

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



Trabajo de Suficiencia Profesional

Inteligencia emocional del personal docente de dos instituciones  
educativas iniciales del distrito de San Miguel, Lima, 2017

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Presentado por:

Autor: Bachiller Barbara Melisa Pajuelo Lártiga

Lima - Perú

2018

## **DEDICATORIA**

A mis hijos Manuel y Débora por su inmenso amor y por darme cada día un motivo más para ser mejor.

A mis padres por nunca soltar mi mano y a Dios por cada una de las oportunidades que me da.

## **AGRADECIMIENTOS**

A mi familia por su increíble paciencia y colaboración

A la Dra. Estela Santa Cruz por ser mi guía en esta linda carrera y por confiar en mí.

Al profesor Mg. Fernando Ramos por sus enseñanzas y aliento a lo largo de este trabajo.

## **PRESENTACION**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega según la Directiva N\*003-FPs y TS.-2016, expongo ante ustedes mi investigación titulado “Inteligencia emocional del personal docente de dos instituciones educativas iniciales del distrito de San Miguel – Lima” bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA para obtener el título profesional de licenciatura.

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

Atentamente,

Barbara Melisa Pajuelo Lártiga

## ÍNDICE

|  |      |
|--|------|
| DEDICATORIA .....                                  | ii   |
| AGRADECIMIENTOS.....                               | iii  |
| PRESENTACION.....                                  | iv   |
| ÍNDICE .....                                       | v    |
| ÍNDICE DE TABLAS .....                             | viii |
| ÍNDICE DE FIGURAS .....                            | ix   |
| RESUMEN.....                                       | x    |
| ABSTRACT.....                                      | xi   |
| INTRODUCCIÓN .....                                 | xii  |
| CAPITULO I.....                                    | 13   |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....                   | 13   |
| 1.1. Descripción de la realidad problemática ..... | 13   |
| 1.2. Formulación del problema. ....                | 20   |
| 1.2.1. Problema general.....                       | 20   |
| 1.3.1 Objetivo general:.....                       | 20   |
| MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL .....                     | 24   |
| 2.1. Antecedentes .....                            | 24   |
| 2.1.1. Internacionales.....                        | 24   |
| 2.1.2. Nacionales .....                            | 25   |
| 2.2. Bases teóricas.....                           | 27   |
| 2.2.1. Teoría de las inteligencias múltiples.....  | 27   |
| 2.2.2. Teoría de la Autopoiesis .....              | 28   |

|   |   |    |
|---|---|----|
| 2.2.3.  | Teoría de la complejidad.....                                     | 29 |
| 2.2.4.  | Saberes necesarios para la educación del futuro.....              | 29 |
| 2.2.5.  | La Inteligencia Emocional desde el Modelo Mixto, Teoría de Bar-On | 32 |
| CAPITULO III.....   |   | 36 |
| METODOLOGÍA.....  |   | 36 |
| 3.1.  | Tipo y diseño utilizado.....                                      | 36 |
| 3.2.  | Población y muestra.....  | 36 |
| 3.3.  | Identificación de la variable y su operacionalización.....        | 36 |
| 3.4.  | Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico.....          | 39 |
| CAPITULO IV.....  |   | 43 |
| PRESENTACIÓN, PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS. |   | 43 |
| 4.1.  | Procesamiento de los resultados.....                              | 43 |
| 4.2.  | Presentación de los resultados.....                               | 43 |
| 4.3.  | Análisis y discusión de los resultados.....                       | 52 |
| 4.4.  | Conclusiones.....   | 53 |
| 4.5.  | Recomendaciones.....  | 54 |
| CAPÍTULO V.....   |   | 55 |
| PROGRAMA DE INTERVENCIÓN.....                             |   | 55 |
| 5.1.  | Nombre del programa.....  | 55 |
| 5.2.  | Justificación del programa.....                                   | 55 |
| 5.3.  | Establecimiento de objetivos.....                                 | 56 |
| 5.3.1.  | Objetivo general.....   | 56 |

|      |   |    |
|------|---|----|
| 5.4. | Sector al que se dirige.....  | 56 |
| 5.5. | Establecimiento de conductas problemas / metas .....                    | 56 |
| 5.6. | Metodología de la intervención .....                                    | 57 |
| 5.7. | Instrumentos y materiales a utilizar .....                              | 57 |
| 5.8. | Cronograma .....  | 67 |
|      | REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....  | 68 |
|      | ANEXOS.....   | 69 |
|      | Anexo 1: Matriz de consistencia.....                                    | 69 |
|      | Anexo 2: Carta de presentación a la institución educativa superior..... | 70 |
|      | Anexo 3: Inventario emocional Baron .....                               | 71 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1. Operacionalización de la variable “Inteligencia emocional” mediante el inventario de cociente intelectual de Bar-On (Zoila Abanto 2001) ..... | 38 |
| Tabla 2. Clasificación de ítems por subcomponentes del I-CE.....   | 41 |
| Tabla 3. Medidas estadísticas descriptivas de la variable de investigación inteligencia emocional.....   | 43 |
| Tabla 4. Medidas estadísticas descriptivas de Los factores pertenecientes a inteligencia emocional.....  | 44 |



