

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de la
Institución Educativa Santa Teresa de Jesús – Sullana

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN**

Autores:

Peralta Saavedra, Fabiola de Jesús

Ortiz Gonzales, Tatiana Lisbeth

Asesor:

Dr. Cruz Cruz, Oscar Porfirio

Piura – Perú

2019

PALABRAS CLAVE

Tema	inteligencia Emocional y Desempeño Laboral
Especialidad	Administración

KEYWORDS

Topic	Emotional intelligence and job performance
Expertise	Administration

Línea de investigación:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía y Negocios

Disciplina: Negocios y Management

**Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de la
Institución Educativa Santa Teresa de Jesús – Sullana**

1. RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito describir cual es la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Santa Teresa de Jesús - Sullana; se utilizó un enfoque cuantitativo y diseño no experimental transaccional descriptivo, debido a que se recolectó datos en un momento determinado relacionados a las dos variables en estudio, se aplicó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario con una muestra conformado por 45 docentes.

Los principales hallazgos de la presente investigación demostraron que existe una influencia positiva entre ambas variables; esto queda evidenciado en los resultados obtenidos donde en un 93% los docentes que mantienen una postura de autocontrol desarrollan sus funciones efectivamente, además otro porcentaje significativo es de 95% donde quedó demostrado que la inteligencia emocional influye en las relaciones interpersonales de los docentes.

Luego de analizar los resultados se pudo concluir que en 88% es fundamental que los docentes desarrollen la inteligencia emocional para que mantengan una buena relación tanto con los directivos de la institución como con sus alumnos, ya que serán capaces de interactuar de la forma más adecuada dentro de cualquier situación que se les presente. Este estilo le brinda ventaja a la organización ya que los docentes son capaces de manejar de forma positiva sus emociones y de esta manera desarrollar idóneamente sus funciones.

2. ABSTRACT

This research aimed to describe what the influence of emotional intelligence on job performance of teachers of School Santa Teresa de Jesus – Sullana, a non-experimental transactional descriptive quantitative approach and design was used, because it was collected data at specific time related to the two variables under study, the technique of the survey was conducted through a questionnaire with a sample conformed by 45 teachers.

The main findings of this research show that there is a positive influence between the two variables; this is evident in the results where 93% of teachers who maintain a posture of self perform their duties effectively, plus another significant percentage is 95% where it is shown that emotional intelligence influences interpersonal relationships of teachers.

After analyzing the results it can be concluded that 88% is essential that teachers develop emotional intelligence to maintain a good relationships with both managers of the institution as aus students, as they will be able to interact in the most appropriate form in any situation they encounter. This style gives advantage to the organization and that teachers are able to manage their emotions positively and thus suitably perform functions.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Palabras clave	i
Título	ii
Resumen	iii
Abstract	iv
Introducción	01
Antecedentes y fundamentación científica.	01
Justificación	22
Problema	22
Conceptualización y operacionalización de variables	23
Definición conceptual de las variables	23
Operacionalización de las variables	26
Hipótesis	27
Objetivos	27
Metodología	28
Tipo y diseño de investigación	28
Instrumentos y fuente de información	28
Procedimiento y análisis de información	29
Población	29
Resultados	30
Análisis y discusión	51
Conclusiones y recomendaciones	55
Agradecimientos	58
Referencias bibliográficas	59
Anexo	60

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla N° 01. Diga Ud. ¿La autoconciencia contribuye a mejorar la eficacia en el desempeño de las funciones del docente?	30
Tabla N°02. Diga Ud. ¿La inteligencia emocional ayuda a mejorar la responsabilidad por parte de los docentes en su campo laboral?	31
Tabla N°03. Diga Ud. ¿La motivación es fundamental para la eficiencia en el desarrollo de las funciones de los docentes?	32
Tabla N°04. Diga Ud. ¿Es fundamental una postura de autocontrol en el desarrollo de las funciones de los docentes?	33
Tabla N°05. Diga Ud. ¿la inteligencia emocional influye en las relaciones interpersonales de los docentes?	34
Tabla N°06. Diga Ud. ¿La competencia emocional es un factor importante para la simplificación de tareas de los docentes?	35
Tabla N°07. Diga Ud. ¿La empatía mejora el desarrollo del trabajo de los docentes?	36
Tabla N°08. Diga Ud. ¿La autoconfianza mejora la eficacia en el desempeño de los docentes?	37
Tabla N°09. Diga Ud. ¿La personalidad de cada docente es importante para el manejo de las relaciones interpersonales?	38
Tabla N°10. Diga Ud. ¿La autovaloración de los docentes influye en el nivel de reconocimiento de los alumnos?	39
Tabla N°11. Diga Ud. ¿La relación con el personal administrativo es?	40
Tabla N°12. Diga Ud. ¿La flexibilidad de los docentes en el cumplimiento de su trabajo influye en la relación con sus alumnos?	41
Tabla N°13. Diga Ud. ¿El desarrollo de la inteligencia emocional es un factor determinante para el reconocimiento del trabajo?	42
Tabla N°14. Diga Ud. ¿La participación de los docentes en los programas de capacitación permiten que el aprendizaje sea eficaz?	43

Tabla N°15. Diga Ud. ¿EL desarrollo de la inteligencia emocional de los docentes permite obtener mayores oportunidades de crecimiento laboral?	44
Tabla N°16. Diga Ud. ¿Es importante la motivación para el buen desempeño laboral del docente?	45
Tabla N°17. Diga Ud. ¿La asertividad de los docentes permite un mayor nivel de eficiencia, eficacia y efectividad en el desarrollo de sus funciones?	46
Tabla N°18. Diga Ud. ¿El trabajo en equipo ayuda a mejorar las relaciones interpersonales de los docentes?	47
Tabla N°19. Diga Ud. ¿La motivación de los docentes permite el cumplimiento de las metas planteadas por la institución?	48
Tabla N°20. Diga Ud. ¿Al utilizar correctamente los recursos que tienen a su alcance los docentes mejorarán la efectividad en su trabajo?	49
TablaN°21. Diga Ud. ¿La empatía de los docentes contribuye a que la percepción de los alumnos sea positiva?	50

3. INTRODUCCIÓN

ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

ANTECEDENTES

Reyes, I. (2010)... realizó una investigación titulada -Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza- Aprendizaje, en la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Chosical, cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre el nivel de inteligencia emocional y desempeño docente; donde llegó a las siguientes conclusiones:

- La inteligencia emocional establece y mantiene la calidad de las relaciones interpersonales.
- La inteligencia emocional nos da la capacidad de motivarnos a nosotros mismos de preservar en el empeño; de controlar los impulsos; de evitar que la angustia infiera con nuestras facultades racionales y la capacidad de empalmar y confiar en los demás.
- Los problemas de tener bajos niveles de inteligencia emocional sería déficit en el bienestar físico y psicológico, disminuye la calidad de relaciones interpersonales, descenso en el rendimiento académico y desempeño docente.
- Una persona con alta inteligencia emocional, es una persona más hábil en la percepción y comprensión de emociones ajenas y posee mejores habilidades de percepción, comprensión y manejo de las emociones de los demás.

Estamos de acuerdo con el citado investigador, porque explica en su tesis el rol fundamental de la inteligencia emocional para mejorar el desempeño laboral de los docentes esto contribuye a que el aprendizaje de los estudiantes sea de alto nivel, así mismo el investigador identificó que al desarrollar la inteligencia emocional los docentes desarrollan su capacidad para la enseñanza.

Coca, K. (2010)... -Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en Docentes de Educación Inicial de la Red N° 4 de Ventanilla – Callao, cuyo objetivo fue determinar si existía alguna relación entre la Inteligencia Emocional y la Satisfacción Laboral; donde llegó a las siguientes conclusiones.

- Que el cociente emocional no condiciona a la satisfacción laboral, podría darse un cociente emocional alto con una satisfacción promedio o viceversa.

- El componente Intrapersonal de la inteligencia emocional en relación a la satisfacción laboral, no muestra una correlación significativa. Cabe mencionar que al analizar individualmente este componente se halló, que los docentes presentan un nivel alto en el sub componente Independencia, es decir que los docentes evaluados, cuentan con un alto grado de confianza en sí mismos, una fuerza interior y el deseo de afrontar las expectativas y obligaciones.
- El componente adaptabilidad de la inteligencia emocional, no presenta una correlación significativa en relación a la satisfacción laboral. Sin embargo al correlacionar cada uno de los subcomponentes con la satisfacción laboral, resultó que la Prueba de la realidad presenta una correlación significativa, es decir que la noción sobre la realidad es un factor determinante en la satisfacción laboral.

Nuestras conclusiones acerca del tema citado en la tesis es que si bien es cierto, no existe una correlación significativa entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral, sin embargo cabe destacar que cada variable necesita ser desarrollada independientemente, ya que el desarrollo de esta en el docente es un factor decisivo en el sistema educativo, ser emocionalmente inteligente significa conocer las emociones propias y ajenas y así lograr un alto nivel de satisfacción laboral.

Jaimes, F. (2008)... realizó una investigación titulada -Inteligencia Emocional y Rendimiento Académico en Estudiantes de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Alas Peruanas, cuyo objetivo fue determinar el grado de relación existente entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico en los estudiantes; donde llegó a las siguientes conclusiones:

- Que no existe una relación significativa entre ambas variables.
- Esta situación es debido a que en la praxis la variable dependiente rendimiento académico posee un contenido netamente racional; es decir, aquello que llamamos rendimiento académico es el puntaje numérico en función del número de respuestas bien contestadas en un examen, práctica o demostración. Esto ya ha sido advertido por numerosos investigadores: aquellos que brillaron en la vida académica no siempre alcanzaron lo en la vida del trabajo, de familia o de pareja.
- En función de los resultados presentados, se puede concluir que existe una relación significativa entre el cociente emocional del estado de ánimo general y el rendimiento académico en estudiantes de la Facultad de Educación y Humanidades.
- Existe una relación significativa entre el cociente emocional del manejo del estrés y el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Educación y Humanidades.

Dicha tesis busca demostrar que la inteligencia emocional es importante, no es la razón principal de un buen rendimiento académico, ya que esta variable es de índole racional y cognitiva. Esto consiste en aquella calificación vigesimal a cargo del profesor de turno, la misma que es el resultado de todo un proceso que siempre se inclina hacia la capacidad memorística y racional del alumno y que si bien es cierto algunos componentes emocionales influyen en la variable no son determinantes para su funcionamiento.

Espinoza, M. (2013)... realizó una investigación titulada –La inteligencia Emocional del Docente de Química del Nivel Medio Superior como Factor para el Desempeño Académico de sus Alumnos, cuyo objetivo fue analizar si la inteligencia emocional del docente esta positivamente ligada al ambiente de aprendizaje que genera, y al éxito académico de los alumnos en un contexto de nivel medio superior; donde llegó a las siguientes conclusiones:

- Existe una relación en la que a inteligencia emocional relativamente alta, se alcanzan valores altos para el aprendizaje de los alumnos pero a valores mayores de inteligencia emocional, los resultados de los alumnos descienden.
- Que al igual que con el aprendizaje de los alumnos, se alcanza un alto nivel a ciertos valores de inteligencia emocional, pero después, con inteligencias emocionales mayores, los valores del ambiente de trabajo disminuyen. Lo que conlleva como consecuencia obvia, a ubicar un cierto grado de inteligencia emocional donde se dan los mejores valores, tanto para aprendizaje de los alumnos como para el ambiente de aprendizaje.
- Al agrupar los índices de la inteligencia emocional de los docentes en medio, alto y sobresaliente, se observó la correspondencia de los valores más altos del aprendizaje de los alumnos y del ambiente de aprendizaje con la inteligencia emocional alta y no con la sobresaliente.

El investigador quiere demostrar que la inteligencia emocional es fundamental, pero muchas veces tener un nivel de inteligencia emocional muy elevado puede ocasionar que los valores de aprendizaje de los alumnos y del ambiente de trabajo disminuyan.

Coronel, E. y Ñaupari, F. (2011), realizaron una investigación titulada –Relación entre Inteligencia Emocional y el Desempeño Docente en Aula de la Universidad Continental de Huancayo, cuyo objetivo fue determinar si existe alguna relación entre la inteligencia emocional y desempeño docente ; donde llegaron a las siguientes conclusiones:

- El nivel de inteligencia emocional y de sus componentes, de los docentes de la universidad continental se ubica en la categoría promedio lo que significa que su inteligencia emocional es adecuada.

- El nivel de desempeño docente en el aula, de los docentes de la universidad continental está situada en la categoría muy alto, lo que significa que tienen un desempeño excelente.
- Existe una correlación alta, directa y significativa entre las variables inteligencia emocional y desempeño laboral en la institución.

La conclusión final a la que llegamos es que el nivel de inteligencia emocional de los docentes es bueno, esto significa que poseen una capacidad emocional adecuada, pero detectamos que aún existen algunas dimensiones que deberán ser corregidas pues dificultan el dominio pleno de esta inteligencia.

Lozano, J. y Rojas, M. (2011)... realizaron una investigación titulada –Inteligencia Emocional Y El Desempeño De Los Docentes De La Red Educativa N° 08 Ugel 05-Sjll, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente; donde llegaron a las siguientes conclusiones:

- Al efectuar la correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño los docentes, se determinó que existe una correlación directa y moderada.
- Al realizar la correlación entre la inteligencia emocional y la dimensión planificación programación de los docentes, se determinó que existe una correlación directa y moderada.
- Realizando la correlación entre la inteligencia emocional y la dimensión enseñanza aprendizaje los docentes, se determinó que existe una correlación directa y moderada.

Analizando toda esta información concluimos que si existe una correlación directa entre la inteligencia emocional y desempeño docente, esto quiere decir que la variable independiente es la fundamental para la mejora de la enseñanza de toda una red educativa y que gracias a ella los docentes pueden cumplir correctamente con su trabajo y con las metas de la institución.

FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

INTELIGENCIA EMOCIONAL

Salovey, P. y Mayer, J. (1990), quienes la definieron como la capacidad de controlar y regular los sentimientos de uno mismo y de los demás y utilizarlos como guía del pensamiento y de la acción.

La inteligencia emocional se concreta en un amplio número de habilidades y rasgos de personalidad: empatía, expresión y comprensión de los sentimientos, control de nuestro carácter, independencia, capacidad de adaptación, simpatía, capacidad de resolver los problemas de forma interpersonal, habilidades sociales, persistencia, cordialidad, amabilidad y respeto.

Mayer y Salovey (1993), es un tipo de inteligencia social que incluye la habilidad de supervisar y entender las emociones propias y la de los demás, discriminar entre ellas y usar la información para guiar el pensamiento y las acciones de uno.

Goleman (1995), define Inteligencia Emocional como la capacidad para reconocer sentimientos en sí mismo y en otros, siendo hábil para gerenciarlos al trabajar con otros, plantea que es -un sentimiento que afecta a los propios pensamientos, estados psicológicos, estados biológicos y voluntad de acción.

Simons y Simons (1997), plantean que la Inteligencia Emocional fue relacionada en un principio con el carácter y al plantear la sinonimia entre ambos términos los consideraban términos equivalentes.

Carrión (2001), sostiene que la Inteligencia Emocional considera el dominio emocional, la motivación, perseverancia, disciplina y comprensión hacia los otros.

De igual manera, plantea que la persona emocionalmente inteligente es consciente de sí misma, vive el aquí y el ahora, no permitiendo que alguna emoción destruya o altere su equilibrio.

Weisinger (2001, citado por Nava, 2006), la define como la capacidad para captar las emociones de un grupo y conducirlas hacia un resultado positivo.

Cooper y Sawaf (2004), definen la Inteligencia Emocional como la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones, como fuente de energía humana, información, conexión, e influencia.

PRINCIPALES MODELOS DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

EL MODELO DE LAS CUATRO RAMAS DE MAYER Y SALOVEY (1997)
(CITADO EN MESTRE Y FERNÁNDEZ, 2007).

Percepción, valoración y expresión de las emociones:

Es la habilidad de reconocer e identificar las emociones en los estados físicos, sentimientos y pensamientos de uno mismo; y luego evaluar emociones en otras personas y objetos tales como bocetos, obras de arte, a través del lenguaje, sonido, apariencia y conducta.

El ser humano es capaz de expresar emociones adecuadamente y expresar las necesidades relacionadas con estos, discrimina expresiones precisas o imprecisas, honestas o deshonestas de las emociones.

