

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creada por Ley N° 25265)



FACULTAD DE EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN ESPECIAL

TESIS

**“INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PARTICULAR D' UNI QUE ATIENDEN A NIÑOS DE
EDUCACIÓN INCLUSIVA EN LA CIUDAD DE HUANCAMELICA”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

EDUCACIÓN INCLUSIVA

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN EDUCACIÓN ESPECIAL

PRESENTADO POR:

**MARTINS CHOQUE, Carina
FLOREZ MENDOZA, Elizabeth**

HUANCAMELICA - 2016



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA

(CREADA POR LEY N° 25265)
Ciudad Universitaria Paturpampa - Telef. (067) 452456

FACULTAD DE EDUCACIÓN

SECRETARÍA DOCENTE



"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En la Ciudad Universitaria de Paturpampa, en el auditorio de la Facultad de Educación a los 19 días del mes de Julio del año 2016, a horas 3 pm, se reunieron, los miembros del Jurado Calificador, conformado de la siguiente manera:

Presidente: Lic. María Cleoé Yallico Madge

Secretario: Mg. Antonieta del Pilar Uriel Alca

Vocal: Mg. Olga Vergara Maza

Designados con resolución N° 0914-2013-D-FED-UNH; del proyecto de investigación Titulado:

"Inteligencia Emocional de los docentes de la Institución Educativa Particular SUNI que atienden a niños de Educación Inclusiva en la Ciudad de Huancavelica"

Cuyos autores son:
BACHILLER (S): Martín Choque, Carina

Florez Mendoza, Elizabeth

A fin de proceder con la calificación de la sustentación del proyecto de investigación antes citado.
Finalizada la sustentación; se invitó al público presente y a los sustentantes abandonar el recinto; y luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al siguiente resultado:

Bachiller: Martín Choque, Carina

APROBADO POR Unanimitad

DESAPROBADO POR

Bachiller: Florez Mendoza, Elizabeth

APROBADO POR Unanimitad

DESAPROBADO POR

En conformidad a lo actuado firmamos al pie.

Presidente

Secretario

Vocal



ASESOR

PSIC. ROLANDO MARINO POMA ARROYO

ÍNDICE

Pág.

PORTADA
RESUMEN
INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I PROBLEMA

1.1.	Planteamiento del problema	7
1.2.	Formulación del problema	8
1.3.	Objetivo: general y específicos	9
1.4.	Justificación	9

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes	11
2.2	Bases teóricas	14
2.3	Definición de Términos	47
2.4	Variables de estudio	48
2.5.	Hipótesis	48

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1	Ámbito de estudio	49
3.2	Tipo de investigación	50
3.3	Nivel de investigación	50
3.4	Método de investigación	50
3.5	Diseño de investigación	51
3.6	Población, muestra, muestreo	51
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	52
3.8	Procedimiento de recolección de datos	52
3.9	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	52

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1	Presentación de resultados	53
4.2	Discusión	57

CONCLUSIONES
RECOMENDACIONES
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA
ANEXO

RESUMEN

El trabajo de Investigación surgió por la necesidad de conocer la inteligencia emocional que poseen los docentes de la Institución Educativa Particular D' UNI de la ciudad de Huancavelica, institución que atiende la educación inclusiva de niños con discapacidad, tuvo como objetivo, determinar el cociente de inteligencia emocional que poseen los docentes de aula, mediante el método descriptivo, la muestra fue siete profesores de la Institución Educativa Particular D' UNI, que laboran en aula en año académico 2013; el instrumento de investigación fue el Test de Inteligencia Emocional Ice D' Barón, instrumento válido, confiable y estandarizado de uso en nuestro país. Se llegó a la conclusión que el nivel de inteligencia emocional de los profesores de la aula de la Institución Educativa Particular D' UNI, el 71.42% alcanza el nivel de inteligencia emocional normal, asimismo el 14.29% alcanza el nivel de cociente emocional por debajo de lo normal y el 14.29% alcanza el nivel de nivel de inteligencia emocional intenso o superior a lo normal.

Palabras clave: inteligencia emocional, docentes de aula educación inclusiva

INTRODUCCIÓN

SEÑOR PRESIDENTE:

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

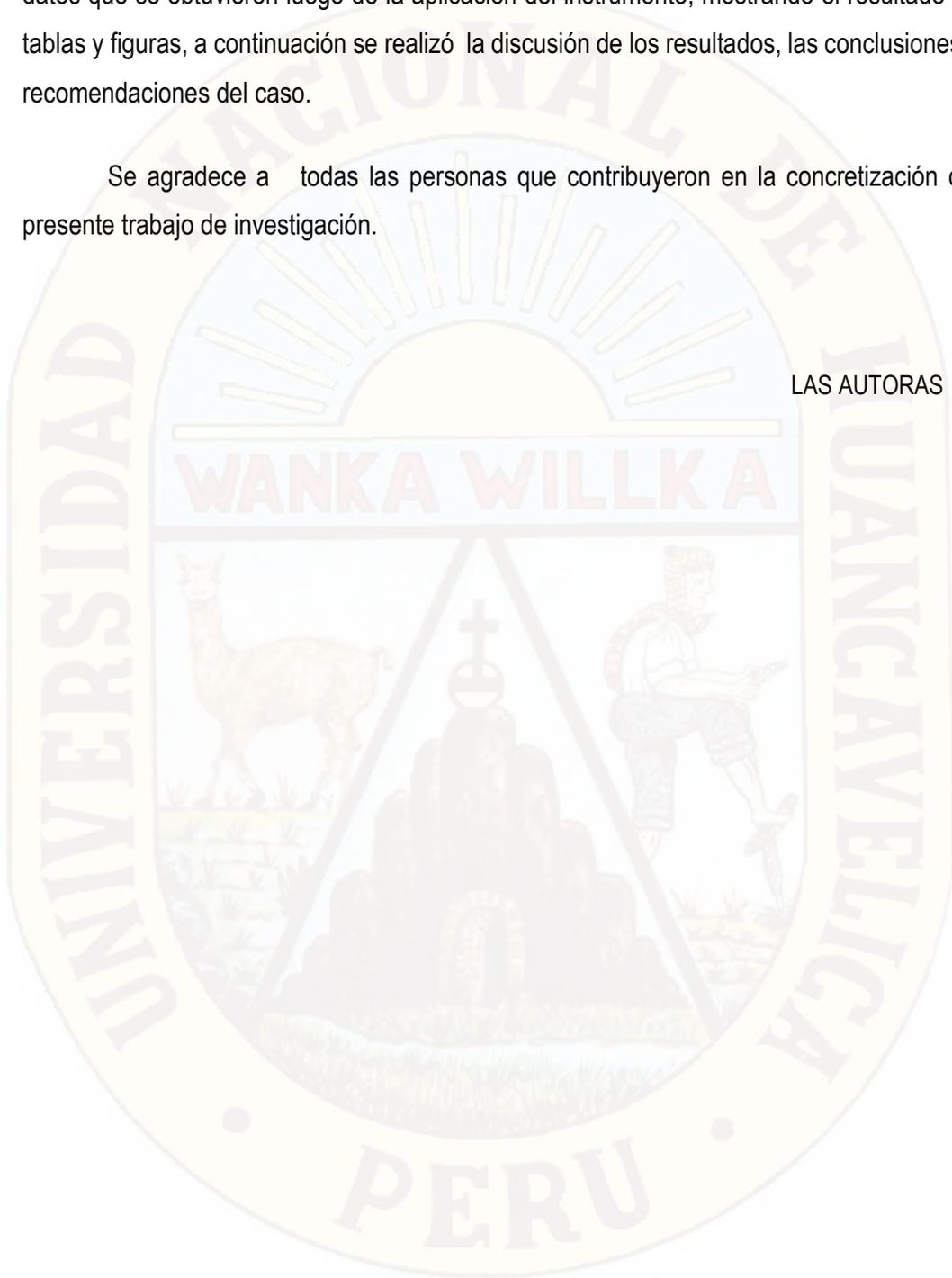
En cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos, ponemos a consideración de ustedes el trabajo de Investigación titulado: **“INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR D’ UNI QUE ATIENDE A NIÑOS DE EDUCACIÓN INCLUSIVA EN LA CIUDAD DE HUANCAMELICA”**, trabajo de investigación cuyo objetivo fue, conocer el cociente de inteligencia emocional que poseen los docentes de Institución Educativa Particular D’ UNI, de la ciudad de Huancavelica; desde nuestra perspectiva, es necesario conocer si los profesores poseen el nivel suficiente de inteligencia emocional, necesario para atender a niños con discapacidad incluidos en esta institución educativa básica regular particular inclusiva. Los niños con discapacidad requieren una atención especializada entre ellas la madurez emocional, el control emocional y la regulación emocional así como la automotivación, necesaria para orientar la actividad educativa con la suficiente madurez y “paciencia que se requiere para la atención a los niños con discapacidad.

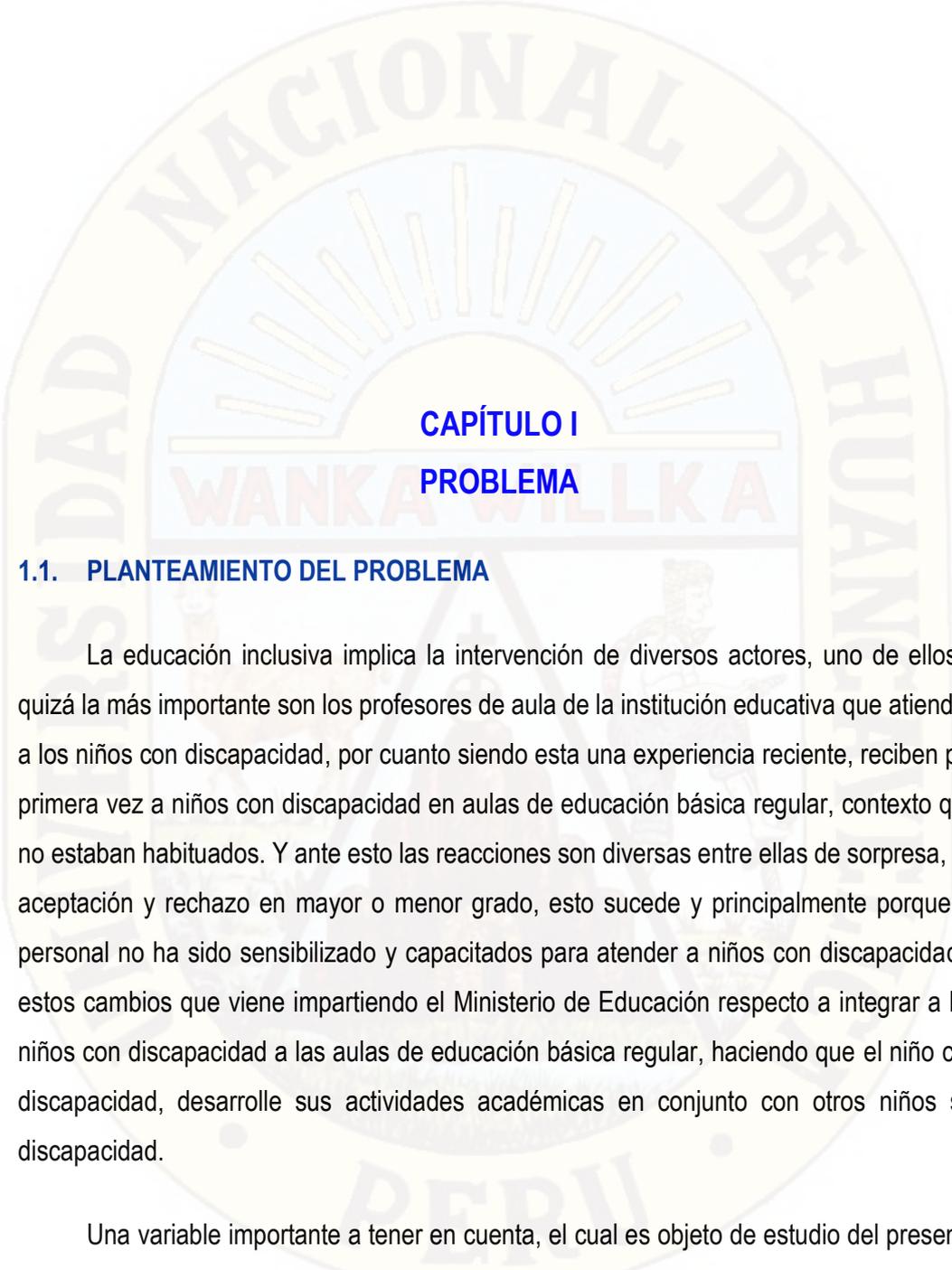
El trabajo se organiza en cuatro capítulos los cuales se presentan de la siguiente manera: Capítulo I: se presenta el Planteamiento del Problema, en que se describe la problemática respecto a la necesidad de conocer el nivel de inteligencia emocional en los profesores de aula en la institución que se eligió como ámbito de estudio; en el Capítulo II se describe el Marco Teórico, primeramente con los antecedentes de estudio, seguido de las bases teóricas respecto a la inteligencia emocional, ya que ambos términos son utilizados indistintamente y, finalmente la definición de términos específicos. En el Capítulo III, se enmarca el aspecto metodológico de Investigación, siendo este el descriptivo como método general se trató de describir al detalle la variable de estudio. En el Capítulo IV, se realiza el análisis e interpretación de los resultados, en ella se abordan los temas específicos de los resultados obtenidos en cuadros estadísticos y comparaciones según edad, sexo del docente evaluado áreas específicas del nivel de desarrollo de su inteligencia emocional,

datos que se obtuvieron luego de la aplicación del instrumento, mostrando el resultado en tablas y figuras, a continuación se realizó la discusión de los resultados, las conclusiones y recomendaciones del caso.

Se agradece a todas las personas que contribuyeron en la concretización del presente trabajo de investigación.

LAS AUTORAS





CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La educación inclusiva implica la intervención de diversos actores, uno de ellos y quizá la más importante son los profesores de aula de la institución educativa que atienden a los niños con discapacidad, por cuanto siendo esta una experiencia reciente, reciben por primera vez a niños con discapacidad en aulas de educación básica regular, contexto que no estaban habituados. Y ante esto las reacciones son diversas entre ellas de sorpresa, de aceptación y rechazo en mayor o menor grado, esto sucede y principalmente porque el personal no ha sido sensibilizado y capacitados para atender a niños con discapacidad y estos cambios que viene impartiendo el Ministerio de Educación respecto a integrar a los niños con discapacidad a las aulas de educación básica regular, haciendo que el niño con discapacidad, desarrolle sus actividades académicas en conjunto con otros niños sin discapacidad.

Una variable importante a tener en cuenta, el cual es objeto de estudio del presente es la Inteligencia Emocional, definido como las habilidades para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud (Daniel Goleman, 1998). Y la Inteligencia Emocional está relacionada con diferentes variables una de ellas el afrontamiento al estrés, ante situaciones como atender a un niño incluido por parte del profesor de aula con exigencias que por sí ya son *difíciles*, y *desconocido* por su particularidad, esto le corresponde desarrollar día a día

en sus actividades de enseñanza aprendizaje de la Institución Educativa Particular D' UNI de Huancavelica.

Todo niño '*diferente*', con habilidades y características diferentes tiende a generar un contexto diferenciado a lo habitual genera no solo estrés en el profesor de aula sino también en todo el personal que labora en la institución. La pregunta que nos haremos es ¿estará, el personal de la Institución Educativa Particular D' UNI, preparado para atender a niños necesidades educativas especiales?, ¿poseen habilidades para percibir las características de un niño diferente?, ¿poseen los profesores, de la misma institución, habilidades para valorar adecuadamente los cambios que ocurren en la interacción con niños con discapacidad? ¿La expresión las emociones está acorde a las condiciones que ofrece el contexto nuevo de la presencia de niños con discapacidad? Esto es importante conocer, más aun que la institución donde se investigó, es una institución educativa básica de educación regular, particular o privado, que por primera vez realiza la inclusión de niños con discapacidad. Desde nuestra observación simple creemos que allí radica uno de los problemas de la inclusión educativa que viene impulsando; pues no se evalúa, por tanto no se conoce cuál es el nivel inteligencia emocional que poseen los actores del procesos enseñanza aprendizaje. Por ello realizamos el presente trabajo. Y con los resultados nos permita tomar decisiones acertadas. Para ello realizamos este trabajo de investigación que no se ha realizado en nuestro medio local, ni nacional

Ante lo expuesto nos planteamos la siguiente interrogante de investigación.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es el cociente de inteligencia emocional que poseen los docentes de la Institución Educativa Particular D' UNI de la ciudad de Huancavelica, que atiende la educación inclusiva de niños con discapacidad?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. GENERAL

Determinar el cociente de inteligencia emocional que poseen los docentes de la Institución Educativa Particular D' UNI, de la ciudad de Huancavelica, que atiende la educación inclusiva de niños con discapacidad.

1.3.2. ESPECÍFICOS

- Identificar el desarrollo en que se hallan los componentes: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo general que poseen los profesores de la Institución Educativa Particular D'UNI de Huancavelica, que atienden la educación inclusiva.
- Diagnosticar la inteligencia emocional en dimensiones: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo general que poseen los profesores de la Institución Educativa Particular D'UNI de Huancavelica, que atienden la educación inclusiva.
- Describir la inteligencia emocional que poseen los profesores de la Institución Educativa Particular D'UNI de Huancavelica, que atienden la educación inclusiva, según la edad, sexo, especialidad, tiempo de servicio y capacitación en educación inclusiva.
- Evaluar los resultados finales a través del análisis e interpretación estadística de carácter cuantitativo y cualitativo.

