanzarlo, el tiempo promedio de aplicación de la encuesta fue de 100 minutos, efectivos, por lo que fue suficiente el uso de tres horas pedagógicas para el trabajo

La encuesta a los docentes su distribución y recojo fue durante el transcurso de la

semana, Todos estos instrumentos se aplicaron en diciembre del 2021.

Concluido el trabajo de recolección de datos se procedió a procesar la información. Se verificó el llenado y marcado correcto de las respuestas de las encuestas. Luego se elaboraron tablas para el procesamiento a esta tarea, se realizo la entrada de datos, permitiendo disponer de resultados al poco tiempo.

Los ítems o indicadores describen aquellas acciones concretas, observables, y perceptibles que se espera realice el docente durante el desarrollo de su actividad pedagógica y socialización con los demás docentes.

#### **4.- Técnicas de procesamiento de la información**

Se utilizo la estadística aplicada a la investigación, se representó la información en Tablas y Figura de barras.

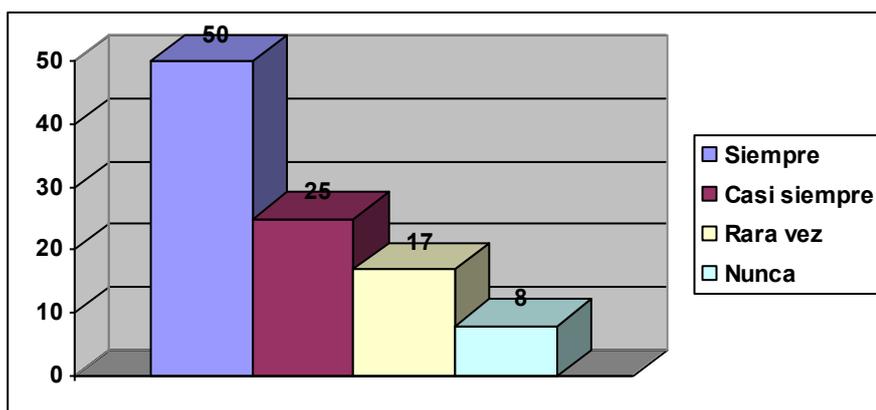
## RESULTADOS

**Tabla 1**

*Dudo de mis convicciones.*

Alternativas	F	%
Siempre	6	50%
Casi siempre	3	25%
Rara vez	2	17%
Nunca	1	8%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente Elaboración : Propia.



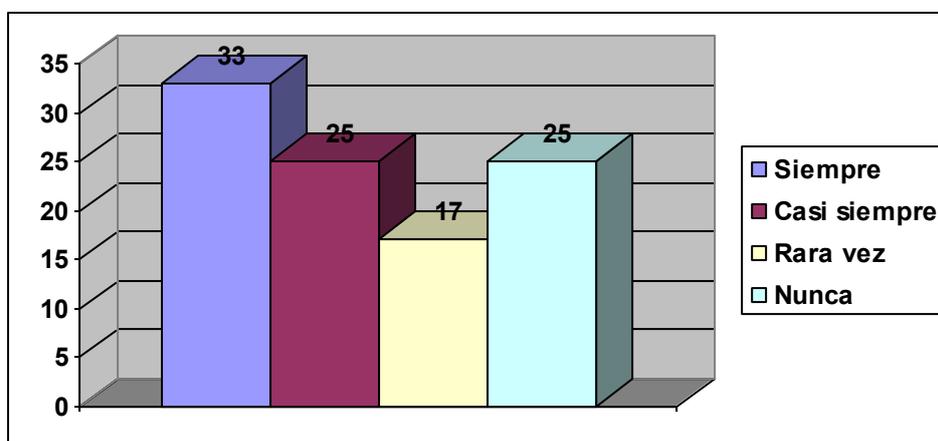
## ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

Del análisis de esta tabla se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representado en un 75% siempre y casi siempre dudan de sus convicciones cuando hablan con ciertas personas, mientras que un pequeño grupo representado en un 17% y 8% manifestaron que raras veces y nunca dudan de sus convicciones cuando hablan con ciertas personas. Esto indica que los docentes en su mayoría no tienen fortalecido un autoconocimiento y seguridad personal que les permita conservar sus valores o ideas.

**Tabla 2***Me resigno frente a grandes dificultades.*

Alternativas	F	%
Siempre	4	33%
Casi siempre	3	25%
Rara vez	2	17%
Nunca	3	25%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia.



## ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

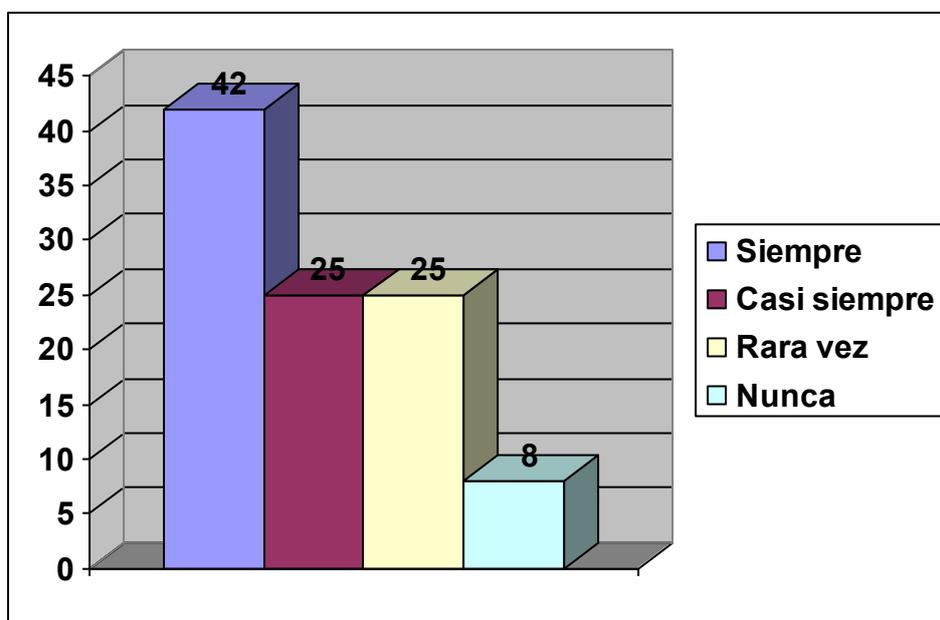
Del análisis de esta tabla se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representado en un 58% siempre y casi siempre se resignan cuando están enfrentados a grandes dificultades, mientras que un pequeño grupo representado en un 17% y 25% manifestaron que raras veces y nunca se resignan cuando están enfrentados a grandes dificultades. Esto indica que los docentes en su mayoría no poseen una firme Autoestima, y un sentido de seguridad y perseverancia.

**Tabla 3**

*Tengo dificultad para saber si lo que siento es miedo.*

Alternativas	F	%
Siempre	5	42%
Casi siempre	3	25%
Rara vez	3	25%
Nunca	1	8%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia.



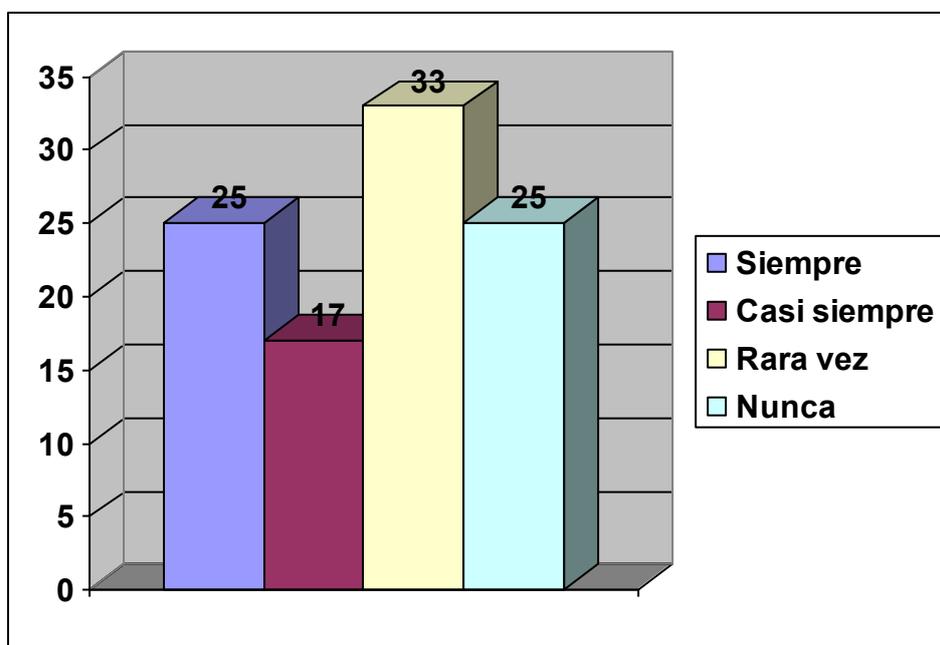
### ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

Del análisis de esta tabla se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representado en un 67% siempre y casi siempre tienen dificultad para saber si lo que sienten es miedo frente a una tensión, mientras que un pequeño grupo representado en un 25% y 8% manifestaron que raras veces y nunca tienen dificultad para saber si lo que sienten es miedo. Esto indica que los docentes en su mayoría no actúan adecuadamente cuando hay tensión.

**Tabla 4***Me siento nostálgico(a) sin razón de origen.*

Alternativas	F	%
Siempre	3	25%
Casi siempre	2	17%
Rara vez	4	33%
Nunca	3	25%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia.

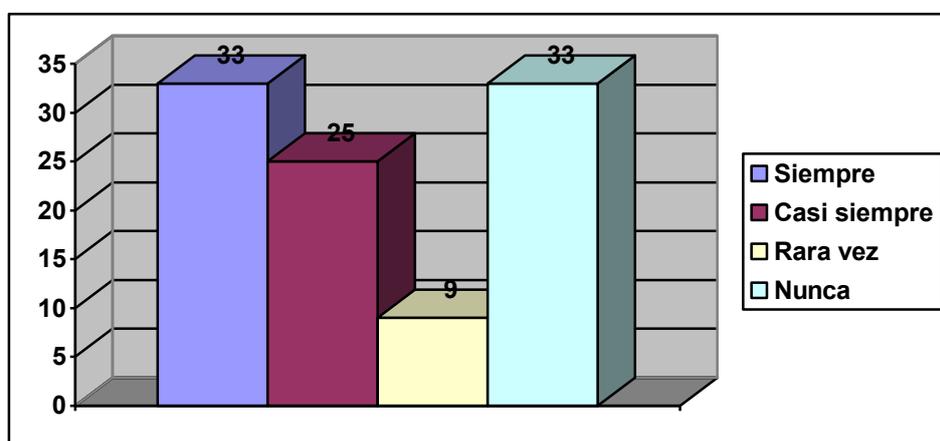
**NÁLISIS INTERPRETACIÓN**

Del análisis de esta tabla se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representado en un 58% raras veces y nunca se sienten nostálgicos sin saber verdaderamente la razón de origen, mientras que otro grupo representado en un 25% y 17% manifestaron que siempre y casi siempre se sienten nostálgicos sin saber verdaderamente la razón de origen. Esto indica que los docentes ligeramente en su mayoría sabe la razón de sus estados de ánimo, específicamente nostalgia.

**Tabla 5***Me siento tenso (a) sin razón aparente.*

Alternativas	F	%
Siempre	4	33%
Casi siempre	3	25%
Rara vez	1	9%
Nunca	4	33%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia.