Facilitación emocional del pensamiento:

En esta parte se refiere a la acción de la emoción sobre la inteligencia, es decir el pensamiento dirige la atención a las informaciones importantes, las evalúa, las examina y genera emociones.

Los estados de humor cambia la perspectiva del individuo por un lado los lleva a ser optimistas y por el otro pesimistas, los estados de humor facilitan los tipos de trabajo y diferentes las diferentes formas de razonamiento como el deductivo e inductivo.

Comprensión y análisis de las emociones; empleo del conocimiento emocional:

Esta tercera rama del modelo está relacionada con la capacidad para comprender emociones y el uso del conocimiento emocional.

Regulación reflexiva de las emociones para promover el crecimiento emocional e intelectual:

Esta rama se refiere que la regulación consciente de las emociones fomenta el crecimiento emocional e intelectual en las personas

Es decir permitir el acceso de los sentimientos tanto positivos como negativos con la finalidad de ser entendidas sin exagerar o minimizar su importancia.

Figura 1: Resumen de los procesos de la Inteligencia emocional (extraído de Mayer, Salovey, Caruso y Sitarenios, 2001)

ASPECTOS DE LA INTELIGENCIA	EJEMPLOS DE LA INTELIGENCIA VERBAL	EJEMPLOS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL
<i>Meta-procesamiento</i>	Saber que escribir sobre algo, ayuda a recordarlo	Saber que ayudar a alguien nos puede hacer sentirnos mejor
<i>Razonamiento Abstracto Comprensión</i>	Ser capaz de identificar el protagonista de una historia y comparar los individuos con otra gente	Ser capaz de analizar una emoción e identificar sus partes y cómo se combinan
<i>Conocimiento base procesamiento</i>	Tener conocimiento y recordar análisis de los ejemplos más importantes de las historias	Tener conocimiento (y recordar análisis) de ejemplos de sentimientos
<i>Input o entrada del procesamiento</i>	Ser capaces de recordar frases amplias en la memoria	Ser capaz de percibir emociones en los rostros

EL MODELO DE BAR-ON (1997) (CITADO EN UGARRIZA, 2001), DIVIDIÓ EN CINCO COMPONENTES Y SU VEZ EN QUINCE SUBCOMPONENTES:

Componente Intrapersonal (CIA): implica la habilidad para manejar emociones fuertes y controlar sus impulsos. Reúne los siguientes componentes:

- **Comprensión emocional de sí mismo (CM):** es la habilidad para percatarse y comprender nuestros sentimientos y emociones, diferenciarlos y conocer el porqué de los mismos.
- **Asertividad (AS):** es la habilidad para expresar sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás; y defender nuestros derechos de nuestra manera no destructiva.
- **Auto concepto (AC):** es la habilidad para comprender, aceptar y respetarse a sí mismo, aceptando nuestros aspectos positivos y negativos, como también nuestras limitaciones y posibilidades.
- **Autorrealización (AR):** es la habilidad para realizar lo que realmente podemos, queremos y disfrutamos de hacerlo.
- **Independencia (IN):** es la habilidad para auto dirigirse, sentirse seguro de sí mismo en nuestros pensamientos y acciones y ser independientes emocionalmente para tomar nuestras decisiones.

Componente Interpersonal (CEI): implica la habilidad de ser consciente, de comprender y relacionarse con otros. Presenta los siguientes componentes:

- Empatía (EM): es la habilidad de percatarse, comprender, y apreciar los sentimientos de los demás.
- Relaciones Interpersonales (RI): Es la habilidad para establecer y mantener relaciones mutuas satisfactorias que son caracterizadas por una cercanía emocional e intimidad.
- Responsabilidad Social (RS): es la habilidad para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, contribuye y que es un miembro constructivo del grupo social.

Componente de Adaptabilidad (CAD): permite apreciar cuan exitosa es la persona para adecuarse a las exigencias del entorno, evaluando y enfrentando de manera efectiva las situaciones problemáticas. Reúne los siguientes componentes:

- Solución de Problemas (SP): es la habilidad para identificar y definir los problemas como también para generar e implementar soluciones efectivas.
- Prueba de la Realidad (PR): es la habilidad para evaluar la correspondencia entre lo que experimentamos (lo subjetivo) y lo que en realidad existe (lo objetivo).
- Flexibilidad (FL): es la habilidad para realizar un ajuste adecuado de nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes.

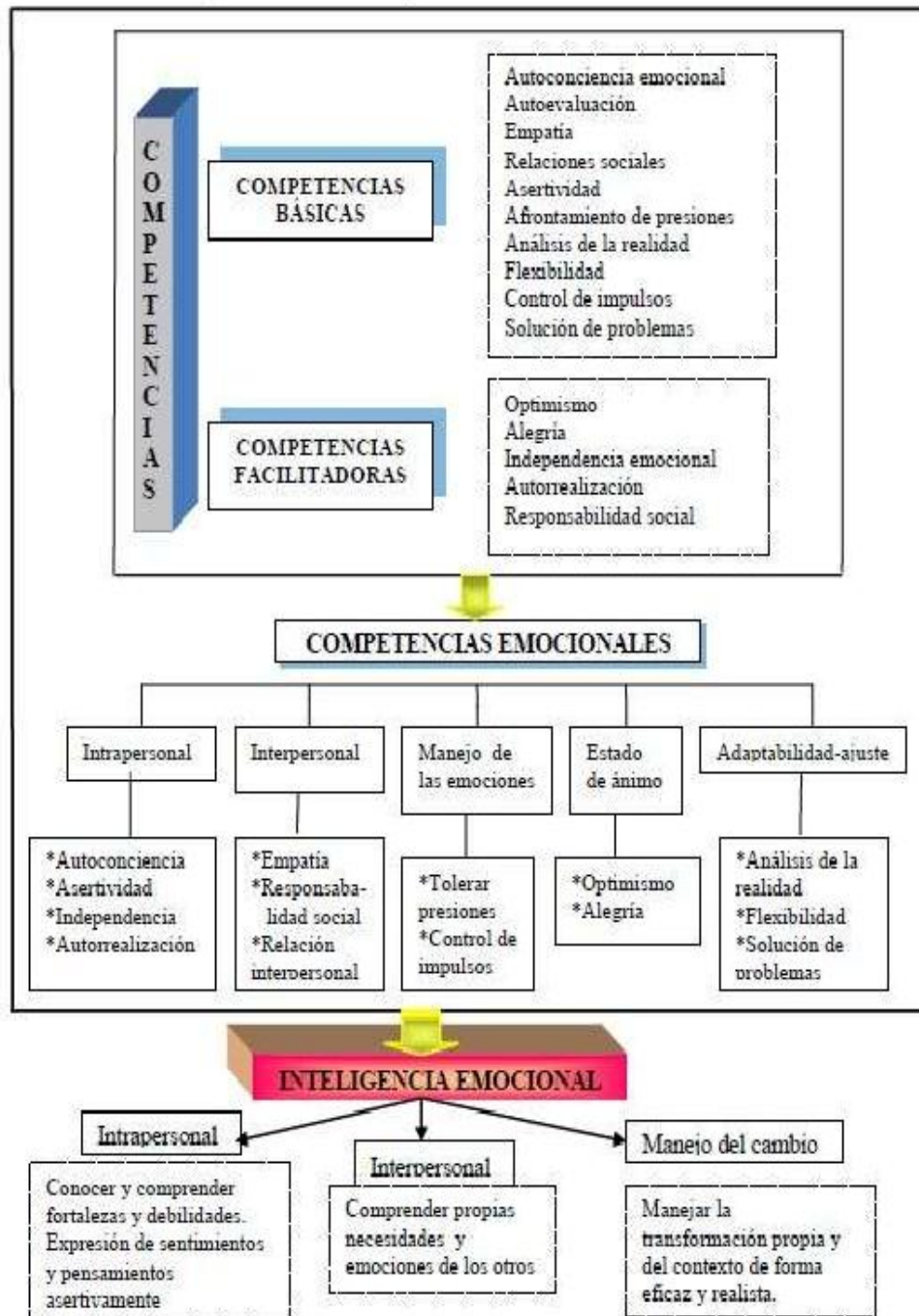
Componente de Manejo de Estrés (CME): está constituido por la habilidad para adaptarse a los cambios y resolver problemas de naturaleza personal y social. Reúne los siguientes componentes:

- Tolerancia al Estrés (TE): es la habilidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes, y fuertes emociones sin desmoronarse, enfrentando activa y positivamente el estrés.
- Control de los Impulsos (CI): es la habilidad para resistir o postergar un impulso o tentaciones para actuar y controlar nuestras emociones.

Componente de Estado de Ánimo (CAG): involucra la habilidad de tener una visión positiva y optimista. Presenta los siguientes componentes:

- Felicidad (FE): es la habilidad para sentirse satisfecho con nuestra vida, para disfrutar de sí mismo y de otros, y para divertirse y expresar sentimientos positivos.

Figura 2: Resumen del planeamiento teórico de Bar-On



EL MODELO COOPER Y SAWAF (1998), DENOMINADO EL MODELO DE LOS CUATRO PILARES.

Conocimiento Emocional:

Es la energía que nos hace reales y nos motiva a identificar y perseguir nuestro único potencial y propósito. La importancia de este pilar radica en la honestidad emocional, la energía, la retroinformación y la intuición práctica. Enfatiza un factor importante como la empatía, considera que –cuando uno no está en contacto con sus propios sentimientos tampoco podrá entender los ajenos porque no domina el lenguaje emocional, pero mejorando la conciencia de uno mismo si lo entenderá, aun cuando la otra persona no le diga que está sintiendol; por otro lado si la persona se separa de la empatía pasa por alto los sentimientos humanos, haciendo caso omiso del ser humano que los experimenta.

Aptitud Emocional.

Es la puesta en práctica de las destrezas del conocimiento emocional, con autenticidad, credibilidad y flexibilidad; desarrollando la confianza con los demás, la capacidad de escuchar, el manejo de los conflictos y extraer la mejor ventaja del descontento constructivo; es decir que muchas veces el no estar de acuerdo con algo puede significar el nacimiento de ideas creativas u oportunidades de crear más confianza y conexión. En este sentido la empatía es puesta a prueba ante las dificultades y conflictos que existen en el trabajo.

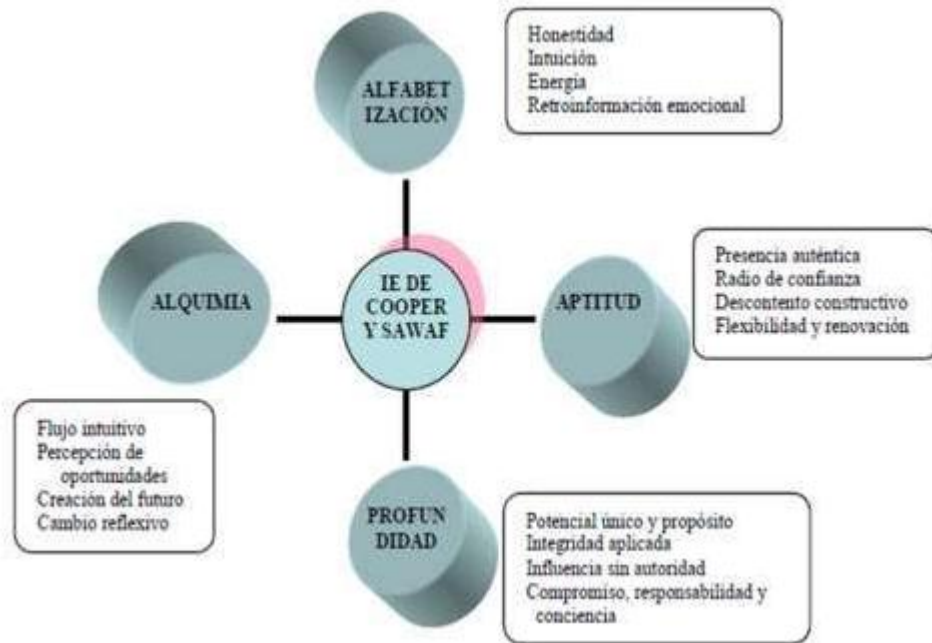
Profundidad Emocional.

Es un proceso emocional por el cual se descubre el potencial que define el destino de las personas y conduce a la realización del propósito en la vida con integridad, compromiso y responsabilidad.

Alquimia Emocional.

Es un proceso que consiste en aprender a reconocer y dirigir las frecuencias emocionales que sentimos en nosotros mismos y en los demás; y aplicar estos como catalizadores de cambio y crecimiento o como antídoto contra la rigidez y el estancamiento personal.

Figura 3: Elementos constitutivos de la IE según Cooper y Sawaf



EL MODELO DE GOLEMAN, D. (1999)

Autoconciencia.

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

- Conciencia emocional: que consiste en reconocer las propias emociones y sus efectos, es decir las personas tienen conocimiento de las emociones que experimentan, perciben los vínculos entre sus sentimientos, reconocen que efectos tienen estas sensaciones en su desempeño.
- Autoevaluación precisa: Conocimiento de los propios recursos interiores, habilidades y límites.
- Confianza en uno mismo: Certeza sobre el propio valer y facultades.

Autorregulación:

Este componente se refiere al autodomínio o autocontrol, es decir mantener bajo control las emociones y los impulsos perjudiciales, en este campo las personas son capaces de manejar bien los sentimientos impulsivos, piensan con claridad y no pierden la concentración cuando son sometidas a presión. Esta autorregulación está formada por cinco aptitudes emocionales:

- Autodominio: Mantener bajo control las emociones y los impulsos perjudiciales.
- Confiabilidad: Mantener normas de honestidad e integridad.
- Escrupulosidad: Aceptar la responsabilidad del desempeño personal
- Adaptabilidad: Flexibilidad para reaccionar ante los cambios

Automotivación:

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

- Afán de triunfo: Afán orientador de mejorar o responder a una norma de excelencia.
- Compromiso: Alinearse con los objetivos de un grupo u organización.
- Iniciativa: Disposición para aprovechar las oportunidades.

Empatía:

Goleman (1996), la define como percibir lo que sienten los demás, ser capaces de ver las cosas desde su perspectiva.

Este componente se refiere a cinco factores importantes:

- Comprender a los demás: que consiste en la percepción de los sentimientos y perspectivas ajenas.
- Orientación hacia el servicio: se refiere a prever, reconocer y satisfacer las necesidades de los demás.
- Ayudar a los demás a desarrollarse.
- Aprovechar la diversidad cultural

Habilidades Sociales:

En este componente son importantes los siguientes factores:

- La influencia: es decir el uso de tácticas efectivas de persuasión.
- La comunicación: como transmisora de mensajes claros y convincentes.
- El manejo de conflictos: que se refiere a negociar y resolver desacuerdos.

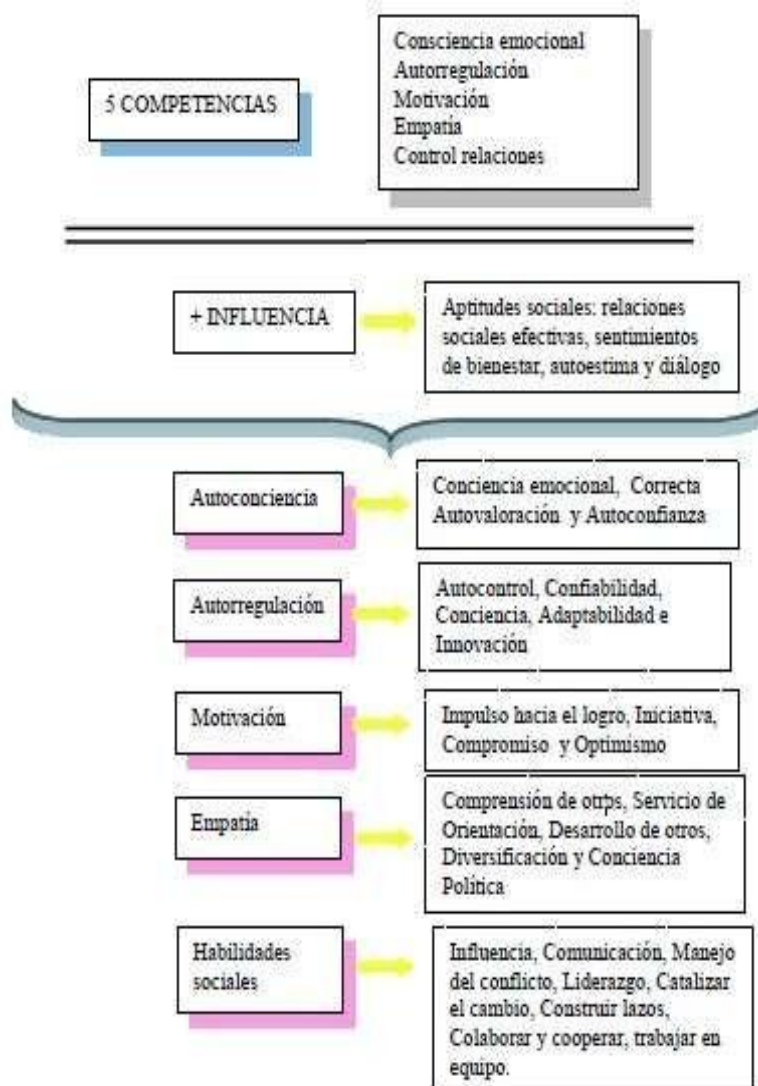
- El liderazgo.
- La catalización de cambios: que consiste en provocar, fomentar y manejar dichos cambios.
- Crear lazos: es decir cultivar las relaciones instrumentales.
- La colaboración y cooperación: se refiere a trabajar con otras personas para alcanzar objetivos compartidos.
- Las capacidades de equipo: que fortalecen la identidad e impulsan a todos los miembros hacia una participación activa.