## ÍNDICE DE FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| Figura 1. Resultados de inteligencia emocional .....  | 46 |
| Figura 2. Resultados de nivel intrapersonal como componente de inteligencia emocional .....       | 47 |
| Figura 3. Resultados de nivel interpersonal como componente de inteligencia emocional .....       | 48 |
| Figura 4. Resultados de nivel de adaptabilidad como componente de inteligencia Emocional .....    | 49 |
| Figura 5. Resultados de nivel de manejo de tensión como componente de inteligencia emocional..... | 50 |
| Figura 6. Resultados de nivel de ánimo como componente de inteligencia emocional .....            | 51 |

## RESUMEN

La presente investigación, de tipo descriptivo y diseño no experimental, tiene como objetivo determinar la Inteligencia emocional del personal docente de dos instituciones educativas iniciales del distrito de San Miguel – Lima. El instrumento que se utilizó fue el Inventario Inteligencia Emocional de Baron adaptada por Nelly Ugarriza (2001) que evalúa diferentes componentes que abarca de la inteligencia emocional. La muestra fue integrada por 19 docentes del sexo femenino, de diversas edades y se utilizó un muestreo censal. Los resultados obtenidos mostraron que el 57.89 % de las docentes tiene un nivel “bajo” de inteligencia emocional, a su vez el nivel de Manejo de tensión obtuvo un 57.89% ubicado en nivel “promedio” y relaciones intrapersonales con un 73.68% con un nivel “Muy bajo” dan a conocer la problemática de investigación la cual se debe de intervenir para su mejora. En base a esta investigación se planteó un programa de intervención llamado “Mejorando mente y alma de docentes “con el objetivo de realizar y vivenciar un taller para incrementar del nivel de Inteligencia emocional del personal docente de dos instituciones educativa iniciales del distrito de San Miguel – Lima.

**Palabra clave:** Inteligencia emocional, manejo de tensión, relaciones intrapersonales, Instituciones educativas iniciales, componentes.

## **ABSTRACT**

The objective of this research, of a descriptive and non-experimental design, is to determine the emotional intelligence of the teaching staff of two initial educational institutions in the district of San Miguel - Lima. The instrument that was used was the Emotional Intelligence Inventory of Baron adapted by Nelly Ugarriza (2001) that evaluates different components of emotional intelligence. The sample was composed of 19 female teachers of different ages and a census sampling was used. The results obtained showed that 57.89% of teachers have a "low" level of emotional intelligence, in turn the level of stress management obtained 57.89% located at "average" level and intrapersonal relationships with 73.68% at a level "Very low" they make known the research problem which must be intervened for its improvement. Based on this research, an intervention program called "Improving the mind and soul of teachers" was created with the objective of carrying out and experiencing a workshop to increase the level of emotional intelligence of the teaching staff of two initial educational institutions of the San Miguel district. Lime

Keyword: Emotional intelligence, stress management, intrapersonal relationships, initial educational institutions, components.

## INTRODUCCIÓN

Observando la problemática de nuestra sociedad y buscando contribuir en la mejora de nuestra educación peruana, se decidió realizar esta investigación a docentes de nivel inicial para así llegar a demostrar por medio de resultados reales los niveles de inteligencia emocional en ellas, las cuales resultan ser los mediadores y nexos específicos de la educación básica de los niños.

Esta investigación llamada Inteligencia emocional del personal docente de dos instituciones educativas iniciales del distrito de San Miguel – Lima, es un estudio descriptivo y con diseño no experimental. Enfocado en el área educativa de psicología, la cual guiará a los profesionales del sector educación como del sector de salud mental a la ayuda y mejora de los profesionales responsables de la educación básica de los niños.

Los docentes hoy en día cuentan con diferentes factores los cuales contribuyen a un mal desarrollo emocional; factores como el estrés, las bajas remuneraciones o las faltas de cumplimiento de su perfil laboral dentro de los centros de estudio provocan diferentes resultados en cuanto a su inteligencia emocional, es por tal motivo que se pretende proponer gracias a esta investigación implementar talleres en los nidos los cuales no sean dirigidos únicamente a los padres o a los niños como es actualmente, sino, que se den talleres vivenciales con dinámicas grupales las cuales lleven un mensaje positivo a la mejora emocional de los docentes, los cuales aprenderán a conocerse, adaptarse y comunicarse de manera propia, para que teniendo adecuado manejo emocional puedan transmitir lo mismo dentro de un salón de clase.

## CAPITULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

Tomando en cuenta de que el desarrollo tiene por meta el avance del individuo en su totalidad y en la medida que la educación avanza, progresan las sociedades, se considera fundamental el capital humano y la intervención del mismo en la mejora de prestación de sus servicios en las empresas, y en la educación en particular, se demuestra que, cuando los trabajadores logran sus labores efectivamente, llevan a las organizaciones al logro de sus metas.