1.4. JUSTIFICACIÓN

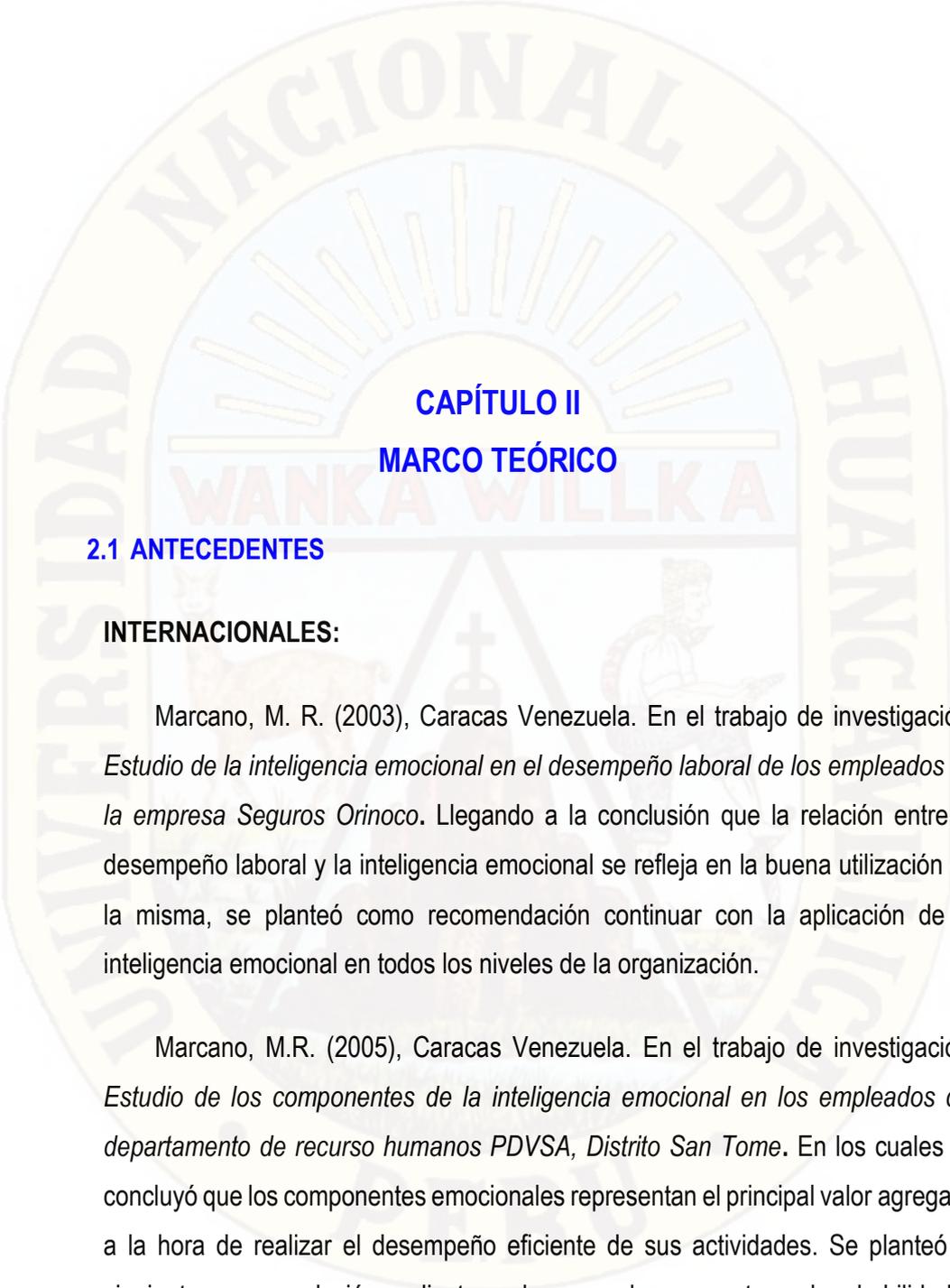
El trabajo se ubica teóricamente en el marco filosófico del idealismo, por cuanto la inteligencia emocional no es un elemento físico plausible directamente sino se deduce a partir de conductas que se manifiestan. Científicamente se halla en el marco de las teorías psicológicas y pedagógicas, la inteligencia emocional es estudiada a profundidad en las teorías de la inteligencia de Daniel Goleman quien plantea la inteligencia emocional diferenciándolo de la inteligencia cognitiva.

Metodológicamente el trabajo se halla en el marco del método descriptivo, pues se trata de ampliar los conocimientos en el área de la inteligencia emocional sin relacionar ni establecer las causales de este, solo conocer cuál es el nivel de la inteligencias emocional que poseen los profesores de aula, de la institución educativa inclusiva D' UNI.

En la práctica se justifica *por que* no se conoce con amplitud y profundidad este fenómeno de la realidad, y los resultados servirán *para* tomar decisiones y acciones correctas respecto a la atención del niño con discapacidad y proponer esta evaluación previa, a los profesores de las instituciones educativas inclusivas, como requisito previo antes de iniciar el proceso de inclusión de un niño con discapacidad a todo centro de educación por parte de la Dirección Regional de Educación de la Huancavelica. Por tanto es importante resolver esta interrogante.

Asimismo, *porque* no se han hallado y al parecer no se han realizado trabajos de investigación relacionados al tema que pretendemos conocer.

El presente trabajo se justifica por cuanto la importancia de conocer esta variable, la inteligencia emocional, permitirá tener las herramientas previas a la actividad de enseñanza-aprendizaje. El cociente emocional que posee el personal que atiende a los niños con necesidades educativas especiales, que vienen incluyéndose en las aulas de las instituciones educativas básicas regulares. Conociendo y actuando sobre esta variable se podría mejorar las actividades de enseñanza-aprendizaje y como consecuencia las condiciones en que los escolares con discapacidad vienen incluyéndose en las instituciones educativas básicas regulares, con la denominada educación inclusiva.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

INTERNACIONALES:

Marcano, M. R. (2003), Caracas Venezuela. En el trabajo de investigación: *Estudio de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los empleados de la empresa Seguros Orinoco*. Llegando a la conclusión que la relación entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional se refleja en la buena utilización de la misma, se planteó como recomendación continuar con la aplicación de la inteligencia emocional en todos los niveles de la organización.

Marcano, M.R. (2005), Caracas Venezuela. En el trabajo de investigación: *Estudio de los componentes de la inteligencia emocional en los empleados del departamento de recurso humanos PDVSA, Distrito San Tome*. En los cuales se concluyó que los componentes emocionales representan el principal valor agregado a la hora de realizar el desempeño eficiente de sus actividades. Se planteó la siguiente recomendación, adiestrar al personal en cuanto a las habilidades emocionales para de esta manera estimular la creatividad y así obtener soluciones innovadoras.

Como este trabajo de investigación que forma parte de la actualidad, la inteligencia emocional se está enfocando como un factor primordial en cualquier ámbito empresarial para darles a los empleados una calidad de vida sana, en el sentido que cualquier empleado pueda demostrar su uso inteligente de cómo saber llevar y manejar sus emociones a la hora de enfrentar una eventualidad que trate de escaparse de sus manos y así poder demostrar a la empresa en el sentido más amplio que estando emocionalmente equilibrado con la inteligencia se puede alcanzar el éxito y mucho más.

NACIONALES:

Matalinares CALVET, M.L. y otros (2005). *Inteligencia Emocional y Autoconcepto en Colegiales de Lima Metropolitana*, investigación que se presenta, tuvo como objetivo principal establecer si existía o no relación entre la **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL AUTOCONCEPTO EN LOS COLEGIALES DE LIMA METROPOLITANA**. Para su realización, se evaluó inicialmente a 601 colegiales de ambos sexos, cuyas edades fluctuaban entre 15 y 18 años, que cursaban el quinto de secundaria, procedentes de ocho centros educativos estatales de Lima Metropolitana, a quienes se aplicó el Inventario de Inteligencia Emocional, propuesto por Ice Bar On, y el test de Evaluación de Autoconcepto, propuesto por Musitu, García y Gutiérrez. Los resultados arrojaron una correlación positiva entre ambas variables. Se encontró, también, relación entre la Inteligencia Emocional y los componentes social y emocional del Autoconcepto. Se encontró, además, relación positiva entre el Autoconcepto y la comprensión emocional de sí y el cociente emocional de la Prueba de Inteligencia Emocional. Al comparar el autoconcepto de varones con mujeres, se encontró diferencias significativas en el componente académico, a favor de las mujeres, y en el componente emocional, a favor de los varones. Por último, al comparar varones y mujeres en Inteligencia Emocional, se encontró diferencias significativas a favor de las mujeres, en el cociente emocional interpersonal de la Prueba de Inteligencia Emocional., REVISTA IIPSI FACULTAD DE PSICOLOGÍA UNMSM.

LOCALES

BADA LAURA, W. N.(2005),realizo la siguiente investigación titulada “RELACIÓN DEL NIVEL DE CONOCIMIENTO RESPECTO A LA EDUCACIÓN INCLUSIVA DE LOS DOCENTES DE LA I.E. INCLUSIVAS Y DE LAS INSTITUCIONES BÁSICA REGULAR EN EL DISTRITO DE HUANCVELICA - 2005”, Universidad Nacional de Huancavelica – Perú, arribando a las siguientes conclusiones siguientes 1) No existe diferencia significativa respecto al nivel de conocimiento acerca de la educación inclusiva por parte de los docentes de la I.E. Inclusivas con respecto a los docentes de las I.E. Básicas Regulares en el distrito de Huancavelica. 2) El nivel de conocimiento respecto a la educación inclusiva no alcanzan niveles altos, tanto en los docentes de las I.E. Inclusivas ni en los docentes de las I.E. Básica Regular.

HUAMÁN MUNARRIZ, S. Y JÁUREGUI CHACON., M. (2006) realizó la siguiente investigación titulada “EL NIVEL DE ACEPTACIÓN DE LOS DOCENTES, RESPECTO A LA INCLUSIÓN DE LOS NIÑOS CON DISCAPACIDADES A LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE LA CIUDAD DE HUANCVELICA - 2006”, Universidad Nacional de Huancavelica – Perú, arribando a las siguiente conclusión: El nivel de aceptación de los docentes, respecto a la inclusión de los niños con discapacidades a las instituciones educativas del nivel primaria de la ciudad de Huancavelica no es favorable, con un nivel significancia del 5%.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 INTELIGENCIA EMOCIONAL

2.2.1.1 MARCO HISTÓRICO

En los últimos años un nuevo concepto conocido como Inteligencia Emocional, ha hecho irrupción y se ha adueñado con inusitada fuerza de muchos y variados ámbitos de la vida de las personas, así en los centros de estudio, en la familia, en el trabajo, etc. Es un concepto por el cual muchos se están interesando en conocer y analizar con mayor profundidad sobre sus orígenes y efectos en la conducta del ser humano. Por lo que en tal sentido se presentan a continuación una serie de estudios que se relacionan con la presente investigación.

El uso más lejano de un concepto similar al de inteligencia emocional se remonta a Darwin, que indicó en sus trabajos la importancia de la expresión emocional para la supervivencia y la adaptación. Aunque las definiciones tradicionales de inteligencia hacen hincapié en los aspectos cognitivos, tales como la memoria y la capacidad de resolver problemas, algunos investigadores en el ámbito del estudio de la inteligencia comienzan a reconocer la importancia de la ausencia de aspectos cognitivos. Thorndike (citado por Goleman, 2002), en 1920, utilizó el término inteligencia social para describir la habilidad de comprender y motivar a otras personas.

En 1983, Howard Gardner, en su Teoría de las inteligencias múltiples *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligence* introdujo la idea de incluir tanto la inteligencia interpersonal (la capacidad para comprender las intenciones, motivaciones y deseos de otras personas) y la inteligencia intrapersonal (la capacidad para comprenderse uno mismo, apreciar los sentimientos, temores y motivaciones propios). Para Gardner, los

indicadores de inteligencia, como el Cociente Intelectual, no explican plenamente la capacidad cognitiva. Por lo tanto, aunque los nombres dados al concepto han variado, existe una creencia común de que las definiciones tradicionales de inteligencia no dan una explicación exhaustiva de sus características.

El primer uso del término inteligencia emocional generalmente es atribuido a Wayne Payne, citado en su tesis doctoral: Un estudio de las emociones: El desarrollo de la inteligencia emocional, de 1985. Sin embargo, el término "inteligencia emocional" había aparecido antes en textos de Leuner (1966) (Citado por Goleman 2000).

Greenspan también presentó en 1989 un modelo de Inteligencia Emocional, seguido por Salovey y Mayer (1990) y Goleman (1995). (Citado por Goleman en 2000)

Como resultado del creciente reconocimiento por parte de los profesionales de la salud mental sobre la importancia y relevancia de las emociones en la vida. Daniel Gil' Adí propone el optimismo como estilo de vida. Para ello se basa en los estudios de Seligman (1990) que dice que "la visión optimista o pesimista son dos componentes que dependerán del estilo como los individuos se explican habitualmente los eventos que le ocurren en la vida".

Jack Black (1994), citado por (Goleman, 2000), este psicólogo de la universidad de California de Berkeley, ha hecho una comparación de dos tipos de personas: Las primeras son sujetos con un elevado coeficiente intelectual versus sujetos con elevadas aptitudes emocionales.

Las diferencias son reveladoras: El tipo puro de coeficiente intelectual elevado: Experto en el ámbito de la mente pero inadecuado en el mundo personal. En contraste los que tienen una elevada inteligencia emocional son sociables, alegres y su vida emocional es rica y apropiada.

En resumen, el estudio de la Inteligencia Emocional se ha convertido en un acercamiento integrador y coherente a las relaciones existentes entre las emociones y el razonamiento. Durante los '90 los esfuerzos eran dedicados al desarrollo del constructo y de instrumentos para medirlo y para determinar diferentes acercamientos teóricos.

En el siglo XXI comienza con una explosión de la investigación empírica verificando la contribución de las capacidades emocionales a la vida de las personas. Sin duda alguna, este crecimiento en el número de estudios es un buen indicador de la importancia de otros tipos de inteligencias, revelando nuevos potenciales latentes en los seres humanos.

La Inteligencia Emocional ha sido revisada por muchos profesionales de la salud mental a través de la historia. Al hacer referencia a recientes investigaciones por expertos en la materia se puede analizar que además de ser de gran importancia, es en este tiempo de crisis, ciudadana y poblacional que las emociones son componentes del ser humano que permiten sentir que se está vivo, ya que si las personas carecieran de emociones, la personalidad no tendría sentido. Las emociones son estados afectivos, de expresión súbita y de aparición breve, pueden según David Goleman y otros, (2000) crear un impacto positivo o negativo sobre la salud física, mental y espiritual. En efecto cada uno de estos estrados emocionales, influyen en las conductas y cuáles son sus consecuencias, de esta manera poder tener un mayor dominio en el autocontrol, manejo de la ira, Impulsividad y la conducta irritable.

2.2.1.2 DEFINICIÓN

Es la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y la habilidad para manejarlos. Considera que la inteligencia emocional puede organizarse en cinco capacidades: conocer las emociones y sentimientos

propios, manejarlos, reconocerlos, crear la propia motivación, y manejar las relaciones. (Daniel Goleman).

Desde la aparición en 1995 de “La Inteligencia Emocional por qué es más importante que el cociente intelectual”, el primer bestseller de D. Goleman, al tema se le han dedicado numerosos libros, artículos, investigaciones y amplia atención por especialistas del “management contemporáneo”. Sumado a esto también se ha realizado una búsqueda en internet, sólo de materiales en español donde se ofrecen más de 20 mil referencias; en inglés. Muchas de las referencias en internet incluyen ofertas de cursos, programas de entrenamientos, además de artículos, informaciones de eventos, entre otras actividades, lo cual demuestra el interés y el “mercado” que ha generado el tema, en muchos círculos profesionales.

La inteligencia Emocional entendida en términos tradicionales se refiere, entonces, a la presencia o ausencia relativa de un conjunto de habilidades en una persona y en la mayoría de los textos encontrados los test más conocidos como Raven, Bender entre otros, solo incluyen medidas de razonamiento lógico, orientación espacial, habilidades de análisis habilidades del lenguaje entre otras.

El administrar los impulsos y la capacidad de posponer una satisfacción personal, el ser capaces de regular el humor y de impedir que se alteren las facultades de razonamiento, además de la empatía, asertividad y autocontrol son factores esenciales para alcanzar el éxito y la felicidad. Se puede conocer que la inteligencia emocional se pone en contacto con las emociones en una persona. La capacidad de motivarse, perseverar pese a las dificultades y frustraciones, de manera que sus emociones no se vean afectadas por los problemas; debido fundamentalmente a situaciones estresantes, inadaptación social o emocional, bajo auto concepto y falta de empatía y asertividad.

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

Goleman, (2000) el autor más prolífico de libros sobre el tema, ha sido cauteloso en ofrecer una definición sobre lo que es la Inteligencia Emocional. La vino a presentar en el Apéndice 1 de su segundo libro de la siguiente forma:

“El término Inteligencia Emocional se refiere a la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos. Se trata de un término que engloba habilidades muy distintas, aunque complementarias a la Inteligencia académica, la capacidad exclusivamente cognitiva medida por el cociente intelectual...”

Goleman dio fama al término de inteligencia Emocional incluyendo los siguientes patrones de conducta:

Conciencia de uno mismo

Conciencia de nuestros propios estados internos, recursos e intuiciones.

Conciencia emocional: Reconocer las propias emociones y sus efectos.

Valoración adecuada de uno mismo: Conocer las propias fortalezas y debilidades.

Confianza en uno mismo: Seguridad en la valoración que hacemos sobre nosotros mismos y sobre nuestras capacidades.

Autorregulación

Control de nuestros estados, impulsos y recursos internos.

Autocontrol: Capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos.

Confiabilidad: Fidelidad al criterio de sinceridad e integridad.

Integridad: Asumir la responsabilidad de nuestra actuación personal.

Adaptabilidad: Flexibilidad para afrontar los cambios.

Innovación: Sentirse cómodo y abierto ante las nuevas ideas, enfoques e información.

Motivación

Las tendencias emocionales que guían o facilitan el logro de nuestros objetivos.

Motivación de logro: Esforzarse por mejorar o satisfacer un determinado criterio de excelencia

Compromiso: Secundar los objetivos de un grupo u organización.