Figura 4: organización de los componentes de la I.E según Goleman

<p>AUTOCONCIENCIA <i>Reconocer los propios estados de ánimos, los recursos y las intuiciones</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conciencia emocional: identificar sus propias emociones y sus posibles efectos. • Correcta autovaloración: conocer las propias fortalezas y limitaciones. • Autoconfianza: un fuerte sentido del propio valor y capacidad.
<p>AUTORREGULACIÓN <i>Manejo de los propios estados de ánimo, impulsos y recursos</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Autocontrol: vigilar los impulsos y las emociones. • Confiabilidad: mantener patrones adecuados de honestidad e integridad. • Conciencia (compromiso consigo mismo): asumir las responsabilidades del desempeño profesional. • Adaptabilidad: flexibilidad en el manejo de las situaciones de cambio. • Innovación: sentirse a gusto con nueva información, nuevas ideas y situaciones.
<p>MOTIVACIÓN <i>Intensidad y dirección de las emociones que facilitan el cumplimiento de los objetivos establecidos</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impulso hacia el logro: esfuerzo por perfeccionar o alcanzar un modelo de excelencia laboral. • Compromiso: implicarse con las metas del grupo u organización. • Iniciativa: actuar ante las oportunidades. • Optimismo: persistencia en el logro de objetivos aunque haya obstáculos.
<p>EMPATÍA <i>Conciencia de los sentimientos, vicisitudes e inquietudes de los demás</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión de los otros: percibir los sentimientos y perspectivas de los compañeros de trabajo. • Desarrollo de los otros: estar atentos a las necesidades de desarrollo de los otros y reforzar sus habilidades. • Servicio de orientación: anticipar, reconocer y satisfacer las necesidades reales del cliente. • Diversificación: cultivar las oportunidades laborales en los distintos tipos de personas. • Conciencia política: ser capaz de captar y comprender las corrientes emocionales del grupo, así como el poder de las relaciones entre sus miembros.
<p>HABILIDADES SOCIALES <i>Promover respuestas deseadas en los otros</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia: idear y realizar adecuadamente tácticas efectivas de persuasión. • Comunicación: saber escuchar abiertamente al resto y elaborar mensajes convincentes. • Manejo de conflictos: saber negociar y resolver los desacuerdos que se presenten dentro del equipo de trabajo. • Liderazgo: capacidad de inspirar y guiar a los individuos y al grupo en su conjunto. • Catalizar el cambio: iniciador o administrador de las situaciones nuevas. • Construir lazos: alimentar y reforzar las relaciones interpersonales dentro del grupo. • Colaborar y cooperar: trabajar con otros para alcanzar metas compartidas. • Trabajar en equipo: ser capaz de crear sinergia para la consecución de metas colectivas.

En el cuadro que se presenta a continuación se presenta un resumen de la teoría de modelo de inteligencia emocional de Goleman:

Figura 5: resumen de la teoría de Daniel Goleman



PRINCIPIOS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Los principios de la inteligencia emocional son los siguientes:

Recepción.- Cualquier cosa que incorporemos por cualquiera de nuestros sentidos

Retención.- Corresponde a la memoria, que incluye la retentiva (o capacidad de almacenar información) y el recuerdo, la capacidad de acceder a esa información almacenada.

Análisis.- Función que incluye el reconocimiento de pautas y el procesamiento de la información.

Emisión.- Cualquier forma de comunicación o acto creativo, incluso del pensamiento.

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

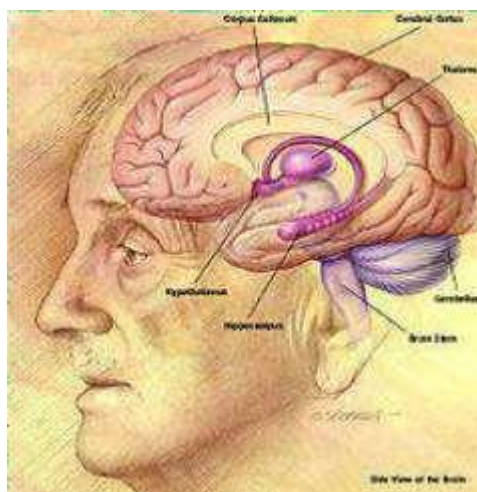
Estos cinco principios se refuerzan entre sí. Por ejemplo, es más fácil recibir datos si uno está interesado y motivado, y si el proceso de recepción es compatible con las funciones cerebrales. Tras haber recibido la información de manera eficiente, es más fácil retenerla y analizarla. A la inversa,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

ASPECTOS BIOLÓGICOS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.

Para comprender el gran poder de las emociones sobre la mente pensante y la causa del frecuente conflicto existente entre los sentimientos y la razón debemos considerar la forma en que ha evolucionado el cerebro. La región más primitiva del cerebro es el tronco encefálico, que regula las funciones vitales básicas, como la respiración o el metabolismo, y lo compartimos con todas aquellas especies que sólo disponen de un rudimentario sistema nervioso.

De este cerebro primitivo emergieron los centros emocionales que, millones de años más tarde, dieron lugar al cerebro pensante: el neo córtex. El hecho de que el cerebro emocional sea muy anterior al racional y que éste sea una derivación de aquél, revela con claridad las auténticas relaciones existentes entre el pensamiento y el sentimiento.

Figura 6: Imagen esquemática del cerebro



La sede de las pasiones

La amígdala cerebral y el hipocampo fueron dos piezas clave del primitivo «cerebro olfativo» que, a lo largo del proceso evolutivo, terminó dando origen al córtex y posteriormente al neocórtex. La amígdala está especializada en las cuestiones emocionales y se la considera una estructura límbica muy ligada a los procesos del aprendizaje y la memoria. Constituye una especie de depósito de la memoria emocional. Es la encargada de activar la secreción de dosis masivas de noradrenalina, que estimula los sentidos y pone al cerebro en estado de alerta.

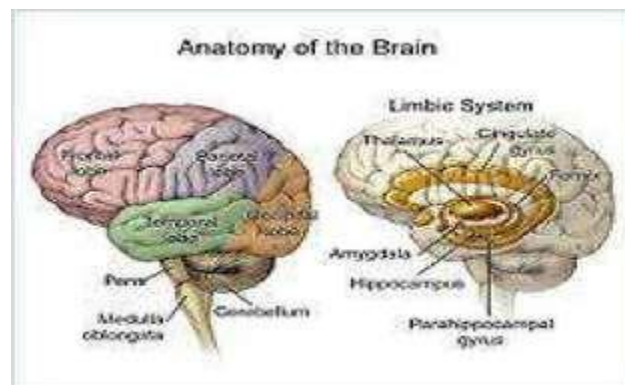
La primera zona cerebral por la que pasan las señales sensoriales procedentes de los ojos o de los oídos es el tálamo y, a partir de ahí y a través de una sola sinapsis, la amígdala. Otra vía procedente del tálamo lleva la señal hasta el neocórtex —el cerebro pensante—, permitiendo que la amígdala comience a responder antes de que el neocórtex haya ponderado la información. Según LeDoux: «anatómicamente hablando, el sistema emocional puede actuar independientemente del neocórtex. Existen ciertas reacciones y recuerdos emocionales que tienen lugar sin la menor participación cognitiva consciente».

La memoria emocional

Las opiniones inconscientes son recuerdos emocionales que se almacenan en la amígdala. El hipocampo registra los hechos puros, y la amígdala es la encargada de registrar el «clima emocional» que acompaña a estos hechos. Para LeDoux: «el hipocampo es una estructura fundamental para reconocer un rostro como el de su prima, pero es la amígdala la que le agrega el clima emocional de que no parece tenerla en mucha estima». Esto significa que el cerebro dispone de dos sistemas de registro, uno para los hechos ordinarios y otro para los recuerdos con una intensa carga emocional.

La amígdala prepara una reacción emocional ansiosa e impulsiva, pero otra parte del cerebro se encarga de elaborar una respuesta más adecuada.

Figura 7: Imagen anatómica del cerebro



EL DESEMPEÑO LABORAL

Según Chiavenato (2000), define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes al logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta la organización.

Según Bittel (2000), plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de colindar los objetivos de la empresa.

Ghiselli (1998), señala cómo el desempeño está influenciado por cuatro factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación de rol; oportunidades para realizarse.

D'Vicente (1997, citado por Bohórquez 2004), define el Desempeño Laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En tal sentido, este desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden deducir.

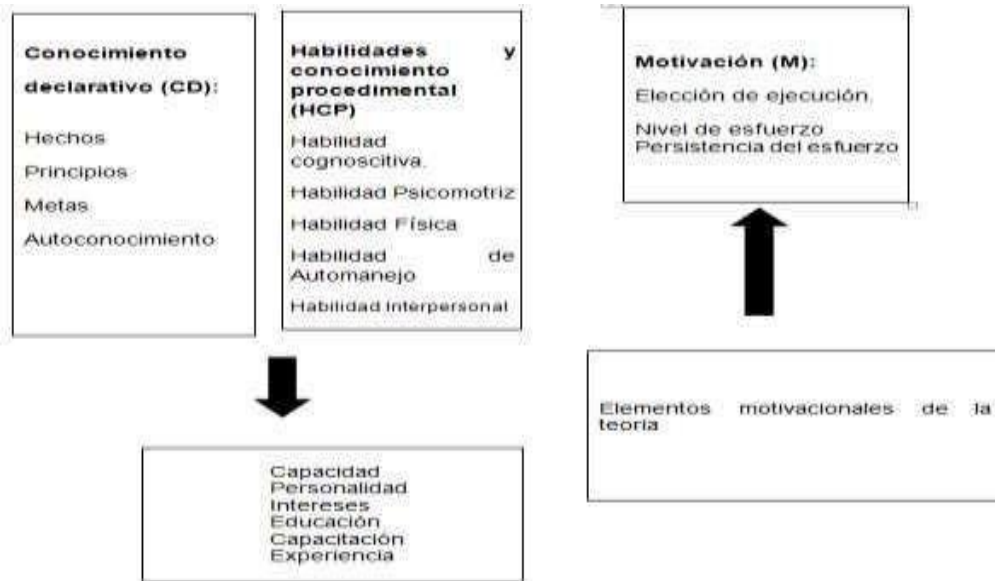
Stoner (1994, p. 510), quien afirma –el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. Sobre la base de esta definición se plantea que el Desempeño Laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.

Chiavenato (2002, p. 236), expone que el desempeño es –eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.

En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción.

El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

MODELO DE DETERMINANTES DEL DESEMPEÑO DE CAMPBELL



ELEMENTOS RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO LABORAL



CARACTERÍSTICAS DEL DESEMPEÑO

Las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo.

Adaptabilidad: se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas.

- **Comunicación:** se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. La capacidad de adecuar el lenguaje o terminología a las necesidades del (los) receptor (es). Al buen empleo de la gramática, organización y estructura en comunicaciones.
- **Iniciativa:** se refiere a la intensión de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido.
- **Conocimientos:** se refiere al nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas con su área de trabajo. A la capacidad que tiene de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia.
- **Trabajo en Equipo:** se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso.
- **Estándares de Trabajo:** se refiere a la capacidad de cumplir y exceder las metas o estándares de la organización y a la capacidad de obtención de datos que permitan retroalimentar el sistema y mejorarlo.
- **Desarrollo de Talentos:** se refiere a la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros.
 - **Potencia el Diseño del Trabajo:** se refiere a la capacidad de determinar la organización y estructura más eficaz para alcanzar una meta. A la capacidad de reconfigurar adecuadamente los trabajos para maximizar las oportunidades de mejoramiento y flexibilidad de las personas.
 - **Maximiza el Desempeño:** se refiere a la capacidad de establecer metas de desempeño/desarrollo proporcionando capacitación y evaluando el desempeño de manera objetiva.

FACTORES DEL DESEMPEÑO LABORAL

➤ La disposición al trabajo

Se refiere básicamente a la actitud de la persona ante sus obligaciones, es decir, el grado de implicación, motivación y predisposición con la cual la persona encara su trabajo, independientemente de las circunstancias en que éste se desarrolle. Ante una misma circunstancia externa, dos personas pueden demostrar actitudes distintas que a su vez generan resultados diferentes.

Especialistas del tema señalan que en este nivel la clave principal está en la capacidad de auto-motivarse y en la obtención de satisfacciones intrínsecas (aquellas satisfacciones internas que la persona sienten al momento mismo de realizar su trabajo y que son totalmente independientes de cualquier resultado posterior que acontezca).

La disposición al trabajo es algo que en última instancia está, en muy buena medida, en las manos de la persona misma, pero también es cierto que ciertos factores externos, como formas ineficaces de funcionamiento en una empresa, la percepción de incapacidad a la hora de influir en un cambio colectivo positivo, o un estilo anticuado de liderazgo por parte de los responsables, pueden influenciarla negativamente.

➤ La capacidad de trabajo

Aquí entran en juego las habilidades, competencias y conocimientos que tiene la persona para realizar adecuadamente sus obligaciones. A un artista de artes gráficas no se le puede pedir que construya un edificio, pues incluso con la mejor actitud posible por su parte le faltarán conocimientos técnicos. Lo anterior es evidente, pero no lo es tanto que hoy en día no solo se requieren capacidades técnicas, sino también capacidades organizativas (que aseguren la mejor auto-gestión de la carga de trabajo), así como habilidades emocionales (importantes para que las personas puedan relacionarse de manera adecuada con el equipo bajo su cargo, con sus compañeros o superiores).

En este nivel, la responsabilidad de los conocimientos y habilidades recaen en el trabajador y en la empresa. El trabajador ha de mejorar aquellas capacidades que están bajo su responsabilidad.

En cambio, la empresa ha de asegurar una buena integración en su manera colectiva de funcionar de los trabajadores nuevos, así como una formación, coaching laboral y un reciclaje constante para los demás trabajadores que les permita mejoras en sus capacidades. De lo contrario, las capacidades exigidas directa o indirectamente, acaban sobrepasando las capacidades promedio y se termina instaurando una forma de trabajo y de organización incapaz de estar a la altura de los retos.

➤ **Recursos de trabajo**

Bajo este último nivel, se agrupan todos los recursos que la empresa pone a disposición del trabajador para que éste cumpla sus obligaciones. Implica tanto a los recursos materiales (económicos, tecnológicos, de soporte) como inmateriales (sensación de apoyo, conocimiento, estilo de liderazgo).

Si los recursos no están disponibles, el desempeño de los trabajadores se limita a pesar de la buena actitud y las capacidades disponibles.

Resulta útil que tanto los trabajadores como los directivos tengan presentes estos tres niveles, los revisen para cubrirlos adecuadamente e incluso los soliciten cuando sean necesarios, pues así se podrá tener el grado de desempeño que las circunstancias actuales nos exigen individual y colectivamente.

5.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se orientó al estudio y análisis de un problema donde intervienen la relación de dos variables que son muy importantes en el desarrollo del proceso de educación, en las relaciones humanas y laborales.