Se considera que el conocimiento como factor de desarrollo y la revolución tecnológica de la información y comunicación, han encontrado en la capacitación, la forma más exacta de dar respuestas a las capacidades y facultades para el trabajo. En tal sentido, es responsabilidad fundamental de las instituciones de servicios educativos desarrollar estrategias para que sus docentes participen en la formación y mejora de las sociedades; ejecutando programas de capacitación mediante alternativas de actualización permanente, habilitándolos como talento humano y no sólo como un recurso más, para que tengan conocimiento de sí mismo, habilidades para las relaciones, motivación personal y hacia el trabajo, empatía y autorrealización.

Goleman, nos hablaba sobre la mejora en el trabajo educativo. En 1995 ya se debatían los típicos conceptos de éxito, capacidad y talento, afirmando que la importancia del coeficiente intelectual para diferenciar a las personas como inteligentes era poco útil para adivinar el futuro, haciendo referencia que los genuinos triunfadores del siglo XXI serán los individuos que demuestren ser empáticos, tener dominio de sí mismos, automotivación, capacidad de motivarse y motivar a los demás. (Goleman,1995)

Sin dejar de lado al coeficiente intelectual, la inteligencia emocional empieza a tener importancia dentro del área laboral como predictor de éxito y desempeño en el trabajo. Teniendo en cuenta de que la formación y capacitación docente, carece de programas encaminados a mejorar la inteligencia emocional, además de no formar parte de la currícula de los niveles

de educación básica se propone incursionar en la mejora de la inteligencia emocional, a través de la implementación de un programa para los docentes esperando mejoren las relaciones interpersonales, la resolución pacífica de conflictos, con el uso de las herramientas y habilidades adecuadas ayudando a la mejora del aprendizaje y desarrollando una adecuada conducta dentro de los colegios.

Es irrefutable que la labor educativa se consolida con docentes emocionalmente inteligentes, pues ello contribuye a una mejor práctica en el aula, y desde luego fuera de ella. Para obtener tal logro se debe iniciar por considerar en toda actividad enseñanza-aprendizaje aquellos aspectos relacionados con el adecuado manejo emocional tanto del educador como del educando. (Rodríguez,2011)

Si nuestro inicio es la información que hace alusión a los actos de los docentes como la violencia que exhiben en nivel básico, y esto es un factor relacionado al mal manejo social brindado al alumno a pesar de que pertenece a una institución educativa. (Rodríguez,2011)

Esto hace reflexionar en la necesidad de trabajar directamente con quienes son en un primer momento, modelos y responsables de enseñar a otros no sólo aspectos académicos sino también de sana convivencia, tal como lo menciona a continuación : “El proceso educativo se desarrolla como sistema para influir en todas las personas que conforman la sociedad incluyendo la formación en éstos de atributos cognitivos afectivos de la personalidad, es decir la formación de sus pensamientos, sentimientos, capacidades, habilidades, intereses que sean coherentes con las demandas de formación que impone el contexto socio-histórico”.(Rodríguez,2011)

El desarrollo emocional es un litigio se realiza en la institución educativa, por lo que el acto docente es indudablemente de gran importancia para la transformación social.

El papel del docente es de mediador en la generación del saber y del incremento de las buenas relaciones sociales de los alumnos, promoviendo el aprendizaje, motivador. (Goleman, 2007)

En virtud de que en nuestro país no se considera la inteligencia emocional dentro del plan de estudio, es decir los profesores no son formados en éste aspecto en ningún nivel educativo, siendo fundamental del presente trabajo, se determina a los docentes de educación básica como los capaces para empezar con el apoyo a las competencias emocionales.

Todos sabemos por experiencia que nuestros actos y decisiones dependen en la mayoría de veces más de nuestras emociones como el pensar propio de ahí clave de mejorar en los profesores las mencionadas habilidades para que ellos a su vez puedan colaborar en la sana evolución emocional de sus estudiantes. Por lo antes mencionado resulta de gran interés iniciar a explorar y estudiar de manera sistemática el coeficiente emocional de los profesores en nuestro contexto pedagógico debido a que no se ha realizado por ser un tema aún no abordado en el ámbito educativo a nivel Básico, la meta de diseñar medidas educativas que ayuden a las instituciones a educar a su personal en el ámbito emocional, de manera tal que colaboren a guiar el comportamiento y los juicios de pensamiento para conseguir bienestar personal y social, se propone ir conformando una caracterización del coeficiente emocional definido por como: plenitud de las habilidades de autoconocimiento, autocontrol, motivación, empatía y habilidades sociales, en ésta ocasión de las docentes de educación básica.

Se considera que la caracterización del Coeficiente Emocional de maestros de Educación Básica de acuerdo a los componentes básicos y dimensiones de percepción de la inteligencia emocional, facilita el diseño de talleres de sensibilización hacia el concepto, habilidades intrapersonales, habilidades interpersonales y habilidades didácticas para desarrollo y educación emocional siendo referencia los resultados de su investigación al explorar la percepción de los educadores sobre sus fortalezas y debilidades de inteligencia emocional. (Goleman, 2007).

En nuestra sociedad peruana se observa en los últimos años la necesidad de mejorar la labor pedagógica de los docentes, sobre todo en instituciones educativas de gestión estatal a partir de resultados de evaluaciones efectuadas a los estudiantes de educación básica en donde el

común denominador es la calidad del aprendizaje mostrada en niveles bajos.