Iniciativa: Prontitud para actuar cuando se presenta la ocasión

Optimismo: Persistencia en la consecución de los objetivos a pesar de los obstáculos y los contratiempos

Competencia Social

Estas competencias determinan el modo en que las personas se relacionan con sus semejantes.

Empatía

Conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones ajenas.

Comprensión de los demás: Tener la capacidad de captar los sentimientos y los puntos de vista de otras personas e interesarnos activamente por las cosas que les preocupan.

Orientación hacia el servicio: Anticiparse, reconocer y satisfacer las necesidades de los clientes.

Aprovechamiento de la diversidad: Aprovechar las oportunidades que nos brindan diferentes tipos de personas.

Conciencia política: Capacidad de darse cuenta de las corrientes emocionales y de las relaciones de poder subyacentes en un grupo.

Habilidades sociales

Capacidad para inducir respuestas deseables en los demás.

Influencia: Utilizar tácticas de persuasión eficaces.

Comunicación: Emitir mensajes claros y convincentes.

Liderazgo: Inspirar y dirigir a grupos y personas.

Catalización del cambio: Iniciar o dirigir los cambios.

Resolución de conflictos: Capacidad de negociar y resolver conflictos.

Colaboración y cooperación: Ser capaces de trabajar con los demás en la consecución de una meta común.

Habilidades de equipo: Ser capaces de crear la sinergia grupal en la consecución de metas colectiva.

Goleman (2000), señala que los aspectos fundamentales que se identifican como factores de éxito fueron: la relación que se mantiene con uno mismo, las relaciones que se mantienen con los demás, la capacidad de liderazgo y la habilidad para trabajar en equipo. Pero, esto no es suficiente. Cuando se pretende identificar las emociones, para controlarlas y utilizarlas, hace falta un marco referencial más preciso, por eso se lamenta de que los investigadores continúan discutiendo acerca de qué emociones, exactamente, pueden considerarse primarias e incluso si existen realmente esas emociones primarias. Algunos teóricos proponen familias básicas de emociones, aunque no hay coincidencia en cuáles son. Entre las propuestas de algunas familias básicas que cita Goleman están las siguientes: *Ira*: furia, resentimiento, cólera, indignación, aflicción, irritabilidad, hostilidad, entre otros. *Tristeza*: melancolía, pesimismo, pena, autocompasión, soledad, abatimiento, desesperación y, en casos patológicos, depresión grave.

Temor: ansiedad, nerviosismo, preocupación, consternación, inquietud, cautela, incertidumbre, miedo, terror; en un nivel psicopatológico, fobia y pánico.

Placer: felicidad, alegría, dicha, diversión, orgullo, gratificación, euforia, extravagancia, éxtasis y, en el extremo, manía.

Amor: aceptación, simpatía, confianza, amabilidad, devoción, adoración.

Sorpresa: conmoción, asombro, desconcierto.

Disgusto: desdén, desprecio, menosprecio, aborrecimiento, aversión, disgusto, repulsión.

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

El Cociente Intelectual (CI) y la Inteligencia Emocional no son conceptos contrapuestos sino tan sólo diferentes. Todos presentan una combinación peculiar entre el intelecto y la emoción. Las personas que tienen un elevado CI, pero que, en cambio manifiestan una escasa inteligencia emocional (que, por el contrario, muestran un bajo CI con una elevada inteligencia emocional), suelen ser, a pesar de los estereotipos relativamente extrañas. En cambio parece como si existiera una débil correlación entre el CI y ciertos aspectos de la inteligencia emocional, aunque una correlación lo suficientemente débil como para dejar bien claro que se trata de entidades completamente independientes.

Marlevede, Bridoux y Vandamme (2001) Proponen tres etapas para resolver los Problemas

- 1- La capacidad para describir el problema en forma adecuada. Obtener datos en forma general para tener una visión global del mismo.
- 2- Buscar soluciones al Problema. Buscar un esquema conceptual o proposición teórica para solucionarlo.
- 3- Actuar y solucionarlo. Buscar los medios y recursos y activarlos para aplicar la solución.

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

“La Inteligencia Emocional es, en pocas palabras, el uso inteligente de las emociones: de forma intencional, hacemos que nuestras emociones

trabajen para nosotros, utilizándolas con el fin de que nos ayuden a guiar nuestro comportamiento y a pensar de manera que mejoren nuestros resultados...”. 7

Coopers y Sawaf (Citado por Goleman 2000), la definen más brevemente:

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

En estas y cualesquiera otras definiciones sobre la Inteligencia Emocional, el centro radica en las *emociones*. Todo gira alrededor de cómo se identifican, cómo se controlan y cómo se utilizan de manera productiva, tanto en el “interior”, es decir lo que se puede hacer con las emociones, en el comportamiento y en las relaciones con los demás; así como lo que se puede hacer con las emociones de los demás, es decir, las que se pueden identificar o generar en otros. Para responder a la pregunta ¿Qué es la emoción?,

Decenas de expertos en la materia alrededor del mundo, parecen coincidir en subrayar el papel determinante que juega la Inteligencia Emocional en el desempeño óptimo de cualquier tipo de área en la que se encuentre el ser humano.

En una investigación realizada a fines de los años 80 en un grupo de directivos de empresas de Suecia, Inglaterra y EEUU, se identificaron las siguientes *aptitudes* de dirigentes exitosos: comprensivo, reconoce rápidamente sus errores, controla sus emociones, respeta a los colegas, justo, firme, decidido, posee sentido del humor, preocupado, es objetivo, entre otras aptitudes.

A lo largo de varias décadas, se han tratado de rastrear los talentos en las personas que indiquen la existencia de dos habilidades que, si bien tenían

relativamente poca importancia para el éxito en la década de los setenta, se han vuelto cruciales en los noventa, estas habilidades son: la formación de equipos y la capacidad de adaptarse a los cambios; estudios acerca de lo que las empresas buscan en los nuevos profesionales arrojan resultados parecidos, las capacidades más valoradas son: la iniciativa, la capacidad de comunicación, las habilidades interpersonales, el autocontrol y la asertividad.

También la Universidad de Harvard en Estados Unidos exige ciertas competencias emocionales a los futuros profesionales dentro de las cuales están: *la comunicación, la cooperación, la empatía, la asertividad, etc. Se cuentan entre las competencias que esta universidad valora más en quienes aspiran a ingresar en ella.*

Una encuesta de la Revista "Fortune" reveló que la mayor razón para el fracaso de las personas eran sus inadecuadas habilidades interpersonales, y escaso autocontrol emocional y que se despiden más administradores por la pobreza de sus habilidades interpersonales que por la carencia de habilidades técnicas en el puesto. Algunas investigaciones demuestran que, la incapacidad para dominar emociones y comunicar con eficacia, generan conflictos que producen un detrimento en la satisfacción personal y una disminución de la productividad laboral.

En Alemania y Japón se ha llegado a la conclusión que en torno al éxito y fracaso de las personas en su vida se ha revelado que las tres cuartas partes en Alemania y un 50% en Japón mostraron alguna carencia esencial en la Inteligencia Emocional. 9

2.2.1.3 TIPOS DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Actualmente existen inteligencias múltiples. Según Gil'Adi (2000) que cita Gardner (1975) señala:

Las inteligencias múltiples ofrecen una visión alternativa que enfatiza las diferentes habilidades de los individuos, reconociendo que estos tienen diferentes estilos, fortalezas y limitaciones y por lo tanto es necesario educar ese proceso de individualismo. Las dos (2) inteligencias fundamentales que se han enfatizado en la inteligencia emocional son la Interpersonal y la Intrapersonal. Sin embargo, será interesante mencionar las siete (7) inteligencias.

2.2.1.3.1 INTELIGENCIA INTERPERSONAL

Es la habilidad de entender a otras personas, lo que las motiva, cómo trabajan y cómo trabajar cooperativamente con ellas.

Tienen cuatro aspectos principales:

A. Organización de Grupos: Es la habilidad esencial de liderazgo que involucra la iniciativa y la coordinación de esfuerzos de un grupo. No es el poder inherente a los cargos formales, sino la habilidad de obtener de un grupo el reconocimiento del liderazgo y la cooperación espontánea.

B. Negociación de Soluciones: El papel del mediador, previniendo y resolviendo conflictos. Su característica es la diplomacia. Es aquel que argumenta y busca entender los puntos de vista ajenos.

C. Empatía – Sintonía Personal: Es la capacidad de identificar y entender los deseos y sentimientos de los demás, y responder (reaccionar) en forma apropiada para canalizarlos en pro del interés común. Capacidad de motivar, de ayudar a las personas a liberar su talento. Las personas con estas características son excelentes gerentes y vendedores.

D. Sensibilidad Social: Es la capacidad de detectar e identificar sentimientos y motivos de las personas. El hecho de conocer cómo se sienten o son motivados los individuos, ayuda a establecer la armonía interpersonal.

2.2.1.3.2 INTELIGENCIA INTRAPERSONAL

Esta inteligencia se encuentra en personas que poseen una gran posibilidad y facilidad para acceder a su propia vida interior se le considera esencial para el autoconocimiento que permita la comprensión de la conducta y formas propias de expresión. Esta comprende tres capacidades:

A. La capacidad de percibir las propias emociones: Sin sentir emociones es imposible tomar decisiones. La percepción de las propias emociones implica saber prestarle atención al propio estado interno, aprender a identificar y distinguir unas emociones de otras y aprender a evaluar su intensidad.

B. La capacidad de controlar las propias emociones: Conocer y controlar las emociones es imprescindible para poder llevar una vida satisfactoria. Controlar los sentimientos implica, una vez que los hemos detectado e identificado, ser capaces de reflexionar sobre los mismos. Reflexionar sobre lo que se está sintiendo no es igual a emitir juicios de valor sobre sus sentimientos sean buenos o malos, deseables o no deseables.

C. La capacidad de motivarse a uno mismo: La tercera capacidad de la inteligencia intrapersonal es la capacidad de auto - motivarse. La auto - motivación es lo que permite hacer un esfuerzo, físico o mental, no porque se obligue a nadie, sino porque lo quiere hacer. Motivarse a si mismo cuando sepa lo que quiere conseguir y como conseguirlo, Por tanto para desarrollar esta capacidad de

motivarse primero tiene que aprender a fijar los objetivos que se quieren conseguir.

Las otras cinco inteligencias son:

- **Inteligencia Lingüística:** Es la habilidad de poner palabras, con claridad, agudeza y perspectiva, pensamientos y sentimientos.

- **Inteligencia Lógico-Matemática:** Es la habilidad de razonamiento matemático, entendimiento de relación numérica, patrones de orden y manejar cadenas de razonamiento.

- **Inteligencia Espacial:** Es la habilidad de formar modelos mentales del mundo espacial y poder maniobrar y operar usando esos modelos para el manejo apropiado y al alcance de los objetivos.

- **Inteligencia Musical:** Es la sensibilidad ante la melodía, el ritmo y el tono.

- **Inteligencia Kinésico-Corporal:** Es la habilidad de solventar problemas o producir usando partes del cuerpo o todo el cuerpo.

2.2.1.4 TIPOS DE PERSONAS EN FUNCIÓN A LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Todas las organizaciones son diferentes en sus características, objetivos y necesidades. El logro de las metas va a estar determinado por la utilización eficiente de sus recursos, así mismo, la funcionalidad en la organización va a depender de los tipos de inteligencia emocional que tengan sus empleados para desenvolverse en sus actividades. A ese respecto se puede señalar dos tipos de personas, Según (Simmons y Simmons.1998); persona de ritmo lento y persona de ritmo rápido.

2.3.1 Persona de Ritmo Lento

Suele conservar la energía y tiende a no apresurarse, ésta persona puede evitar enfrentarse a las situaciones de estrés o difíciles de resolver y tiene un nivel de motivación bajo. Con una sencilla observación advierte que las personas de ritmo lento se mueven muy despacio y se toman su tiempo. Dado a este tipo de personas, que tienen estas tendencias, les resulta más fácil tolerar los entornos de baja actividad.

2.3.2 Persona de Ritmo Rápido

En general es activa, enérgica y motivadora y no es positiva ni depresiva, tiene la energía suficiente para rendir a los ambientes agotadores. Estas personas se mueven con rapidez, tienden a dedicar un tiempo moderado a descansar y dan la impresión de necesitar menos descanso que otras.

2.2.1.5 FACTORES PSÍCO SOCIALES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

2.5.1 Liderazgo

El Liderazgo constituye una de las teorías administrativas más estudiadas en los últimos años. En él, se establece una relación entre un individuo y un grupo; y depende de las necesidades en determinadas situaciones donde una persona actúa con la intención de modificar el comportamiento de otra.

Chiavenato, I. (2000) "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos". (P.151)

Todo líder tiene el compromiso y la obligación de velar por la superación personal, profesional y espiritual de quienes lo rodean. Es una responsabilidad que como personas se debe asumir.

Por lo general se reconoce la figura de un líder por ser quien va a la cabeza, sobre sus hombros tiene la responsabilidad de llevar adelante todo género de proyectos, distinguiéndose por ser una persona emprendedora y con iniciativa, con la habilidad de saber transmitir sus pensamientos a los demás, comprensión de las personas y la desarrollada capacidad de conjuntar equipos de trabajo eficientes.

Ante esta perspectiva, puede parecer que este nivel de personalidad sólo está reservado para unos cuantos, lamentablemente, pocas personas saben que un liderazgo efectivo no está expresado por un nombramiento o designación específica.

En todos los equipos de trabajo desde los escolares hasta los de alta dirección de empresas, se encuentra por lo menos a una persona, que sin tener el peso de una responsabilidad, sobresale por su iniciativa, amplia visión de las circunstancias, gran capacidad de trabajo y firmes decisiones; sus ideas y aportaciones siempre son consideradas por la certeza y oportunidad con que las expresa; por otra parte, se distingue por su facilidad de diálogo y la habilidad que tiene para relacionarse con todos dentro y fuera del trabajo.

Este tipo de personas sobresalen, además, por poseer un cúmulo de buenos hábitos y valores: Alegría, amabilidad, orden, perseverancia (entre muchos otros), despertando en nosotros admiración y respeto. En otras palabras: son un digno modelo y ejemplo de personalidad.

2.5.2 Toma de Decisiones

La toma de decisiones es el núcleo de la responsabilidad administrativa. El administrador debe escoger constantemente qué se debe hacer, quién debe hacerlo, cuándo, dónde, y muchas veces, cómo hacerlo. Esta práctica se basa en detectar y solventar los problemas de la organización, mediante la elección de la alternativa más viable para ello. La participación en los diferentes niveles, lo hace más fácil y dinámico este proceso de decisión, donde se requiere que la información sea organizada de manera racional y libre de influencias.

Para lograr una excelente toma de decisión es importante la comunicación, diferentes métodos y normas para dar la información y así evaluar el progreso de las actividades coordinadas. Es por eso que usan la integración para designar el grado en que los miembros de varios departamentos trabajen en conjunto en forma unitaria para cooperar en el funcionamiento de la empresa.

La información es la herramienta o materia prima fundamental en la toma de decisiones de la empresa. A mayor calidad de la información, mejor calidad en la toma de decisiones. Se pueden seguir criterios analíticos cuantificables y exactos, si se tiene información perfecta. La información, vale tanto como el beneficio, o ausencia de pérdidas que se obtengan en base a esa información.

2.5.3 Comunicación

En la comunicación se alude a la interacción entre dos o más personas mediante el intercambio de mensajes cara a cara, por correspondencia o teléfono, en los cuales cada participante ofrece a los demás un conjunto de señales para ser interpretadas con retroalimentación inmediata y donde pueden utilizarse los cinco sentidos. La Comunicación Efectiva en la Inteligencia Emocional.

La comunicación no sólo se establece con palabras. Para comunicarse correctamente se necesita, antes de expresar cualquier palabra o emoción, formar una estructura que dé más poder a la comunicación. En este sentido, la comunicación eficaz está asociada a la inteligencia emocional del individuo, porque ésta se manifiesta en la habilidad del individuo de comunicarse. Es por ello que es importante saber distinguir los diferentes aspectos que conlleva el intercambio de información entre las personas; y aplicar en la práctica éste conocimiento, significa tener más poder para convencer a otras e influir en ellas.

Dentro de esta perspectiva, existen dos tipos de “Poderes” que están intrínsecamente vinculados a la relación: Comunicación Eficaz-Inteligencia Emocional. Uno de ellos es el **Poder Posicional**, que depende de la posición que ocupa el individuo en un contexto determinado (Jerarquía, Cargo). El otro tipo, es el **Poder Personal**, que es el que el individuo lleva consigo las veinticuatro horas del día, vaya donde vaya y haga lo que haga; y que no depende de cargos ocupados, títulos obtenidos ni posiciones sociales. Para cada uno de estos poderes, se requiere tener la capacidad de desarrollar el proceso de comunicación. Cabe destacar, que el **Poder Posicional**, sin el **Poder Personal**, no es efectivo, porque las posiciones de poder sólo son válidas en determinados contextos y durante cierto tiempo; inclusive, abandonar un **Poder Posicional** sin tener **Poder Personal**, puede provocar depresión y enfermedad, que sin lugar a dudas, es indicativo irrefutable de la carencia de inteligencia emocional; lo cual es producto entre otras cosas, de una comunicación ineficaz.

En consecuencia, la capacidad de comunicarse con eficacia está directamente relacionada con la inteligencia emocional; y por ende tiene un gran valor en el trabajo, debido a que la base fundamental de ésta es la conexión de las relaciones, para forjarlas y darle valor, mejorar la sensibilidad, los pensamientos, la capacidad de influir en los demás y lograr lo que se propone. Así mismo, la vida será mejor en la medida que la

comunicación sea de forma positiva y se aprenda de las respuestas (feedback) que el mundo da a cada momento y de ésta manera se llegará a ser más inteligente en las relaciones interpersonales.

2.5.4 Motivación

La motivación comprende el incentivo para que un individuo se sienta satisfecho de realizar su trabajo, considerando la satisfacción de las necesidades propias, convirtiéndolo en un ser más productivo en el momento de tomar decisiones donde se establece y puedan sentirse seguro con respecto a su permanencia en el cargo que desempeña. Por consiguiente, es un determinante importante en la conducta y desempeño del individuo dentro de una organización.