Nos permitió tener nuevos conocimientos acerca de la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, las emociones determinan cómo respondemos, nos comunicamos, nos comportamos y funcionamos en el trabajo; por tanto estas emociones que en conjunto constituyen la inteligencia emocional, deben ser tomadas en cuenta en nuestro diario vivir personal y social, especialmente en las aulas de clases para obtener el máximo provecho en el logro de los aprendizajes.

Se elaboró instrumentos de medición válidos y confiables, que sirvieron a estas y otras investigaciones similares.

Los resultados que obtuvimos son muy importantes para mejorar el equilibrio emocional de los docentes materia de estudio. Por los motivos expuestos consideramos que la tesis es pertinente y trascendente.

5.3. PROBLEMA

¿De qué manera la inteligencia emocional influye en el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa santa teresa de Jesús – Sullana?

5.4. CONCEPTUACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

5.4.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES

INTELIGENCIA EMOCIONAL

GOLEMAN, D. (1999), es la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y de manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones.

CARRIÓN (2001), sostiene que la Inteligencia Emocional considera el dominio emocional, la motivación, perseverancia, disciplina y comprensión hacia los otros. De igual manera, plantea que la persona emocionalmente inteligente es consciente de sí misma, vive el aquí y el ahora, no permitiendo que alguna emoción destruya o altere su equilibrio.

CONCIENCIA EMOCIONAL

ROGERS, C. (1949), «La "estructura del sí mismo" es una configuración organizada de las percepciones del sí mismo que son admisibles a la consciencia. Se compone de elementos tales como las percepciones de las propias características y capacidades; los preceptos y conceptos de sí mismo en relación con los demás y con el medio; las cualidades de valor que se perciben como asociadas con las experiencias y con los objetos; y las metas e ideales que se perciben como poseyendo valor positivo o negativo.

GÓMEZ (2000), la define como la capacidad para conocerse uno mismo, saber los puntos fuertes y débiles que todos tenemos.

GOLEMAN, D. (2000), -La conciencia de uno mismo es la facultad sobre la que se rige la empatía, puesto que, cuanto más abiertos nos encontremos a nuestras propias emociones, mayor será nuestra destreza en la comprensión de los sentimientos de los demás.

AUTORREGULACIÓN

ZIMMERMAN (2000), la autorregulación es un -proceso formando por pensamientos auto-generados, emociones y acciones que están planificadas y adaptadas cíclicamente para lograr la obtención de los objetivos personales.

GÓMEZ, (2000), es la capacidad para controlar los impulsos, saber mantener la calma y no perder los nervios.

MOTIVACIÓN

ROBBINS, (1999), la motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización.

STONER (1996), define la motivación como –Una característica de la Psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana. Lo que hace que las personas funcionenl.

CHIAVENATO (2000), la define como –el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Según Chiavenato para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que este viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado. Para mí esta interacción lo que originaría es la construcción de su propio significado sobre la motivación.

RELACIONES INTERPERSONALES

BISQUERRA (2003: 23), una relación interpersonal –es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

DESEMPEÑO LABORAL

CHAVENATO (2000), –Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivosl

BOHÓRQUEZ (citado en Araujo y Guerra, 2007), lo define como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.

MILKOVICH Y BOUDREAU (citado en Queipo y Useche, 2002), pues mencionan el desempeño laboral como algo ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño laboral el resultado de la interacción entre todas estas variable.

EFICACIA

CHIAVENATO, I. (2004), la eficacia "es una medida del logro de resultados"

ROBBINS Y COULTER (2005), la eficacia se define como "hacer las cosas correctas", es decir; las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos.

DA SILVA, R. (2002), la eficacia "está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado".

EFICIENCIA

KOONTZ Y WEHRICH (2004), la eficiencia es "el logro de las metas con la menor cantidad de recursos"

ROBBINS Y COULTER (2005), la eficiencia consiste en "obtener los mayores resultados con la mínima inversión"

DA SILVA, R. (2005), la eficiencia significa "operar de modo que los recursos sean utilizados de forma más adecuada"

EFFECTIVIDAD

NUÑEZ, P. (2012), el término efectividad se refiere al grado de éxito de los resultados alcanzados, es decir, ser eficaz significa que han logrado los resultados deseados.

CALIDAD

JURAN, JM. (1993), define qué Calidad es el conjunto de características que satisfacen las necesidades de los clientes, además calidad consiste en no tener deficiencias. La calidad es la adecuación para el uso satisfaciendo las necesidades del cliente.

HANSEN (1996) CITADO POR LÓPEZ (2005), señala que "la calidad es el grado o nivel de excelencia, es una medida de lo bueno de un producto o servicio.

5.4.2 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	INDICADORES	SUBINDICADORES
Inteligencia emocional	Conciencia emocional	Autoconciencia
		Autoconfianza
		Autovaloración
		Relaciones intrapersonales
	Autorregulación	Actúa responsable
		Demuestra Seguridad
		Personalidad
		Competencia emocional
	Motivación	Motivación del logro
		Motivación de afiliación
		Motivación por la competencia
		Motivación por el poder
	Relaciones interpersonales	Asertividad
		Efectividad
		Flexibilidad
		Empatía
Desempeño laboral	Eficacia	Capacidad
		Autogestión
		Simplificación
		Responsabilidad
	Eficiencia	Metas
		Recursos
		Satisfacción
		Reconocimiento del trabajo
	Efectividad	Trabajo en equipo
		Beneficios
		Relaciones interpersonales
		Expectativas
	Calidad	Oportunidad
		Accesibilidad
		Percepción de los usuarios
		Necesidad

5.5. HIPÓTESIS

La inteligencia emocional influye en el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Santa Teresa de Jesús – Sullana

5.6 OBJETIVOS

5.6.1 OBJETIVO GENERAL

Describir de qué manera la Inteligencia Emocional influye en el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Santa Teresa de Jesús – Sullana.

5.6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

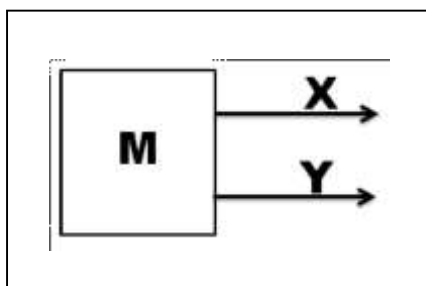
- Describir cómo los factores de autoconciencia, autocontrol, motivación y relaciones interpersonales inciden en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Santa Teresa de Jesús – Sullana.
- Analizar cómo la inteligencia emocional influye en la eficacia, eficiencia, efectividad y calidad del personal docente de la Institución Educativa Santa Teresa de Jesús – Sullana.
- Describir cómo la motivación y las relaciones interpersonales inciden en el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Santa Teresa de Jesús – Sullana.

5. METODOLOGÍA

6.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación utilizó un enfoque cuantitativo no experimental orientado al aspecto transaccional de manera descriptiva, debido a que se recolectó datos en un solo momento, en un tiempo único mediante un cuestionario estructurado relacionado a la inteligencia emocional y al desempeño laboral, sometiéndolos a un análisis y obteniendo resultados.

Del diseño no experimental transversal descriptivo se utilizó el diseño que se representa en la siguiente figura.



Dónde:

M: Muestra de la investigación. Representada por los 45 docentes.

X: Inteligencia Emocional

Y: Desempeño Laboral

6.2. INSTRUMENTOS Y FUENTES DE INVESTIGACIÓN

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Encuesta	Cuestionario

En función al objeto de estudio, aplicamos como instrumento un cuestionario, el cual viene a ser un conjunto de preguntas estructuradas elaboradas y enfocadas de acuerdo a los objetivos específicos, desarrolladas para reunir el punto de vista personal de los participantes acerca de un tema específico.

Por medio de preguntas elaboradas y concretas, que forman parte de una encuesta dirigida especialmente a los docentes que son material de estudio dentro de esta investigación.

6.3. PROCEDIMIENTO Y ANALISIS DE LA INVESTIGACIÓN

Para el procesamiento de datos de la presente investigación se siguió el procedimiento siguiente:

- Se realizó la recolección de datos mediante la aplicación del cuestionario, se procedió a la revisión y codificación de la misma para organizarla y facilitar el proceso de tabulación.
- Se procedió a la categorización con la finalidad de que cada pregunta tenga los grupos y clases necesarias para su respuesta y de esta manera facilitar la tabulación.
- La tabulación se utilizó el procesamiento de los datos aplicando el programa Microsoft Excel, para poder interpretar con mayor claridad la investigación que se desarrolló.

6.4. POBLACIÓN

Está conformada por 45 docentes que laboran en la institución educativa Santa Teresa; por conveniencia se determinó que la muestra este representado por el 100% de la población.

Muestra = 45

NIVEL DOCENTES	TOTAL
Primaria	20
Secundaria	25
Total. Muestra =	45

6.4.1. FUENTES DE INFORMACIÓN

Para realizar la recopilación de los datos relevantes de nuestra investigación, se empleó distintas fuentes de información, tales como internet, libros, revistas y modelos de tesis; las cuales nos sirvieron de mucha ayuda para el análisis y el procesamiento de la información y así pudimos llegar a diferentes conclusiones y demostrar la relación de nuestras dos variables objeto de estudio.

7. RESULTADOS

Resultados relacionados con los factores de autoconciencia, autocontrol, motivación, relaciones interpersonales y su incidencia en el desempeño laboral del personal.

1.- Diga Ud. ¿La autoconciencia contribuye a mejorar la eficacia en el desempeño de las funciones del docente?

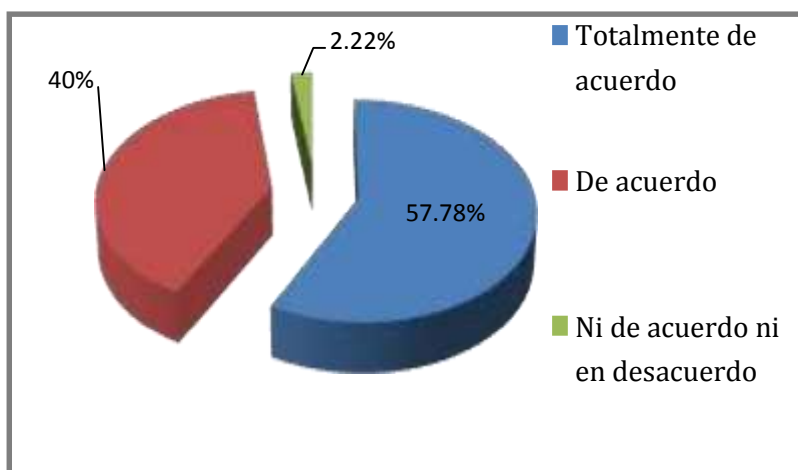
Tabla N°01

CONCEPTO	TOTAL	%
Totalmente de acuerdo	26	57.78
De acuerdo	18	40.00
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2.22
TOTAL	45	100.00

Fuente: Cuestionario aplicada a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

Gráfico N°01



Fuente: Cuestionario Aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

En la tabla y gráfico n°01, apreciamos; en un 57.78% es totalmente de acuerdo que la autoconciencia contribuye a mejorar el desempeño de las funciones docentes, en un 40% de acuerdo, en un 2.22% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

2.- Diga Ud. ¿La inteligencia emocional ayuda a mejorar la responsabilidad por parte de los docentes en su campo laboral?

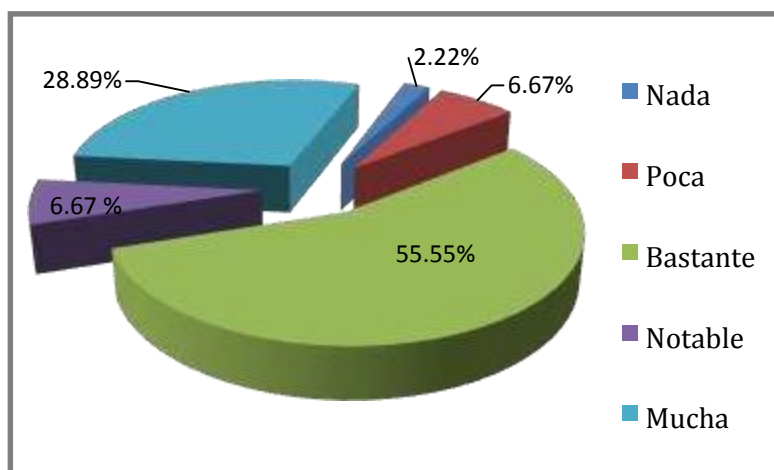
Tabla N°02

CONCEPTO	TOTAL	%
Nada	1	2.22
Poca	3	6.67
Bastante	25	55.55
Notable	3	6.67
Mucha	13	28.89
TOTAL	45	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

Gráfico N°02



Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

En la tabla y gráfico n°02, observamos en un 55.55% es bastante que la inteligencia emocional ayuda a mejorar la responsabilidad de los docentes en su campo laboral, en un 28.89% mucha, en un 6.67% notable, en un 6.67 poca, y por otro lado en un 2.22 % nada.

3.- Diga Ud. ¿La motivación es fundamental para la eficiencia en el desarrollo de las funciones de los docentes?

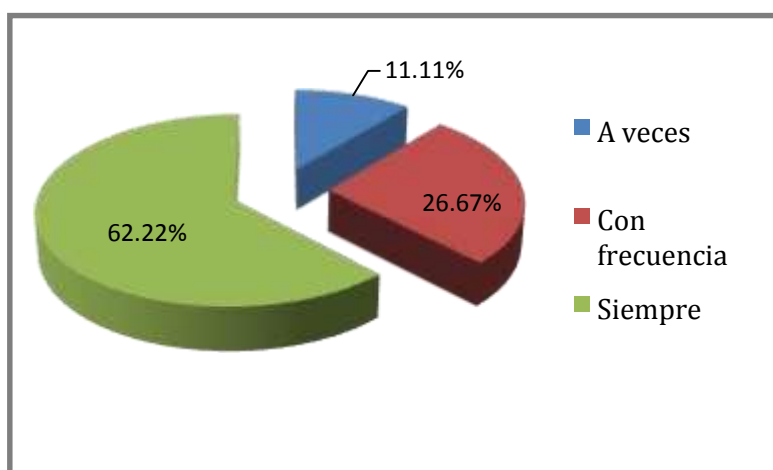
Tabla N°03

CONCEPTO	TOTAL	%
A veces	5	11.11
Con frecuencia	12	26.67
Siempre	28	62.22
TOTAL	45	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

Gráfico N°03



Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

En la tabla y gráfico N°03, apreciamos en un 62.22% siempre es la motivación fundamental para la eficiencia en el desarrollo de las funciones de los docentes, en un 26.67% con frecuencia y en un 11.11% a veces.

4.- Diga Ud. ¿Es fundamental una postura de autocontrol en el desarrollo de las funciones de los docentes?

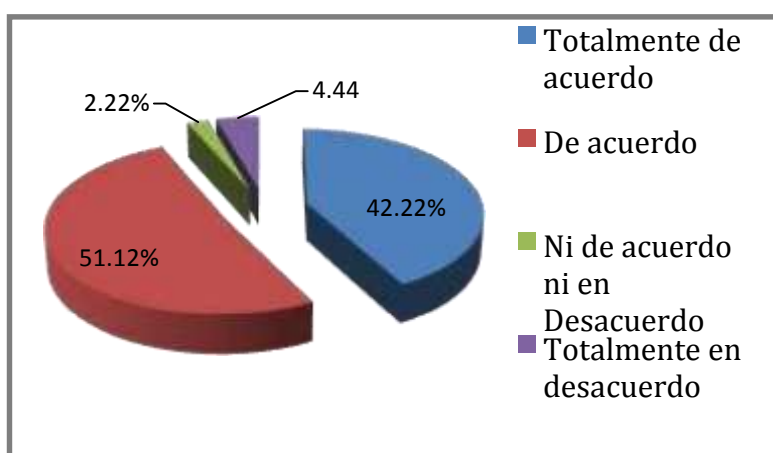
Tabla N°04

CONCEPTO	TOTAL	%
Totalmente de acuerdo	19	42.22
De acuerdo	23	51.12
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2.22
Totalmente en desacuerdo	2	4.44
TOTAL	45	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

Gráfico N°04



Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

En la tabla y gráfico N°04, se evidencia en un 51.12% de acuerdo que es fundamental una postura de autocontrol en el desarrollo de las funciones de los docentes, en un 42.22% totalmente de acuerdo, en un 4.44% totalmente en desacuerdo y en un 2.22% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

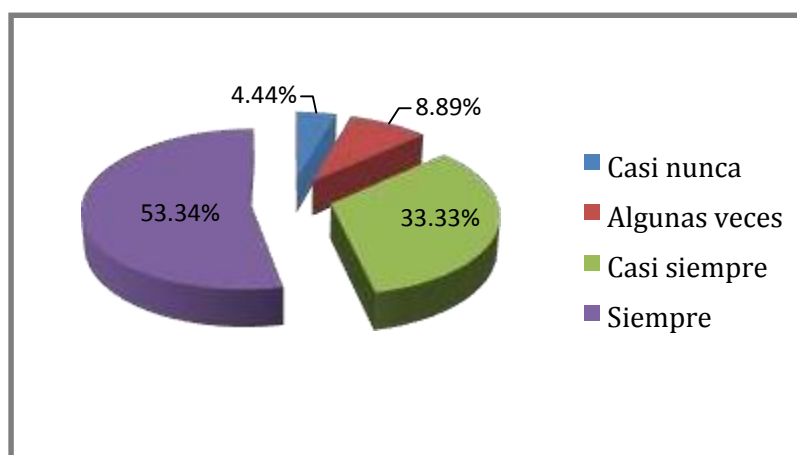
5.- Diga Ud. ¿La inteligencia emocional influye en las relaciones interpersonales de los docentes?