Sin lugar a duda, hablar del trabajo de los educadores es hablar de los factores que estarían asociados al bajo nivel de rendimiento escolar que presentan muchos estudiantes a nivel nacional y, con mayor incidencia, en las instituciones estatales. En las escuelas del estado, se observa, un grupo determinado de docentes que presentan conductas conflictivas y agresivas que tratan de imponer sus ideas y opiniones, usando un lenguaje inapropiado, haciendo comentarios sarcásticos, críticas que expresan ataques personales que más una crítica constructiva, estas situaciones generan la destrucción de las relaciones sociales con los colegas y afecta en su estado de ánimo personal y social del docente.

En este contexto es preciso abordar la problemática del docente en cuanto enseñante. A la capacidad metodológica y temática se suman otros aspectos que también tienen mucho que ver con su calidad docente, es decir, en este caso, la inteligencia emocional comprendiendo que los docentes a su vez transmiten la inteligencia emocional en sus alumnos y, deben estar preparados emocionalmente.

Por ello se da por investigar cuáles son los factores de inteligencia emocional que presentan los educadores de una institución educativa, entiendo que el tema de la inteligencia emocional es gran revuelo en educación, y más aun de quienes tienen la responsabilidad de formar mentes. En sí, vemos en el último siglo, la inteligencia ha sido la capacidad más valorada en la sociedad occidental, tanto en el sistema educativo como en otros contextos.

La inteligencia, considerando a una gran variedad de destrezas como diferentes tipos de ésta. Entre ellas, la inteligencia intrapersonal e interpersonal fueron innovadoras al tiempo que polémicas en la visión tradicional de la inteligencia.

En la definición de inteligencia emocional se han realizado dos modelos teóricos de inteligencia emocional: el modelo mixto y el modelo de habilidad. (Salovey y Mayer, 1990)

En primer lugar, se entiende por inteligencia emocional como un grupo



de destrezas emocionales combinadas con dimensiones de personalidad. Goleman, 1997 Los autores definen la Inteligencia Emocional como la capacidad que tienen las personas para transmitir sus emociones de forma adecuada, la capacidad de usar dicha información emocional para facilitar el pensar, comprender y razonar sobre las emociones propias y de los demás. (Mayer y Salovey, 1997)

La Educación Peruana es “formar personas capaces de lograr su realización ética, intelectual, artística, cultural, afectiva, física, espiritual y religiosa, promoviendo la seguridad de su identidad y autoestima, y su composición de asociar de forma correcta y crítica a la sociedad para el ejercicio de su ciudadanía en armonía de alrededor, como la mejora de sus destrezas y habilidades, para relacionar su vida con su contexto social (UNESCO, 2009)

Ante esto, se ha de prestar atención a los temas relacionados de la violencia en la escuela en los contextos de aprendizaje desde los primeros años como es el caso de la Educación Inicial. Los maestros tienen que actuar de manera inteligente ante este factor negativo que influye en desenvolvimiento del alumno. Son muchos las razones que manifiestan la violencia en la escuela, entre ellos cabe mencionar los factores socioeconómicos, la vida familiar de los alumnos y el entorno externo de la escuela. (UNESCO, 2009)

Las primeras formas de violencia son, el castigo físico y psicológico, el acoso, la violencia sexual y por razones de género, la violencia externa. (UNESCO, 2009)

En el Perú, según la encuesta ENDES en el 2000, el 41% de padres y madres acude a los golpes para corregir a sus hijos e hijas. Ante la pregunta ¿Dónde ocurre esta violencia?, un estudio realizado por “Save the Children” en el 2002, refleja que el 18.8 % de niños y niñas y adolescentes recibe maltrato físico en las escuelas, y el 49% lo recibe en el hogar. Otro de los organismos que ha registrado formas de violencia perpetradas contra niños son los “Centros de Emergencia Mujer”- CEM del Ministerio de la Mujer, entre enero 2002 a junio 2003, se atendieron 7,011 casos de niñas, niños adolescentes que sufrieron agresiones físicas, psicológicas y /o sexuales por parte de sus padres

u otra persona. (UNICEF, 2006)

Según las estadísticas generales de los CEM, el 68,3 % ha declarado que sus castigadores son sus propios padres y entre los niños menores de cinco años (1,165 casos) la principal agresora es la madre quien recurre a la violencia física y luego psicológica. De igual modo, en una investigación por Ochoa (2002), sobre factores asociados a la presencia de la violencia hacia la mujer, se encontró que el 49.2 % de madres y el 29.4% de padres maltratan a sus hijos; asimismo se halló, que el 35.2 % de las madres, pide ayuda a instituciones o/a personas, el 16.1% pide ayuda a ambas entidades y el 48.7% no pide ayuda. Ante esta situación los docentes desempeñan un papel esencial, la transmisión de conocimientos no es más que una parte de la labor de los docentes, pues también aportan de gran manera al desarrollo emocional y cognoscitivo del niño; y cumplen una función en las transformaciones sociales. (UNICEF, 2006)

Sin embargo, algunos estudiantes son víctimas de la violencia en sus hogares, los docentes pueden inculcar en los alumnos, otros modos de ser, creando modelos de comportamiento constructivos y no violentos, y fomentando las aptitudes para resolver los conflictos de forma pacífica e inteligente. (UNICEF, 2006)

Es de suma importancia construir la idea de autoridad moral basada en el dialogo y el encuentro interpersonal entre el docente y el alumno por ello, es necesario un cambio en las funciones del profesor, estos cambios suponen adquirir una nueva competencia profesional que trascienda la formación didáctica exclusivamente sobre la materia curricular que imparte. (Valle, 2004)

Convencidos de que la educación es uno de los factores más relevantes en el desarrollo social y económico de un país, se considera que más allá de la preparación académica de los maestros, la alfabetización emocional implica un papel importante de parte de las escuelas hacia los alumnos, teniendo en cuenta la pobre actuación de su contexto familiar en la socialización de los niños.