Una serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares, que los superiores utilizan para motivar a sus subordinados, es que realizan cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a los subordinados a actuar de determinada manera.

En cualquier momento, las motivaciones de un individuo pueden ser sumamente complejas, y en ocasiones contradictorias. A una persona puede motivarla el deseo de obtener bienes y servicios materiales, deseos que sin embargo pueden ser complejos y contradictorios. Al mismo tiempo, un individuo puede desear autoestima, estatus, una sensación de realización o relajamiento. Las personas motivadas, poseen gran capacidad de iniciativa, haciéndolos emprendedores, aceptando retos con grandes bases de información, permitiéndoles no darse por vencidos ante los obstáculos por esta razón desarrollan la perseverancia y la esperanza. La motivación le permite a las personas sentir un apego emocional con la organización, logrando esto, que la persona se sienta en “familia” dentro de la organización, permitiéndoles adquirir compromisos con altos grados de responsabilidad y

resolverlos con gran habilidad y empeño haciéndolos sentir orgullosos del éxito logrado

2.5.4.1 Motivadores

Los motivadores son cosas que inducen a un individuo a alcanzar un alto desempeño. Mientras que las motivaciones son reflejo de deseos, los motivadores son las recompensas o incentivos ya identificados que intensifican el impulso a satisfacer esos deseos.

Desde el punto de vista técnico la motivación, es el empleo de la energía en una dirección y para un fin específico. Está basada en necesidades (carencias o desequilibrio) y puede ser externa (reconocimiento, elogio, seguridad, igualdad) o interna (automotivación, a través del logro, poder, afiliación, autonomía y supervisión). Según Weisinger (1998) En el contexto de la inteligencia emocional, significa utilizar el sistema emocional para catalizar todo el proceso y mantenerlo en marcha. Entre los motivadores modernos, se pueden mencionar:

- Nosotros mismos. (Nuestros pensamientos, nuestra respuesta moral y nuestro comportamiento).
- Amigos comprensivos. (Colegas y Familiares).
- Un “mentor emocional”. (Una persona real o ficticia).
- El entorno del trabajo. (El aire, la luz, los sonidos y otros estímulos en el despacho).

2.5.5 Actitud

Tanto en el trabajo como en la vida personal, la actitud es lo que marca la diferencia. Construir y mantener buenas relaciones con los superiores y compañeros de trabajo es la clave del éxito en cualquier

organización. Nada contribuye más a este proceso que una actitud positiva; que no es más que la manifestación exterior de una mente que vive primordialmente de circunstancias positivas; es una mente estable que se inclina a favor de las actividades creativas, de la alegría sobre la tristeza, de la esperanza sobre la fatalidad.

Las actitudes son aprendidas. En consecuencia pueden ser diferenciadas de los motivos sociales como el hambre, la sed y el sexo, que no son aprendidas. Las actitudes tienden a permanecer estables con el tiempo. Estas son dirigidas siempre hacia un objeto o idea particular. Las actitudes se basa en: lo que piensa (componente cognitivo), lo que siente (componente emocional) y su tendencia a manifestar los pensamientos y emociones (componente conductual).

Las emociones están relacionadas con las actitudes de una persona frente a determinada situación, cosa o persona. Entendemos por actitud una tendencia, disposición o inclinación para actuar en determinada manera. Ahora bien, en la actitud, podemos encontrar dos elementos, los pensamientos y las emociones. Según Keith y Newstron, 1996, Citado por Goleman, 2000). Existen cinco tipos de actitud

- **Actitud Emotiva:** Es cuando dos personas emocionalmente se tratan con afecto y su reconocimiento interno va unido entre uno y otro.
- **Actitud Desinteresada:** Es cuando una persona no se preocupa por el beneficio de la otra solo la toma como un instrumento para un fin.
- **Actitud Manipuladora:** Sólo ve al otro como un medio, de manera que la atención que se le otorga tiene como meta la búsqueda de un beneficio propio.

- **Actitud Interesada:** Es cuando una persona experimenta necesidades Ineludibles, busca todos los medios posibles para satisfacerlas; por ello, ve también en las demás personas un recurso para lograrlo.
- **Actitud Integradora:** Comprende el mundo interior, busca su propio bien e intenta la unificación o integración de las dos personas.

2.5.6 Empatía

En el mundo de los negocios y el liderazgo, la empatía juega un papel importante, por ello un líder debe ser una persona que sea capaz de percibir y entender los puntos de vista de cada uno de los miembros del equipo de trabajo, es aquí, donde actúa la empatía, como generador de las corrientes que surgen entre los diferentes miembros de una empresa. Al desarrollar la empatía los integrantes de la organización pueden captar entre ellos, sus deseos y temores aunque este no pueda expresarlos con palabras, poniendo en práctica la habilidad de observar se puede comprender las necesidades, la confianza y su fidelidad.

La empatía es la habilidad esencial en las relaciones interpersonales, implica el reconocimiento de las emociones ajenas. Esta habilidad contribuye al autoconocimiento emocional, permite reconocer las necesidades y los deseos de otros, permitiendo relaciones más eficaces. Esta comprende cinco aptitudes emocionales.

- Comprender a los demás.
- Ayudar a los demás a desarrollarse.
- Orientación hacia el servicio, reconocer y satisfacer las necesidades del cliente.
- Aprovechar la diversidad cultivando las oportunidades a través de personas diversas.

- Conciencia política, interpretando las corrientes sociales y políticas.

Realmente empatía es aquel phillins que entre una persona y otra sienten al escucharse, al verse y cuando aquellas personas desconocidas nos ayudan en los momentos más difíciles.

Ejercer empatía implica estar interesado en el interlocutor, en sus emociones, pensamientos y estados de ánimo. El foco de atención está en la otra persona, no en nosotros, a pesar de la necesidad de justificarnos, de evaluarnos, de dar consejos. Es difícil ejercer empatía ya que a veces requiere que nosotros no nos involucremos en minimizar el dolor del otro y así dejar que el otro tenga la experiencia de expresar sus emociones, posiciones y pensamientos en el grado que así lo requiera su estado emocional. Sin embargo, siempre se debe recordar que en situaciones de irrespeto, la asertividad es una herramienta disponible, y la empatía no implica el aceptar abuso verbal o psicológico. Cuando un individuo está en la necesidad de empatía generalmente expresa su emoción.

2.2.1.6 PRINCIPIOS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Estos cinco principios como: recepción, retención, análisis, emisión y control son importante en la inteligencia emocional porque son finalidades requeridas de las funciones mentales y físicas, se refuerzan entre sí, 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, se hace fácil retenerla y analizarla. A la inversa, una relación y un análisis eficiente incrementaran nuestra capacidad de recibir información.

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

calidad de análisis se verá afectada por nuestra capacidad para recibir y retener la información.

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

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

1. Recepción: Cualquier cosa que incorporemos por cualquiera de nuestros sentidos.
2. Retención: corresponde a la memoria, que incluye la retentiva (o capacidad de almacenar información) y el recuerdo, la capacidad de acceder a esa información almacenada.
3. Análisis: Función que incluye el reconocimiento de pautas y el procesamiento de la información.
4. Emisión: Cualquier forma de comunicación o acto creativo, incluso del pensamiento.
5. Control: Función requerida a la totalidad de las funciones mentales y físicas.

2.2.1.7 EMOCIONES

Para poder comprender e interpretar el entorno se necesita pensar y sentir, son cosas que entrelazadas determinan en qué medida se puede poner en marcha el potencial mental. El cerebro racional y emocional forma una unidad inseparable de inteligencias distintas. Sólo la coordinación de la capacidad de sentir y la capacidad de pensar otorga al ser humano un amplio abanico de posibilidades de expresión único en la naturaleza.

Las regiones del cerebro emocional y racional trabajan como un equipo que funcionan de forma armónica existiendo entre ambas un equilibrio entre el pensamiento y las emociones donde una no puede estar desligada de la otra. El cerebro emocional está en posición de hacer una rápida valoración de las situaciones inesperadas a partir de pocas y fragmentarias percepciones sensoriales y el cerebro racional es mucho más preciso, pero que trabaja con mucha mayor lentitud, en mucho de esos casos se proporciona un mejor plan de actuación, pero para ello necesita por lo menos el doble de tiempo. Las emociones son mecanismos que ayudan al ser humano a reaccionar con rapidez, a poner en marcha las cinco emociones básicas como:

Felicidad: Hay aumento de la actividad del sistema nervioso, lo que provoca la inhibición de los sentimientos negativos, generando el aumento de la energía disponible y disminuyendo los pensamientos inquietantes. Esta configuración le permite al organismo, adoptar con buena disposición y entusiasmo cualquier tema que se les presente y conseguir gran cantidad de objetivos.

Tristeza: Ayuda a adaptarse a una pérdida significativa, produce la caída de energía y el entusiasmo por las actividades, sobre todo con las diversiones y placeres, a medida que aumenta se acerca a la depresión haciendo más lento el metabolismo del organismo.

Indignación: El organismo se prepara para la lucha y la defensa se desencadena reacciones físicas de estrés, destinados a la movilización de la energía. La concentración de adrenalina y noradrenalina en la sangre se incrementa, la presión arterial aumenta, se respira en forma superficial los músculos se contraen y el sistema nervioso parasimpático que tranquiliza es puesto en jaque mate por la persistencia de la indignación.

Temor: Las emociones del temor sirven para preparar al cuerpo para la fuga, la inmovilidad y el ataque. Los procesos neuronales en el sistema límbico provocan una excitación simpática y con ello una secreción de adrenalina. Se desencadena una reacción de estrés durante la cual el corazón late con mayor rapidez, el nivel del azúcar en sangre aumenta y las pupilas se dilatan. Toda la atención se centra en el peligro de enfrentarse.

Rechazo: El rechazo social provoca exactamente la misma reacción en el cerebro que el dolor físico. Algunos expertos en materia de neurología señalan que la maquinaria utilizada en el cerebro en cuanto la experiencia del dolor es la misma que se siente cuando se es rechazado.

En la vida diaria las emociones son impulsos para actuar en reacciones automáticas y que permitirán soportar momentos difíciles.

2.2.1.8 HERRAMIENTAS PARA CONTROLAR LAS EMOCIONES

Existen tres componentes que interactúan y trabajan junto como los pensamientos interiores positivos que ayudan a frenar la velocidad de los cambios fisiológicos y de los comportamientos que ayudan a controlar los pensamientos y respuestas de comportamiento productivas. Según Weisinger (1998) son:

- Los pensamientos o valoraciones cognitivas: Están orientados a detectar estímulos que incluyen elementos hereditarios, como es la

predisposición a valorar lugares vacíos, cerrados, a los animales salvajes, o posibles situaciones peligrosas que han vivido por sus propias experiencias.

- Los cambios fisiológicos o respuestas emocionales: Es el encargado de impulsar, mantener y dirigir la conducta, gracias a su relación con el sistema hormonal.

- Los comportamientos o las acciones a las que tendemos: Es una reacción fisiológica perceptible de pensamientos y conductas que manifiestas. Es uno de los factores más vulnerables por las experiencias del aprendizaje previo y el medio cultural.

2.2.2 EDUCACIÓN INCLUSIVA

Para entender mejor la propuesta de inclusión educativa de las personas con discapacidad, es importante conocer cómo es que se construye la propuesta. Sin bien procede de la esfera de la educación, también es verdad que los enfoques que influyen provienen de los estudios sobre la sociedad y la cultura en general y de esto partimos.

2.2.2.1 ENFOQUE A CONSIDERAR SOBRE LA EDUCACIÓN COMO DERECHO

La educación vista como un derecho humano y bien público permite a todas las personas ejercer los otros derechos humanos. El enfoque de la educación como derecho, articula una serie de lineamientos fundamentales para un mejor manejo de las políticas. Estos son el de la disponibilidad, acceso, permanencia y calidad.

La dimensión de la disponibilidad se refiere a que el Estado debe garantizar que los estudiantes tengan a su disposición centros del sistema educativo público que cubra su derecho a educarse, centro que cuente con la infraestructura, servicios, recursos materiales y docentes capaces de cumplir

con calidad y pertinencia la enseñanza básica. En cuanto al acceso, los estudiantes tienen derecho a ingresar al sistema educativo público y debe ser obligatoria y gratuita, esta medida asegura que no se excluya a ninguna persona debido a su situación económica.

La permanencia está referida al derecho que tienen los niños, niñas y adolescentes a permanecer en el sistema educativo público y gratuito, por lo tanto, son las instituciones educativas las que deben adaptarse a las necesidades de la sociedad de acuerdo a los contextos y realidades locales. La calidad es un principio que asegura las condiciones adecuadas para que los niños, niñas y adolescentes reciban una educación integral, flexible, abierta y pertinente.

La Ley General de Educación peruana, contempla estas dimensiones y plantea los siguientes principios fundamentales que el sistema educativo debe cumplir: ética, referido al desarrollo de una educación promotora de valores de paz, solidaridad, justicia, responsabilidad, respeto por las normas; equidad, que garantiza igual oportunidad para todos en el acceso y permanencia a las escuelas; democracia, porque promueve el respeto a los derechos humanos, libertad de pensamiento, opinión; interculturalidad, asume y promueve la diversidad cultural, étnica y lingüística; inclusión, donde se incorpora a las personas con discapacidad, grupos sociales excluidos, marginados y vulnerables, especialmente en el ámbito rural, sin distinción de etnia, religión, sexo u otra causa de discriminación, contribuyendo así a la eliminación de la pobreza, la exclusión y las desigualdades.

Por otro lado, la educación como un derecho humano, tiene su base en los derechos humanos, valga la redundancia; donde se plantea que toda persona tiene exigencias que devienen de su propia condición natural de ser humano. La contraparte de esta exigencia, la que va a asegurar que su exigencia de ser humano sea reconocida, es un estado democrático. Sólo un sistema democrático permite que todas las personas participen realmente del

gobierno de manera activa e igualitaria; allí donde no existe una base democrática, existen diversas situaciones de inequidad y de injusticia.

Es importante acotar esta idea, que la educación como derecho tiene su base en los derechos humanos y éstos se reconocen cuando el sistema que lo acoge es democrático, porque, como hemos visto ya, si bien nuestro país a nivel estatal se ha hecho de instrumentos normativos innovadores e inclusivos; nuestro, aún, débil sistema democrático no ha logrado implementar eficientemente estas políticas públicas. A lo largo de este estudio, veremos cuáles han sido las causas de esta dificultad.

2.2.2.2 EDUCACIÓN INCLUSIVA

El principio de educación inclusiva fue adoptado en la Conferencia Mundial sobre educación de necesidades especiales: acceso y calidad (Salamanca, 1994): “todas las escuelas deben acoger a todos los niños independientemente de sus condiciones personales, culturales o sociales; niños discapacitados y bien dotados, niños de la calle, de minorías étnicas, lingüísticas o culturales, de zonas desfavorecidas o marginales”. Para ello, es preciso que las escuelas modifiquen sustancialmente su estructura, funcionamiento y propuesta pedagógica con el fin de dar respuesta a la diversidad de necesidades educativas de todos y cada uno de los niños y niñas, incluidos aquellos que presentan una discapacidad.

La educación inclusiva encierra un potencial transformador del conjunto de la escuela. No se trata sólo de abrir la escuela a algunos niños “especiales” que puedan “adaptarse” a los modelos y tipos socialmente construidos. Se trata de cambiar radicalmente los patrones y modos de funcionamiento de la escuela misma, de modo que sus referentes no sean modelos socialmente construidos a-priori, sino la propia riqueza humana, con todo su potencial y diferencias. En

otras palabras, no es el niño diferente o con discapacidad el que tiene que adaptarse a la escuela, sino que es ésta quien debe adaptarse a la diversidad existente. Como puede apreciarse, la educación inclusiva es una característica principal del enfoque de la educación como derecho, puesto que se basa en el principio de que todos, no solo los niños, deben estudiar juntos sin establecer algún tipo de discriminación debido a sus diferencias socio culturales, económicas o de alguna otra condición. Este enfoque, supone dos procesos estrechamente relacionados, por un lado, el cuestionamiento hacia la educación tradicional (eminentemente segregadora, utilitarista) y por otro, se configura como un modelo sistémico que involucra a otros grupos sociales discriminados, que comparten, al igual que las personas con discapacidad, una situación vulnerable en la sociedad.

Según la UNESCO (1994), Marco de Acción, Estas escuelas inclusivas, "...deben reconocer las diferentes necesidades de sus alumnos y responder a ellas, adaptarse a los diferentes estilos y ritmos de aprendizaje de los niños y garantizar una enseñanza de calidad a través de un programa de estudios apropiado, una buena organización escolar, una utilización adecuada de los recursos y una relación con sus comunidades

Según la UNESCO (1994) "Cada niño tiene características, intereses, capacidades y necesidades que le son propias; si el derecho a la educación significa algo, se deben diseñar los sistemas educativos y desarrollar los programas de modo que tengan en cuenta toda la gama de esas diferentes características y necesidades"

2.2.2.3 ENFOQUE A CONSIDERAR SOBRE LA DISCAPACIDAD

UNESCO (2006). La discapacidad puede ser entendida, principalmente, desde dos enfoques: el médico y el social. Desde el

punto de vista médico, y que ha primado en las últimas décadas, la discapacidad es una enfermedad que tiene su causa en una deficiencia u otra condición de salud, y requiere de asistencia médica que proporcione tratamiento individual por parte de profesionales.

2.2.2.3.1 DISCAPACIDAD:

El concepto de discapacidad es un término que ha sido discutido muchas veces en diferentes circunstancias, escenarios, contextos y actores; y no termina de producir confusiones y mal interpretaciones. A su vez, la definición de la persona con discapacidad ha creado otra serie de confusiones donde ha primado el imaginario social (popular) que ha fortalecido la confusión, llevándolo al plano nominal, lejos de contribuir a entender las circunstancias y el concepto en sí mismo. Incluso, los propios profesionales que atienden a las personas con algunas discapacidades, principalmente locomotora y motriz (físicas), como son los especialistas médicos en rehabilitación, también han ahondado en la proliferación de terminologías en su intento por ordenar el concepto.