**ANÁLISIS INTERPRETACIÓN**

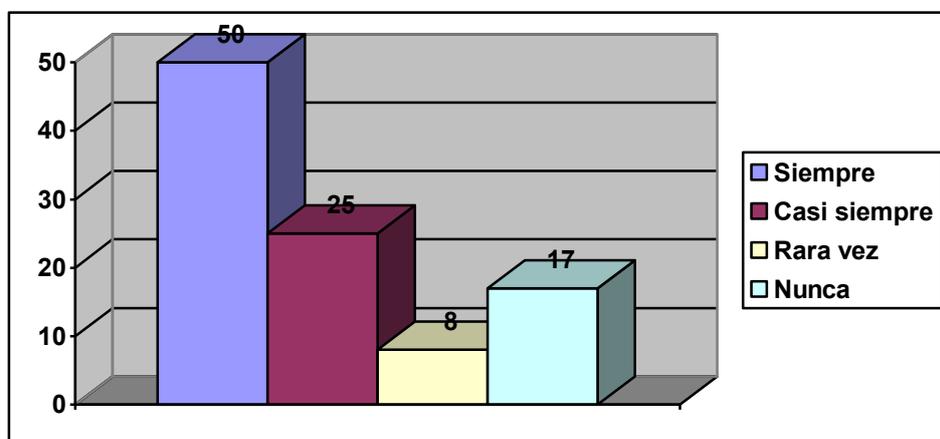
Del análisis de esta tabla se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representado en un 58% siempre y casi siempre se sienten tensos sin razón aparente, mientras que un pequeño grupo representado en un 9% y 33% manifestaron que raras veces y nunca se sienten tensos sin razón aparente. Esto indica que los docentes en su mayoría no conocen sus sentimientos y emociones, lo cual indica que tienen capacidad limitada para entender las causas de los sentimientos.

**Tabla 6**

*Cuando espero demasiado tiendo a impacientarme.*

Alternativas	F	%
Siempre	6	50%
Casi siempre	3	25%
Rara vez	1	8%
Nunca	2	17%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia.



### ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

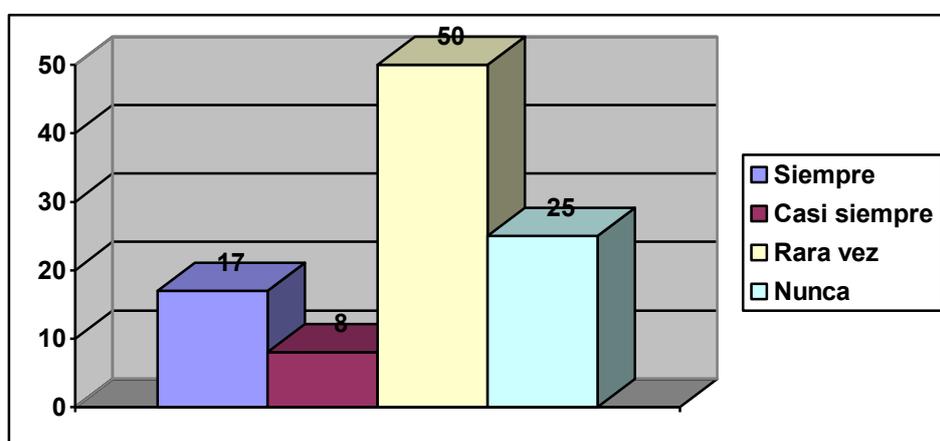
Del análisis de esta tabla se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representados en un 75% siempre y casi siempre tienden a impacientarse rápidamente cuando esperan, mientras que un pequeño grupo representado en un 8% y 17% manifestaron que raras veces y nunca tienden a impacientarse rápidamente cuando esperan. Esto indica que los docentes en su mayoría no poseen un manejo de las emociones, pues se impacientan rápidamente.

**Tabla 7**

*Conozco las cualidades que busco en mis amigos.*

Alternativas	F	%
Siempre	2	17%
Casi siempre	1	8%
Rara vez	6	50%
Nunca	3	25%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia.



## ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

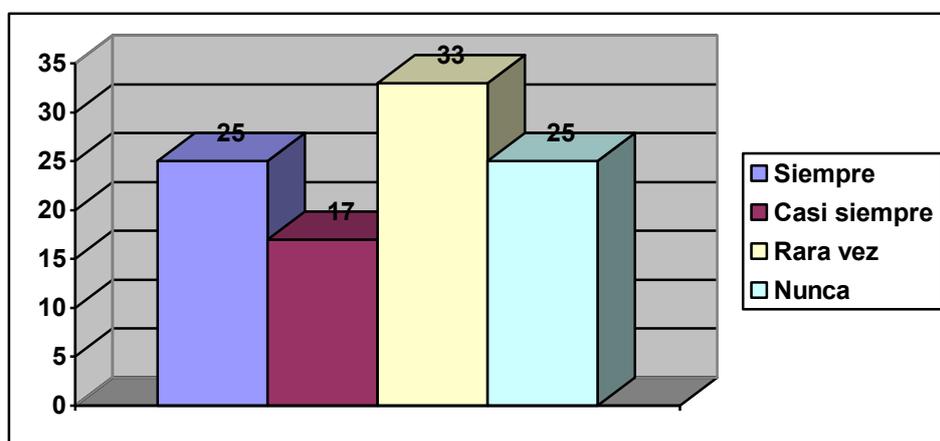
Del análisis de esta tabla se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representados en un 75% raras veces y nunca conocen las cualidades que buscan en sus amigos, mientras que un pequeño grupo representado en un 17% y 8% manifestaron que siempre y casi siempre conocen las cualidades que buscan en sus amigos. Esto indica que los docentes en su mayoría no poseen un Autoconocimiento, una conciencia emocional que les permitirá saber lo que desean y lo que buscan en otras personas.

**Tabla 8**

*Cuando presento una idea lo hago con palabras claras y puntualizadas.*

Alternativas	F	%
Siempre	3	25%
Casi siempre	2	17%
Rara vez	4	33%
Nunca	3	25%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia.



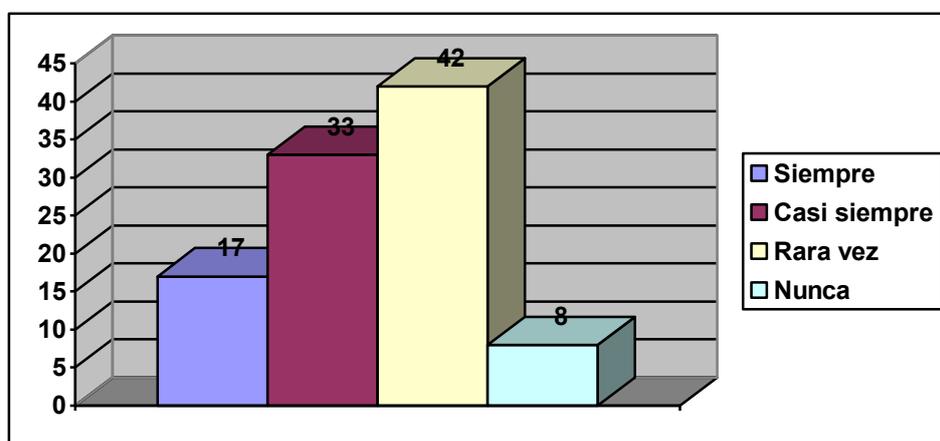
### ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

Del análisis de esta tabla se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representados en un 58% raras veces y nunca pueden hacerlo con palabras claras y puntualizadas cuando presentan una idea a un grupo de personas, mientras que un grupo representado en un 25% y 17% manifestaron que siempre y casi siempre expresan con palabras claras y puntualizadas cuando presentan una idea a un grupo de personas. Esto indica que los docentes en su mayoría no poseen la cualidad de estar consciente para reflexionar sobre algunas situaciones en general y manejarla de manera exitosa.

**Tabla 9***Culpo a otros por mis errores.*

Alternativas	F	%
Siempre	2	17%
Casi siempre	4	33%
Rara vez	5	42%
Nunca	1	8%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia.

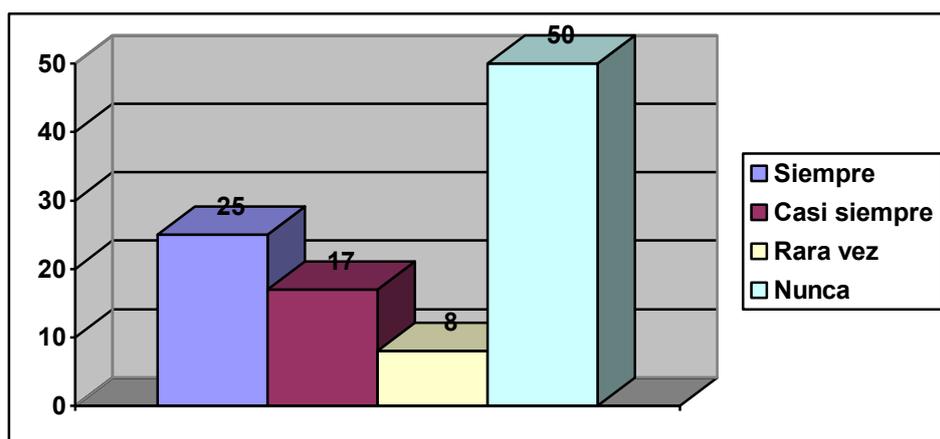
**ANÁLISIS INTERPRETACIÓN**

Del análisis de esta tabla se pudo evidenciar que la mitad de docentes representados en un 50% siempre y casi siempre culpan a otros por sus errores, mientras que la otra mitad representado también en un 50% manifestaron que raras veces y nunca culpan a otros por sus errores. Esto indica que gran parte de los docentes no ponen en práctica la cualidad de la honestidad, lo cual los puede llevar a dificultades dentro y fuera del trabajo.

**Tabla 10***Aclaro los problemas cuando los hay.*

Alternativas	F	%
Siempre	3	25%
Casi siempre	2	17%
Rara vez	1	8%
Nunca	6	50%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia.

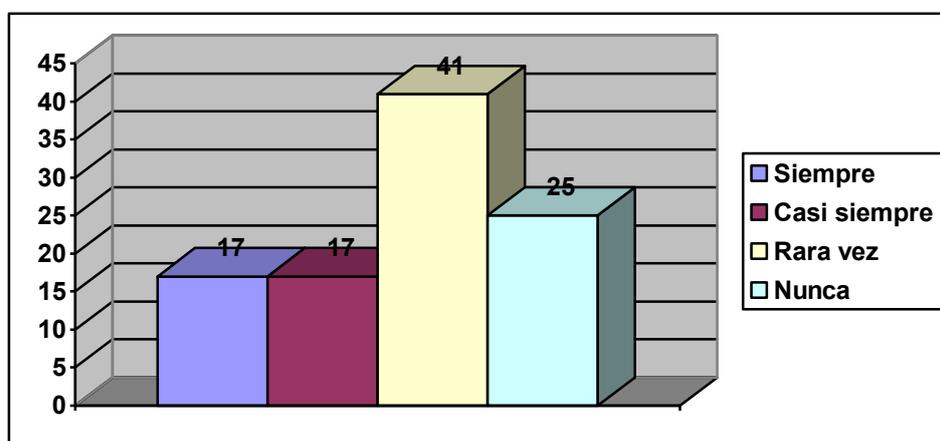
**ANÁLISIS INTERPRETACIÓN**

Del análisis de esta tabla se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representados en un 58% raras veces y nunca aclaran los problemas cuando los hay, mientras que un pequeño grupo representado en un 25% y 17% manifestaron que siempre y casi siempre aclaran los problemas cuando los hay. Esto indica que los docentes en su mayoría no manejan correctamente las emociones.

**Tabla 11***Soy un buen perdedor.*

Alternativas	F	%
Siempre	2	17%
Casi siempre	2	17%
Rara vez	5	41%
Nunca	3	25%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia.

**ANÁLISIS INTERPRETACIÓN**

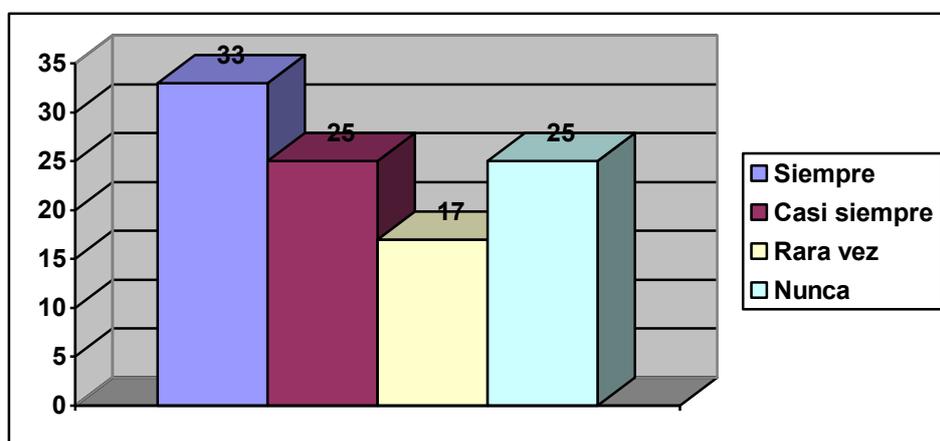
Del análisis de esta Tabla se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representados en un 66% raras veces y nunca reconocen ser un buen perdedor, mientras que un pequeño grupo representado en un 17% y 17% manifestaron que siempre y casi siempre reconocen ser un buen perdedor. Esto indica que en la diversidad de las opiniones, la mayoría de los sujetos no posee un autoconocimiento que les permita sentirse más tranquilos consigo mismos frente a una pérdida.