Tabla N°05

CONCEPTO	TOTAL	%
Casi nunca	2	4.44
Algunas veces	4	8.89
Casi siempre	15	33.33
Siempre	24	53.34
TOTAL	45	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes **Elaboración:** TLOG Y FJPS

Gráfico N°05



Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes
Elaboración: TLOG Y FJPS

En tabla y gráfico N°05, se denota en un 53.34% que la inteligencia emocional influye en las relaciones interpersonales de los docentes, en un 33.33% casi siempre, en un 8.89% algunas veces, y en un 4.44% casi nunca.

6.- Diga Ud. ¿La competencia emocional es un factor importante para la simplificación de tareas de los docentes?

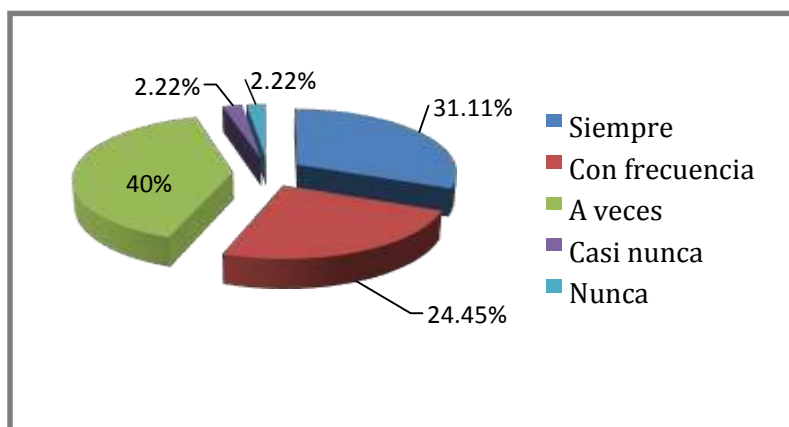
Tabla N°06

CONCEPTO	TOTAL	%
Siempre	14	31.11
Con frecuencia	11	24.45
A veces	18	40
Casi nunca	1	2.22
Nunca	1	2.22
TOTAL	45	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

Gráfico N°06



Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

En la tabla y gráfico n°06, observamos en un 40% que a veces la competencia emocional es un factor importante para la simplificación de tareas de los docentes, en un 31.11% siempre, en un 24.45% con frecuencia, en un 2.22% casi nunca, y en un 2.22% nunca.

7.- Diga Ud. ¿La empatía mejora el desarrollo del trabajo de los docentes?

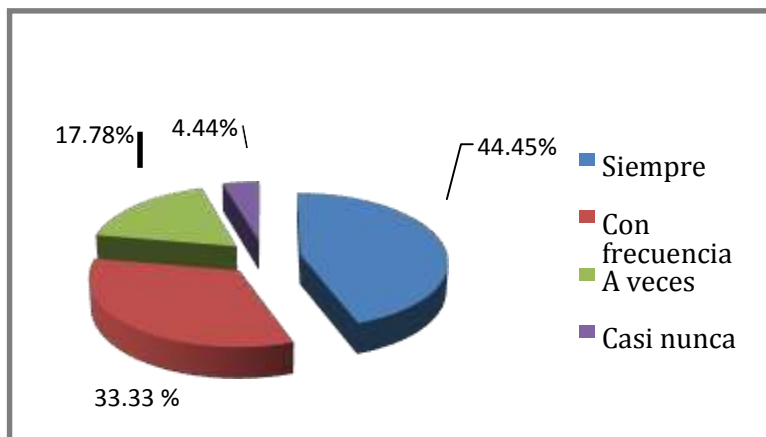
Tabla N°07

CONCEPTO	TOTAL	%
Siempre	20	44.45
Con frecuencia	15	33.33
A veces	8	17.78
Casi nunca	2	4.44
TOTAL	45	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

Gráfico N°07



Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

En tabla y gráfico N°07, apreciamos en un 44.45% que siempre la empatía mejora el desarrollo del trabajo de los docentes, en un 33.33% con frecuencia, en un 17.78% a veces, y en un 4.44% casi nunca.

Resultados relacionados a cómo la inteligencia emocional influye en la eficacia, eficiencia, efectividad y calidad del personal docente.

8.- Diga Ud. ¿La autoconfianza mejora la eficacia en el desempeño de los docentes?

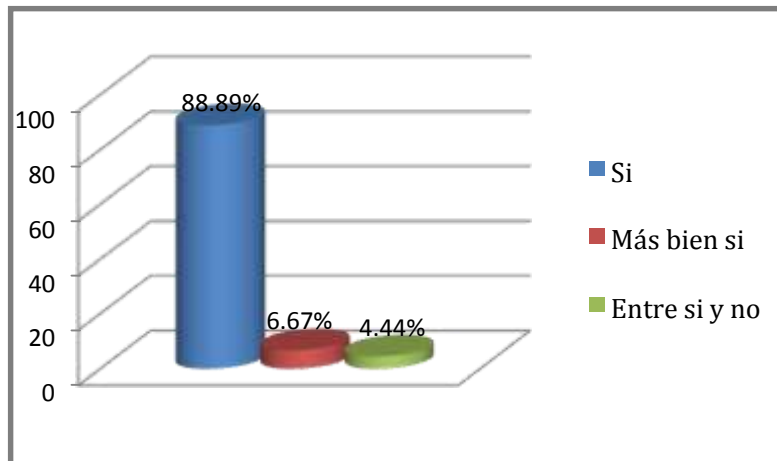
Tabla N°08

CONCEPTO	TOTAL	%
Si	40	88.89
Más bien si	3	6.67
Entre si y no	2	4.44
TOTAL	45	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

Gráfico N°08



Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

En la tabla y gráfico N°08, se evidencia en un 88.89% que la autoconfianza si mejora la eficacia en el desempeño de los docentes, en un 6.67% más bien si, y en un 4.44% entre sí y no.

9.- Diga Ud. ¿La personalidad de cada docente es importante para el manejo de las relaciones interpersonales?

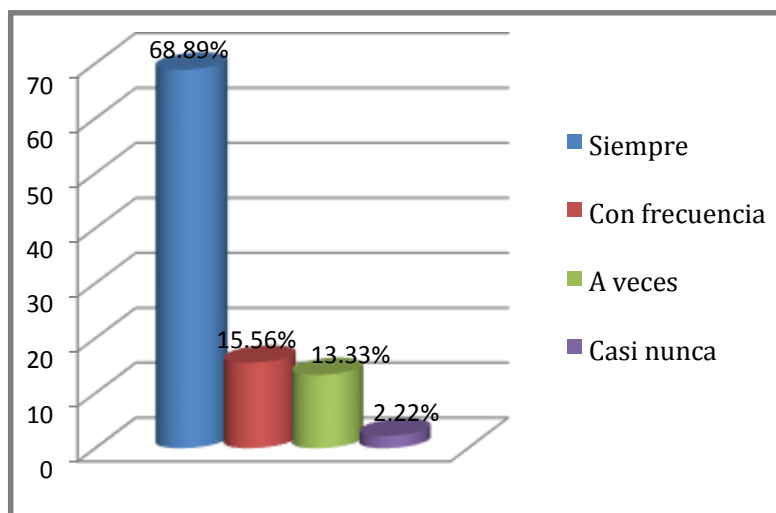
Tabla N°09

CONCEPTO	TOTAL	%
Siempre	31	68.89
Con frecuencia	7	15.56
A veces	6	13.33
Casi nunca	1	2.22
TOTAL	45	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

Gráfico N°09



Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

En la tabla y gráfico n°09, observamos en un 68.89% que siempre la personalidad de cada docente es importante para el manejo de las relaciones interpersonales, en un 15.56% con frecuencia, en un 13,33% a veces, y en un 2.22% casi nunca.

10.- Diga Ud. ¿La autovaloración de los docentes influye en el nivel de reconocimiento de los alumnos?

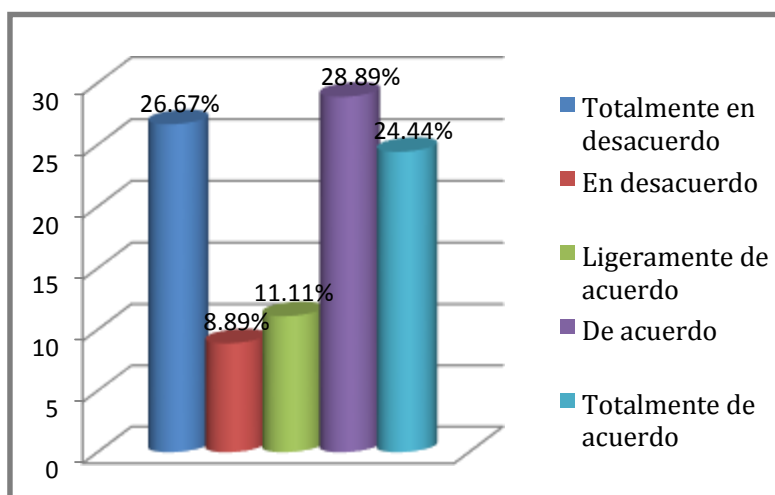
Tabla N°10

CONCEPTO	TOTAL	%
Totalmente en desacuerdo	12	26.67
En desacuerdo	4	8.89
Ligeramente de acuerdo	5	11.11
De acuerdo	13	28.89
Totalmente de acuerdo	11	24.44
TOTAL	45	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

Gráfico N°10



Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

En la tabla y gráfico n°10, se denota de acuerdo en un 28.89% que la autovaloración de los docentes influye en el nivel de reconocimiento de los alumnos, en un 26.67% totalmente en desacuerdo, en un 24.44% totalmente de acuerdo, en un 11.11% ligeramente de acuerdo, y en un 8.89% en desacuerdo.

11.- Diga Ud. ¿La relación con el personal administrativo es?

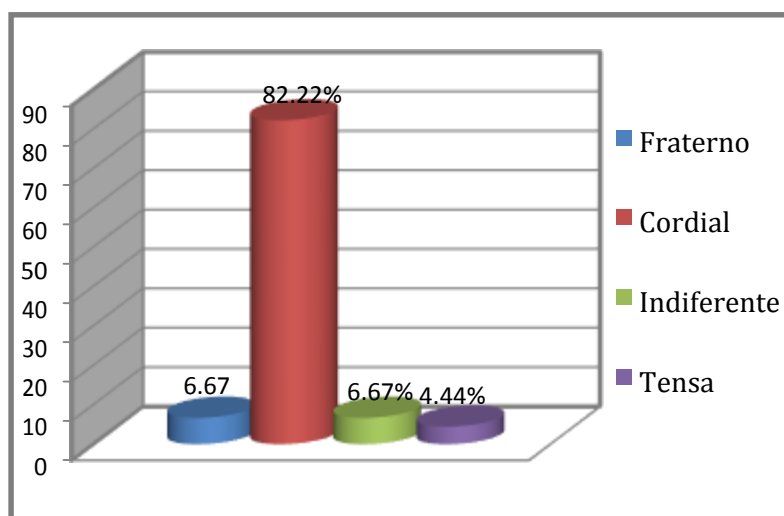
Tabla N°11

CONCEPTO	TOTAL	%
Fraterno	3	6.67
Cordial	37	82.22
Indiferente	3	6.67
Tensa	2	4.44
TOTAL	45	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

Gráfico N°11



Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

En la tabla y gráfico n°11, observamos cordial en un 82.22% es la relación con el personal administrativo, en un 6.67% fraterno, en un 6.67% indiferente, y por otro lado 4.44% tensa.

12.- Diga Ud. ¿La flexibilidad de los docentes en el cumplimiento de su trabajo influye en la relación con sus alumnos?

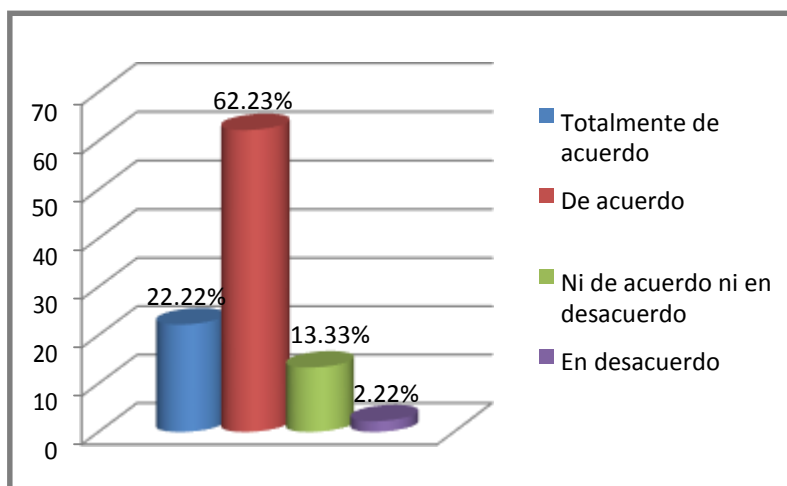
Tabla N°12

CONCEPTO	TOTAL	%
Totalmente de acuerdo	13	28.89
De acuerdo	26	57.78
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	8.89
En desacuerdo	2	4.44
TOTAL	45	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

Gráfico N°12



Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

En la tabla y gráfico n°12, apreciamos de acuerdo en un 57.78% que la flexibilidad de los docentes en el cumplimiento de su trabajo influye en la relación con sus alumnos, en un 28.89% totalmente en de acuerdo, en un 8.89% ni de acuerdo ni en desacuerdo, y en un 4.44% en desacuerdo.

13.- Diga Ud. ¿El desarrollo de la inteligencia emocional es un factor determinante para el reconocimiento del trabajo?

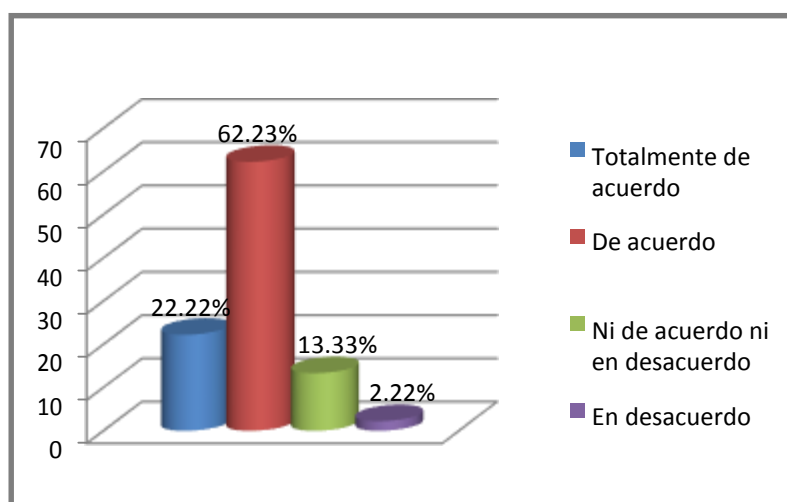
Tabla N°13

CONCEPTO	TOTAL	%
Totalmente de acuerdo	10	22.22
De acuerdo	28	62.23
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	13.33
En desacuerdo	1	2.22
TOTAL	45	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

Gráfico N°13



Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

En la tabla y gráfico, observamos de acuerdo en un 62.23% que el desarrollo de la inteligencia emocional es un factor determinante para el reconocimiento del trabajo, en un 22.22% totalmente de acuerdo, en un 13.33% ni de acuerdo ni en desacuerdo, en un 2.22% en desacuerdo.