Es muy conocido el Clasificador Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalía (CIDDM) que hiciera la Organización Mundial de la Salud en cuanto a la definición de la deficiencia, discapacidad y minusvalía; claro está que se trata de un enfoque médico:

- **La deficiencia** la define como toda pérdida o anormalidad de una estructura o función anatómica, fisiológica o psicológica; la clasifica en: a) deficiencia anatómica, es la afectación física o corporal, b) deficiencia fisiológica, es la afectación de una función; c) deficiencia corporal, se refiere a la afectación relacionada con los órganos de los sentidos.

- **La discapacidad**, para la OMS, es toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. La discapacidad se define como la exteriorización funcional de las deficiencias, limitaciones físicas o mentales que, al relacionarlas con el contexto social producen desventajas o minusvalías. La discapacidad puede revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, una dolencia que requiera atención médica o una enfermedad mental. Tales deficiencias, dolencias o enfermedades pueden ser de carácter permanente o transitorio.

La discapacidad presenta las siguientes categorías, en este clasificador:

- Discapacidad de conducta (conciencia, identidad, aprendizaje, comportamiento, relación).
- Discapacidad de comunicación (habla, escucha, visión).
- Discapacidad de cuidado personal (alimentación, aseo y arreglo personal, control de esfínteres).
- Discapacidad de locomoción (desplazamiento y transporte).
- Discapacidad de disposición del cuerpo (posturas, movimientos y equilibrio).
- Discapacidad de destreza (actividades manuales, personas zurdas, deficiencias de coordinación de movimientos).
- Discapacidad de situación (ante el clima o ambiente).

Y puede ser de tipo: a) intelectual o mental, se caracteriza por un funcionamiento intelectual inferior a la media y compromete el desarrollo de otros aspectos, como el motor; b) Motora, cuando existe la dificultad de realizar actividades motoras convencionales, sea parcial o total; c) Auditiva o de lenguaje y d) discapacidad visual.

La minusvalía, para la misma organización, es la pérdida o limitación de oportunidades de participar en la vida de la comunidad en condiciones de igualdad con los demás. La palabra minusvalía describe la situación de la persona con discapacidad en función de su entorno social y ambiental. Puede ser de los siguientes tipos: de orientación, de independencia física, de movilidad, ocupacional, integración social, autosuficiencia económica.

OMS (2001), un proceso de revisión de sus conceptos de enfoque médico. Y elabora, desde el enfoque biosicosocial, el Clasificador Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud (CIF); con el fin de integrar las diferentes dimensiones de la discapacidad e intentar dar una visión más amplia de la salud desde los niveles biológico, individual y social.

Esta nueva clasificación, ha pasado de ser una clasificación de “consecuencias de enfermedades” a una de “componente de salud”. Donde se considera la interacción entre los diferentes componentes de la CIF en funcionamiento (funciones y estructura corporal, participación, actividades) frente a un dominio específico (salud, educación, trabajo, etc.). La interacción se entiende como una relación compleja entre la condición de la salud y los factores contextuales (personales, ambientales), creándose una interacción dinámica entre ambos. E incluso va en dos direcciones, puesto que la presencia de una discapacidad puede modificar la propia condición de salud.

En otras palabras, la discapacidad deja de ser un problema individual del sujeto que la porta y es analizado desde relaciones y factores ambientales, psicológicos anatómicos, de salud, etc. Que complementa el enfoque social de la discapacidad.

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **Inclusión Educativa.**- Considera como una evolución del concepto de integración. La inclusión es una forma de vida, o forma de vivir juntos basada en la creencia de que cada individuo debe ser valorado.
- **Educación Especial.**- Constituye una modalidad de atención a las personas que presentan en forma transitoria o permanente diferentes necesidades especiales en su aspecto psíquico, mental y/o sensorial, teniendo como objetivo primordial la integración de estos a la sociedad.
- **Deficiencia:** Es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.
- **Discapacidad:** Es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.
- **Minusvalía:** Es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales).
- **Inteligencia Emocional.** Capacidad del ser humano de controlar sus emociones para poder relacionarse de manera óptima con su entorno (Patricia Martínez).

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS
INTELIGENCIA EMOCIONAL	INTRAPERSONAL	Conocimiento de sí mismo	7, 16, 19, 25, 34, 41, , 58, 75
		Seguridad	14, 27, 38, 55, 71, 96, 105, 120
		Autoestima	9, 18, 29, 36, 53, 66, 81, 94, 109, 126
		Autorrealización	13, 65, 88, 94, 10, 123, 132
		Independencia	3, 8, 17, 54, 65, 87, 90, 101, 133
	INTERPERSONAL	Relaciones interpersonales	2, 16, 26, 45, 55, 74, 83, 90, 102, 131
		Responsabilidad social	1, 10, 18, 26, 41, 76, 80, 120
		Empatía	6, 24, 38, 63, 79, 98, 111
	ADAPTABILIDAD	Solución de problemas	28, 30, 42, 67, 86, 104
		Prueba de realidad	10, 12, 50, 75, 93, 126
		Flexibilidad	11, 87, 103, 127, 133
	MANEJO DE LA TENSIÓN	Tolerancia a la tensión	4, 18, 39, 73, 85, 97, 106
		Control de impulsos	2, 16, 28, 39, 40, 63, 129
	ESTADO DE ANIMO	Felicidad	5, 13, 21, 44, 62, 104, 124
Optimismo		15, 31, 54, 81, 97	

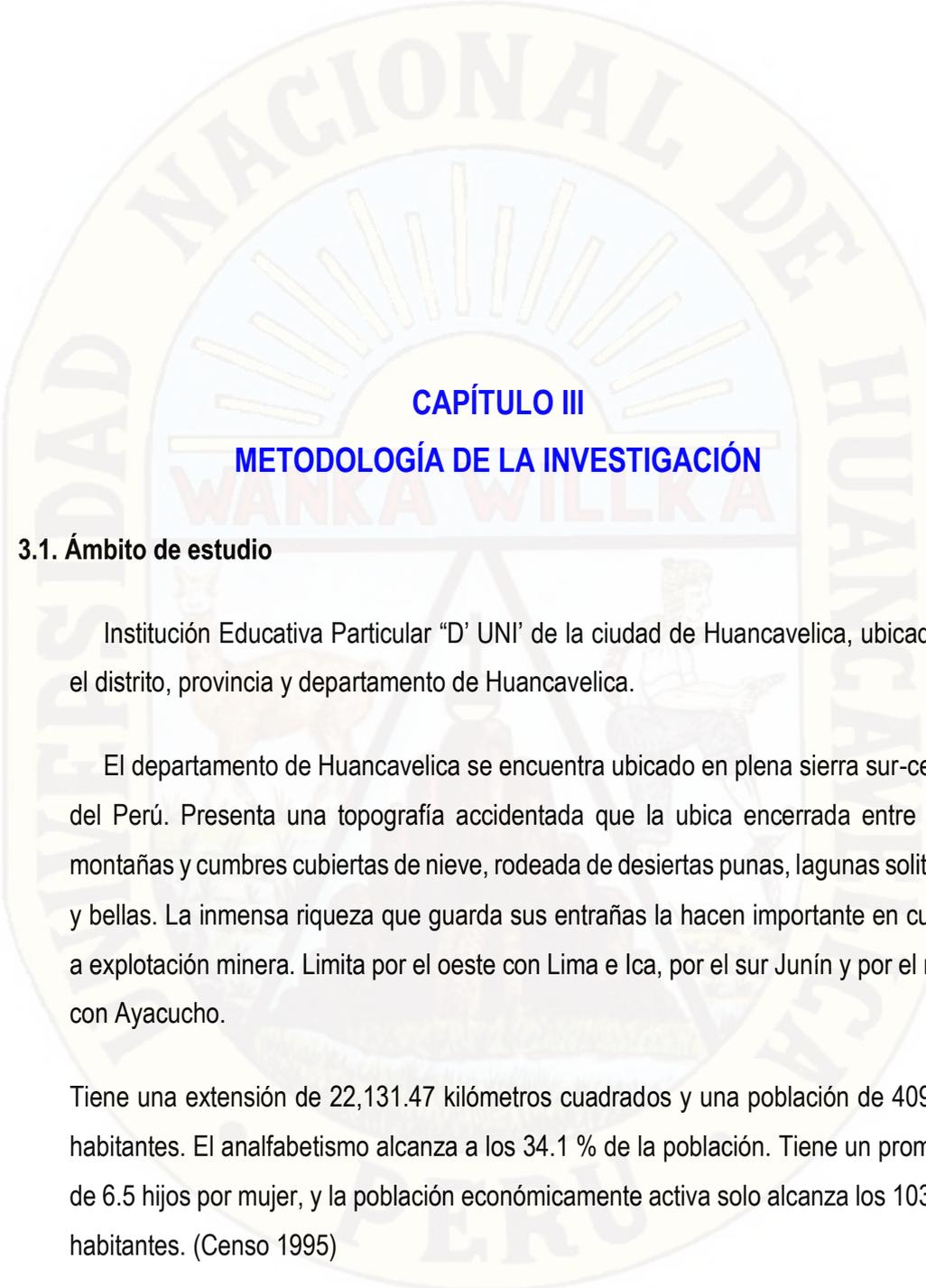
2.4. HIPÓTESIS

El presente trabajo al ser de tipo básico, nivel descriptivo y diseño descriptivo no posee hipótesis (Sánchez y reyes, 2006)

2.5. VARIABLES DE ESTUDIO

Univariable: Inteligencia emocional

Variables intervinientes: Edad, sexo, de los profesores



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Ámbito de estudio

Institución Educativa Particular “D’ UNI” de la ciudad de Huancavelica, ubicado en el distrito, provincia y departamento de Huancavelica.

El departamento de Huancavelica se encuentra ubicado en plena sierra sur-central del Perú. Presenta una topografía accidentada que la ubica encerrada entre altas montañas y cumbres cubiertas de nieve, rodeada de desiertas punas, lagunas solitarias y bellas. La inmensa riqueza que guarda sus entrañas la hacen importante en cuanto a explotación minera. Limita por el oeste con Lima e Ica, por el sur Junín y por el norte con Ayacucho.

Tiene una extensión de 22,131.47 kilómetros cuadrados y una población de 409,950 habitantes. El analfabetismo alcanza a los 34.1 % de la población. Tiene un promedio de 6.5 hijos por mujer, y la población económicamente activa solo alcanza los 103,724 habitantes. (Censo 1995)

Su **capital** es **Huancavelica** (A una distancia de Lima de 457 kilómetros) y entre las ciudades más importantes figuran Castrovirreyna, Tayacaja, Acobamba y Angaraes. Por su ubicación mantiene un clima seco pero con temperatura baja, cuyo promedio anual varía de 5°C a 8°C.

3.2 Tipo de Investigación

De acuerdo al problema tratado y al propósito de la presente investigación, el trabajo pertenece a la investigación básica, en razón de que se evaluó el nivel de inteligencia emocional de los profesores de la institución objeto de estudio.

3.3 Nivel de Investigación

Por la naturaleza del enfoque de la investigación, se tornó del nivel descriptivo, porque se identificó el nivel de inteligencia emocional de los profesores de la institución objeto de estudio.

3.4 Método de Investigación

Como método general se empleó el método científico, el cual orientó al proceso de desarrollo del presente trabajo de investigación, sobre la base de sus leyes, principios y teorías.

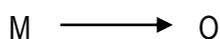
MÉTODO TEÓRICO.- Permitió conocer las teorías de la Inteligencia emocional.

MÉTODO EMPÍRICO.- Se aplicó el instrumento de investigación en relación directa de los investigadores con los profesores de la muestra.

MÉTODO ESTADÍSTICO.- Como método particular se empleó el método descriptivo, para su caracterización de la inteligencia emocional de los profesores de aula de la institución objeto de estudio del presente trabajo de investigación.

3.5 Diseño de Investigación

El diseño de investigación que se empleó fue el descriptivo simple, cuyo diagrama es el siguiente:



M = Muestra de los profesores de la institución educativa particular inclusiva.

O = Observación de la inteligencia emocional de la muestra.

3.6 Población, Muestra, Muestreo

Población y/o Muestra

La población de estudios de estudios estuvo constituida por siete profesores de aula de la institución educativa particular de la ciudad de Huancavelica.

Muestra:

La muestra de estudios fue el 100% de toda la población; es decir 15 profesores de aula de la institución educativa particular de la ciudad de Huancavelica.

Muestreo:

No se realiza ningún tipo de muestreo.

3.7 Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos

TÉCNICAS:

- Fichaje.- Se empleó con la finalidad de recolectar datos relacionados con las variables de la hipótesis y temas a fines la investigación. Para ello se utilizó fichas de 15 x 7.5.
- Psicometría.- Se aplicó para obtener los datos del nivel de inteligencia emocional que posee la muestra.
- Entrevista.- Estableciendo el report y las condiciones necesarias en el recojo de la información.

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Fichas: Bibliográficas y de resumen.

Registro Anecdótico: En el que se registró datos relevantes en el recojo de información.

Test de Inteligencia Emocional.

3.8 Procedimiento de Recolección de Datos:

Test o batería, donde se estableció que mide el nivel de inteligencia emocional con un test estandarizado, válido y confiable, validado en la ciudad de Arequipa – Perú.

Entrevista, se empleó para recolectar datos sobre algunos aspectos del tema a investigar.

Cuestionario, empleamos en la recolección de datos del centro educativo particular de Huancavelica.

Observación, se utilizó como medio de análisis del desenvolvimiento del profesor de aula.

3.9 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Para hacer la descripción de los datos captados de la muestra se realizó con las medidas de tendencia central, y de las medidas de dispersión.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

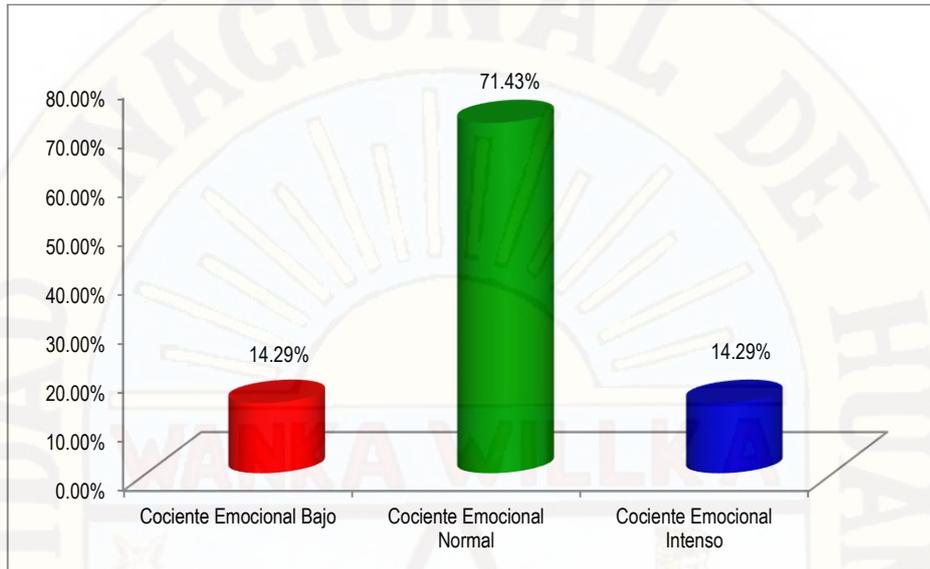
4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

TABLA N° 01
INTELIGENCIA EMOCIONAL RESULTADO GENERAL

Categoría	f	%
Cociente Emocional Bajo	1	14.29%
Cociente Emocional Normal	5	71.43%
Cociente Emocional Intenso	1	14.29%
TOTAL	7	100%

Fuente: Aplicación del test de inteligencia emocional

FIGURA N° 01
INTELIGENCIA EMOCIONAL RESULTADO GENERAL



Interpretación: En la figura se aprecia que de 07 profesores evaluados de la Institución Educativa Particular D' UNI, el 71.43% alcanzan el nivel de normal, el 14.29% profesores alcanzan el nivel de bajo cociente emocional y el 14.29% profesor alcanza el nivel de cociente emocional superior a lo normal, es decir intenso.

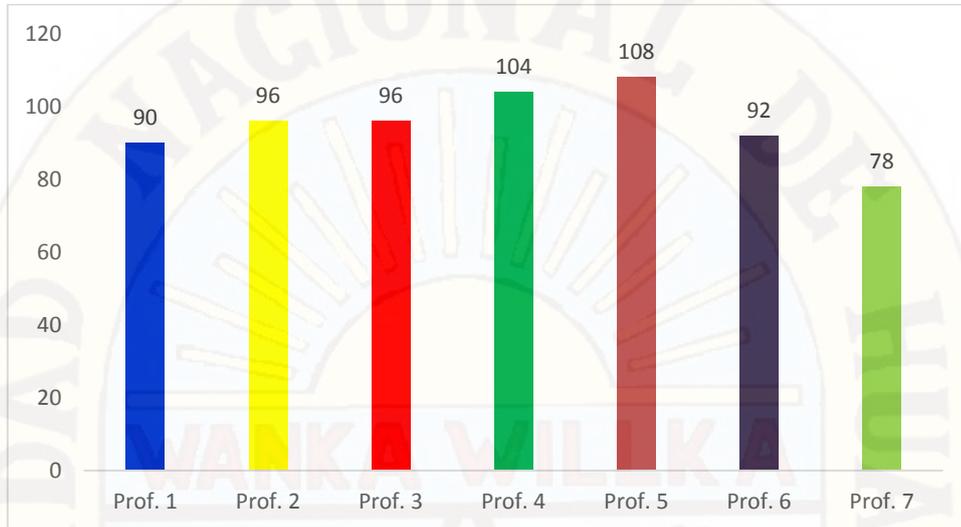
TABLA N° 02
INTELIGENCIA EMOCIONAL RESULTADO POR CADA PROFESOR EVALUADO

1	Prof. 1	Normal
2	Prof. 2	Normal
3	Prof. 3	Normal
4	Prof. 4	Normal
5	Prof. 5	Intenso
6	Prof. 6	Normal
7	Prof. 7	Bajo

Fuente: Aplicación del test de inteligencia emocional

FIGURA N° 02

INTELIGENCIA EMOCIONAL POR CADA PROFESOR DE LA I.E. PARTICULAR D' UNI



Interpretación: En la figura se aprecia que de 07 profesores evaluados de la Institución Educativa Particular D' UNI, 05 alcanzan el nivel de normal (prof. 1, 2, 3, 4 y 6), 01 profesora alcanza el nivel de bajo cociente emocional (prof. 7) y 01 profesor alcanza el nivel de cociente emocional superior a lo normal es decir intenso (prof. 5).