**Tabla 12**

*Tengo dificultad para hablar con personas que piensan radicalmente diferente a mí.*

Alternativas	F	%
Siempre	4	33%
Casi siempre	3	25%
Rara vez	2	17%
Nunca	3	25%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia.



### ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

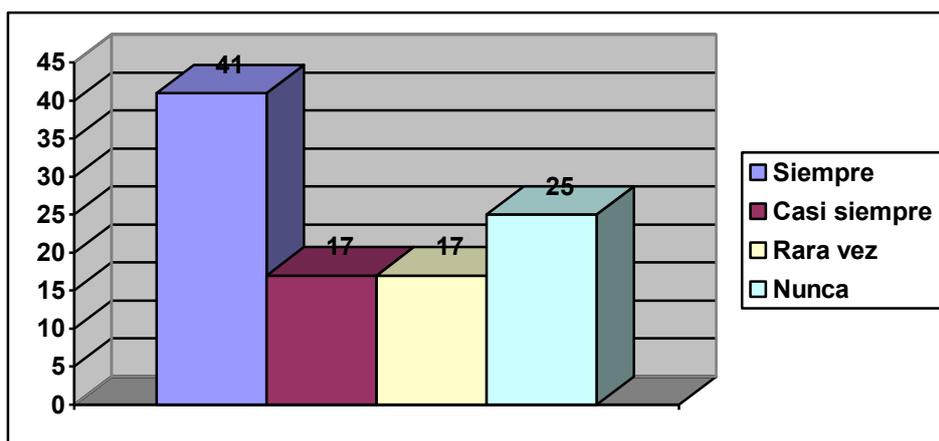
Del análisis de esta Tabla se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representados en un 58% siempre y casi siempre tienen dificultad para hablar con individuos que tienen puntos de vistas radicalmente opuestos a los de ellos, mientras que un pequeño grupo representado en un 17% y 25% manifestaron que raras veces y nunca tienen dificultad para hablar con individuos que tienen puntos de vistas radicalmente opuestos a los de ellos. Esto indica que los docentes en su mayoría demuestran que hay una mediana habilidad de desenvolverse con otra persona que piensa opuestamente a ellos.

**Tabla 13**

*Cuando no hago nada siento angustia.*

Alternativas	F	%
Siempre	5	41%
Casi siempre	2	17%
Rara vez	2	17%
Nunca	3	25%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia.



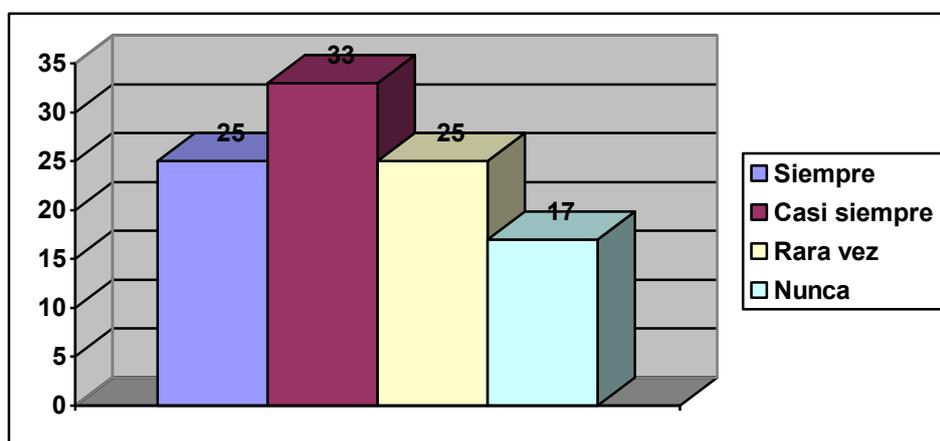
### ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

Del análisis de este Tabla se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representados en un 58% siempre y casi siempre sienten angustia cuando no tienen nada que hacer, mientras que un pequeño grupo representado en un 17% y 25% manifestaron que raras veces y nunca sienten angustia cuando no tienen nada que hacer. Esto indica que los docentes en su mayoría no dominan la angustia como factor emocional y se dejan alterar por ella.

**Tabla 14***Cuando tengo problemas huyo.*

Alternativas	F	%
Siempre	3	25%
Casi siempre	4	33%
Rara vez	3	25%
Nunca	2	17%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia.

**ANÁLISIS INTERPRETACIÓN**

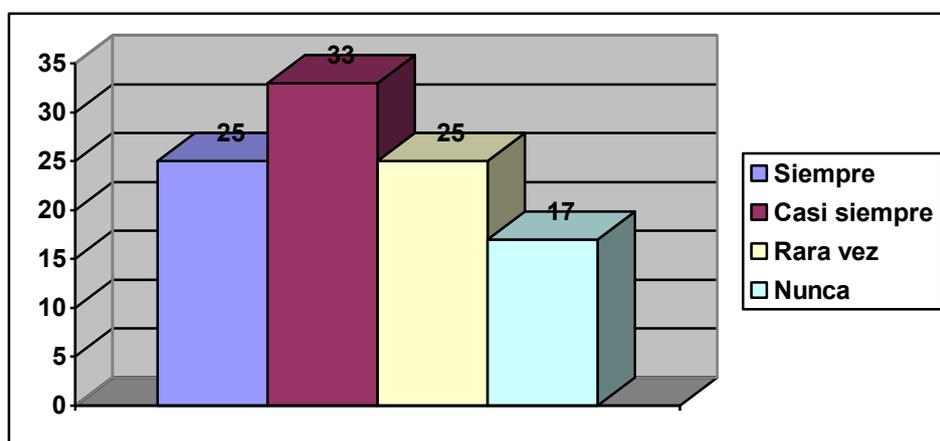
Del análisis de esta Tabla se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representados en un 58% siempre y casi siempre huyen cuando tienen problemas con alguien, mientras que un pequeño grupo representado en un 25% y 17% manifestaron que raras veces y nunca huyen cuando tienen problemas con alguien. Esto indica que los docentes en su mayoría se dejan llevar por el miedo, y no manejan adecuadamente los problemas.

**Tabla 15**

*Cuando la relación entre una persona y yo es tensa me enfado.*

Alternativas	F	%
Siempre	3	25%
Casi siempre	4	33%
Rara vez	3	25%
Nunca	2	17%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia.



### ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

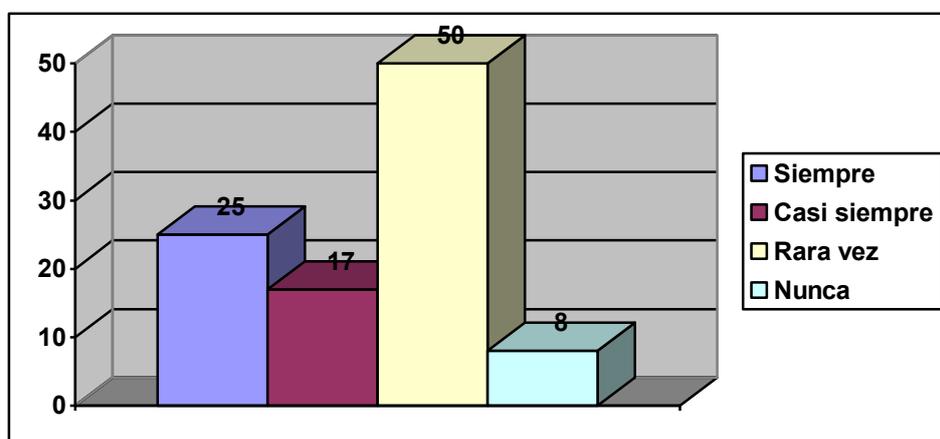
Del análisis de este Tabla se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representados en un 58% siempre y casi siempre tienden a enfadarse cuando las relaciones son tensas entre una persona, mientras que un pequeño grupo representado en un 25% y 17% manifestaron que raras veces y nunca tienden a enfadarse cuando las relaciones son tensas entre una persona, Esto indica que los docentes en su mayoría no manejan las emociones fuertes como la tensión, el enojo, enfado, entre otros.

**Tabla 16**

*Cuando tengo sentimientos hacia alguien se los hago saber.*

Alternativas	F	%
Siempre	3	25%
Casi siempre	2	17%
Rara vez	6	50%
Nunca	1	8%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia.



### ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

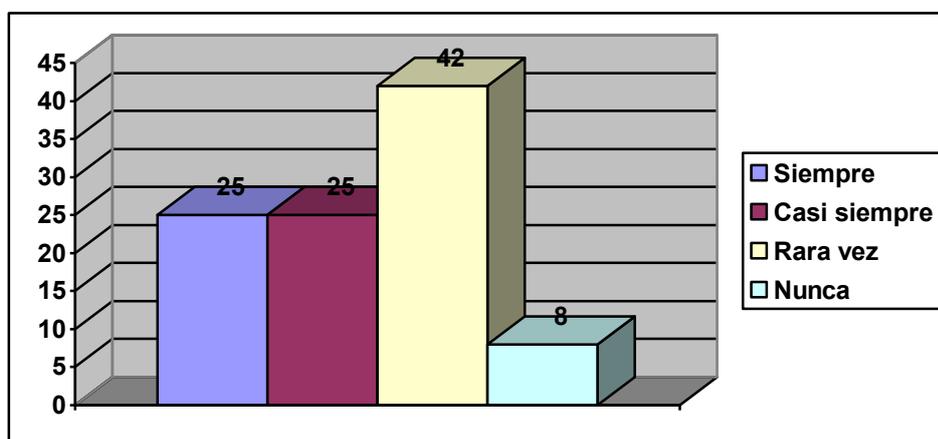
Del análisis de esta Tabla se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representados en un 58% raras veces y nunca le hacen saber si tienen sentimientos hacia otra persona, mientras que otro grupo representado en un 25% y 17% manifestaron que siempre y casi siempre le hacen saber si tienen sentimientos hacia otra persona, esto indica que los docentes en su mayoría no manifiestan adecuadamente sus sentimientos hacia otras personas.

**Tabla 17**

*Si me lo propongo puedo ser mejor.*

Alternativas	F	%
Siempre	3	25%
Casi siempre	3	25%
Rara vez	5	42%
Nunca	1	8%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia.



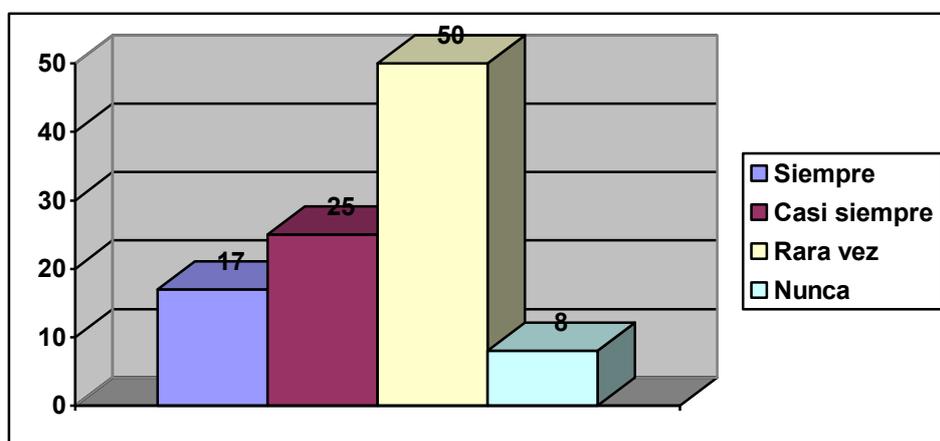
## ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

Del análisis de esta Tabla se pudo evidenciar que la mitad de docentes representados en un 50% siempre y casi siempre si se lo proponen pueden ser mejor, mientras que la otra mitad representado también en un 50% manifestaron que raras veces y nunca si se lo proponen podrían ser mejor, Esto indica que los docentes en su mayoría no se proponen ser mejor y no cuentan una seguridad personal que se los permite.