14.- Diga Ud. ¿La participación de los docentes en los programas de capacitación permite que el aprendizaje sea eficaz?

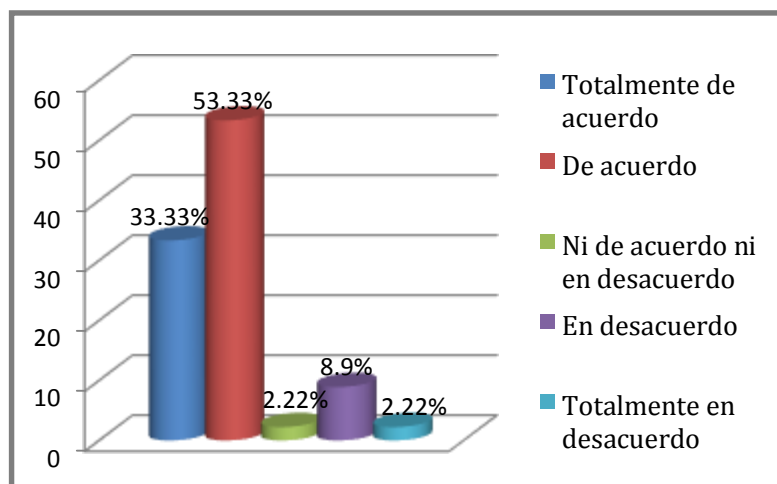
Tabla N°14

CONCEPTO	TOTAL	%
Totalmente de acuerdo	15	33.33
De acuerdo	24	53.33
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2.22
En desacuerdo	4	8.9
Totalmente en desacuerdo	1	2.22
TOTAL	45	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

Gráfico N°14



Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

En la tabla y gráfico n°14, apreciamos de acuerdo en un 53.33% que la participación de los docentes en los programas de capacitación permiten que el aprendizaje sea eficaz, en un 33.33% totalmente de acuerdo, en un 8.9% en desacuerdo, en un 2.22% ni de acuerdo ni en desacuerdo, y en un 2.22% en desacuerdo.

Resultados relacionados a cómo la motivación y las relaciones interpersonales inciden en el desempeño laboral del personal docente.

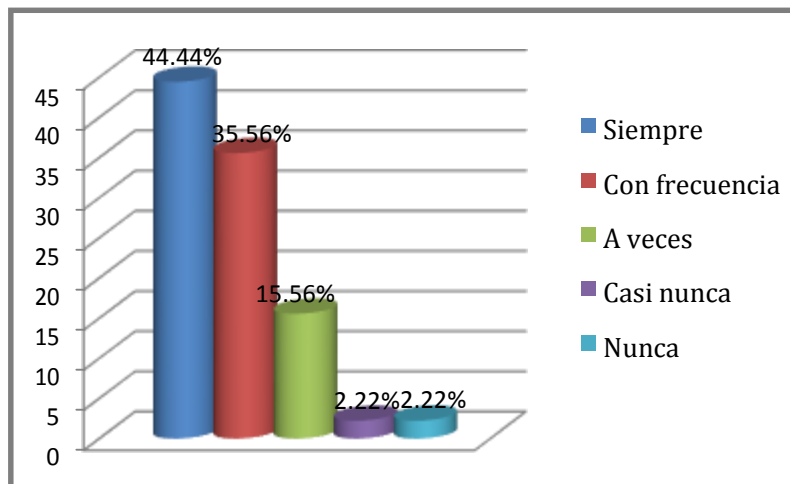
15.-Diga Ud. ¿EL desarrollo de la inteligencia emocional de los docentes permite obtener mayores oportunidades de crecimiento laboral?

Cuadro N°15

CONCEPTO	TOTAL	%
Siempre	20	44.44
Con frecuencia	16	35.56
A veces	7	15.56
Casi nunca	1	2.22
Nunca	1	2.22
TOTAL	45	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes
Elaboración: TLOG Y FJPS

Gráfico N°15



Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes
Elaboración: TLOG Y FJPS

En la tabla y grafico n°15, se denota siempre en un 44.44% que el desarrollo de la inteligencia emocional de los docentes permite obtener mayores oportunidades de crecimiento laboral en un 35.56% con frecuencia, en un 16.56% a veces, en un 2.22% casi nunca y en un 2.22% nunca.

16.- Diga Ud. ¿Es importante la motivación para el buen desempeño laboral del docente?

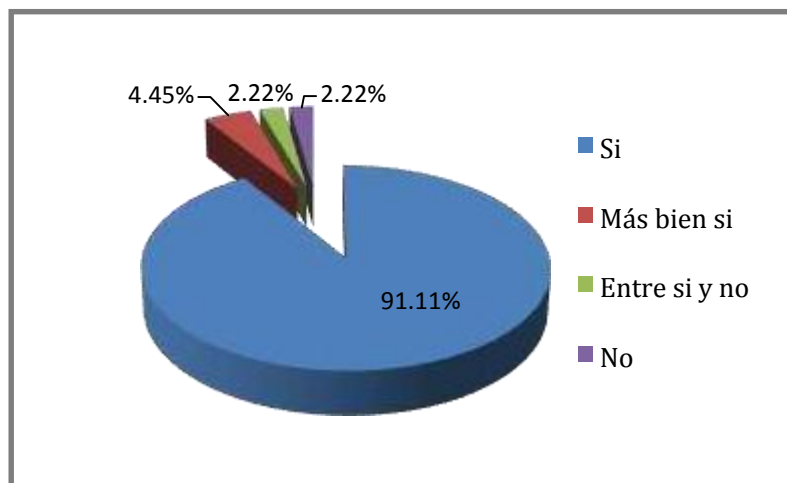
Tabla N°16

CONCEPTO	TOTAL	%
Si	41	91.11
Más bien si	2	4.45
Entre si y no	1	2.22
No	1	2.22
TOTAL	45	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

Gráfico N°16



Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

En la tabla y gráfico n°16, apreciamos si en un 91.11% que es importante la motivación para el buen desempeño laboral del docente, en un 4.45. % más bien si, en un 2.22% entre si y no, y en un 2.22% no.

17.- Diga Ud. ¿La asertividad de los docentes permite un mayor nivel de eficiencia, eficacia y efectividad en el desarrollo de sus funciones?

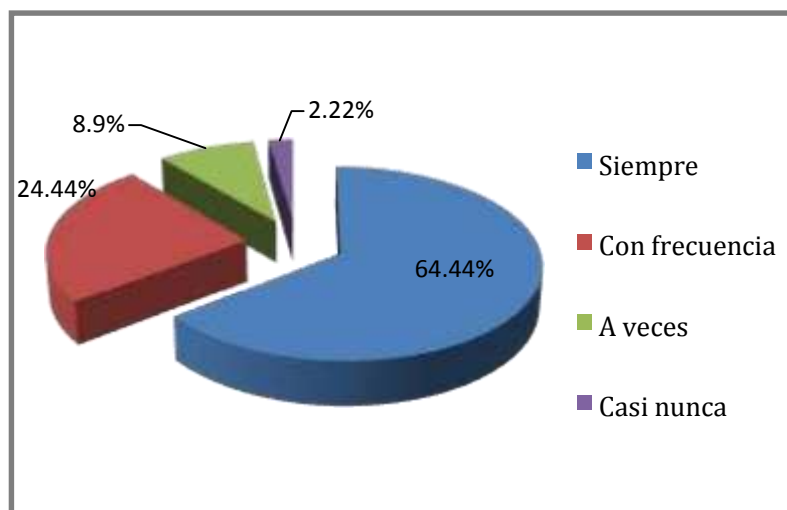
Tabla N°17

CONCEPTO	TOTAL	%
Siempre	29	64.44
Con frecuencia	11	24.44
A veces	4	8.9
Casi nunca	1	2.22
TOTAL	45	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

Gráfico N°17



Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

En la tabla grafico n°17, observamos siempre en un 64.44% la asertividad de los docentes permite un mayor nivel de eficiencia, eficacia y efectividad en el desarrollo de sus funciones, en un 24.44% con frecuencia, en un 8.9% a veces, en un 2.22% casi nunca.

18.- Diga Ud. ¿El trabajo en equipo ayuda a mejorar las relaciones interpersonales de los docentes?

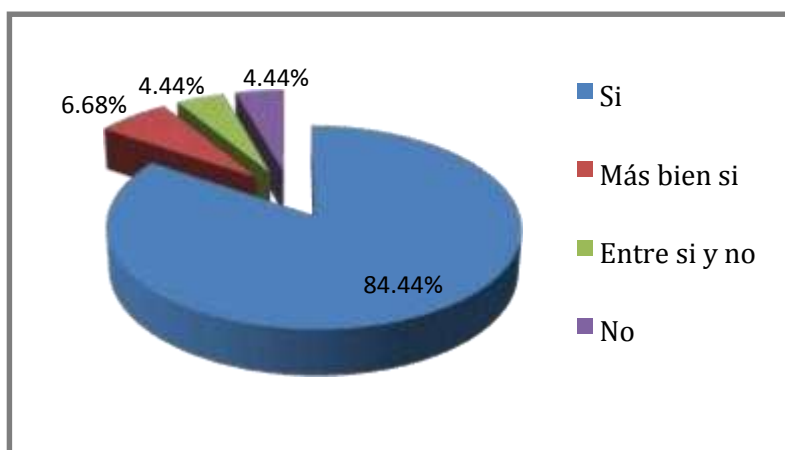
Tabla N°18

CONCEPTO	TOTAL	%
Si	38	84.44
Más bien si	3	6.68
Entre si y no	2	4.44
No	2	4.44
TOTAL	45	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

Gráfico N°18



Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

En la tabla grafico n°18, apreciamos si en un 84.44% que el trabajo en equipo ayuda a mejorar las relaciones interpersonales de los docentes, en un 6.68% más bien si, en un 4.44%entre si y no, y en un 4.44% no.

19.- Diga Ud. ¿La motivación de los docentes permite el cumplimiento de las metas planteadas por la institución?

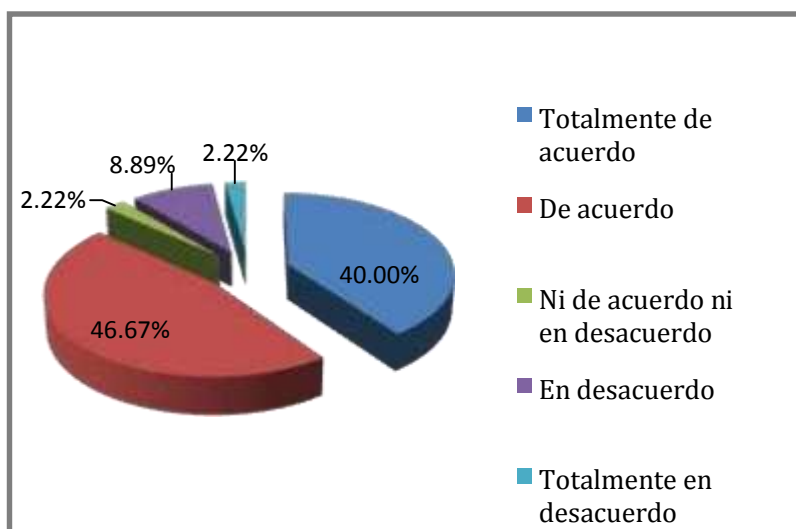
Tabla N°19

CONCEPTO	TOTAL	%
Totalmente de acuerdo	18	40.00
De acuerdo	21	46.67
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2.22
En desacuerdo	4	8.89
Totalmente en desacuerdo	1	2.22
TOTAL	45	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

Gráfico N°19



Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

En la tabla y gráfico n°19, apreciamos un 40.00% es totalmente de acuerdo que la motivación de los docentes permite el cumplimiento de las metas planteadas por la institución, en un 46.67% de acuerdo, en un 8.89% en desacuerdo, en un 2.22% ni de acuerdo ni en desacuerdo, en un 2.22% totalmente en desacuerdo.

20.- Diga Ud. ¿Al utilizar correctamente los recursos que tienen a su alcance los docentes mejorarán la efectividad en su trabajo?

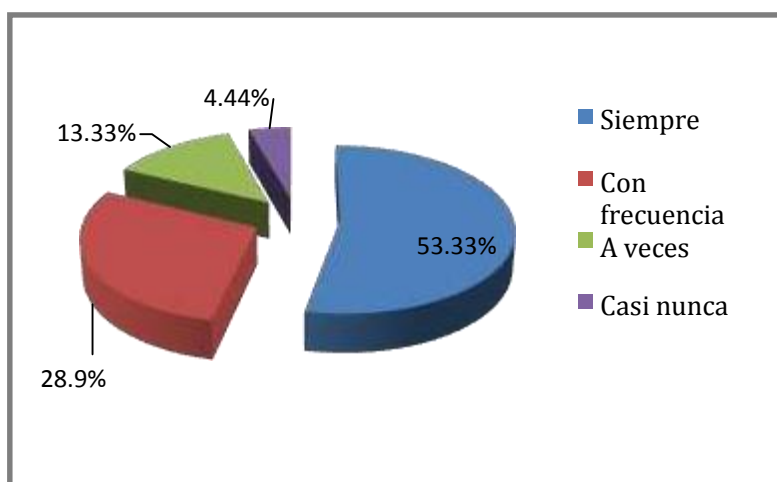
Tabla N°20

CONCEPTO	TOTAL	%
Siempre	24	53.33
Con frecuencia	13	28.9
A veces	6	13.33
Casi nunca	2	4.44
TOTAL	45	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

Gráfico N°20



Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

En la tabla y gráfico n°20, observamos siempre 53.33% que los docentes al utilizar correctamente los recursos a su alcance mejoraran la efectividad en su trabajo, en un 28.9% con frecuencia, en un 13.33% a veces, en un 4.44% casi nunca.

21.- Diga Ud. ¿La empatía de los docentes contribuye a que la percepción de los alumnos sea positiva?

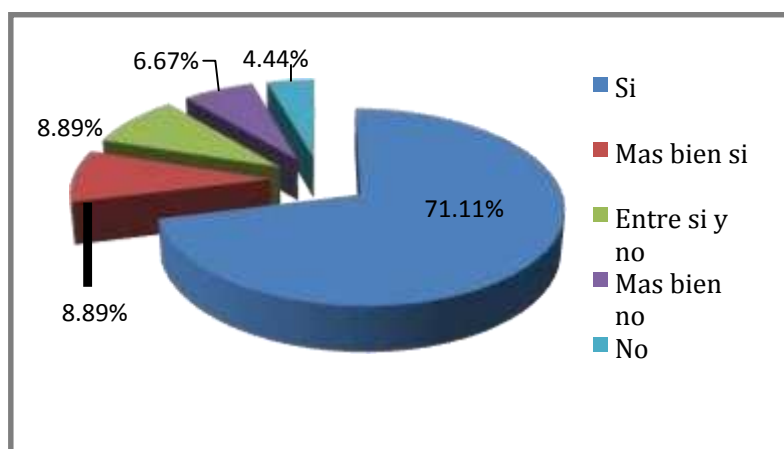
Tabla N°21

CONCEPTO	TOTAL	%
Si	32	71.11
Más bien si	4	8.89
Entre si y no	4	8.89
Más bien no	3	6.67
No	2	4.44
TOTAL	45	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

Gráfico N°21



Fuente: Cuestionario aplicado a Docentes

Elaboración: TLOG Y FJPS

En el cuadro y gráfico n°21, apreciamos si en un 71.11% la empatía de los docentes contribuye a que la percepción por parte de los alumnos sea positiva, en un 8.89% más bien si, en un 8.89% entre si y no, en un 6.67 más bien no, y en un 4.44% no.

8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Análisis y discusión de los resultados relacionados con los factores de autoconciencia, autocontrol, motivación, relaciones interpersonales y su incidencia en el desempeño laboral del personal docente.