TABLA N°03

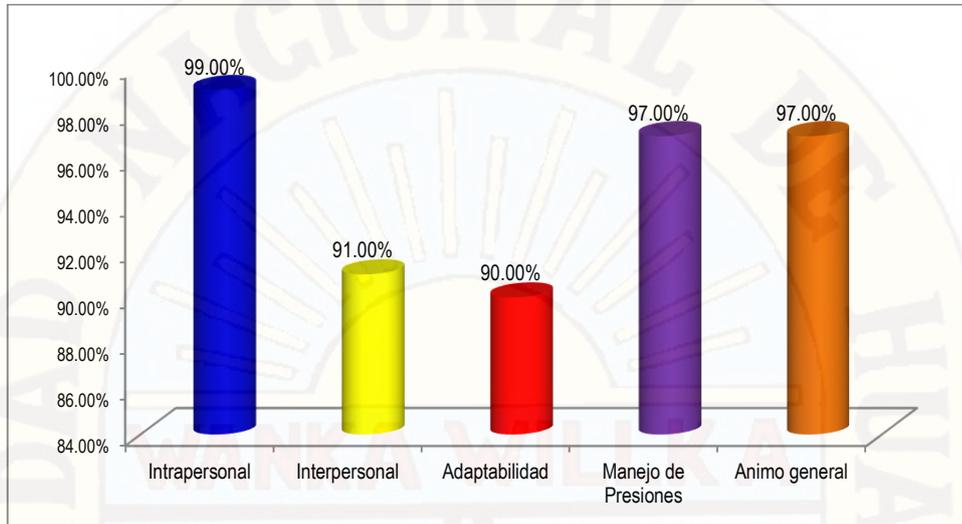
INTELIGENCIA EMOCIONAL POR ÁREAS O DIMENSIONES EVALUADAS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

N°	ÁREA O DIMENSIÓN	%	CATEGORÍA
1	Intrapersonal	99%	Normal
2	Interpersonal	91%	Normal
3	Adaptabilidad	90%	Normal
4	Manejo de Presiones	97%	Normal
5	Animo general	97%	Normal

Fuente: Aplicación del test de inteligencia emocional

FIGURA N° 03

INTELIGENCIA EMOCIONAL POR ÁREAS O DIMENSIONES EVALUADOS



Interpretación: En la figura se aprecia las dimensiones evaluados en ellas se aprecia que la dimensión intrapersonal alcanza el promedio 99% de desarrollo que lo ubica en la categoría normal. La dimensión Interpersonal alcanza 91% que lo ubica en la categoría normal. La dimensión adaptabilidad alcanza el 90 de desarrollo que alcanza el nivel de normal. La dimensión manejo de presiones alcanza el nivel de 97% que lo ubica en la categoría de normal. La dimensión ánimo general alcanza el 97% que lo ubica en la categoría de normal. Las áreas de interpersonal y adaptabilidad alcanzan en nivel más bajo; las áreas de intrapersonal, manejo de presiones y ánimo general alcanzan los niveles más altos.

TABLA N° 04

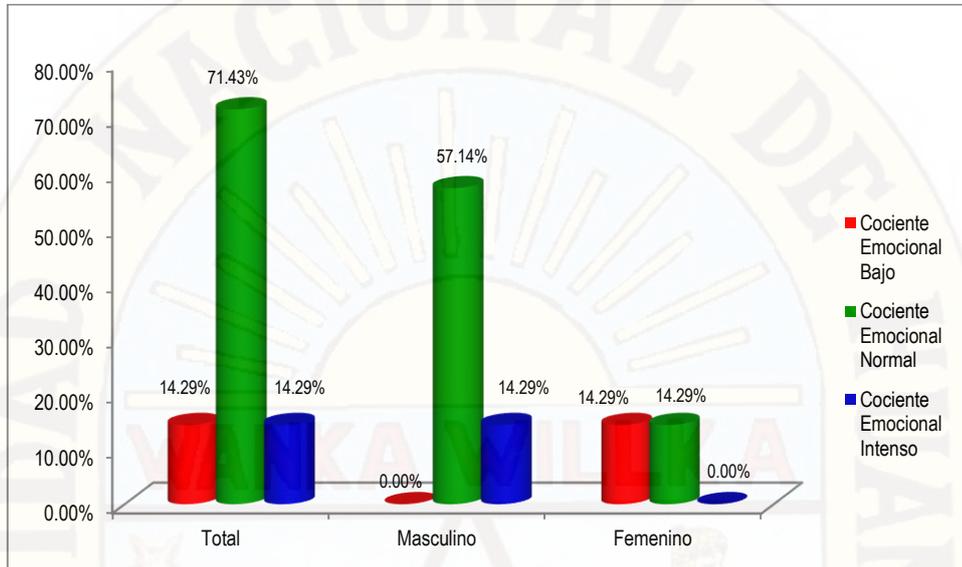
INTELIGENCIA EMOCIONAL SEGÚN EL GÉNERO

NIVEL	total		Masculino		Femenino	
	f	%	f	%	f	%
Cociente Emocional Bajo	1	14.29%	0	0.00%	1	14.29%
Cociente Emocional Normal	5	71.43%	4	57.14%	1	14.29%
Cociente Emocional Intenso	1	14.29%	1	14.29%	0	0.00%
TOTAL	7	100.00%	5	71.43%	2	28.57%

Fuente: Aplicación del test de inteligencia emocional

FIGURA N° 04

INTELIGENCIA EMOCIONAL SEGÚN EL GÉNERO DE LOS EVALUADOS



Interpretación: En la figura se aprecia el nivel de normalidad lo alcanzan mayoritariamente los profesores del género masculino y en este mismo género 01 profesor alcanza el nivel de intenso es decir superior a lo normal. También se observa que el nivel de bajo lo alcanza 01 profesora del género femenino.

4.2 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En comparación a los resultados obtenidos en investigaciones se halla que no se puede realizar comparaciones con trabajos similares puesto que no existen trabajos similares, sin embargo los trabajos realizados en otras personas no profesores muestran que el nivel de inteligencia emocional es normal es decir que la inteligencia emocional sería normal.

Respecto a la explicación teórica se halla que los resultados no tienen una explicación directa sin embargo al hacer mención que el desarrollo emocional sería acorde al desarrollo cognitivo, es decir a mayor desarrollo cognitivo, mayor desarrollo emocional, esto se comprobaría puesto que el desarrollo emocional en los profesores que poseen educación superior también tienen desarrollo emocional normal e inclusive uno de ellos intenso es decir mayor a lo normal. Sin embargo existe una

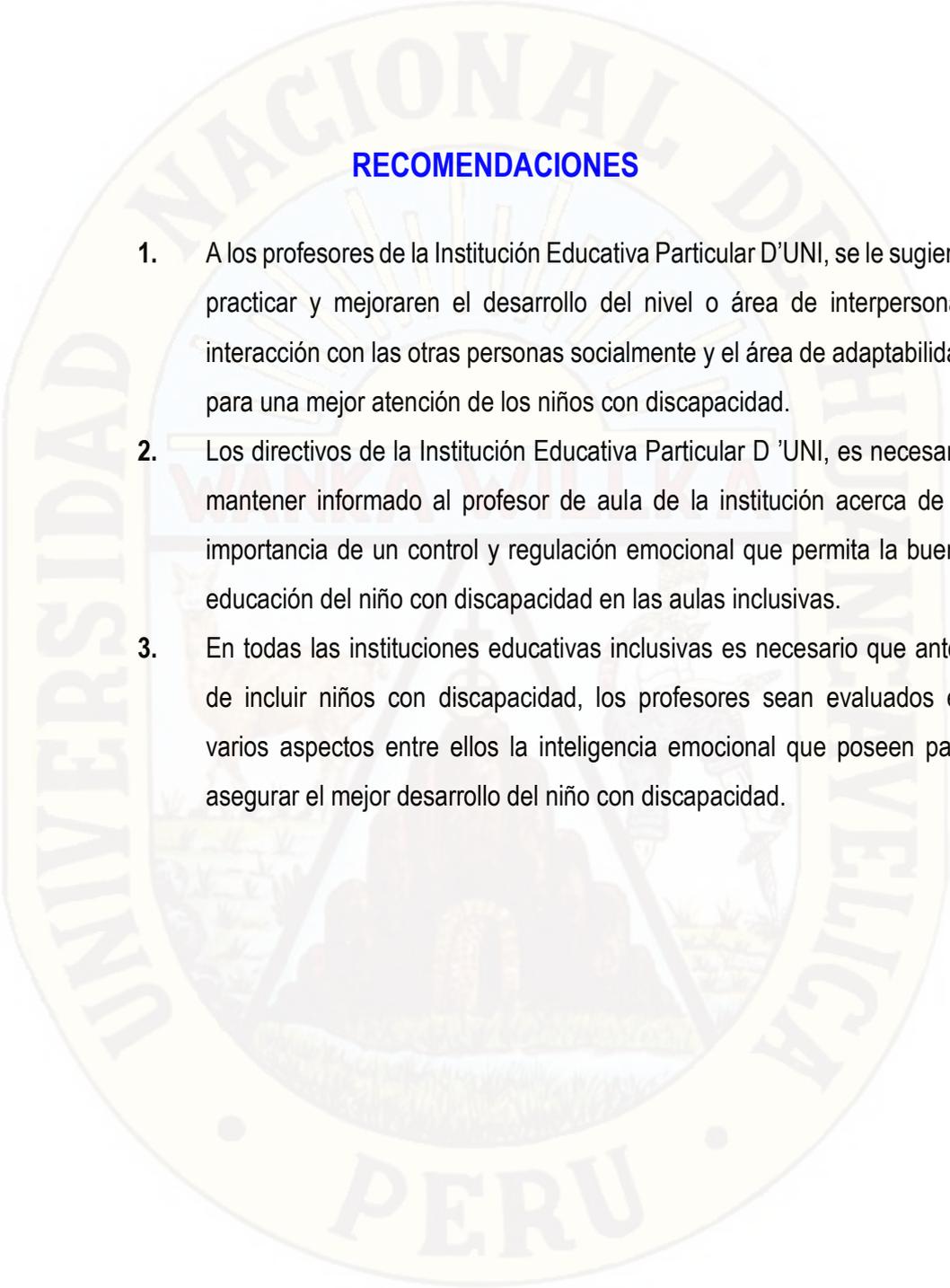
profesora que obtiene el puntaje inferior a lo normal esto no coincide con la teoría y es explicado como que tendría menos oportunidades de éxito que otras personas pese a su desarrollo cognitivo.

Respecto a los resultados más significativos expresamos que el nivel intenso y normal lo alcanzan los profesores del género masculino mientras que el nivel inferior a lo normal lo alcanza una profesora del género femenino. Lo más importante de todo es que nos muestra que el desarrollo de la inteligencia emocional no se halla tan por bajo de lo normal. Esto favorecerá en la atención de los niños con discapacidad incluidos en la denominada 'educación inclusiva'.

Otro hallazgo de la inteligencia emocional, es el esperado sin embargo se aprecia que la dimensión interpersonal se halla en el nivel normal pero de menor puntaje, esto nos indica que la inteligencia emocional esta en cierto nivel por debajo de otras áreas es decir con dificultades en la interacción social con otras personas, así como el área de adaptabilidad, lo que indica que existe cierta dificultad para adaptarse a nuevas situaciones aun cuando este alcanza el nivel de normalidad.

CONCLUSIONES

1. El nivel de inteligencia emocional de los profesores de la Institución Educativa Particular D' UNI, en general obtiene el nivel de normal.
2. El nivel de inteligencia emocional analizado por cada evaluado de la muestra se aprecia que 71.45% de los profesores en el nivel de normalidad. El nivel bajo lo alcanzó el 14.29% (superior a lo normal).
3. El nivel de inteligencia emocional evaluado por las áreas o dimensiones propias de la inteligencia emocional en los profesores de la muestra en la dimensión intrapersonal con el promedio 99% de desarrollo que se ubica en la categoría normal. La dimensión Interpersonal el 91% que se ubica en la categoría normal. La dimensión adaptabilidad alcanza el 90% de desarrollo que se ubica el nivel normal. La dimensión manejo de presiones alcanza el nivel de 97% que se ubica en la categoría de normal. La dimensión ánimo general alcanza el 97% que se ubica en la categoría de normal. De todo lo revisado, las áreas de interpersonal y adaptabilidad alcanzan el nivel más bajo aun cuando se hallan en la categoría de normal. Las áreas de intrapersonal, manejo de presiones y ánimo general se ubica en los niveles más altos aun cuando se ubican en el nivel de normal.
4. En términos generales el nivel de inteligencia emocional de los profesores de la institución educativa particular inclusiva D' UNI es adecuada a la atención de los niños con discapacidad en las aulas de educación inclusiva



RECOMENDACIONES

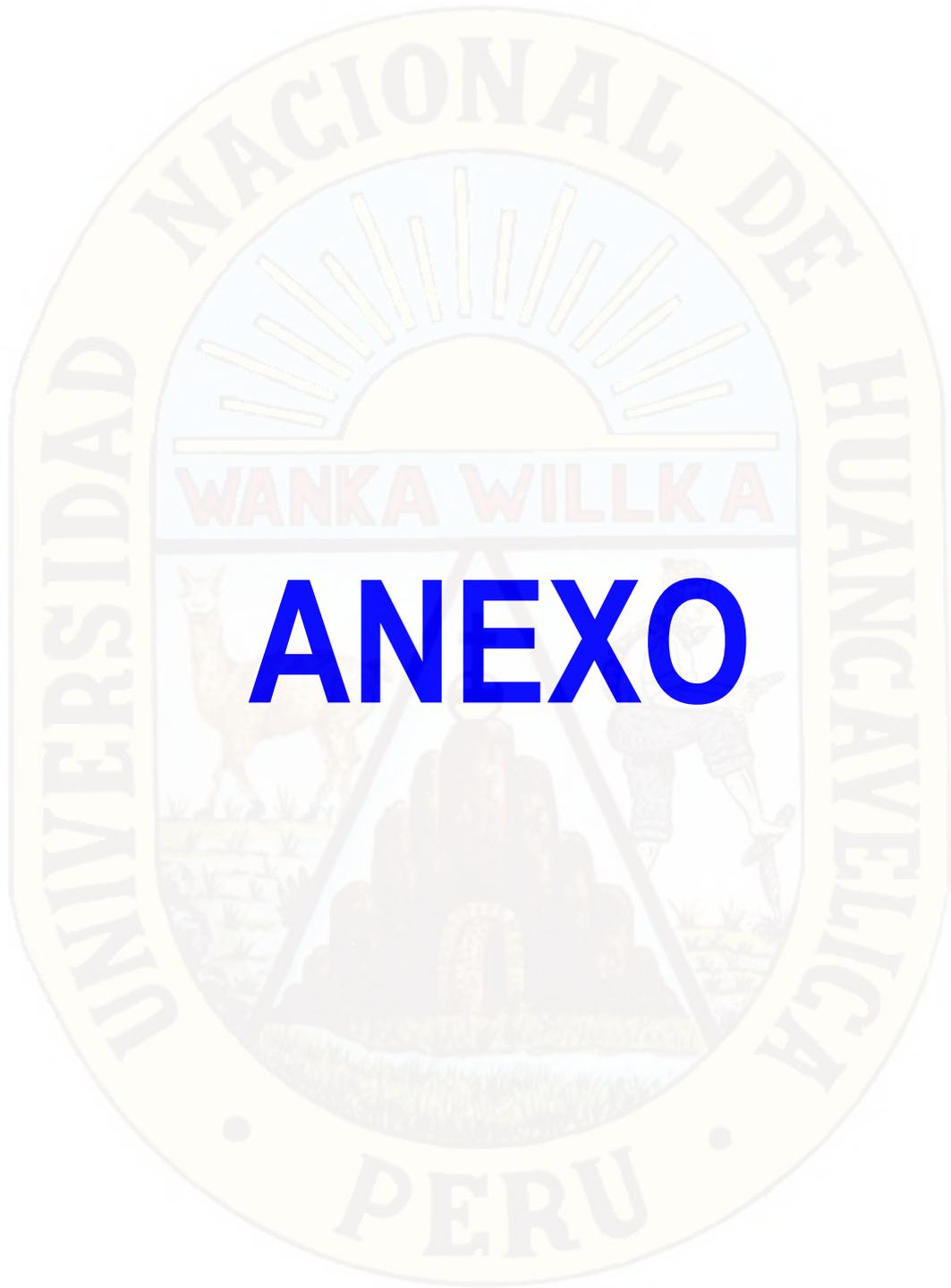
1. A los profesores de la Institución Educativa Particular D'UNI, se le sugiere, practicar y mejoraren el desarrollo del nivel o área de interpersonal, interacción con las otras personas socialmente y el área de adaptabilidad para una mejor atención de los niños con discapacidad.
2. Los directivos de la Institución Educativa Particular D 'UNI, es necesario mantener informado al profesor de aula de la institución acerca de la importancia de un control y regulación emocional que permita la buena educación del niño con discapacidad en las aulas inclusivas.
3. En todas las instituciones educativas inclusivas es necesario que antes de incluir niños con discapacidad, los profesores sean evaluados en varios aspectos entre ellos la inteligencia emocional que poseen para asegurar el mejor desarrollo del niño con discapacidad.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. Arias, F. y Heredia, V (2000). *Administración de Recursos Humanos Para el Alto Desempeño*. México Editorial Trillas, 5ta Edición.
2. Bada L., W. (2005). Tesis de Pregrado: *Relación del nivel de conocimiento respecto a la educación inclusiva de los docentes de la I.E. inclusivas y de las instituciones básica regular en el distrito de Huancavelica - 2005*, Universidad Nacional de Huancavelica.
3. Balestrini, A. M. (1997). *Como se Elabora el Proyecto de Investigación*. Venezuela. Editorial Consultores Asociados BL, Primera Edición
4. Barrios, G. (2000). *Teorías de la Investigación*. México Editorial Mc.Graw Hill.
5. Becvar, R. (1999). *Métodos Para La Comunicación Efectiva: guía para la creación de relaciones*. México. Editorial Limusa. 3ra Edición.
6. Bruno, F. (1999). *Diccionario de Términos Psicológicos Fundamentales*. Barcelona. Editorial Prados. Primera Edición.
7. Chapman, E (1999). *Actitud y Trabajo*. México. Editorial Trillas, Primera Edición.
8. Chiavenato, I (2000). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México, Editorial Mc.Graw Hill.
9. Craig, R Y Bittel, L (2000). *Manual de Entrenamiento y Desarrollo Personal*. México. Editorial Diana.
10. De Beauport, E. (1998). *Las Tres Caras de la Mente*. Venezuela. Editorial Galac S.A.
11. Díaz, E. (2002). *Resumen de la Inteligencia Emocional*. Publicado en Enero 2002. <http://www.lafacu.com/apuntes/psicología/inte%5femo/default.htm>. Noviembre del 2003.
12. Gil' Adí, Daniel (2000). *Inteligencia emocional en práctica. Manual para el éxito personal y organizacional*. Editorial Mc Graw – Hill, Venezuela
13. Herrera, J. (2002). *La Inteligencia Emocional*. Edit. Trillas, Mexico D.F. en <http://www.monografias.com/jordanherrera79@hotmail.com>. Noviembre del 2003.
14. Fernández, C. (2002). *La Comunicación en las Organizaciones*. México. Editorial Trillas. 2da Edición.