**Tabla 18***Soy una persona animada.*

Alternativas	F	%
Siempre	2	17%
Casi siempre	3	25%
Rara vez	6	50%
Nunca	1	8%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia.

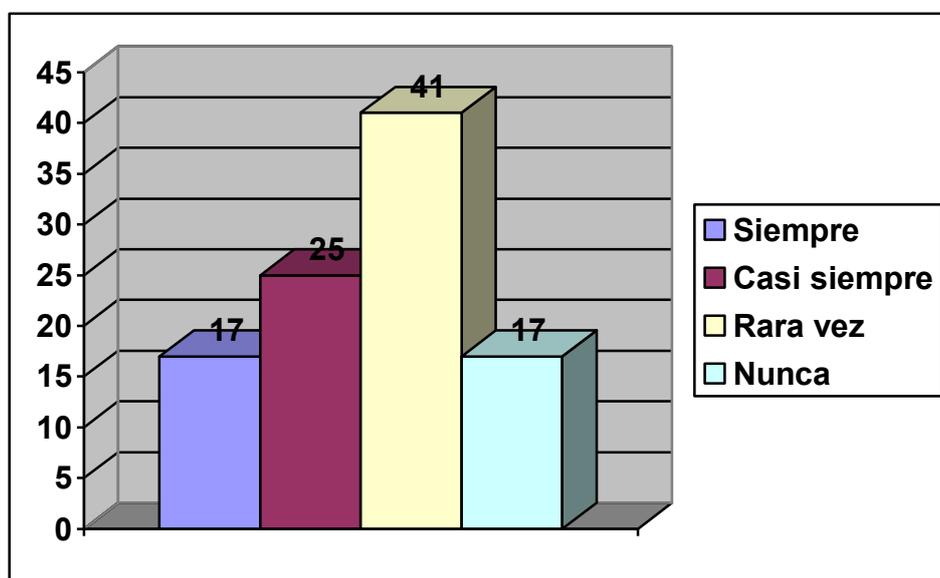
**ANÁLISIS INTERPRETACIÓN**

Del análisis de este Tabla se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representados en un 58% raras veces y nunca siempre y casi siempre muestran ser personas animadas, mientras que un pequeño grupo representado en un 17% y 25% manifestaron que siempre y casi siempre muestran ser personas animadas, Esto indica que los docentes en su mayoría no poseen la motivación necesaria para desenvolverse.

**Tabla 19***Dejo mis labores sin terminar.*

Alternativas	F	%
Siempre	2	17%
Casi siempre	3	25%
Rara vez	5	41%
Nunca	2	17%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia.

**ANÁLISIS INTERPRETACIÓN**

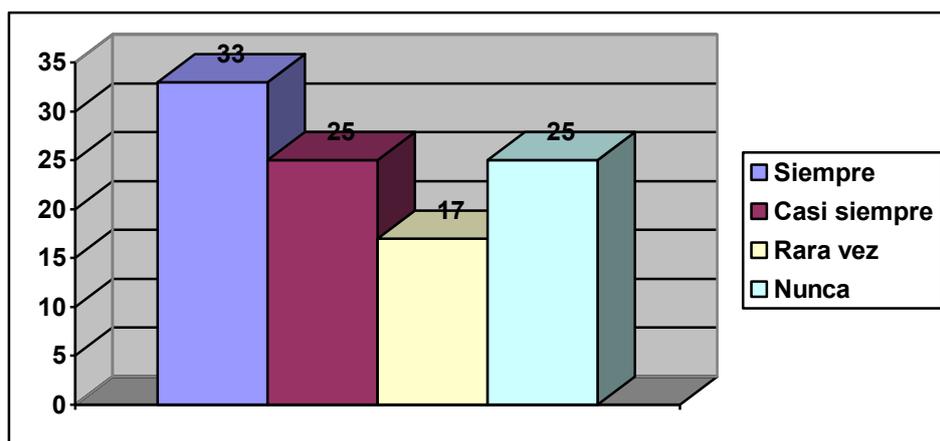
Del análisis de esta Tabla se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representados en un 58% raras veces y nunca dejan sus labores sin terminar, mientras que otro grupo representado en un 17% y 25% manifestaron que siempre y casi siempre dejan sus labores sin terminar. Esto indica que gran parte de los docentes intentan practicar la responsabilidad en el trabajo.

**Tabla 20**

*Me resigno cuando me enfrento a grandes dificultades.*

Alternativas	F	%
Siempre	4	33%
Casi siempre	3	25%
Rara vez	2	17%
Nunca	3	25%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia.



### ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

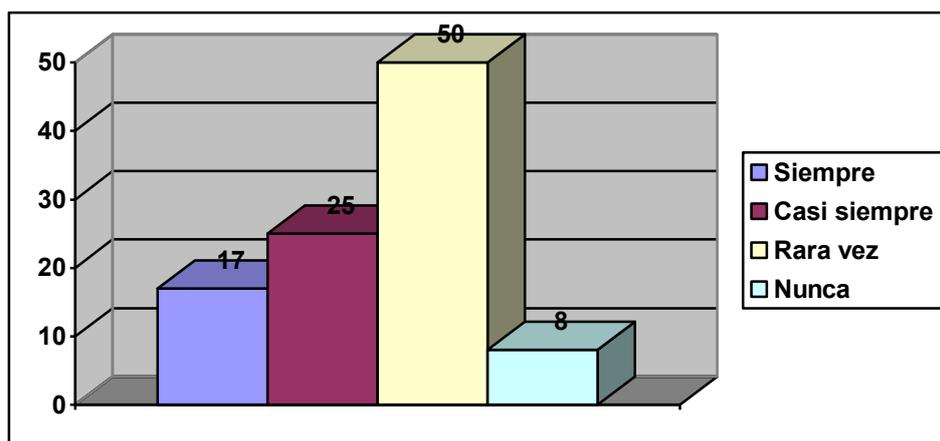
Del análisis de esta Tabla se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representados en un 58% siempre y casi siempre tienden a resignarse cuando están enfrentando grandes dificultades, mientras que un pequeño grupo representado en un 17% y 25% manifestaron que raras veces y nunca tienden a resignarse cuando están enfrentando grandes dificultades. Esto indica que los docentes en su mayoría se rinden cuando se enfrentan a obstáculos, es decir, se encuentran poco motivados.

**Tabla 21**

*En mi trabajo tiendo a asignarme objetivos muy elevados.*

Alternativas	F	%
Siempre	2	17%
Casi siempre	3	25%
Rara vez	6	50%
Nunca	1	8%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia.



## ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

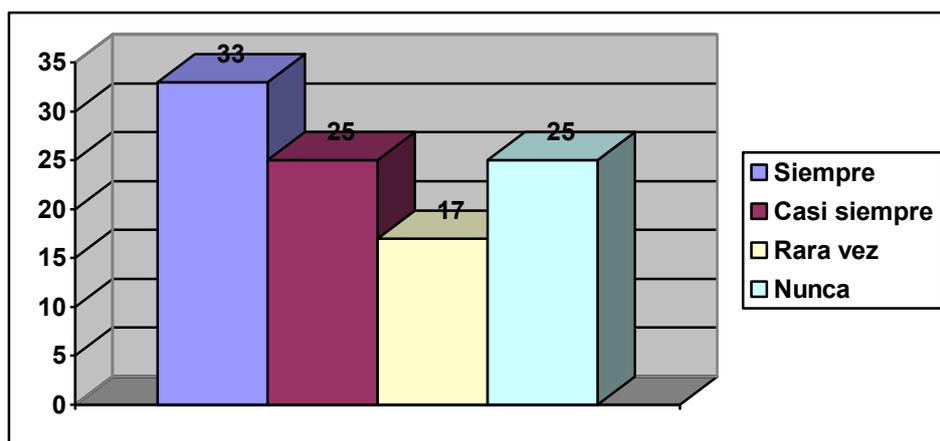
Del análisis de este Tabla se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representados en un 58% raras veces y nunca tienden a asignarse objetivos muy elevados que sobrepasa lo que esperan de ellos, mientras que un pequeño grupo representado en un 17% y 25% manifestaron que siempre y casi siempre tienden a asignarse objetivos muy elevados que sobrepasa lo que esperan de ellos, Esto indica que los docentes en su mayoría no se encuentran motivados a trabajar, a trazarse metas, a resaltar ante los demás y esforzarse por ser mejor.

**Tabla 22**

*Cuando me interrumpen en mi trabajo ya no quiero terminar.*

Alternativas	F	%
Siempre	4	33%
Casi siempre	3	25%
Rara vez	2	17%
Nunca	3	25%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia.



### ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

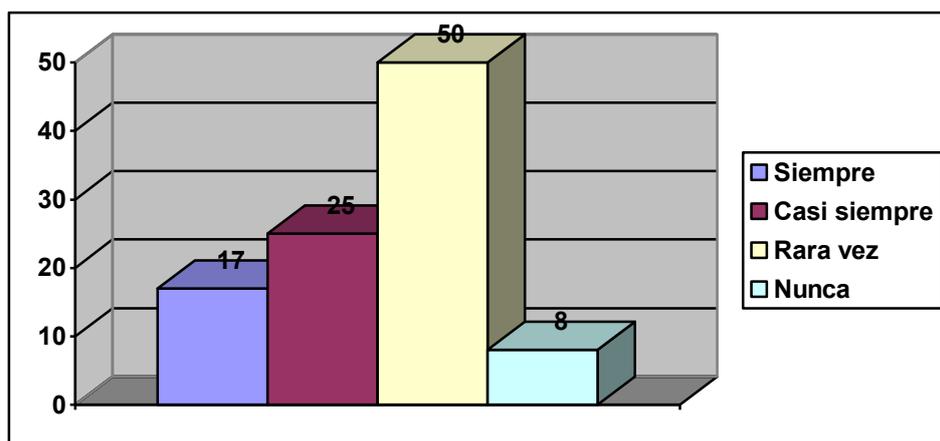
Del análisis de esta Tabla se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representados en un 58% siempre y casi cuando están trabajando y los interrumpen ya no quieren terminar, mientras que un pequeño grupo representado en un 25% y 17% manifestaron que raras veces y nunca cuando están trabajando y los interrumpen ya no quieren terminar, Esto indica que los docentes en su mayoría no están motivados a emprender tareas y realizarlas hasta finalizarlas.

**Tabla 23**

*En mi trabajo tengo cosas más importantes que hacer, que atenuar con las susceptibilidades de mis compañeros.*

Alternativas	F	%
Siempre	2	17%
Casi siempre	3	25%
Rara vez	6	50%
Nunca	1	8%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia.



## ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

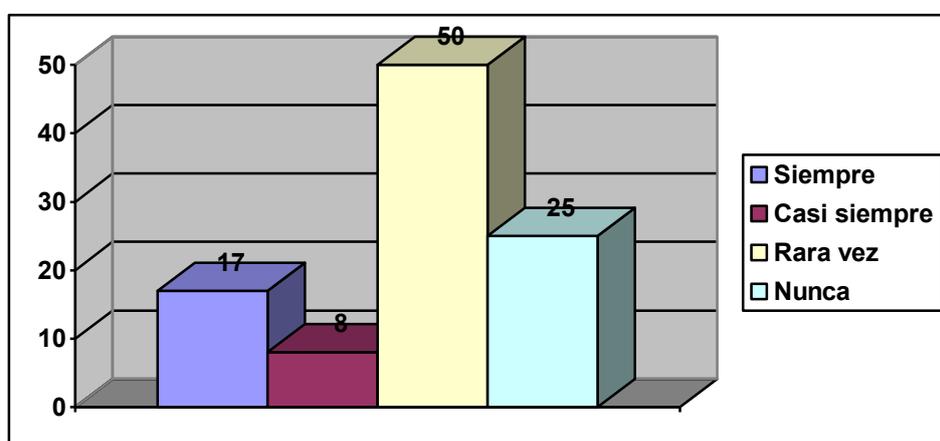
Del análisis de esta tabla se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representados en un 58% raras veces y nunca tienen cosas más importantes que hacer que atenuar las susceptibilidades de cada uno en el trabajo, mientras que un pequeño grupo representado en un 17% y 25% manifestaron que siempre y casi siempre tienen cosas más importantes que hacer que atenuar las susceptibilidades de cada uno en el trabajo. Esto indica que los docentes en su mayoría prefieren ser apáticos ante tal situación, esto quiere decir que no demuestran suficiente empatía hacia los demás y no se sienten motivados a ayudar a alguien.