Esta tarea exige dos cambios importantes, una de ellas es que los

maestros vayan más allá de su misión tradicional y la otra que los integrantes de la comunidad se involucren más en el desarrollo escolar. Con relación a la primera tarea, tal vez, no haya otra materia en la que importe más la calidad del maestro, el docente es un modelo a seguir por los alumnos, no solo por el conocimiento que posee, sino también por la forma adecuada de ver, razonar y reaccionar ante la vida. (Extremera y Fernández, 2004)

El escenario escolar, y más concretamente el aula, es un marco social complejo donde se dan interacciones profesor- alumno, alumno-alumno, alumno-grupo. (Valles, 2002)

La relación empática que debe establecerse necesariamente en la escuela y en la clase para crear vínculos positivos y nutritivos con los niños y niñas, requiere la madurez significativa de los educadores. Es necesario el respeto por los demás y por uno mismo. Del mismo modo, es indispensable, conocer la satisfacción o insatisfacción laboral del docente, ya que esto sería un indicio de la existencia de factores que están perjudicando la labor que desempeña. Las teorías humanistas sostienen que el trabajador más satisfecho es aquel que satisface mayores necesidades psicológicas y sociales en su empleo y, por tanto suele poner mayor dedicación a la tarea que realiza, es decir los trabajadores satisfechos adoptan una actitud más positiva ante la vida; como seres humanos, somos capaces de percibir lo agradable, estimulante y altamente beneficioso que es trabajar, con un grupo de personas que se comprenden, comunican, respetan y trabajan en armonía para alcanzar las metas individuales y colectivas en bien de la Educación. (Atalaya, 1999)

Por lo expuesto anteriormente es necesario conocer como debe ser un educador actual, lo cual implica, analizar el desarrollo intelectual, moral, emocional, social y la destreza de promover estos aspectos en la diversidad del alumnado, además es importante conocer y analizar el nivel de satisfacción del docente. Los estudios empíricos han identificado muchos factores que condicionan el nivel de satisfacción laboral.

Además de las características personales y de los rasgos de las empresas y de los puestos de trabajo que son incorporados en la mayoría de las investigaciones algunos autores dicen que el sueldo influye en la

satisfacción. Por otro lado, dan importancia a las opciones de puesto laboral; mientras que a las condiciones físicas del trabajo. (Clark y Oswald, 1996)

Por lo tanto, se podría deducir que, si el docente ésta preparado emocionalmente para enfrentar las demandas la sociedad, entonces estará satisfecho con la labor que realiza. (Leonardi y Sloane ,2000)

## **1.2. Formulación del problema.**

### **1.2.1. Problema general.**

¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional del personal docente de dos instituciones educativas iniciales del distrito de San Miguel – Lima?

### **1.2.2. Problemas específicos.**

¿Cuál es el nivel del componente intrapersonal del personal docente de dos instituciones educativas iniciales del distrito de San Miguel – Lima?

¿Cuál es el nivel del componente interpersonal del personal docente de dos instituciones educativas iniciales del distrito de San Miguel – Lima?

¿Cuál es el nivel del componente adaptabilidad del personal docente de dos instituciones educativas iniciales del distrito de San Miguel – Lima?

¿Cuál es el nivel del componente manejo de tensión del personal docente de dos instituciones educativas iniciales del distrito de San Miguel – Lima?

¿Cuál es el nivel del componente estado de ánimo del personal docente de dos instituciones educativas iniciales del distrito de San Miguel – Lima?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1 Objetivo general:**

Determinar el nivel de inteligencia emocional del personal docente de dos instituciones educativas iniciales del distrito de San Miguel – Lima

### **1.3.2 Objetivos específicos.**

Determinar el nivel del componente intrapersonal del personal docente de dos instituciones educativas iniciales del distrito de San Miguel – Lima

Determinar el nivel del componente interpersonal del personal docente de dos instituciones educativas iniciales del distrito de San Miguel – Lima

Determinar el nivel del componente adaptabilidad del personal docente de dos instituciones educativas iniciales del distrito de San Miguel – Lima

Determinar el nivel del componente manejo de tensión del personal docente de dos instituciones educativas iniciales del distrito de San Miguel – Lima

Determinar el nivel del componente estado de ánimo del personal docente de dos instituciones educativas iniciales del distrito de San Miguel – Lima