- 1.-En un 97% la autoconciencia contribuye a mejorar la eficacia en el desempeño de las funciones del docente (véase en el cuadro N°01). Al respecto Daniel Goleman (2000), refiere que la conciencia de uno mismo es la facultad sobre la que se rige la empatía, puesto que, cuanto más abiertos nos encontremos a nuestras propias emociones, mayor será nuestra destreza en la comprensión de los sentimientos de los demás. Consideramos que los docentes de la institución conocen muy bien tanto sus habilidades y debilidades y saben cómo manejar sus emociones para alcanzar las metas trazadas.
- 2.-En un 91% la inteligencia emocional ayuda a mejorar la responsabilidad por parte de los docentes en su campo laboral (véase cuadro N°02). Al respecto Goleman (1995), refiere que la inteligencia emocional es la capacidad para reconocer sentimientos en sí mismo y en otros, siendo hábil para gerenciarlos al trabajar con otros. Consideramos que el conocer sus emociones y saber entender a los demás aumentará el nivel de responsabilidad en el trabajo de los docentes.
- 3.-En un 88% la motivación siempre y con frecuencia es fundamental para la eficiencia en el desarrollo de las funciones de los docentes (véase cuadro N°03). Al respecto Robbins (1999), refiere que la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización. Consideramos que un docente que se siente motivado, por incentivos o por un buen clima laboral que le ofrezca la institución, realizará su trabajo de manera correcta y con mucho entusiasmo para lograr alcanzar las metas planteadas.
- 4.-En un 93% es fundamental una postura de autocontrol en el desarrollo de las funciones de los docentes (véase cuadro N°04). Al respecto Skinner (1953), refiere que el autocontrol es un proceso por el cual el individuo cambiaría su probabilidad de respuesta, alterando las variables en las cuales la respuesta es una función, teniendo una gran influencia del entorno social. Consideramos que los docentes al mantener una actitud de autocontrol dentro de la institución mejorarán su relación con sus alumnos y de esta manera aumentará la confianza laboral.
- 5.-En un 95% la inteligencia emocional influye en las relaciones interpersonales de los docentes (véase cuadro N°05). Al respecto Bisquerra (2003: 23), refiere que la relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social. Consideramos que los docentes que sepan manejar sus emociones y puedan ponerse en el lugar del otro sostendrán lazos duraderos de fraternidad con sus colegas y podrán trabajar en un clima de paz y armonía

6.-En un 95% la competencia emocional es un factor importante para la simplificación de tareas de los docentes (véase cuadro N°06). Al respecto Bunk (1994), refiere que la competencia emocional es el conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y ser capaz de colaborar con el entorno profesional y en la organización del trabajo. Consideramos que los docentes que estén altamente preparados demostrarán que son profesionales competitivos y esto les facilitará la simplificación del desarrollo de sus funciones.

7.-En un 77% siempre y con frecuencia la empatía mejora el desarrollo del trabajo de los docentes (véase cuadro N°07). Al respecto Goleman (1996), refiere que la empatía es percibir lo que sienten los demás, ser capaces de ver las cosas desde su perspectiva. Consideramos que los docentes que sepan entender y comprender a sus compañeros de trabajo podrán realizar sus funciones dentro de un clima laboral confortante.

Análisis y discusión de resultados relacionados a cómo la inteligencia emocional influye en la eficacia, eficiencia, efectividad y calidad del personal docente.

8.-En un 95% la autoconfianza mejora la eficacia en el desempeño de los docentes (véase cuadro N°08). Al respecto Horst Bussenius C. (2006) refiere que la autoconfianza es el convencimiento íntimo de que uno es capaz de realizar con éxito una determinada tarea o misión, o bien elegir la mejor alternativa cuando se presenta un problema, es decir tomar la mejor decisión. Consideramos que una persona se siente suficientemente capaz para llevar a cabo eficazmente las actividades laborales que se le encomienden.

9.-En un 97% la personalidad de cada docente es importante para el manejo de las relaciones interpersonales (véase cuadro N°09). Al respecto Robbins (2004), refiere que la personalidad es la suma total de las formas en que un individuo reacciona y se relaciona con los demás. Consideramos que los docentes deben tener una personalidad asertiva para que se relacionen adecuadamente con sus alumnos y así puedan interactuar de manera positiva.

10.-En un 91% la autovaloración de los docentes influye en el nivel de reconocimiento de los alumnos (véase cuadro N°10). Al respecto María de Jesús (2013), define que la autovaloración son las características que una persona ve en sí, se refiere principalmente a aquellos atributos que las personas se asignan así mismas. Consideramos que de acuerdo a cómo cada docente se auto valore será capaz de transmitir sus conocimientos adecuadamente además le permitirá que sus alumnos reconozcan sus capacidades profesionales y personales respecto al desarrollo de sus funciones.

11.- En un 88% es la relación con el personal administrativo fraterno y cordial (véase cuadro N°11). Al respecto Alejandro López (2005), refiere que una relación es cualquier interacción que se desarrolla entre dos o más seres humanos, ya sea de forma directa o indirecta. Consideramos que es muy importante mantener una buena relación con el personal administrativo ya que es fundamental mantener una apropiada comunicación para que desempeñen correctamente sus funciones.

- 12.-En un 86% la flexibilidad de los docentes en el cumplimiento de su trabajo influye en la relación con sus alumnos (véase cuadro N°12). Al respecto Mayer, Salovey, Caruso y Sitarenios (2001), refiere que la flexibilidad es la habilidad para realizar un ajuste adecuado de nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes. Consideramos que los docentes que se adecuan a los cambios permanentes en diferentes situaciones que se puedan presentar obtendrán mejores resultados al relacionarse con sus alumnos.
- 13.-En un 84% el desarrollo de la inteligencia emocional es un factor determinante para el reconocimiento del trabajo (véase cuadro N°13). Al respecto Weisinger (2009), citado por Nava, 2006), refiere que inteligencia emocional es la capacidad para captar las emociones de un grupo y conducirlas hacia un resultado positivo. Consideramos que el saber controlar los impulsos y saber comprender a los demás es fundamental para que el trabajo de los docentes sea reconocido y valorado tanto por sus colegas, los jefes y los propios alumnos.
- 14.-En un 86% la participación de los docentes en los programas de capacitación permite que el aprendizaje sea eficaz (véase cuadro N°14). Al respecto Linares (2000), refiere que la participación tiene que ver con la capacidad de tomar decisiones en libertad y no solamente con el hecho de contraer responsabilidades económicas o de cualquier otro tipo. Consideramos que los docentes que participen en los programas de capacitación estarán óptimamente preparados y de esta manera los alumnos tendrán mayor facilidad para mejorar su aprendizaje.

Análisis y discusión de resultados relacionados cómo la motivación y las relaciones interpersonales inciden en el desempeño laboral del personal docente.

- 15.-En un 95% el desarrollo de la inteligencia emocional de los docentes permite obtener mayores oportunidades de crecimiento laboral (véase cuadro N°15). Al respecto Bittel (2000), plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Consideramos que para los docentes encuestados trabajar con actitud positiva y siempre buscando el bienestar propio y el de los demás, será reconocido y se le presentaran mayores oportunidades de crecer tanto laboral como personalmente.
- 16.-En un 95% es importante la motivación para el buen desempeño laboral del docente (véase cuadro N°16). Al respecto Robbins (1999), refiere que la motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Consideramos que para los docentes de la institución sentirse motivados e incentivados mejora su nivel de rendimiento en el desempeño de sus funciones.
- 17.-En un 97% la asertividad de los docentes permite un mayor nivel de eficiencia, eficacia y efectividad en el desarrollo de sus funciones (véase cuadro N°17). Al respecto Alberti y Emmons (1983), refiere que la asertividad es toda conducta que permite a una persona actuar en base a sus intereses más importantes, defenderse sin ansiedad inapropiada, expresar cómodamente sentimientos honestos, o ejercer sus derechos personales.

Consideramos que es muy importante que los docentes expresen sus emociones adecuadamente para que puedan desarrollar de manera idónea sus funciones y así mantengan una buena relación con sus alumnos.

- 18.-En un 91% el trabajo en equipo ayuda a mejorar las relaciones interpersonales de los docentes (véase cuadro N°18). Al respecto Chiavenato (2002), refiere que el trabajo en equipo es la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso. Consideramos que para los docentes de la institución el trabajar en equipo impulsará a que la relación con sus colegas sea mejor y duradera.
- 19.-En un 86% la motivación de los docentes permite el cumplimiento de las metas planteadas por la institución (véase cuadro N°19). Al respecto Goleman (1996), refiere que la motivación es la intensidad y dirección de las emociones que facilitan el cumplimiento de los objetivos establecidos. Consideramos que los docentes de la institución realizarán mucho mejor su trabajo y lograrán las metas organizacionales estando motivados, con beneficios e incentivos planteados por la institución.
- 20.-En un 95% al utilizar correctamente los recursos que tienen a su alcance los docentes mejoraran la efectividad en su trabajo (véase cuadro N°20). Al respecto Paulo Núñez (2012), refiere que el termino efectividad es al grado de éxito de los resultados alcanzados, es decir, ser eficaz significa que han logrado los resultados deseados. Consideramos que para los docentes de la institución es muy importante contar con todos los recursos materiales necesarios para cumplir correctamente con el desarrollo de sus funciones y tener éxito impartiendo sus conocimientos.
- 21.-En un 80% la empatía de los docentes contribuye a que la percepción de los alumnos sea positiva (véase cuadro N°21). Al respecto Bar-on (1997) (citado en Ugarriza (2001), refiere que la empatía es la habilidad de percatarse, comprender, y apreciar los sentimientos de los demás. Consideramos que para los docentes de la institución investigada ponerse en lugar de sus alumnos y entender los pensamientos y sentimientos de estos es muy importante, para que estos tengan una buena percepción y la relación alumno-docente sea positiva.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1. CONCLUSIONES

- Luego de analizar los resultados se puede concluir que un 97% la autoconciencia es fundamental para que los docentes desarrollen su inteligencia emocional y puedan realizar su trabajo de forma eficaz y contribuye a que mantengan una buena relación tanto con los directivos de la institución como con sus alumnos, ya que serán capaces de interactuar de la forma más adecuada dentro de cualquier situación que se les presente.
- Describir cómo los factores de autoconciencia, autocontrol, motivación y relaciones interpersonales inciden en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Santa Teresa de Jesús – Sullana.
- Analizar cómo la inteligencia emocional influye en la eficacia, eficiencia, efectividad y calidad del personal docente de la Institución Educativa Santa Teresa de Jesús – Sullana.
- Describir cómo la motivación y las relaciones interpersonales inciden en el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Santa Teresa de Jesús – Sullana.
- Así mismo se observó que en un 80% los docentes al ser empáticos van a estar conscientes de cómo expresar sus emociones, por lo que les va a permitir ponerse en el lugar de la otra persona y ello va a ayudar a comprender los sentimientos de los alumnos y que estos tengan una percepción positiva.
- También se encontró en un 95% que los entrevistados al manifestar su autoconfianza van a tener la convicción de lograr sus objetivos y superar las dificultades que se les presente en su trabajo y en su vida personal. Esto le ayudará a efectuar sus actividades laborales con eficiencia, eficacia y efectividad para lograr los propósitos de la organización.
- Además se observó en 97% que los docentes al desarrollar un nivel de asertividad alto son capaces de comunicarse con facilidad y libertad con cualquier persona, sea ésta extraña o conocida y su comunicación se caracteriza por ser directa, abierta, franca y adecuada, esto le ayudará a que sostenga una buena relación con los alumnos. Así mismo todo ello influirá para que realice eficazmente sus funciones.
 - Los resultados también manifiestan que un 91% la autovaloración de los docentes, es decir la confianza que se tienen así mismos, influirá en la percepción de las personas que los rodean, esto les va a permitir que tanto los alumnos como los demás valoren el desarrollo de su trabajo; se sienta incentivado para seguir ampliando sus conocimientos y así transmitirlos de la forma más adecuada. También le ayudará a mejorar el aprendizaje de sus alumnos para que este sea más eficaz y efectivo.

- Además se observó que en un 93% el autocontrol que manifiesten los docentes ayudará a regular sus impulsos de manera voluntaria y esto le permitirá alcanzar un mayor equilibrio personal para que de esta manera pueda tener una estupenda relación interpersonal con los demás y así pueda desarrollar su trabajo de forma apropiada, logrando los objetivos de la institución.
- En cuanto a la motivación se concluyó que en un 88% los docentes al sentirse motivados van a mejorar su desempeño laboral, obtendrán mejores resultados ya que utilizarán de manera eficiente los recursos que tienen a su alcance consiguiendo que desarrollen los propósitos planteados por la organización y ello permitirá tanto su crecimiento personal y profesional.
- Finalmente concluimos que la inteligencia emocional es una pieza fundamental dentro de las organizaciones ya que los colaboradores al tener un alto nivel de inteligencia emocional permitirán que interactúen de forma idónea, esto contribuirá a manejar sus sentimientos, emociones y a mejorar la relación tanto con el personal administrativo como con sus alumnos para que de esta manera desarrollen sus funciones de manera eficaz y eficiente y logren las metas y objetivos de la organización.
- Existe una diversidad de estudios que han evaluado la inteligencia emocional así como el desempeño laboral de los docentes y sus efectos dentro de una institución educativa. La gran mayoría de ellos han demostrado las consecuencias positivas que genera para la organización tener docentes con altos niveles de inteligencia emocional ya que gracias a ello se logra alcanzar las metas planteadas.

9.2. RECOMENDACIONES

- Evaluar a los docentes, realizándole exámenes y pruebas psicológicas mínimo 2 veces por año para medir su rendimiento profesional e impartir conocimientos básicos de inteligencia emocional, salud mental, y control de estrés, asertividad y empatía, entre otros, con la finalidad de desarrollar cambios a nivel psicológicos y conductuales.
- Propiciar la capacitación en la temática de inteligencia emocional de la Institución Educativa para el personal directivo, a fin de proveerlos de herramientas sociales, destrezas y habilidades que le permitan ser capaces de manejar y propiciar un clima óptimo en las instituciones educativas que direccionan.
- Desarrollar talleres de Inteligencia emocional y Desempeño Laboral e implementar en los mismos ejercicios prácticos de escucharse a sí mismo y de escucha activa, formación de atención a los sentimientos propios y de los demás, haciendo énfasis en el desarrollo de aptitudes emocionales, con uso racional de ellas y aprendiendo a manejarlas en función del bienestar individual y colectivo.
- Establecer mecanismos dirigidos a promover el desarrollo e incremento de la inteligencia emocional en todos los miembros de las Instituciones de Educación.
- Que las instituciones promuevan la importancia de la inteligencia emocional entre todos sus estudiantes si es posible de implemente un curso dirigido fundamental a eso.
- Continuar desarrollando investigaciones dirigidas a conocer las diferentes variables personales, familiares y organizacionales que puedan estar relacionadas con el desempeño laboral. De esta manera al diseñar programas de desarrollo personal las mismas formarán parte de la estrategia a seguir.
- Utilizar los resultados de la investigación como fuente de consulta para otros investigadores interesados en el estudio de la inteligencia emocional y su influencia con el desempeño laboral.

10. AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de investigación es el resultado de un gran esfuerzo que sin el apoyo de mis familiares no lo hubiera logrado, por ello le agradezco a:

Agradecimiento a Dios por su infinita bondad y amor al habernos guiado y fortalecido en la elaboración de nuestra tesis y ayudarnos a alcanzar uno de nuestros grandes sueños.

A nuestros padres por el apoyo incondicional brindado durante nuestras carreras universitarias, por su cariño, aporte económico, moral y espiritual en los momentos más difíciles, su ejemplo de superación y entrega, porque en gran parte gracias a ellos, hoy podemos ver alcanzada nuestra meta, ya que siempre estuvieron impulsándonos en los momentos más difíciles de nuestra carrera, y porque el orgullo que sienten por nosotros, fue lo que nos hizo ir hasta el final. Va por ustedes, por lo que valen, porque admiramos su fortaleza y por lo que han hecho de nosotros

A nuestros hermanos, por su apoyo incondicional, por sus consejos y por las grandes lecciones que juntos hemos aprendido.

A nuestro asesor principal Oscar Cruz Cruz quien con paciencia y esmero nos guió en el desarrollo de esta investigación.