**Tabla 24**

*Me preocupo por los problemas de los demás.*

Alternativas	F	%
Siempre	2	17%
Casi siempre	1	8%
Rara vez	6	50%
Nunca	3	25%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia



### ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

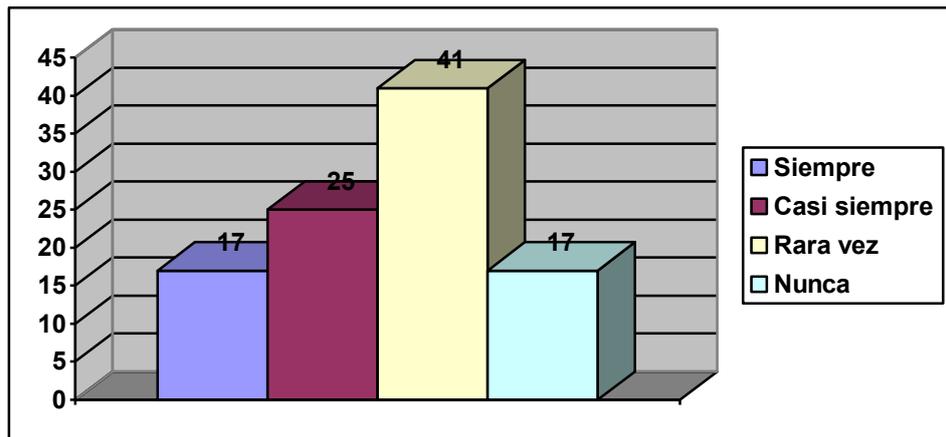
Del análisis de esta tabla se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representados en un 75% raras veces y nunca se sienten preocupados por los diversos problemas de los demás, mientras que un pequeño grupo representado en un 17% y 8% manifestaron que siempre y casi siempre se sienten preocupados por los diversos problemas de los demás. Esto indica que los docentes en su mayoría prefieren ser apáticos ante tal situación, esto quiere decir que no demuestran suficiente empatía hacia los demás.

**Tabla 25**

*Cuando uno de mis colegas tiene preocupaciones le hago saber que puedo escucharlo.*

Alternativas	F	%
Siempre	2	17%
Casi siempre	3	25%
Rara vez	5	41%
Nunca	2	17%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia.



### ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

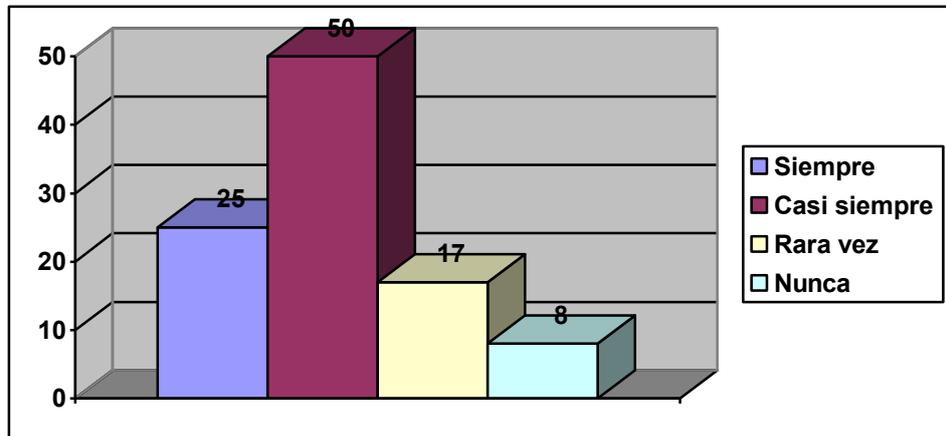
Del análisis de esta Tabla se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representados en un 58% raras veces y nunca se sienten preocupados en escuchar a los demás si tuvieran estos problemas, mientras que un pequeño grupo representado en un 17% y 25% manifestaron que siempre y casi siempre se sienten preocupados en escuchar a los demás si tuvieran estos problemas, Esto indica que los docentes en su mayoría tienen tendencia a no preocuparse por los demás.

**Tabla 26**

*Soy susceptible a todo lo que pueda ocurrir en mi trabajo.*

Alternativas	F	%
Siempre	3	25%
Casi siempre	6	50%
Rara vez	2	17%
Nunca	1	8%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia.



### ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

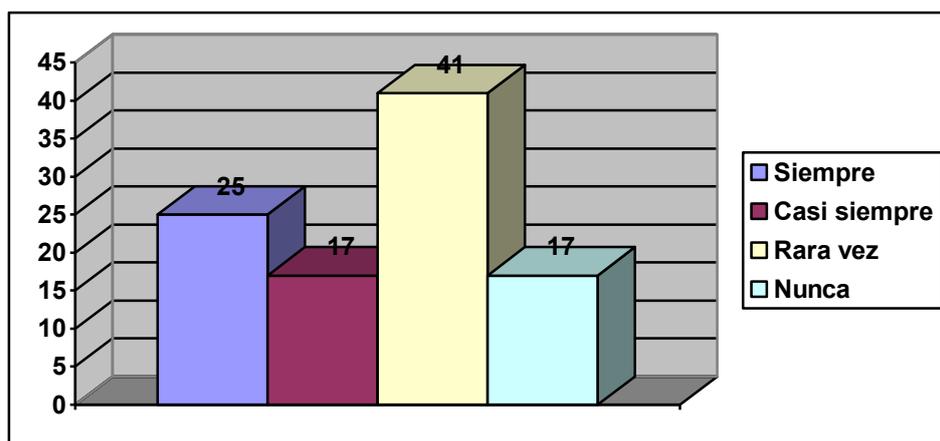
Del análisis de esta Tabla se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representados en un 75% siempre y casi siempre son susceptibles a lo que pueda ocurrir en su círculo laboral, mientras que un pequeño grupo representado en un 17% y 8% manifestaron que raras veces y nunca son susceptibles a lo que pueda ocurrir en su círculo laboral, Esto indica que los docentes en su mayoría son susceptibles a su ambiente externo.

**Tabla 27**

*Cuando alguien me habla le escucho atentamente.*

Alternativas	F	%
Siempre	3	25%
Casi siempre	2	17%
Rara vez	5	41%
Nunca	2	17%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia.



### ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

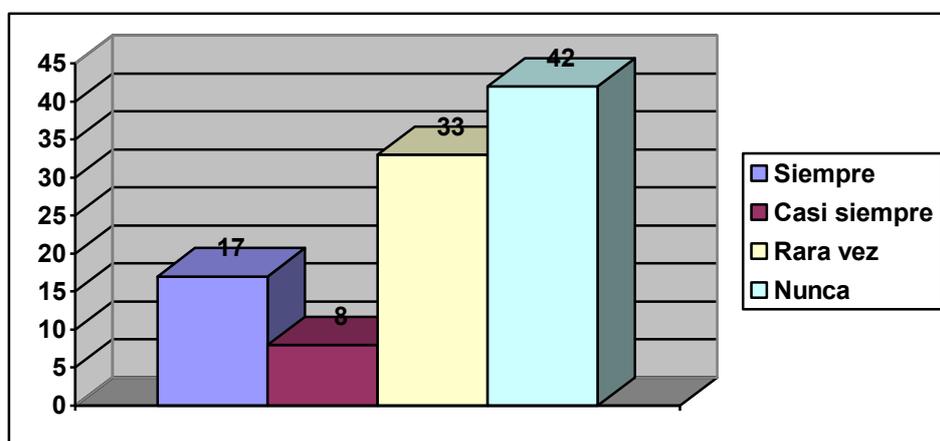
Del análisis de este Tabla se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representados en un 58% raras veces y nunca se sienten preocupados en escuchar atentamente a los demás si tuvieran estos que hablarle, mientras que un pequeño grupo representado en un 25% y 17% manifestaron que siempre y casi siempre se sienten preocupados en escuchar atentamente a los demás si tuvieran estos que hablarle, Esto indica que los docentes en su mayoría que cuando alguien quiere hablarle no lo escucha atentamente, por tanto no se involucra ni aborda los hechos de los demás.

**Tabla 28**

*Cuando alguien tiene un defecto me burlo de él.*

Alternativas	F	%
Siempre	2	17%
Casi siempre	1	8%
Rara vez	4	33%
Nunca	5	42%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia.



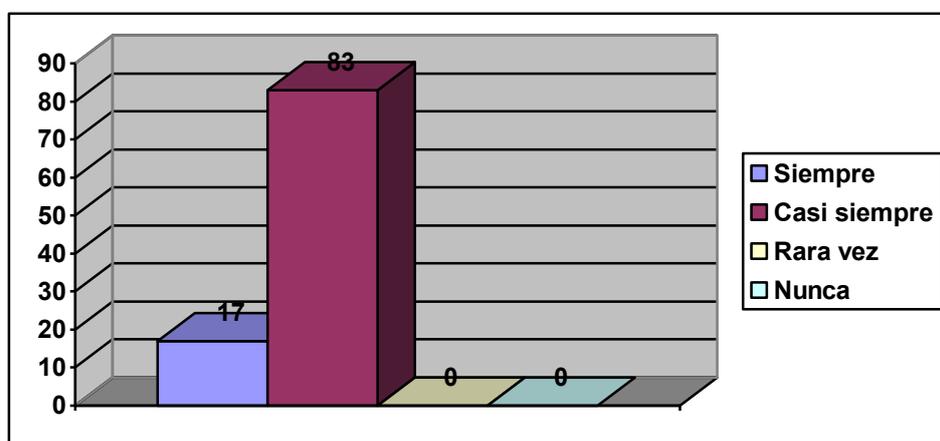
## ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

Del análisis de esta tabla se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representados en un 75% raras veces y nunca se burlan de alguien que tenga un defecto, mientras que un pequeño grupo representado en un 17% y 8% manifestaron que siempre y casi siempre se burlan de alguien que tenga un defecto. Esto indica que los docentes en su mayoría no se burlan cuando alguien tiene un defecto.

**Tabla 29***Sé cuando un amigo está alegre.*

Alternativas	F	%
Siempre	2	17%
Casi siempre	10	83%
Rara vez	0	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia.

**ANÁLISIS INTERPRETACIÓN**

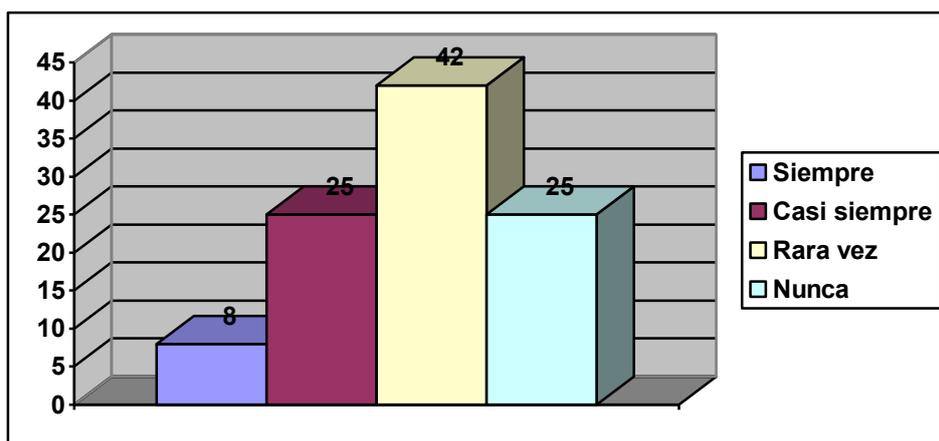
Del análisis de esta Tabla se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representados en un 83% y 17% siempre y casi siempre saben cuando un amigo está alegre. Lo que indica que la mayoría de los sujetos saben cuando un amigo está alegre.

**Tabla 30**

*Me desagradan las personas de otro color.*

Alternativas	F	%
Siempre	1	8%
Casi siempre	3	25%
Rara vez	5	42%
Nunca	3	25%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia.