15. Gibson, J; Ivancevich, V y Donnelly, J (1999). *Las Organizaciones*. Chile. Editorial Mc.Graw Hill, 8va Edición.
16. Gil, D. (2000). *Inteligencia Emocional en Práctica*. Venezuela. Editorial Mc.Graw-Hill.
17. Goleman, D. (2002) *La Inteligencia Emocional en la Empresa*. Argentina. Editorial Javier Vergara.
18. Goleman, Daniel. (2001). *Inteligencia Emocional*. Editorial Kairós.
19. Huamán M., S. y Jáuregui CH., M. (2006) tesis de pregrado: *El nivel de aceptación de los docentes, respecto a la inclusión de los niños con discapacidades a las instituciones educativas del nivel primaria de la ciudad de Huancavelica - 2006*, Universidad Nacional de Huancavelica.
20. Hernández, F. y B. (1999). *Metodología de la Investigación*. México: Mc.Graw-Hill Internacional.
21. Keith, D y Newstrom, J (2002). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México. Editorial Mc.Graw- Hill, 11ma Edición.
22. Matalinares C., M. L. y otros (2005). Tesis: *Inteligencia emocional y autoconcepto en colegiales de Lima metropolitana*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos-Lima - Peru.
23. Marcano, M.R. (2003), En el trabajo de investigación: *Estudio de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los empleados de la empresa Seguros Orinoco*. Caracas Venezuela.
24. Marcano, M.R. (2005), Caracas Venezuela. En el trabajo de investigación: Estudio de los componentes de la inteligencia emocional en los empleados del departamento de recurso humanos PDVSA, Distrito San Tome.
25. Märtin, D. y Boeck, K. (1998). *Qué es Inteligencia Emocional*. Madrid. Editorial EDAF, S.A. 6ta Edición.
26. Phillips, M. (1999). *Cómo Lograr la Excelencia Emocional*. Colombia. Editorial EDAF, S.A.
27. Riveiro, L. (1997). *La Comunicación Eficaz*. Barcelona. Editorial Urano.
28. Robbins, S (2000). *Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica*. México. Editorial Prentice-Hall, 7ma Edición.

29. Sabino, C. (2002). *El Proceso de Investigación*. Caracas. Editorial Panapo.
30. Salovey P. y Dr.Jhon Mayer (1997). *El modelo de inteligencia emocional*. Editorial kapeluz. Buenos Aires.
31. Schroeden, R (1999). *Administración de Operaciones "Toma de Decisiones en la Función de Operaciones"*. México. Editorial Mc.Graw Hill, 2da Edición.
32. Simmons, S. y Simmons, J (1998). *Cómo Medir la Inteligencia Emocional*. Madrid. Editorial EDAF, S.A.
33. Stoner, J y Wankel, CH. (1999). *Cómo Medir la Inteligencia Emocional*. Madrid. Editorial EDAF, S.A.
34. Tamayo, M. (1999). *Proceso de Investigación Científica*. Caracas. Editorial Limusa. 4ta Edición.
35. Weisinger, H. (1998). *La Inteligencia Emocional en el Trabajo*. Argentina. Editorial Javier Vergara. Editor.
36. UNESCO (1994). *Fundamentos de la Educación Inclusiva*. Declaración y marco de acción de Salamanca. Madrid España.



ANEXO

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR D’UNI QUE ATIENDE A NIÑOS DE EDUCACIÓN INCLUSIVA EN LA CIUDAD DE HUANCAMELICA”

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA
<p>¿Cuál es el cociente de inteligencia emocional que poseen los docentes de la institución educativa particular D’UNI de la ciudad de Huancavelica, que atiende la Educación inclusiva de niños con discapacidad?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar el cociente de inteligencia emocional que poseen los docentes de la institución educativa particular D’UNI de la ciudad de Huancavelica que atiende la educación inclusiva de los niños con discapacidad.</p> <p>ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el desarrollo en que se hallan los componentes: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo general que poseen los profesores de la institución 	<p>El presente trabajo no posee hipótesis, según Sánchez Carlessi los trabajos descriptivos simples no necesariamente poseen hipótesis (Sánchez Carlessi 1198).</p>	<p>Tipo del Diseño de investigación que se empleo fue el descriptivo simple cuyo diagrama es el siguiente:</p> <p>M \longrightarrow O</p> <p>M = Muestra de los profesores de la institución educativa particular inclusiva.</p> <p>O = Observación de la inteligencia emocional de los evaluados.</p>

	<p>educativa particular D'UNI de la ciudad de Huancavelica que atiende la educación inclusiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diagnosticar la inteligencia emocional en dimensiones: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo general que poseen los profesores de la institución educativa particular D'UNI de la ciudad de Huancavelica que atiende la educación inclusiva. - Describir la inteligencia emocional que poseen los profesores de la institución educativa básica regular particular D'UNI de Huancavelica, que atienden la educación inclusiva. 		<p>Población y/o Universo:</p> <p>La población de estudios estará constituida por los profesores de aula de la institución educativa particular D'UNI de la ciudad de Huancavelica.</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra de estudios constituye el 100% de toda la población, es decir 15 profesores de aula de la institución educativa particular de la ciudad de Huancavelica.</p> <p>Muestreo:</p> <p>No se realiza ningún tipo de muestreo</p>
--	---	--	---



FOTOS: PARTICIPACIÓN EN AULA
DOCENTE Y ALUMNOS CON UNA INTELIGENCIA
EMOCIONAL NORMAL







FICHAS DE TRABAJO

CUESTIONARIO ICE DE BARON

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permite hacer una descripción de ti mismo (a). Para ello, debes indicar, en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cinco respuestas por cada frase.

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

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las CINCO alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Marca con un aspa el número.

1. Para las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.
2. Es duro para mi disfrutar de la vida
3. Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.
4. Sé como enfrentar los problemas más desagradables.
5. Me agradan las personas que conozco
6. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.
7. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.
8. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto (a)
9. Reconozco con facilidad mis emociones.
10. Soy incapaz de demostrar afecto.
11. Me siento seguro (a) de mis mismo (a) en la mayoría de situaciones.
12. Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza.
13. Tengo problemas para controlarme cuando me enojo
14. Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.
15. Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.
16. Me gusta ayudar a la gente.
17. Me es difícil sonreír
18. Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.
19. Cuando trabajo con otros tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.
20. Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.
21. Realmente no sé para que soy bueno (a)
22. No soy capaz de expresar mis ideas
23. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás
24. No tengo confianza en mi mismo (a)
25. creo que he perdido la cabeza.
26. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.
27. Cuando empiezo hablar me resulta difícil detenerme.
28. En general, me resulta difícil adaptarme.
29. Me gusta tener una visión general del problema antes de intentar solucionarlo.
30. No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.
31. Soy una persona bastante alegre y optimista.
32. Prefiero que otros tomen decisiones por mí.
33. Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso.
34. Pienso bien de las personas.
35. Me es difícil entenderme como me siento.
36. He logrado muy poco en los últimos años.
37. Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir.
38. He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.
39. Me resulta difícil hacer amigos (as)
40. Me tengo mucho respeto.

41. Hago cosas muy raras
42. Soy impulsivo (a), y eso me trae problemas.
43. Me resulta difícil cambiar de opinión
44. Soy bueno para comprender los sentimientos de otras personas.
45. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.
46. A la gente le resulta difícil confiar en mí.
47. Estoy contento (a) con mi vida.
48. Me resulta difícil tomar decisiones por mi mismo (a).
49. No puedo soportar el estrés.
50. En mi vida no hago nada malo.
51. No disfruto lo que hago.
52. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos
53. La gente no comprende mi manera de pensar.
54. Generalmente esperó lo mejor.
55. Mis amigos me confían sus intimidades.
56. No me siento bien conmigo mismo (a)
57. Percibo cosas extrañas que los demás no ven.
58. La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.
59. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.
60. Cuando intento resolver un problema, analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la mejor
61. Me detendría ay ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aún cuando tuviese algo que hacer en ese momento.
62. Soy una persona divertida.
63. Soy consciente de cómo me siento.
64. Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.
65. Nada me perturba
66. No me entusiasman muchos mis intereses.
67. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo
68. Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.
69. Me es difícil llevarme con los demás
70. Me resulta difícil aceptarme tal como soy
71. ME siento como si estuviera separado (a) de mi cuerpo.
72. Me importa lo que le puede suceder a los demás.
73. Soy impaciente.
74. Puedo cambiar mis viejas costumbres.
75. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.
76. Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.
77. Me deprimó.
78. Sé como mantener la calma en situaciones difíciles.
79. Nunca he mentado.
80. En general me siento motivado (a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.
81. Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.
82. Me resulta difícil decir que "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.
83. Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.
84. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.
85. Me siento feliz con el tipo de persona que soy.
86. Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.
87. En general me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.
88. Soy consciente de lo que me está pasando, aún cuando estoy alterado (a)
89. Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.
90. Soy capaz de respetar a los demás.
91. No estoy muy contento (a) con mi vida.
92. Prefiero seguir a otros a ser el líder.
93. Me resulta difícil enfrentar las cosas*desagradables de la vida.
94. Nunca he violado la ley.
95. Disfruto de las cosas que me interesan.
96. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.

97. Tiendo a exagerar.
98. Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.
99. Mantengo buenas relaciones con los demás.
100. Estoy contento (a) con mi cuerpo.
101. Soy una persona muy extraña
102. Soy impulsivo (a)
103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres.
104. Considero que es muy importante se un (a) ciudadano (a) que respeta la ley.
105. Disfruto de las vacaciones y de los fines de semana.
106. En general tengo una actitud positiva en todo, aún cuando surgen problemas.
107. Tengo tendencia a depender de otros.
108. Creo en mi capacidad de manejar los problemas más difíciles.
109. No me siento avergonzado (a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.
110. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.
111. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.
112. Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.
113. Los demás opinan que soy una persona sociable.
114. Estoy contento (a) con la forma en que me veo.
115. Tengo pensamientos extraños.
116. Me es difícil describir lo que siento.
117. Tengo mal carácter.
118. Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.
119. Me es difícil ver sufrir a la gente.
120. Me gusta divertirme.
121. Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan.
122. Me pongo ansioso (a).
123. No tengo días malos.
124. Intento no herir los sentimientos de los demás
125. No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.
126. Me es difícil hacer valer mis derechos.
127. Me es difícil ser realista.
128. No mantengo relación con mis amistades.
129. Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo (a).
130. Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.
131. Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.
132. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.
133. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.

VERIFIQUE EL HABER CONTESTADO TODAS LAS PREGUNTAS

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1.- Rara vez o Nunca2.- Pocas Veces es mi caso3.- A veces es mi caso4.- Muchas veces es mi caso5.- Con mucha frecuencia o siempre es mi caso. |
|---|

ICE DE BARON
HOJA DE RESPUESTAS

APELLIDOS Y NOMBRES: ULLOA PASTAN, Juan Carlos

EDAD: 32

SEXO: M

FECHA: 20-07-2013

ITEM	RESPUESTA								
1	5	31	5	61	4	91	1	121	1
2	1	32	1	62	5	92	1	122	1
3	1	33	5	63	5	93	1	123	2
4	5	34	4	64	2	94	1	124	1
5	3	35	1	65	2	95	5	125	1
6	5	36	1	66	1	96	1	126	4
7	1	37	2	67	3	97	1	127	1
8	1	38	4	68	4	98	4	128	1
9	4	39	1	69	1	99	2	129	5
10	1	40	5	70	1	100	1	130	1
11	5	41	2	71	1	101	1	131	2
12	1	42	2	72	1	102	1	132	1
13	2	43	2	73	4	103	4	133	5
14	1	44	4	74	1	104	5		
15	5	45	5	75	1	105	5		
16	4	46	1	76	3	106	5		
17	1	47	5	77	5	107	1		
18	3	48	1	78	1	108	5		
19	1	49	1	79	5	109	1		
20	4	50	2	80	4	110	5		
21	1	51	1	81	3	111	1		
22	1	52	1	82	4	112	4		
23	3	53	1	83	5	113	5		
24	1	54	5	84	3	114	5		
25	1	55	1	85	5	115	1		
26	5	56	5	86	3	116	1		
27	1	57	4	87	1	117	2		
28	1	58	1	88	1	118	1		
29	5	59	4	89	5	119	4		
30	1	60	5	90	5	120	5		

traban subrepresentados. La tabla N° 1 muestra la distribución de evaluados por edad y sexo luego del uso de la ponderación.

El sistema de ponderación permite obtener un baremo apropiado para la muestra completa, pues restituye las verdaderas proporciones de los grupos de edad. Sin embargo, en el caso de algunos grupos de edad, como los de 45 a 54 años y más de 54 años, los baremos son tentativos en vista del insuficiente número de evaluados. Hay que notar que los baremos que puedan obtenerse por separado para varones y mujeres están plenamente justificados debido al tamaño de la muestra, no así en el caso en que se desee tener baremos para varones y mujeres en todos los grupos de edades.

Es conveniente destacar que el 41,2% de la muestra es masculina, y el 58,8% es femenina. De los casos evaluados 114 son escolares (5,7%), 656 son universitarios (32,9 %) y 1.226 (61,4 %) son entre profesionales, técnicos, empleados, amas de casa y desempleados.

Los alumnos fueron evaluados en sus respectivas instituciones escolares y universitarias; los profesionales, técnicos y empleados en los centros laborales, y las amas de casa y desempleados en las reuniones de padres de familia convocados en los colegios y universidades.

Tabla N° 1
Distribución de la muestra final por edad y por sexo¹

Edad	Masculino	Femenino	Total	Porcentaje
15-24	263	323	586	29,36
25-34	178	289	467	23,38
35-44	145	243	388	19,48
45-54	109	172	281	14,07
55 o más	128	146	274	13,71
Total	823	1173	1996	100,00

1 Ponderada basándose en la distribución de edades de la Enaho (INEI, 1999).

Descripción del instrumento

Ficha técnica

- *Nombre original.*- EQ-I BarOn Emotional Quotient Inventory.
- *Autor.*- Reuven BarOn.
- *Procedencia.*- Toronto-Canadá.
- *Adaptación peruana.*- Nelly Ugarriza.
- *Administración.*- Individual o colectiva. Tipo cuadernillo.
- *Duración.*- Sin límite de tiempo. Aproximadamente de 30 a 40 minutos.
- *Aplicación.*- Sujetos de 15 años y más. Nivel lector de sexto grado de primaria.
- *Puntuación.*- Calificación manual o computarizada.
- *Significación.*- Estructura factorial: 1 CE-T-5. Factores componentes: 15 subcomponentes.
- *Tipificación.*- Baremos peruanos (véase anexo).
- *Usos.*- Educativo, clínico, jurídico, médico, laboral y en la investi-

gación. Son potenciales usuarios aquellos profesionales que se desempeñan como consultores de desarrollo organizacional, psicólogos, psiquiatras, médicos, trabajadores sociales, consejeros y orientadores vocacionales.

- *Materiales.*- Cuestionario que contenga los ítems del I-CE, hoja de respuestas, plantilla de corrección, hoja de resultados y de perfiles (A, B).

En el anexo se presenta el inventario de inteligencia emocional bajo un formato de escala de respuesta tipo Likert, de autoclasificación de cinco puntos: a) rara vez o nunca es mi caso; b) pocas veces es mi caso; c) a veces es mi caso; d) muchas veces es mi caso; y e) con mucha frecuencia o siempre es mi caso.

RESULTADOS

Datos normativos peruanos

En la tabla N° 2 aparecen las estadísticas descriptivas de los puntajes directos alcanzados en el I-CE para la muestra peruana. Se pueden apreciar la media y la desviación estándar, los índices de validez, puntaje total del I-CE, de los componentes y de sus respectivos subcomponentes. Por ejemplo, la media del puntaje total para la muestra evaluada es 452.22 y su desviación estándar 44.20. Se asume que, bajo condiciones de normalidad, el 68% de los casos cae por encima y por debajo de una desviación estándar.