### **Justificación**

Si hacemos memoria sobre las personas que nos han dejado una gran enseñanza y admiración como por ejemplo: los mejores maestros, los mejores jefes, compañeros exitosos, dándonos que no todos han sido ni los más inteligentes, ni los más competentes y que su recuerdo en nosotros se basa en que nos trataron como seres humanos, como personas con valor sobre nuestras debilidades pero que notaron nuestras virtudes, se interesaron por nuestros problemas y nos colaboraron en crecer e incluso a motivarnos. Llegar a adquirir la mejora de las destrezas necesarias de los docentes referente al ámbito emocional e influir adecuadamente en sus alumnos para desempeñarse como personas emocionalmente estable es importante formarse en éste rubro ya que el precio emocional por la falta de armonía durante la infancia, adolescencia y adultez

Los humanos somos la expresión más evolucionada de la escala biológica, pero al igual que los animales “inferiores”, somos permanentemente forjadores de nuestra progenie y del valor de la realidad. Muchos de nuestros comportamientos están de la mano a los de nuestros semejantes, pero no de

una manera refleja, sino aprendido. Las habilidades y aprendizajes de los adultos van dándose a los menores, tratando de crear en ellos la seguridad que les permita ser individuos completos y capaces cuando les corresponda valerse por sí mismos.

Sin embargo, sería ilógico pensar que esta transmisión de comportamientos se circunscribe a los de índole instrumental como el utilizar un bolígrafo, pues bastaría con la realización de manuales o instructivos. El aspecto a resaltar aquí es el de carácter emocional, el afectivo, ese que también se enseña. Muchas investigaciones han mostrado que la falta de atención generalmente el niño crece con identidad inestable e insegura, lo que repercute considerablemente en el periodo adolescente que de por sí tiene significativos cambios biológicos, psicológicos y sociales, desligando una variedad de situaciones poco favorables para la propia persona y los demás.

Corregir a los jóvenes no es nada fácil, aun siendo nuestros hijos, ya sea como progenitores o docentes adquirimos responsabilidad de hacerlo y, probablemente bajo la proposición del papel detonante que juega el aprendizaje, la tarea es menos compleja de lo que vislumbramos con respecto a la educación no reside sólo en que los jóvenes sean súper dotados o superestrellas, padres y educadores debieran estar dispuestos a apoyarlos, orientarlos y de ser necesario “corregirlos”.

Por lo antes expuesto, la capacidad de identificar, comprender y regular emociones tanto positivas como negativas, es de gran importancia en ésta profesión para poder utilizar y generar emociones que contribuyan al proceso enseñanza-aprendizaje y la salud integral de docentes. La Psicología positiva por su parte alude a la necesidad de crear climas de seguridad y emociones positivas en el aula y facilitar el desarrollo de bienestar y felicidad de los alumnos como la experiencia de emociones positivas en un gran porcentaje de tiempo, con respecto a la cantidad de tiempo de experimentar emociones negativas.

Actualmente, es sabido que la enseñanza y las relaciones interpersonales positivas, favorecen la enseñanza y la sana convivencia. También el docente debe incrementar sus habilidades emocionales es que

éstos se convierten en modelos a seguir por sus alumnos ya que poseen el conocimiento y también de alguna manera enseñan la forma de reaccionar ante la vida, es decir al profesor le corresponde desarrollar otra faceta la de moldear y ajustar en clase el perfil socioafectivo de sus alumnos.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

#### 2.1. Antecedentes

##### 2.1.1. Internacionales

Idalia E. Rodríguez (2005) en la ciudad de Maracaibo- Venezuela, desarrollo un estudio titulado “Programa De Adiestramiento En Inteligencia Emocional Para Docentes Del Centro De Estudios Avanzados”. En esta investigación la población se consideró finita y accesible y estuvo conformada por un total de 12 docentes que prestan sus servicios en el Centro de Estudios Avanzados. El instrumento utilizado es un cuestionario que consta de 64 ítems, contruidos bajo los parámetros de preguntas de cinco alternativas de respuestas (reactivos de opción múltiple), y formuladas de acuerdo a las necesidades de información planteadas. Se evidenció que el personal posee ciertas necesidades de adiestramiento de inteligencia emocional, lo cual le dificulta las destrezas de identificar los sentimientos propios y ajenos de poder auto motivarse para mejorar las emociones internas y las relaciones con los demás, lo cual le va a permitir mantenerse dentro de un clima organizacional estable, además de mejorar su capacidad de motivación y persistencia ante las decepciones, y la regulación del humor.

Amelia Barrientos Fernández (2016) en la ciudad de Madrid- España, desarrollo un estudio titulado “Habilidades sociales y emocionales del profesorado de educación infantil relacionadas con la gestión del clima de aula”. La muestra estuvo compuesta por 68 maestros, de centros escolares de educación infantil. Se aplicó el test Baron- Ice y ECERS-R (Early Childhood Environmental Rating Scale). Dando a conocer que los docentes, además de dar respaldo emocional y organizar el aula, deben esforzarse por proporcionar apoyo pedagógico a su alumnado promoviendo habilidades de pensamiento y de diálogo en sus alumnos, a través de diálogos reflexivos y críticos, fomentando el feedback positivo indicándoles las fortalezas y las debilidades de sus trabajos.