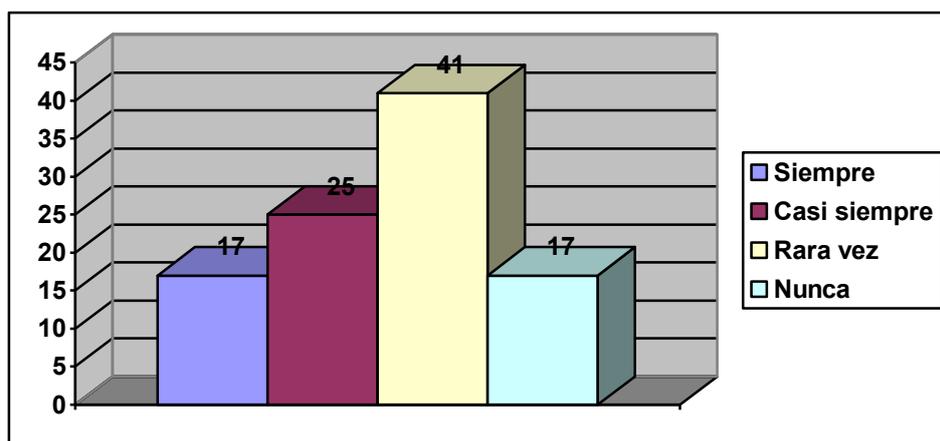
### ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

Del análisis de esta Tabla se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representados en un 67% raras veces y nunca les desagradan las personas de color, mientras que un pequeño grupo representado en un 8% y 25% manifestaron que siempre y casi siempre les desagradan las personas de color, Esto indica que los docentes en su mayoría sienten empatía por cualquier persona sin importar su raza.

**Tabla 31***Me agrada conversar con mis compañeros.*

Alternativas	F	%
Siempre	2	17%
Casi siempre	3	25%
Rara vez	5	41%
Nunca	2	17%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

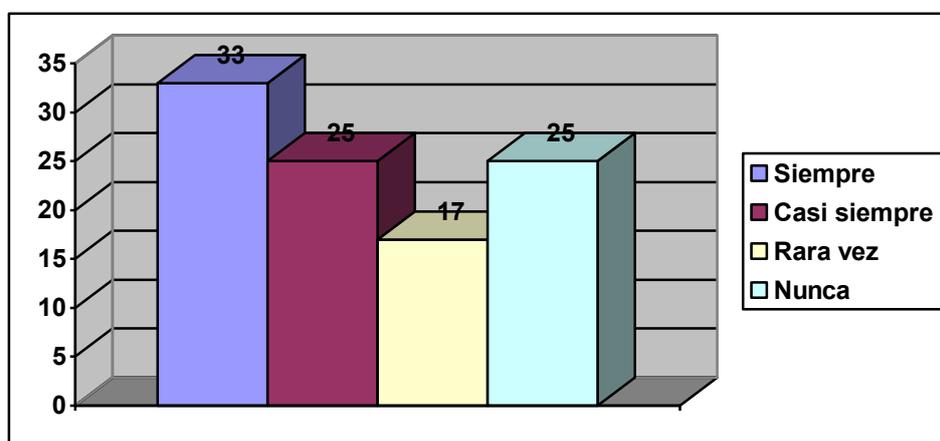
**ANÁLISIS INTERPRETACIÓN**

Del análisis de esta Tabla se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representados en un 58% raras veces y nunca les agrada tener conversaciones con sus compañeros, mientras que un pequeño grupo representado en un 17% y 25% manifestaron que siempre y casi siempre les agrada tener conversaciones con sus compañeros. Esto indica que los docentes en su mayoría no les agrada tener conversaciones con sus compañeros.

**Tabla 32***Es difícil comprender a las personas.*

Alternativas	F	%
Siempre	4	33%
Casi siempre	3	25%
Rara vez	2	17%
Nunca	3	25%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia.

**ANÁLISIS INTERPRETACIÓN**

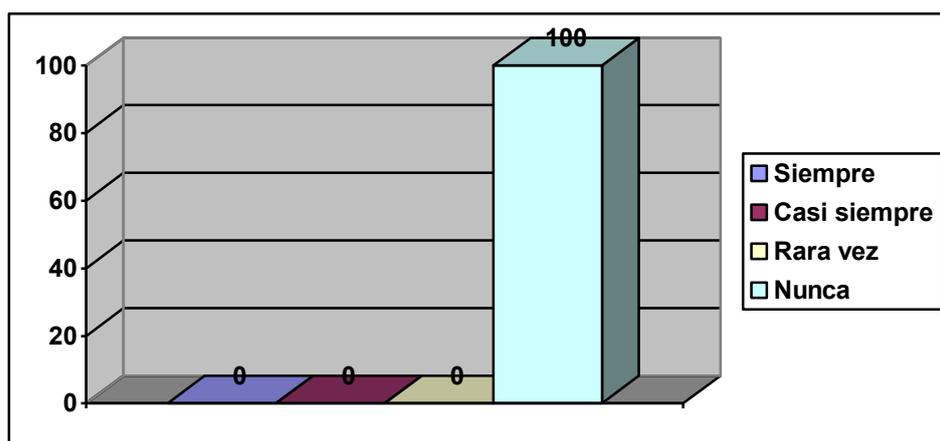
Del análisis de esta Tabla se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representados en un 58% siempre y casi siempre les es difícil comprender a las personas, mientras que un pequeño grupo representado en un 17% y 25% manifestaron que raras veces y nunca les es difícil comprender a las personas. Esto indica que los docentes en su mayoría les es difícil comprender a las personas.

**Tabla 33**

*La Institución implanta políticas que rigen los programas formativos en Inteligencia emocional.*

Alternativas	F	%
Siempre	0	0
Casi siempre	0	0
Rara vez	0	0
Nunca	12	100%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia



### ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

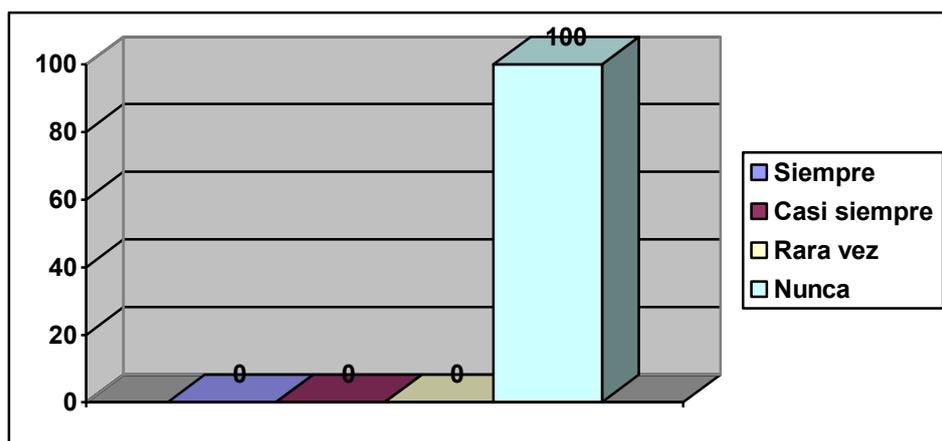
Del análisis de este Tabla se pudo evidenciar que el total de docentes, es decir el 100% manifiestan que nunca la Institución implanta políticas que rigen los programas formativos en Inteligencia emocional.

**Tabla 34**

*La Institución establece políticas en cuanto a instructores en relaciones interpersonales.*

Alternativas	F	%
Siempre	0	0
Casi siempre	0	0
Rara vez	0	0
Nunca	12	100%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia.



### ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

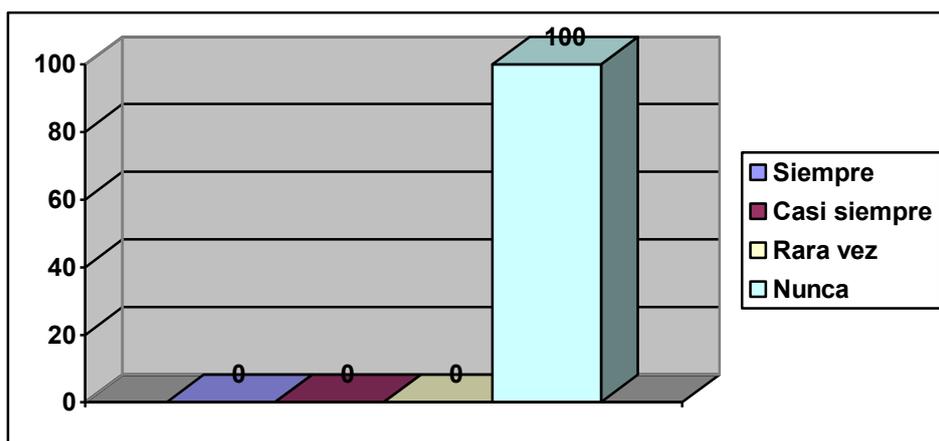
Del análisis de este Tabla se pudo evidenciar que el total de docentes, es decir el 100% manifiestan que nunca la Institución establece políticas en cuanto a instructores en relaciones interpersonales.

**Tabla 35**

*La Institución establece políticas en cuanto a coordinadores en clima institucional.*

Alternativas	F	%
Siempre	0	0
Casi siempre	0	0
Rara vez	0	0
Nunca	12	100%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia.



### ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

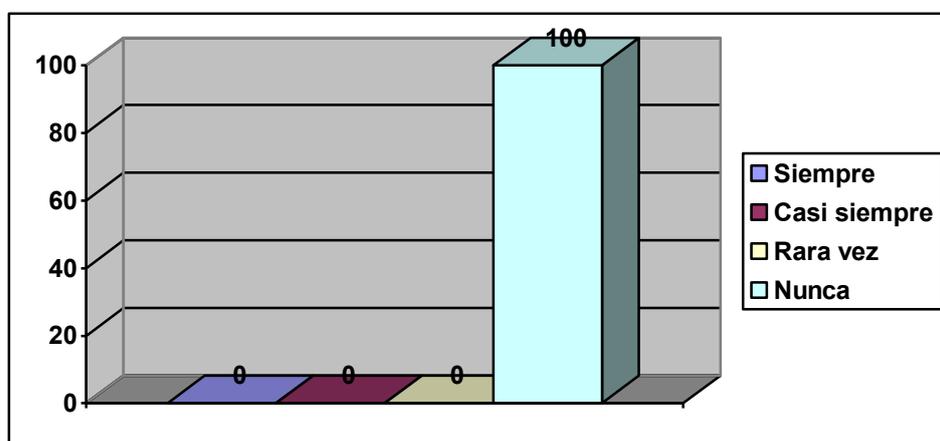
Del análisis de esta Tabla se pudo evidenciar que el total de docentes, es decir el 100% manifiestan que nunca la Institución establece políticas en cuanto a coordinadores en clima institucional.

**Tabla 36**

*La Institución establece políticas en cuanto a participantes en desarrollo personal.*

Alternativas	F	%
Siempre	0	0
Casi siempre	0	0
Rara vez	0	0
Nunca	12	100%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia.



### ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

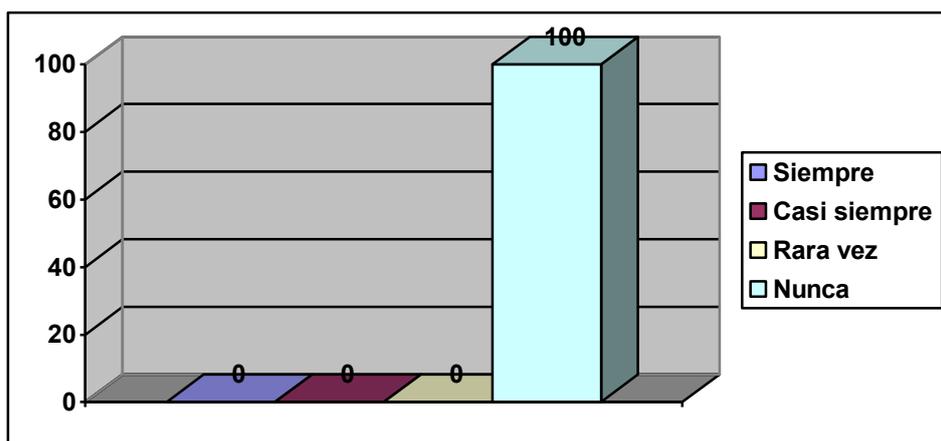
Del análisis de este Tabla se pudo evidenciar que el total de docentes, es decir el 100% manifiestan que nunca la Institución establece políticas en cuanto a participantes en desarrollo personal.