A nuestra universidad, y muy especialmente, a nuestros profesores de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, a todos aquellos quienes compartieron sus conocimientos y amistad, impulsándonos a ser mejores cada día.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Coca, K. (2010). *Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en docentes de educación INICIAL DE LA RED N° 4 DE VENTANILLA – CALLAO. Perú.*
- Coronel, E y Ñaupari, F. (2011). *Relación entre inteligencia emocional y el desempeño docente en aula de la Universidad Continental de Huancayo.*
file:///C:/Documents%20and%20Settings/admin01/Mis%20documentos/Downloads/19-72-1-PB.pdf
- Espinoza, M. (2013). *La inteligencia emocional del docente de química del nivel medio superior como factor para el desempeño académico de sus alumnos. México DF.*
<http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/015725/015725.pdf>
Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Alas Peruanas. Perú.
- Fronti, M y Seyahian, G. (2012) *El mapa de las habilidades emocionales Goleman, d. Perú.*
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional. Estados Unidos: Editorial BantamBooks.*
- Jaimes, F. (2008). *Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de la*
[http://repositorio.usil.edu.pe/wpcontent/uploads/2014/07/2010_Coca_Inteligencia emocional-y-satisfacci%C3%B3n-laboral-en-docentes-de-educaci%C3%B3n-inicialde-la-Red-N%C2%B0-4-de-Ventanilla-Callao.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/wpcontent/uploads/2014/07/2010_Coca_Inteligencia_emocional-y-satisfacci%C3%B3n-laboral-en-docentes-de-educaci%C3%B3n-inicialde-la-Red-N%C2%B0-4-de-Ventanilla-Callao.pdf)
http://www.uap.edu.pe/Investigaciones/Esp/Revista_09_Esp_02.pdf
<http://www.une.edu.pe/investigacion/FAN%20AGROP%20Y%20NUT%202010/FAN2010-111%20REYES%20BLACIDO%20IRMA.pdf>
<https://prezi.com/jfa86hqrs9rp/inteligencia-emocional-y-el-desempeno-de-losdocentes-de-la/>
- Lozano, J y Rojas, M. (2011). *Inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de la RED EDUCATIVA N° 08 UGEL 05- SJL. Perú.*
- Reyes, I. (2010). *Inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE CHOSICA, CICLO-2010- I -2010- Perú.*

ANEXOS

ANEXO N° 01

CUESTIONARIO

Deseo invitarle a responder el presente cuestionario que tiene por objeto recoger su opinión sobre la percepción que usted tiene respecto a la inteligencia emocional. Los resultados de este estudio constituirán un valioso aporte para la investigación y recopilación de datos. Agradezco su tiempo y colaboración.

Sexo _____ Edad _____

INSTRUCCIONES

Por favor, lea atentamente cada frase de este cuestionario y conteste de acuerdo a lo que usted crea conveniente o esté más cerca de lo que usted considere que está pasando, es importante que marque con una X solo una de las alternativas de posible respuesta:

1.-Diga Ud. ¿La autoconciencia contribuye a mejorar la eficacia en el desempeño de las funciones del docente?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

2.-Diga Ud. ¿La inteligencia emocional ayuda a mejorar la responsabilidad por parte de los docentes en su campo laboral?

- a) Nada
- b) Poca
- c) Bastante
- d) Notable
- e) Mucha

3.-Diga Ud. ¿La motivación es fundamental para la eficiencia en el desarrollo de las funciones de los docentes?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Con frecuencia
- e) Siempre

4.-Diga Ud. ¿Es fundamental una postura de autocontrol en el desarrollo de las funciones de los docentes?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

5.-Diga Ud. ¿La inteligencia emocional influye en las relaciones interpersonales de los docentes?

- a) Casi nunca
- b) Algunas veces
- c) Casi siempre
- d) Siempre

6.-Diga Ud. ¿La competencia emocional es un factor importante para la simplificación de tareas de los docentes?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

7.-Diga Ud. ¿La empatía mejora el desarrollo del trabajo de los docentes?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Casi nunca

8.-Diga Ud. ¿La autoconfianza mejora la eficacia en el desempeño de los docentes?

- a) Si
- b) Más bien si
- c) Entre si y no
- d) Más bien no
- e) No

9.-Diga Ud. ¿La personalidad de cada docente es importante para el manejo de las relaciones interpersonales?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

10.-Diga Ud. ¿La autovaloración de los docentes influye en el nivel de reconocimiento de los alumnos?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ligeramente de acuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

11.-Diga Ud. ¿La relación con el personal administrativo es?

- a) Fraternal
- b) Cordial
- c) Indiferente
- d) Tensa

12.-Diga Ud. ¿La flexibilidad de los docentes en el cumplimiento de su trabajo influye en la relación con sus alumnos?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

13.-Diga Ud. ¿El desarrollo de la inteligencia emocional es un factor determinante para el reconocimiento del trabajo?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

14.-Diga Ud. ¿La participación de los docentes en los programas de capacitación permiten que el aprendizaje sea eficaz?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo

- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

15.- Diga Ud. ¿EL desarrollo de la inteligencia emocional de los docentes permite obtener mayores oportunidades de crecimiento laboral?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

16.- Diga Ud. ¿Es importante la motivación para el buen desempeño laboral del docente?

- a) Si
- b) Más bien si
- c) Entre si y no
- d) Más bien no
- e) No

17. Diga Ud. ¿Los docentes que son asertivos tendrán un mayor nivel de eficiencia, eficacia y efectividad en el desarrollo de sus funciones?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Casi nunca

18.- Diga Ud. ¿El trabajo en equipo ayuda a mejorar las relaciones interpersonales de los docentes?

- a) Si
- b) Más bien si
- c) Entre si y no
- d) Más bien no
- e) No

19.- Diga Ud. ¿La motivación de los docentes permite el cumplimiento de las metas planteadas por la institución?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo

- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

20. Diga Ud. ¿Los docentes al utilizar correctamente los recursos a su alcance mejorarán la efectividad en su trabajo?

- a) Siempre
- b) Con frecuencia
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

21.- Diga Ud. ¿La empatía de los docentes contribuye a que la percepción por parte de los alumnos sea positiva?

- a) Si
- b) Más bien si
- c) Entre si y no
- d) Más bien no
- e) No

ANEXO N° 02

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LOS DOCENTES SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL

1. Introducción.

Presentamos a continuación el programa de inteligencia emocional, con la intención de realizar un medio por el cual implementar la estrategia propuesta en la tesis de investigación.

En primer lugar, hacemos unas pequeñas aclaraciones sobre la inteligencia emocional, que dimensiones abarca y cuáles son las implicaciones de la misma. Nuestro propósito es enmarcar éste estudio y establecer las relaciones precisas con la temática tratada.

En segundo lugar, explayamos los componentes del programa. Realizamos una pequeña introducción justificando la pertinencia de este programa y pasamos a analizar de forma pormenorizada cada uno de los elementos del mismo.

En tercer y último lugar, describimos las actividades realizadas en el aula de capacitación, tanto del programa en sí mismo, como otras con el mismo propósito.

En conclusión, intento dar a conocer de un modo general este programa, sus implicaciones y sus objetivos, ofreciendo un instrumento útil que se puede llevar a la práctica satisfactoria.

2. Inteligencia Emocional.

Si hablamos de Inteligencia emocional, hablamos inevitablemente de, Daniel Góleman el responsable de popularizar este concepto en su libro -La Inteligencia Emocional. En esta obra, define la inteligencia emocional como la capacidad de establecer contacto con los propios sentimientos, discernir entre ellos y aprovechar este conocimiento para orientar nuestra conducta, y la capacidad de discernir y responder adecuadamente a los estados de ánimo, temperamento, motivaciones y deseos de los demás.

El desarrollo de la inteligencia emocional y su divulgación en los colegios, es un proceso muy lento. Nadie duda de la validez de estos conocimientos, ni de su pertinencia en la escuela actual, pero es raro encontrarnos con metodologías donde la Inteligencia Emocional se encuentre presente de un modo representativo.

3. El programa.

El Programa de Inteligencia Emocional: es un programa dirigido a los docentes de Educación, cuyo propósito general es desarrollar aspectos relacionados con inteligencia emocional.

En la actualidad, cada vez es más frecuente encontrarnos con manuales, programas, guías, que pretenden explicar lo que es inteligencia emocional. Ante la extensa lista que el mercado no ofrece, nos hemos inclinado por desarrollar un programa de capacitación porque consideramos este aspecto básico en la formación de los alumnos, y muchas veces no le otorgamos ni el tiempo ni la importancia que merece.

Por otro lado, deseamos los programas destinados a favorecer los aprendizajes curriculares, puesto que consideramos que la Educación debe centrarse en el trabajo de hábitos, relaciones sociales, favorecer la autonomía; aspectos relacionados con el pilar de la educación emocional. También es cierto que las características propias de esta etapa, crean un marco inigualable que favorecen en gran medida el trabajo de la inteligencia emocional.

Por todos estos motivos, decidimos implementar este programa para nuestra tesis.

3.1.- Programa de capacitación inteligencia emocional

El programa consta de una carpeta que incluye:

- Guía explicativa.
- Material fotocopiado relacionado con las dinámicas que se plantean.

La guía recoge de modo claro y concreto la presentación y el desarrollo de los nueve módulos de inteligencia emocional que se trabajan. Después de la introducción, una síntesis sobre inteligencia emocional y una presentación general de los contenidos, aparecen divididos claramente los nueve módulos de trabajo.

El material fotocopiado (cuadernillos) consta de 32 fichas que recogen el trabajo que se plantea en cada uno de los módulos.

Juegos dinámicos para mejorar las relaciones intrapersonales e interpersonales.

3.2.- Descripción de los módulos.

El proyecto, propone actividades para trabajar nueve módulos. Cada uno de ellos, desarrolla un esquema de trabajo similar. Estos módulos son:

- Autoconocimiento. - Autonomía
- Autoestima.
- Comunicación.
- Habilidades sociales.
- Escucha.
- Solución de conflictos.
- Pensamiento positivo. - Asertividad.

3.3. Objetivos y contenidos trabajados en el programa.

En un intento de concretar al máximo el campo de trabajo del programa elegido, transcribimos los objetivos fijados en relación a los ámbitos de conocimiento.

a) Autoconocimiento.

- Conocerse a sí mismo y valorarse.
- Expresar sentimientos y emociones con la palabra y el cuerpo.
- Respetar y confiar en los demás y en uno mismo.
- Reconocer los propios gustos y preferencias.

b) Autonomía.

- Reconocer y responsabilizarse de los propios actos.
- Asumir responsabilidades.
- Ser más reflexivo y tener control emocional. - Ser capaz de tomar decisiones.

c) Autoconocimiento.

- Aceptarse y estar contento con uno mismo.
- Valorarse y tener iniciativa.
- Reconocer los propios logros y errores.

- Superar dificultades.

d) Comunicación.

- Expresar sentimientos y emociones a través del lenguaje verbal y no verbal.
- Ser capaz de hablar en público.
- Enriquecer las relaciones sociales. - Comprender a los demás.

e) Habilidades sociales.

- Pertenecer a un grupo.
- Ser capaz de saludar, agradecer, perdonar, pedir permiso.
- Resolver problemas de relación.
- Reconocer errores.

f) Escucha

Saber escuchar y comprender a los demás.

- Desarrollar la tolerancia y la empatía.
- Respetar turnos de palabra.
- Reconocer emociones y sentimientos ajenos.

g) Solución de conflictos.

- Desarrollar la autoconfianza, la tolerancia y la creatividad.
- Comprender distintas perspectivas.
- Trabajar en grupo. - Buscar soluciones.

h) Pensamiento Positivo.

- Ser optimista.
- Planificarse y marcarse logros.
- Estar a gusto y disfrutar.
- Ser consciente de los pensamientos negativos.

i) Asertividad.

- Aprender a decir que no sin sentir vergüenza.
- Darse cuenta de los propios errores.
- Realizar críticas constructivas.
- Defender los derechos propios y los de los demás.

4. Puesta en práctica.

Abordamos ahora la parte práctica del trabajo. En esta ocasión, vamos a comenzar con las actividades llevadas a cabo en el aula de capacitación, describiendo las dificultades y mecanismos puestos en práctica.

4.1. Actividades del programa de capacitación

Hemos decidido comenzar a desarrollar el programa utilizando el módulo dedicado a la autoestima. Hemos optado por este contenido porque creemos que un buen trabajo en esta línea puede favorecer enormemente otros campos de la inteligencia emocional y crear asimismo un buen ambiente dentro de la institución.

Actividades de la primera jornada.

Llegar al aula, realizar las rutinas habituales (incluso la actividad –hoy me siento...‖ de la que hablaremos seguidamente). En esta ocasión, hemos añadido una nueva, cada docente debía decir algo que le gustaba de su compañero. Posteriormente, en la segunda sesión, el objetivo de esta es sentirse miembro valorado del grupo de docentes. Para tal efecto, planteamos dos actividades.

En primer lugar realizar la dinámica –Un gran aplauso para tíll recogida en el programa. La actividad consiste en construir un circuito con los materiales de psicomotricidad, donde se tenía que imaginar un viaje a algún lugar; el juego consiste en repartir el material de psicomotricidad, zancos, colchonetas, bancos suecos... cada docente debía realizar la travesía individualmente, y al acabar todos sus compañeros ovacionaron al protagonista al igual que durante el desarrollo de la prueba.

Posteriormente jugar a las –sillas solidariasll. El juego es el tradicional juego de las sillas, pero en esta ocasión no se trata de ir eliminando a compañeros sino de averiguar en cuántas sillas somos capaces de sentarnos, o mejor dicho, –mal-sentarnosll todo el grupo. Cada vez que la música se para, se elimina una silla, pero sigue habiendo el mismo número de docentes, el juego consiste en que todo el grupo se una para permanecer sentados en el menor número de sillas posibles. El objetivo final y éxito del juego es responsabilidad de todos. Cada uno forma parte de un grupo y es parte indispensable del mismo.

En definitiva, los resultados que día a día se verán , nos llevarán a programar de forma más específica trabajo en esta línea, los resultados son indiscutibles y el beneficio que reporta indudable.

ANEXO N°03

MATRIZ DE COHERENCIA. PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO: Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral de los Docentes de la I.E Santa Teresa de Jesús – Sullana.

PROBLEMA: ¿De qué manera la inteligencia emocional influye en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Santa Teresa de Jesús – Sullana?

HIPÓTESIS GENERAL: La inteligencia emocional influye en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Santa Teresa de Jesús – Sullana.

OBJETIVO GENERAL: Describir de qué manera la inteligencia emocional influye en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Sta. Teresa de Jesús – Sullana.

Objetivos Específicos	Variables	Indicadores	Subindicadores	Metodología
<ul style="list-style-type: none"> • Describir como los factores de autoconciencia, autocontrol, motivación y relaciones interpersonales inciden en el desempeño laboral del personal docente de la I.E Santa Teresa de Jesús – Sullana. • Analizar como la inteligencia emocional influye en la eficacia, eficiencia, efectividad y calidad del personal docente de la Institución Educativa Santa Teresa de Jesús – Sullana • Describir como la motivación y las relaciones interpersonales inciden en el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Santa Teresa de Jesús – Sullana. 	Inteligencia emocional	Conciencia emocional	Autoconciencia Autoconfianza Autovaloración Relaciones intrapersonales	<p>1. <u>Tipo y diseño de investigación</u></p> <p>Tiene un enfoque cuantitativo y corresponde a un estudio no experimental orientada al aspecto transaccional o transversal de manera descriptiva.</p> <p>El diseño corresponde a la siguiente figura:</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>M: 45 Docentes</p> <p>X: Inteligencia Emocional Y: Desempeño Laboral</p> <p>2. <u>Población – Muestra</u></p> <p>Población: representada por 45 docentes</p> <p>Muestra: 45 docentes, que corresponde al 100 % de la población.</p> <p>3. <u>Técnicas e instrumentos de investigación</u></p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>
	Desempeño laboral	Autorregulación Motivación Relaciones interpersonales	Actúa responsable Demuestra Seguridad Personalidad Competencia emocional Motivación del logro Motivación de afiliación Motivación por la competencia Motivación por el poder Asertividad Efectividad Flexibilidad Empatía	
		Eficacia	Capacidad Autogestión Simplificación Responsabilidad	
		Eficiencia	Metas Recursos Satisfacción Reconocimiento del trabajo	
		Efectividad	Trabajo en equipo Beneficios Relaciones interpersonales Expectativas	
		Calidad	Oportunidad Accesibilidad Percepción de los usuarios Necesidad	