Rafael Enrique Buitrago Bonilla (2012) en la ciudad de Melilla –



Colombia, desarrollo un estudio titulado “Contexto escolar e inteligencia emocional en instituciones educativas públicas de ámbito rural y urbano del departamento de Boyacá”. Participaron 434 profesores y 1451 estudiantes de educación básica primaria de tres provincias del departamento de Boyacá. Se aplicó un cuestionario sobre la situación educativa actual en los centros de educación de las zonas rurales y urbanas del departamento de Boyacá (Herrera Y Buitrago, 2010). Y se detectó que el nivel de inteligencia emocional de los profesores contribuye al desarrollo de inteligencia emocional de los estudiantes de las instituciones educativas.

María de Lourdes Samayoa Miranda (2012) en la ciudad de Madrid-España, desarrollo un estudio titulado “La inteligencia emocional y el trabajo docente en educación básica”. Se entrevistó a 60 Profesores con edades de 35 a 53 años de edad, con más de 10 años de antigüedad como docentes, 44 mujeres y 16 varones. Treinta de Secundaria pública y treinta de Secundaria privada. Se elaboró una guía de preguntas que sirvió para cubrir lo que reflexionamos más importante y no dejar de lado situaciones que consideramos significativas. En este estudio se comprobó que los docentes de manera general, no se perciben con una alta capacidad emocional, independientemente de su género, edad o experiencia profesional. Sin embargo, se han encontrado algunas diferencias.

### **2.1.2. Nacionales**

Irma Reyes Blácido (2010) en la ciudad de Lima- Perú, desarrollo un estudio titulado “Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza- Aprendizaje, en la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de La Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Chosica”. La población en estudio estuvo constituida por 38 docentes de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Chosica donde se llegó a la conclusión que el nivel de la Inteligencia Emocional en los docentes de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición es bueno, pero falta aún desarrollar más las habilidades emocionales correspondientes a la autoconciencia, la empatía y las relaciones interpersonales.

Elsa Huanca Sucasaire (2012) en la ciudad de Lima – Perú, desarrollo un estudio titulado “Niveles de inteligencia emocional de docentes de una institución educativa del distrito de Ventanilla – Callao”. Esta investigación se realizó en el distrito de Ventanilla en el Callao, con una población de 60 docentes de una institución educativa. El instrumento utilizado fue el inventario Inteligencia Emocional de Baron-ICE. En cuanto a los resultados de la investigación reportan también que la mayoría de los docentes tiene un nivel medio o adecuado en el desarrollo de la inteligencia emocional en la dimensión adaptabilidad. Esto significa que muchos de ellos desarrollaron de manera adecuada los componentes: prueba de la realidad, flexibilidad y solución de problemas.

Mary Encarnación Gerónimo, Félix Simón Alania (2014) en la ciudad de Huánuco – Perú, desarrollo un estudio titulado “Relación de inteligencia emocional y convivencia entre docentes de la institución educativa nuestra señora de las mercedes del nivel secundario, turno mañana”. Se trabajó con 42 docentes que laboran en la IE Nuestra Señora de las Mercedes del turno mañana, del nivel secundario en la ciudad de Huánuco. Se aplicó el test de inteligencia emocional de Baron-Ice, y se concluyó que el nivel de inteligencia emocional de los docentes es de 50% se encuentra en el nivel regular, seguido del nivel óptimo en un 40% y por último el nivel por mejorar por mejorar un 10%.

Mariela Cuno Charca (2015) en la ciudad de Puno – Perú, desarrollo un estudio titulado “Inteligencia Emocional y La Cultura Organizacional de los Docentes en la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres”. La población de docentes de la Institución Educativa Particular “Andrés Avelino Cáceres” de la ciudad Puno llegó a tener un total de 22 docentes del nivel inicial. Se utilizó un Cuestionario de Inteligencia Emocional, comprobando que mediante la correlación de Pearson entre la Inteligencia emocional y la cultura organizacional existe relación significativa y positiva de los profesores en la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres Puno.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Teoría de las inteligencias múltiples**

Uno de los principales antecedentes para el estudio de la inteligencia emocional corresponde a las investigaciones realizadas por Howard Gardner, quien en su teoría de inteligencia múltiple identificó siete tipos de inteligencia, entre los cuales destacan la inteligencia intrapersonal y la inteligencia interpersonal como habilidades subyacentes a la conducta y a la personalidad del individuo.

Del mismo modo, existen personas con alta inteligencia interpersonal, capaces de captar los deseos y sentimientos de las demás personas y cohesionarlas a su alrededor; por ejemplo, personas que logran relacionarse con facilidad y entablar amistad con otras personas, o líderes que logran la simpatía en un grupo con facilidad.

La importancia de esta teoría para nuestra investigación empieza en que el docente, como formador de generaciones, no solo debe tener una alta capacidad cognitiva, sino que, en el marco de las inteligencias múltiples, debe ser capaz de identificar y desarrollar las diversidades de habilidades, aptitudes, sentimientos y emociones tanto de sus educandos como del suyo propio.