**Tabla 37**

*La Institución establece normas que rigen el desarrollo del programa formativo en inteligencia emocional.*

Alternativas	F	%
Siempre	0	0
Casi siempre	0	0
Rara vez	0	0
Nunca	12	100%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia.



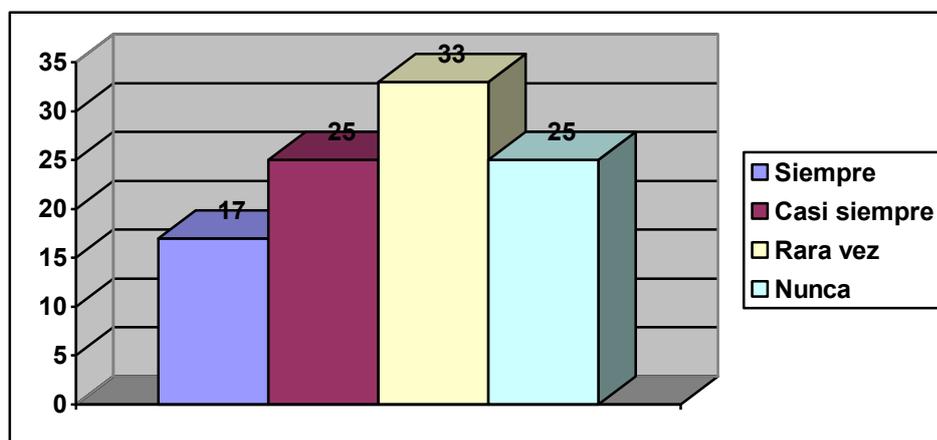
### ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

Del análisis de este Tabla se pudo evidenciar que el total de docentes, es decir el 100% manifiestan que nunca la Institución establece normas que rigen el desarrollo del programa formativo en inteligencia emocional.

**Tabla 38***Sé cuando hago las cosas bien.*

Alternativas	F	%
Siempre	2	17%
Casi siempre	3	25%
Rara vez	4	33%
Nunca	3	25%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia.

**ANÁLISIS INTERPRETACIÓN**

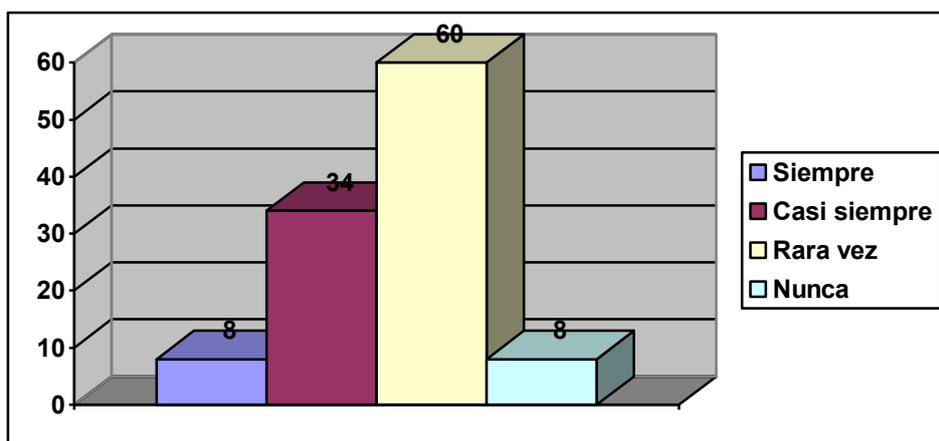
Del análisis de esta Tabla se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representados en un 58% raras veces y nunca saben cuando hacen las cosas bien, mientras que un pequeño grupo representado en un 17% y 25% manifestaron que siempre y casi siempre saben cuando hacen las cosas bien. Esto indica que los docentes no tienen una apreciación y conciencia de sí mismos y de sus acciones y emociones.

**Tabla 39**

*Defiendo mis opiniones en público así sea el único que piensa de esa manera.*

Alternativas	F	%
Siempre	1	8%
Casi siempre	4	34%
Rara vez	6	50%
Nunca	1	8%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia.



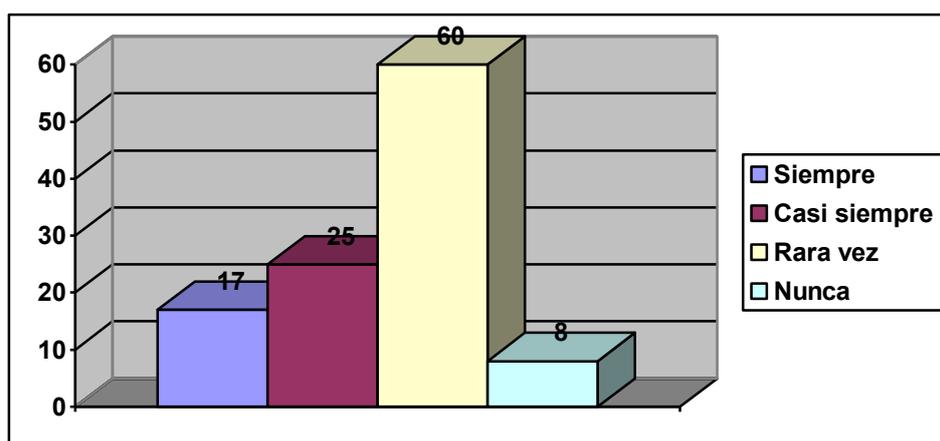
## ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

Del análisis de esta Tabla se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representados en un 58% raras veces y nunca se sienten preparados para defender sus opiniones en público, aunque sea el único que piense de esa manera, mientras que un pequeño grupo representado en un 8% y 34% manifestaron que siempre y casi siempre se sienten preparados para defender sus opiniones en público, aunque sea el único que piense de esa manera. Esto indica que en la mayoría de los docentes no existe la suficiente capacidad para solventar positivamente desacuerdos entre compañeros de trabajo.

**Tabla 40***Me gusta trabajar en equipo.*

Alternativas	F	%
Siempre	2	17%
Casi siempre	3	25%
Rara vez	6	50%
Nunca	1	8%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración: Propia.

**ANÁLISIS INTERPRETACIÓN**

Del análisis de esta tabla se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representados en un 58% raras veces y nunca les gusta trabajar en equipo, mientras que un pequeño grupo representado en un 17% y 24% manifestaron que siempre y casi siempre les gusta trabajar en equipo. Esto indica que en la mayoría de los docentes no existe la suficiente capacidad trabajar en equipo.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Como objetivo del presente trabajo, se tuvo diseñar un programa formativo en inteligencia emocional para optimizar las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa El Pedregal, Arequipa.

Como resultados se obtuvo que los docentes tienen limitaciones en cuanto a la inteligencia emocional, y resulta que existen necesidades específicas de formación y ejercicio del profesorado en relación con la materia de estudio, que les dificulta reconocer las emociones propias y ajenas, la automotivación. mejorar tus sentimientos internos y las relaciones con los demás, lo que te mantendrá en un clima organizacional estable, además de mejorar su motivación y perseverancia ante la decepción y la adaptación del humor. Estos resultados guardan relación con el estudio de Tenazoa (2017) quien halló resultados que demuestran niveles muy bajos de inteligencia emocional en el desempeño de los maestros en varias de sus dimensiones: en adaptabilidad se vislumbra que el 60% de profesores consiguen un nivel muy bajo y el 40% nivel bajo. En los niveles muy alto, promedio y alto no se ubicó ningún docente. En el componente manejo del estrés en el nivel muy bajo se ubica el 90% de profesores y el nivel bajo lo obtiene el 10% de ellos. Al igual que el anterior componente no se registra ningún docente en los niveles muy alto, alto y promedio. En el componente estado de ánimo la situación es más preocupante, el 100% de participantes se concentra en el nivel muy bajo. En el componente intrapersonal el 70% de profesores alcanzan el nivel promedio, el 20 % el nivel alto y el 10% restante logra ubicarse en el nivel muy alto. Finalmente, en el componente interpersonal, el 60% obtiene el nivel bajo, el 30% muy bajo y solamente el 10 % de docentes logra alcanzar el nivel promedio de inteligencia emocional en el desempeño de su función como docente.

De igual manera, se concuerda con el trabajo de Miranda (2015) quien sostuvo que en la dimensión autoconciencia<sup>1</sup> el 56% de educadores se encuentra dentro de un área de oportunidad y el 44% no está en zona de riesgo. En autoconciencia<sup>2</sup> el 41% se localiza en un nivel fuera de riesgo y el resto (59%) se ubica en un área de

oportunidad a mejorar. En la dimensión autocontrol: El 61% se ubica en un área de oportunidad a desarrollar y el 39% está fuera de riesgo. En la dimensión empatía: el 49% se ubica en el área de oportunidad y el 51% fuera de riesgo. En la dimensión motivación: 42% demuestra un área de oportunidad y el 58% se encuentra fuera de riesgo. En la dimensión competencia social: 61% tiene un área de oportunidad y el 39% fuera de riesgo.

Sin embargo, no se encontraron concordancias con el estudio de Ramos (2015) quien sostuvo que respecto a la autopercepción para manejar emociones el 56% de maestros opinó que sí puede manejar las emociones, no del todo el 33% y no el 11%. En el componente manejo de las emociones el 78% de ellos aseveraron que manejar adecuadamente las emociones es de utilidad en cualquier ámbito de la vida, resaltando en lo profesional el 44%. En lo referente a las acciones en el aula que propicien el desarrollo de la inteligencia emocional de los estudiantes el 56% opina que el adecuado manejo de emociones se experimenta en el trabajo en equipo, ya que la interacción con otras personas para lograr objetivos comunes pone en juego habilidades emocionales

## CONCLUSIONES

- Primera.-** Existe desmotivación por el personal jerárquico en implantar un programa basado en la inteligencia emocional, además de la apatía en dotar políticas que rigen los programas formativos en inteligencia emocional, instructores en relaciones interpersonales, coordinadores en clima institucional, participantes en desarrollo personal, normas que rigen el desarrollo del programa formativo en inteligencia emocional.
- Segunda.-** Los docentes tienen limitaciones en cuanto a la inteligencia emocional, y resulta que existen necesidades específicas de formación y ejercicio del profesorado en relación con la materia de estudio, que les dificulta reconocer las emociones propias y ajenas, la automotivación. mejorar tus sentimientos internos y las relaciones con los demás, lo que te mantendrá en un clima organizacional estable, además de mejorar su motivación y perseverancia ante la decepción y la adaptación del humor.
- Tercera.-** Se establece el contenido del programa de adiestramiento basado en Inteligencia Emocional para el personal docente y el establecimiento de las políticas y normas y las fases de dicho programa, todo esto con la finalidad de lograr la capacitación de cada docente.
- Cuarta.-** la Inteligencia Emocional permite establecer los políticas y normas a seguir durante un programa de adiestramiento basado en Inteligencia Emocional que se deberá aplicar al personal docente, mediante el diseño de una propuesta de capacitación y adiestramiento que cubre las necesidades correspondiente a cada uno de los docentes.

## RECOMENDACIONES

- Primera.-** El propósito fundamental de la Institución Educativa debe dirigirse a enseñar a un estudiante a aprender significativamente, para ello los docentes deben de contar con un equilibrio emocional estable y buen clima institucional, por lo que se debe mejorar las instalaciones del salón de profesores para que el personal docente se sienta a gusto dentro del ámbito laboral.
- Segunda.-** Los docentes deben tomar conciencia sobre la necesidad de capacitarse y crear una estrategia motivacional que les ayude a los docentes a involucrarse más al ámbito organizacional, creando en ellos un compromiso hacia la Institución, ya que a través de ésta el docente se siente parte de ella.
- Tercera.-** Se debe realizar consecutivamente cursos sobre inteligencia emocional y preparación profesional, con el fin de alcanzar equilibrio en los logros profesionales y personales. Los colaboradores después de ser capacitados deben dar síntomas de mejoramiento, de superación lo cual permitirá alcanzar el éxito deseado en el aspecto académico.
- Cuarta.-** Incentivar y Aplicar el Programa Formativo en Inteligencia Emocional en contextos similares al del estudio.