Tabla N° 2
Estadísticas descriptivas de los puntajes del I-CE para la muestra evaluada¹

I-CE	Media	D.E	Simetría	Kurtosis
Impresión positiva	24.50	4.09	0.19	-0.36
Impresión negativa	1.15	3.85	0.86	-0.15
Índice de inconsistencia	0.00	3.24	-0.29	1.18
CE - Total	452.22	44.20	-0.23	-0.37
Intrapersonal	158.09	18.05	-0.44	-0.11
Interpersonal	98.60	10.05	-0.51	0.17
Adaptabilidad	96.10	10.24	-0.19	-0.27
Manejo del estrés	65.30	10.58	-0.24	-0.26
Estado de ánimo general	68.91	8.71	-0.48	-0.19
CM	30.16	4.84	-0.19	-0.32
AS	26.77	4.21	-0.27	-0.25
AC	37.03	5.70	-0.62	0.52
AR	38.26	4.80	-0.65	-0.09
IN	25.88	3.55	-0.56	0.11
EM	32.60	4.41	-0.48	-0.08
IR	44.08	5.56	-0.43	0.10
RS	42.00	5.03	-0.72	0.72
SP	29.50	3.84	-0.42	0.13
PR	39.00	5.53	-0.45	-0.14
FL	27.59	3.86	-0.05	-0.15
TE	33.23	5.37	-0.17	-0.30
CI	32.06	7.03	-0.49	-0.12
FE	36.51	5.13	-0.55	-0.24
OP	32.39	4.54	-0.45	-0.14

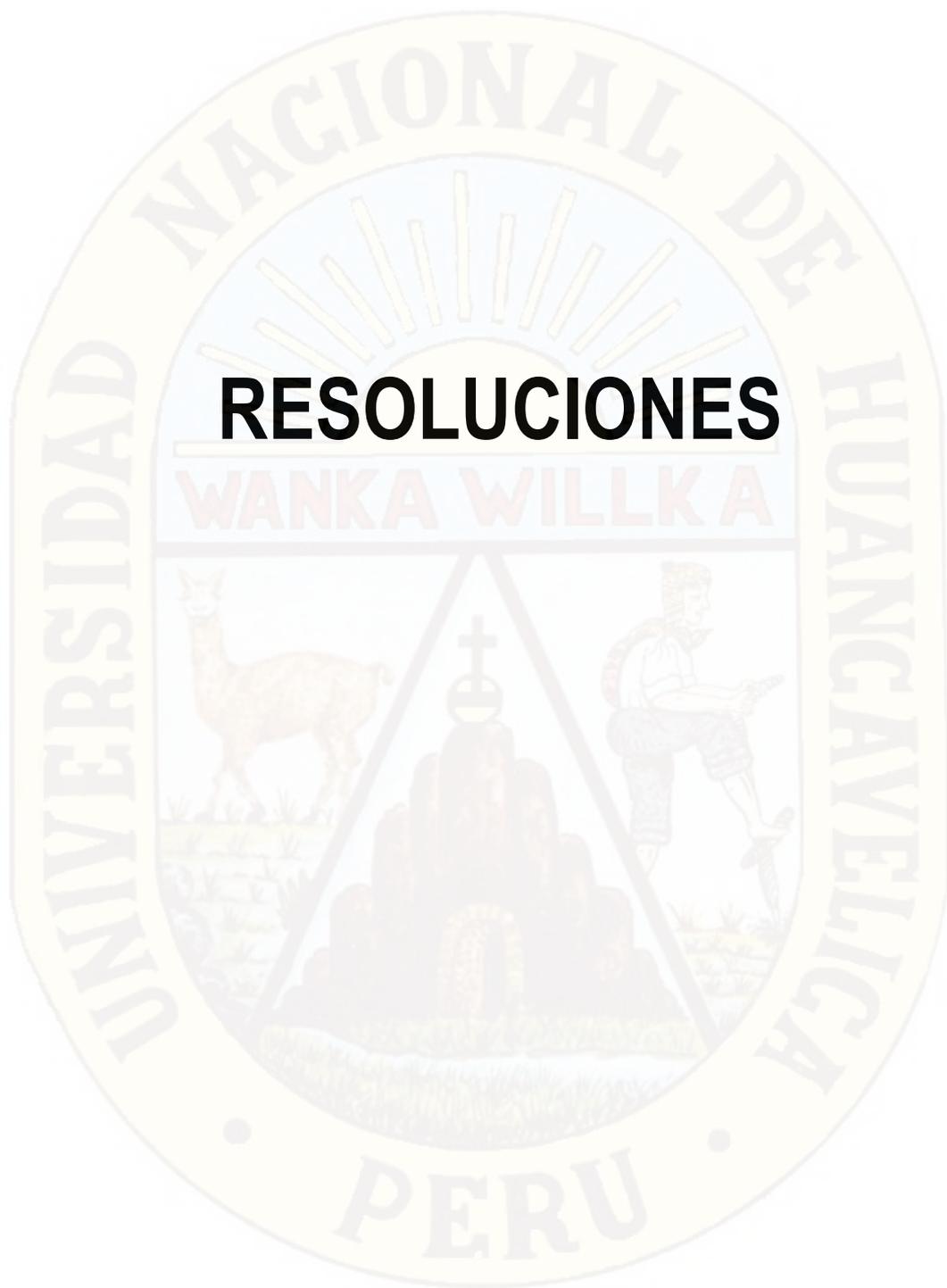
1 Ponderada basándose en la distribución de edades en Enaho (INEI, 1999).

Abreviaturas: subcomponentes: CM = comprensión de sí mismo; AS = asertividad; AC = autoconcepto; AR = autorrealización; IN = independencia; EM = empatía; RI = relaciones interpersonales; RS = responsabilidad social; SP = solución de problemas; PR = prueba de la realidad; FL = flexibilidad; TE = tolerancia al estrés; CI = control de impulsos; FE = fealdad; OP = optimismo.

Errores estándar

En la tabla N° 3 se presentan tres tipos de errores estándar para el inventario de cociente emocional, calculados con los resultados de la muestra peruana; cada uno de ellos tiene diferentes significados e interpretaciones.

N°	Apellidos y Nombres	Edad	Sexo	Intensidad del rasgo														Cocientes Inteligencia Emocional						
				Con.Simis	Segur	Autoest	Autorreal	Indep	RRII	RespSoc	Empat	SolProb	PrbReal	Flexib	TolTans	ConImpul	Felic	Ootim	Intrapers	Interpers	Adapt	ManjPres		AnimGnral
1	ULLOA PAYTAN, Juan Carlos	32	M	90	80	90	110	120	90	90	80	110	70	90	100	90	100	110	90	30	80	100	100	90
2	ROJAS CAMPOSANO, Yilman Victor	32	M	90	100	90	100	120	90	80	80	120	90	110	90	110	100	110	100	80	100	100	100	96
3	PARIHUAMAN MAMANI, Jose Luis	31	M	90	90	100	100	100	110	100	110	90	90	90	90	80	120	100	100	#	80	90	100	96
4	MARCAS SACHA, Victor	33	M	90	110	100	100	120	90	80	80	120	100	110	100	120	100	100	110	90	110	110	100	104
5	ULLOA PAYTAN, Luis Antonio	30	M	120	100	110	110	120	100	100	100	110	110	100	110	100	110	100	120	#	110	110	100	108
6	VILCATOMA BUSTAMANTE, Rosa Yadira	38	F	80	90	90	90	110	90	90	90	90	110	90	90	90	100	90	90	90	90	90	100	92
7	ROJAS SALVATIERRA, Lissete	32	F	100	80	90	80	70	90	90	90	80	30	70	80	60	90	60	80	90	60	80	80	78
TOTAL				94.28571	92.86	95.7143	98.57143	108.6	94.3	87.142857	90	100	90	97.14	94.2857	92.85714	101	97	99	91	90	97	97	94.857



RESOLUCIONES



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(CREADA POR LEY N° 25265)

Ciudad Universitaria Paturpampa – Teléf. (067) 452456



FACULTAD DE EDUCACIÓN SECRETARÍA DOCENTE

“AÑO DE LA INVERSIÓN PARA EL DESARROLLO RURAL Y LA SEGURIDAD ALIMENTARIA”

RESOLUCIÓN DE CONSEJO DE FACULTAD

Resolución N° 0904-2013-D-FED-UNH

Huancavelica, 11 de octubre del 2013.

VISTO:

Fichas de Evaluación del Proyecto de Investigación; copia de Resolución N° 0914-2013-D-FED-UNH (24.06.13); Solicitud de **MARTINS CHOQUE, Carina y FLOREZ MENDOZA, Elizabeth**, Oficio N° 301-2013-DEAPEE-FED-UNH (30.09.13); hoja de trámite de Decanatura N° 2483 (01.10.13) y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con los Arts. 36°, 37° y 38° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, una vez elaborado el informe y aprobado por el docente asesor, el informe de investigación, será presentado en tres ejemplares anillados a la Escuela Académico Profesional correspondiente, pidiendo revisión y declaración apto para sustentación, por los jurados. El jurado calificador designado por la Escuela Académico Profesional estará integrado por tres docentes ordinarios de la especialidad o a fin con el tema de investigación. El jurado será presidido por el docente de mayor categoría y/o antigüedad. La Escuela comunicará al Decano de la Facultad para que este emita la resolución correspondiente. El jurado nombrado después de revisar el trabajo de investigación dictaminará en un plazo no mayor de 10 diez días hábiles, disponiendo su: Pase a sustentación o devolución para su complementación y/o corrección.

Que, las Bachilleres **MARTINS CHOQUE, Carina y FLOREZ MENDOZA, Elizabeth**, solicitan al Director de la Escuela Académico Profesional de Educación Especial la **aprobación del título del proyecto de investigación**, adjuntando el informe del asesor. El Director de Escuela, conforme al Reglamento de Grados y Títulos de la UNH y en cumplimiento de la misma, con Oficio N° 301-2013-DEAPEE-FED-UNH (30.09.13), solicita al Decano de la Facultad emisión de resolución de aprobación del título del proyecto de Investigación remitido. El Decano de la Facultad dispone al Secretario Docente emisión de la resolución respectiva.

Que, con cargo a dar cuenta al Consejo de Facultad, se aprueba el Proyecto de Investigación titulado: **“INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR D’UNI QUE ATIENDEN A NIÑOS DE EDUCACIÓN INCLUSIVA EN LA CIUDAD DE HUANCAMELICA”** presentado por **MARTINS CHOQUE, Carina y FLOREZ MENDOZA, Elizabeth**.

En uso de las atribuciones que le confieren al Decano, al amparo de la Ley Universitaria, Ley N° 23733 y el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el Proyecto de Investigación titulado: **“INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR D’UNI QUE ATIENDEN A NIÑOS DE EDUCACIÓN INCLUSIVA EN LA CIUDAD DE HUANCAMELICA”** presentado por **MARTINS CHOQUE, Carina y FLOREZ MENDOZA, Elizabeth**.

ARTÍCULO SEGUNDO.- APROBAR el cronograma del Proyecto de Investigación presentado por **MARTINS CHOQUE, Carina y FLOREZ MENDOZA, Elizabeth**, debiendo de sustentar en el mes de **Octubre del 2013**.

ARTÍCULO TERCERO.- NOTIFICAR con la presente, a las interesadas de la Escuela Académico Profesional de Educación Especial de la Facultad de Educación, para los fines que estime conveniente.



Dr. Abel GONZALES CASTRO
Decano de la Facultad de Educación

ECA/hcq*



Dr. Estanislao CONTRERAS ANGULO
Secretario Docente de la Facultad de Educación

“Regístrese, Comuníquese y Archívese”.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(CREADA POR LEY N° 25265)
Ciudad Universitaria Paturpampa – Teléf. (067) 452456



FACULTAD DE EDUCACIÓN SECRETARÍA DOCENTE

“AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU”

RESOLUCIÓN DE CONSEJO DE FACULTAD

Resolución N° 0485-2016-D-FED-UNH

Huancavelica, 08 de junio del 2016.

VISTO:

Copia de Resolución N° 0904-2013-D-FED-UNH (11.10.13); Solicitud de FLOREZ MENDOZA, Elizabeth y MARTINS CHOQUE, Carina; Hoja de Trámite de Decanatura N° 1641 (15.06.16) y;

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con el artículo 201° numeral 201.1. De la ley 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General. Los actos Administrativos pueden ser rectificadas con efecto retroactivo, en cualquier momento, de oficio o a instancias de los administrados, siempre que no altere lo sustancial de su contenido ni el sentido de la decisión.

Que con cargo a dar cuenta al Consejo de Facultad, se aprueba el Trabajo de Investigación mediante Resolución N° 0904-2013-D-FED-UNH de fecha 11 de octubre del 2013, Titulado “INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR QUE ATIENDEN A NIÑOS DE EDUCACIÓN INCLUSIVA EN LA CIUDAD DE HUANCVELICA” presentado por FLOREZ MENDOZA, Elizabeth y MARTINS CHOQUE, Carina. Cuando lo correcto es “INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR D’UNI QUE ATIENDEN A NIÑOS DE EDUCACIÓN INCLUSIVA EN LA CIUDAD DE HUANCVELICA” conforme solicitan la directora de la Escuela Profesional de Educación Inicial y la asesora del Trabajo de Investigación

En uso de las atribuciones que le confieren a la Decana, al amparo de la Ley Universitaria, Ley N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- RECTIFICAR el cambio de Título del Trabajo de Investigación: “INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR QUE ATIENDEN A NIÑOS DE EDUCACIÓN INCLUSIVA EN LA CIUDAD DE HUANCVELICA” por “INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR D’UNI QUE ATIENDEN A NIÑOS DE EDUCACIÓN INCLUSIVA EN LA CIUDAD DE HUANCVELICA” presentado por FLOREZ MENDOZA, Elizabeth y MARTINS CHOQUE, Carina.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DEJAR, a salvo y subsistente los demás extremos de la Resolución N° 0904-2013-D-FED-UNH de fecha 11 de octubre del 2013.

ARTÍCULO TERCERO.- NOTIFICAR con la presente, a las interesadas de la Escuela Profesional de Educación Especial de la Facultad de Educación, para los fines que estime conveniente.

“Regístrese, Comuníquese y Archívese”.



Mg. Jesús Mery ARIAS HUÁNUCO
Decana de la Facultad de Educación



Lic. Christian Luis TORRES ACEVEDO
Secretario Docente de la Facultad de Educación



“Año de la Consolidación del Mar de Grau”

RESOLUCIÓN DE DECANATURA

Resolución N° 0893-2016-D-FED-UNH

Huancavelica, 13 de julio del 2016.

VISTO:

Solicitud de MARTINS CHOQUE, Carina y FLOREZ MENDOZA, Elizabeth para fijar Fecha y Hora de Sustentación de Tesis, 03 anillados del Informe Final de Tesis; hoja de trámite N° 1922 (12.07.16) y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con los artículos: 39°, 40°, 42°, 44°, 46° y 47° y 43° inciso c) del Reglamento de Grados y Títulos de la UNH. Sobre el graduado, Si el graduado es declarado Apto para sustentación (por unanimidad o mayoría), solicitará a la Decana de la Facultad para que fije lugar, fecha y hora para la sustentación. La Decanatura emitirá la Resolución fijando fecha, hora y lugar para la sustentación, asimismo entregará a los jurados el formato del acta de evaluación. El graduando, con fines de tramitar su diploma de título profesional presentara cinco ejemplares de la tesis sustentada, debidamente empastados y un ejemplar en formato digital. La sustentación consiste en la exposición y defensa del Informe de Investigación ante el Jurado examinador, en la fecha y hora aprobada con Resolución. Se realizará en acto público en un ambiente de la Universidad debidamente fijados. Las sustentaciones se realizarán sólo durante el periodo académico aprobado por la UNH. La calificación de la sustentación del Trabajo de Investigación se hará aplicando la siguiente escala valorativa: Aprobado por unanimidad, Aprobado por mayoría y Desaprobado. El graduado, de ser desaprobado en la sustentación del Trabajo de Investigación, tendrá una segunda oportunidad después de 20 días hábiles para una nueva sustentación. En caso de resultar nuevamente desaprobado deberá realizar un nuevo Trabajo de Investigación u optar por otra modalidad. El Presidente del Jurado emitirá a la Decanatura el Acta de Sustentación en un plazo de 24 horas. Los miembros del Jurado plantearán preguntas sobre el tema de investigación realizado, que deben ser absueltos por el graduado, única y exclusivamente del acto de sustentación. La participación del asesor será con voz y no con voto, en caso de ser necesario.

Que, mediante Resolución N° 0914-2013-D-FED-UNH (24.06.13) se designa como asesor al Psic. ROLANDO MARINO POMA ARROYO, y a los miembros del jurado evaluador integrado por:

PRESIDENTA	: Dra. ESTHER GLORY TERRAZO LUNA
SECRETARIA	: Mg. ANTONIETA DEL PILAR URIOL ALVA
VOCAL	: Mg. OLGA VERGARA MEZA
ACCESITARIA	: Lic. MARIA CLEOFE YALLICO MADGE

En uso de las atribuciones que le confieren a la Decana, al amparo de la Ley Universitaria, Ley N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - FIJAR fecha y hora para la sustentación de tesis, para el día martes 19 de julio del 2016, a horas 3:00 p.m. en el Auditorio de la Facultad de Educación, para el acto público de Sustentación de la Tesis Titulado: “INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR D’UNI QUE ATIENDEN A NIÑOS DE EDUCACIÓN INCLUSIVA EN LA CIUDAD DE HUANCABELICA”. Presentado por las Bachilleres: MARTINS CHOQUE, Carina y FLOREZ MENDOZA, Elizabeth.

ARTÍCULO SEGUNDO. -NOTIFICAR con la presente a los miembros del jurado y a las interesadas de la Escuela Académico Profesional de Educación Especial de la Facultad de Educación, para los fines pertinentes.

“Regístrese, Comuníquese y Archívese”



Mg. Jesús Mery ARIAS HUÁNUCO
Decana de la Facultad de Educación

ECA/yvv*



Lic. Christian Luis TORRES ACEVEDO
Secretario Docente de la Facultad de Educación