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Ander-Egg, E. (1980) *Introducción a las Técnicas de Investigación Social*. Argentina, VAN DER TUIN IMPRESORES, 335 pp.
- Álvarez, C. (1999) *La escuela en la Vida. Didáctica*. Tercera Edición. La Habana (Cuba), Editorial Pueblo y Educación, 178pp.
- Bar-On, R. (1997). *El Inventario de Cociente Emocional (EQ-I): Una prueba de la inteligencia emocional*. Toronto, Canadá: Multi-Health Systems, Inc.
- Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence. Insights from the emotional quotient inventory. En: Bar-On, R. y Parker, J. D. A. (eds). *The handbook of emotional intelligence: Theory, development assessment and application at home, school and in workplace*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, págs. 363-88.
- Best, J. (1982) *Cómo Investigar en Educación*. Novena Edición. Madrid, Ediciones Morata, S. A. 510 pp.
- Bunge, M. (1996). *La Investigación Científica. Su Estrategia y su Filosofía*. Cuarta Edición. Barcelona, Editorial Ariel, 955pp.
- Briones, G. (1998) *Métodos y Técnicas de Investigación para las Ciencias Sociales*. Tercera Edición. México, Editorial Trillas, 368 pp.
- Caballero, A. (2000) *Metodología de la Investigación Científica: Diseños con Hipótesis Explicativas*. Perú, Editorial Udegraf. S. A., 296 pp.
- Carr, W. (1998) *Calidad de la Enseñanza e Investigación-Acción*. Tercera Edición. Sevilla (España), Díada Editora S. L., 190 pp.
- Cerda, H. (1994) *La Investigación Total. La Unidad Metodológica en al Investigación Científica*. Colombia, Cooperativa Editorial Magisterio, 112pp.
- Campos, W. y Hashimoto, E. (2000). *Paradigmas de la Ciencia*. Chiclayo, Imprenta Iberoamericana, 98pp.
- Chau, L. (1986) *Investigación Básica Socioeconómica. Una Metodología Dialéctica*. Segunda Edición. Lima, Editorial Horizonte, 185 pp.

- Cooper, R. y Sawaf, A. (1998). *La Inteligencia Emocional aplicada al Liderazgo y las Organizaciones*. Editorial Norma, Colombia.
- Coronel, E. y Ñaupari, F. (2017) *Relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en aula en la Universidad Continental de Huancayo*.
- Fisher, R. (2000) *Cómo Desarrollar la Mente de su Hijo*. España, Ediciones Obelisco, 315 pp.
- Gardner, H. (1999) *Las Inteligencias Múltiples. Estructura de la Mente*. Colombia, Fondo de Cultura Económica, 448 pp.
- Gil, D. (2000). *Inteligencia Emocional en Practica*. Editorial Mc. Graw Hill Gómez, M. (2000)
- Goleman, D. (1999). *La Inteligencia Emocional en la Institución*. Editorial Vergara. Buenos Aires.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1994). *Metodología de la Investigación*. México. Editorial Mc. Graw Hill
- Huanca, E. (2016). *Niveles de inteligencia emocional de docentes de una institución educativa del distrito de Ventanilla – Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima-Perú.
- Ibarra, F. (1999) *Metodología de la Investigación Social*. La Habana, Editorial Félix Varela, 203 pp.
- López, J. (2000) *Paradigmas y Métodos Pedagógicos para la Educación Social*. Valencia (España), NAU libres, 182 PP.
- Miranda, M. (2015). *Inteligencia emocional en profesores de secundaria*. (Tesis de post grado). Universidad Nacional de Educación a Distancia, España.
- Ramos, A. (2015). *Desarrollo de la competencia emocional en una institución educativa básica del nivel de secundaria*. Tecnológico de Monterrey, México.
- Reza, J. (1996). *Como Desarrollar y Evaluar Programas de Capacitación*. México. Editorial Panorama.
- Ryback, D. (1998). *Trabaje con su Inteligencia, los factores Emocionales al servicio de la Gestión Institucional y el Liderazgo Efectivo*. Editorial EDAF, S.A. España.
- Robines, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10 ed.). México.

- Ruiz, D. (2015). *Inteligencia emocional en docentes y funcionarios de universidades privadas*. Universidad Americana, Paraguay.
- Tenazoa, M. (2017) La inteligencia emocional en el desempeño docente de la Institución Educativa N°64007 Santa Rosa – Pucallpa – Ucayali. Universidad Los Angeles de Chimbote.
- Uzcategui, L. (1998). El Manual de la Inteligencia Emocional, Emociones Inteligentes: Como se puede se triunfador. Venezuela. Editorial Lithopolar Graficas.
- Valls, A. (1997). Inteligencia Emocional en la Institución. España. Editorial Gestión 2000.

# ANEXOS

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
ESCUELA DE POST GRADO  
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**

Anexo N° 01

**Encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa EL PEDREGAL,  
AREQUIPA**

**ESTIMADO PROFESOR:** La encuesta tiene la finalidad de obtener información acerca de las Relaciones interpersonales en su institución educativa. Pido a usted responda con sinceridad, porque la encuesta es anónima y su aporte contribuirá al desarrollo eficiente del trabajo de investigación.

**INSTRUCCIONES:**

. Marque con (X) la alternativa que crea conveniente.

**DATOS GENERALES:**

SEXO:            a) Masculino                      b) Femenino

OPCIONES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	RARA VEZ	NUNCA
<b>Autoconocimiento.</b>				
1. Dudo de mis convicciones.				
2. Me resigno frente a grandes dificultades.				
3. Tengo dificultad para saber si lo que siento es miedo.				
4. Me siento nostálgico(a) sin razón de origen.				
5. Me siento tenso (a) sin razón aparente.				
6. Cuando espero demasiado tiendo a impacientarme				
<b>Relaciones interpersonales</b>				
7. Conozco las cualidades que busco en mis amigos.				
8. Cuando presento una idea lo hago con palabras claras y puntualizadas.				
9. Culpo a otros por mis errores.				
10. Aclaro los problemas cuando los hay.				
11. Soy un buen perdedor.				
<b>Manejo de las emociones</b>				
12. Tengo dificultad para hablar con personas que piensan radicalmente diferente a mi.				
13. Cuando no hago nada siento angustia.				
14. Cuando tengo problemas huyo.				
15. Cuando la relación entre una persona y yo es tensa me enfado.				
16. Cuando tengo sentimientos hacia alguien				

se los hago saber.				
<b>Motivación</b>				
17. Si me lo propongo puedo ser mejor.				
18. Soy una persona animada.				
19. Dejo mis labores sin terminar.				
20. Me resigno cuando me enfrento a grandes dificultades.				
21. En mi trabajo tiendo a asignarme objetivos muy elevados.				
22. Cuando me interrumpen en mi trabajo ya no quiero terminar.				
23. En mi trabajo tengo cosas más importantes que hacer, que atenuar con las susceptibilidades de mis compañeros.				
<b>Empatía</b>				
24. Me preocupo por los problemas de los demás.				
25. Cuando uno de mis colegas tiene preocupaciones le hago saber que puedo escucharlo.				
26. Soy susceptible a todo lo que pueda ocurrir en mi trabajo.				
27. Cuando alguien me habla le escucho atentamente.				
28. Cuando alguien tiene un defecto me burlo de él.				
29. Se cuando un amigo esta alegre.				
30. Me desagradan las personas de otro color.				
31. Me agrada conversar con mis compañeros.				
32. Es difícil comprender a las personas.				
<b>Políticas y Normas.</b>				
33. La Institución implanta políticas que rigen los programas formativos en Inteligencia emocional.				

34. La Institución establece políticas en cuanto a instructores en relaciones interpersonales.				
35. La Institución establece políticas en cuanto a coordinadores en clima institucional.				
36. La Institución establece políticas en cuanto a participantes en desarrollo personal.				
37. La Institución establece normas que rigen el desarrollo del programa formativo en inteligencia emocional.				
<b>Autoestima</b>				
38. Se cuando hago las cosas bien.				
39. Defiendo mis opiniones en publico así sea el único que piensa de esa Manera.				
40. Me gusta trabajar en equipo.				

## ANEXO 2: PROPUESTA

### 4.2. Propuesta Pedagógica

Inteligencia Emocional para optimizar las relaciones Interpersonales de los docentes de la I. E. EL PEDREGAL, AREQUIPA.

#### 4.2.1 Fundamentación

El Programa formativo en Inteligencia Emocional para optimizar las relaciones Interpersonales de los docentes, este programa es el acto intencional de proporcionar los medios para posibilitar el aprendizaje, el cual es un fenómeno que surge dentro del individuo como un resultado de esfuerzos del mismo sujeto, demuestra que un programa formativo es un proceso a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas mejoran la capacidad de reconocer los sentimientos propios y ajenos, de poder automotivarse para mejorar positivamente las emociones internas y las relaciones con los demás. (Chiavenato 1998, p. 418), (Goleman 1999, p.65).

#### 4.2.2 Objetivo General

Diseñar un Programa Formativo en Inteligencia Emocional para optimizar las Relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución Educativa EL PEDREGAL, AREQUIPA 2021.

#### 4.2.3 Objetivos Específicos

- Identificar las necesidades de formación y adiestramiento sobre inteligencia emocional de los docentes de la Institución Educativa EL PEDREGAL.
- Establecer las políticas y normas a seguir en el Programa de formación y adiestramiento en inteligencia emocional que se aplicará a los docentes de la Institución Educativa EL PEDREGAL.

- Establecer el contenido del Programa formativo y de adiestramiento basado en las habilidades de inteligencia emocional para los docentes de la Institución Educativa EL PEDREGAL.
- Determinar las Fases del programa formativo y de adiestramiento basado en las habilidades de inteligencia emocional, para los docentes Determinar las Fases del programa de adiestramiento basado en las habilidades de inteligencia emocional, para los docentes de la Institución Educativa EL PEDREGAL.

#### **4.2.4 Bases y actitudes que orientan el programa.**

Es un proyecto dotado de una serie de lineamientos necesarios para llevar a cabo la transmisión de conocimientos, habilidades y destrezas ordenada y sistemáticamente para lograr resultados en el desempeño de las actividades del personal docente y alcanzar la internalización de los propios sentimientos y los de las demás personas, colocándose en el lugar de esas personas, tratando de sentir lo que ellos sienten, poder motivarse por si mismo, contar con un autodomínio personal que permita abordar las emociones de manera positiva, y poder tener mejores relaciones interpersonales con las personas que laboran en el Centro y con los propios estudiantes para así poder llegar a una realización personal y optimizar sus labores en la institución Centro de Estudios Avanzados.

#### 4.2.5 Secuencia metodológica

<b>SESIÓN</b>	<b>ACTIVIDADES A DESARROLLAR</b>	<b>TIEMPO</b>
1	Autoconocimiento	15 d.
2	Relaciones Interpersonales	15 d.
3	Manejo de Emociones	15 d.
4	Motivación	15 d.
5	Empatía	15 d.
6	Políticas y Normas	15 d.
7	Autoestima	15 d.

#### 4.2.6 Metodología

Análisis de casos, inductivo y deductivo.

#### 4.2.7 Evaluación

Será permanente formativa, criterial..., individualmente, grupalmente e interactivamente entre los docentes

## ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES
<p>¿En qué medida el Diseño de un Programa Formativo en Inteligencia Emocional optimizara las Relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución Educativa EL PEDREGAL, AREQUIPA 2021?</p>	<p>Es probable que la Inteligencia Emocional optimice las Relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución Educativa EL PEDREGAL, AREQUIPA 2021.</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Diseñar un Programa Formativo en Inteligencia Emocional para optimizar las Relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución Educativa EL PEDREGAL, AREQUIPA 2021.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar las necesidades de formación y adiestramiento sobre inteligencia emocional de los docentes de la Institución Educativa EL PEDREGAL.</li> <li>• Establecer las políticas y normas a seguir en el Programa de formación y adiestramiento en inteligencia emocional que se aplicará a los docentes de la Institución Educativa EL PEDREGAL.</li> <li>• Establecer el contenido del Programa formativo y de adiestramiento basado en las habilidades de inteligencia emocional para los docentes de la Institución Educativa EL PEDREGAL.</li> <li>• Determinar las Fases del programa formativo y de adiestramiento basado en las habilidades de inteligencia emocional, para los docentes Determinar las Fases del programa de adiestramiento basado en las habilidades de inteligencia emocional, para los docentes de la Institución Educativa EL PEDREGAL.</li> </ul>	<p>Variable independiente</p> <p>INTELIGENCIA EMOCIONAL</p> <p>Variable dependiente</p> <p>RELACIONES INTERPERSONALES</p>