En este sentido, nuestro autor afirma que: cuanto menos comprenda una persona sus propios sentimientos, más presa será de ellos. Cuanto menos comprenda una persona los sentimientos, respuestas y conductas de los demás, mayor probabilidad tendrá de interactuar en forma inapropiada con los demás y por tanto no logrará asegurarse su lugar apropiado dentro de su núcleo social mayor. (Gardner, 1990)

Esto explica la existencia de personas que asumen actitudes conflictivas y poco tolerantes frente a otras personas que viven pendientes de los errores de los otros para criticar severamente sin tener en cuenta las consecuencias emocionales y afectivas que pudiera generar en estas personas.

Estos comportamientos hacen que estas personas bloqueen las buenas relaciones interpersonales, se vayan aislando ante el grupo mayor generando

hostilidad, apatía y escasa integración para asumir adecuadamente las tareas y compartir los objetivos de la organización. (Gardner,1990)

En consecuencia, resulta indispensable que las personas especialmente los profesionales que cumplen una tarea social, como la educación de los niños y niñas, tengan que tener un desarrollo y manejo adecuado de sus habilidades interpersonales e intrapersonales, que garantice una adecuada integración colectiva, ejercitando la tarea educativa como una función social de liderazgo y desarrollo integral de las personas en un ambiente de solidaridad y respeto mutuo.

### **2.2.2. Teoría de la Autopoiesis**

En esta teoría biológica del conocimiento, se señala a la condición autopoietica del ser humano. Se habla de la mente y las emociones, como fenómeno relacional, surgen en la relación entre los organismos y su medio ambiente; en esa medida, “todos los cambios estructurales que un sistema viviente sufre, no es determinado por los agentes externos, sino que están determinados por la dinámica estructural e interna del propio ser vivo”. (Maturana, 1975)

En la teoría de Maturana los sistemas vivientes son entidades compuestas, estructuralmente determinados que existen en dos dominios fenoménicos que se intersectan y mantienen en su propia independencia por un lado el dominio de la operación de sus componentes (dominio de su dinámica estructural) y por otro, el dominio en que los sistemas vivientes son totalidades, operan como tales (dominio de su totalidad) Este criterio, trasladado a los seres humanos se cumple a medida que: El dominio de su dinámica estructural corresponde al dominio de su autonomía y fisiología, que son orgánicos y forman parte de su dinámica estructural interna. El dominio de su totalidad que corresponde al dominio de la conducta, que vienen a ser manifestaciones que surgen en su interacción con el medio y no corresponden al organismo, sino de cómo el organismo se adapta ante estímulos ambientales. (Maturana,1995)

### **2.2.3. Teoría de la complejidad**

“El termino complejidad no puede más que expresar nuestra turbación Sin duda, estas son expresiones que acogemos con total naturalidad, pero a la vez con suma desconfianza, frente a nuestra incapacidad de entender un mundo cada vez más complejo y delirante que nos toca vivir. “La complejidad es una palabra problema y no una palabra solución”, nos dicen Morín, El pensamiento disyuntivo, disgregador del positivismo, que subyace en nuestra manera de ver el mundo y en nuestras concepciones, nos enceguece ante la complejidad, la integralidad y totalidad de la realidad.( Morín, 1987)

Esto explica, por qué durante muchos siglos el hombre ha sido definida meramente como “animal racional” o “ser racional”; mientras que las emociones y sentimientos han sido descuidados, desvalorados y hasta criticados por la psicología positivista. El pensamiento complejo, en cambio, busca la comprensión de la totalidad desde los componentes más simples y esenciales, sin desarticularlas y sin reducirlas, es decir, desde su multidimensionalidad, busca la articulación, la unidad en las partes y el orden en el desorden.

En tal contexto, el hombre no puede ser entendido como una simple unidad biológica y psíquica sino como un ser integral que se auto transforma constantemente en busca de la perfección y la trascendencia.

### **2.2.4. Saberes necesarios para la educación del futuro**

Dentro de las corrientes contemporáneas sobre la educación, la Unesco por intermedio de Edgar Morín, nos habla de los siete saberes necesarios para la educación del futuro, aporte que asumimos como fundamento teórico importante para nuestra investigación ; por lo que, contextualizaremos cuatro de los siete saberes que plantea Morín: Las cegueras del conocimiento: el error y la ilusión, los principios de un conocimiento pertinente, enseñar las condición humana, enseñar la identidad terrenal, enfrentar las incertidumbres, enseñar la comprensión y la ética del género humano.

A continuación, presentamos el resultado de los planteamientos que consideramos más importantes: Los principios de un conocimiento pertinente. Para que un saber sea adecuado, la educación debe potenciar la inteligencia

humana para ubicar todas sus informaciones en un contexto y en un conjunto, para comprender lo global a través de las partes y las partes a través de lo global, desde una óptica multidimensional, donde lo racional y lo emocional confluyan en una unidad formativa equilibrada y coherente. (Edgar Morín, 1999)

Ello implica que hay que ofrecer a los estudiantes conocimientos que sean factibles, pertinentes y válidos para un contexto sociocultural determinado. Enseñar la condición humana. “la educación del futuro deberá ser una enseñanza primera universal centrada en la condición humana” Es decir, la condición humana debe ser objeto esencial del sistema educativo.

Enseñar para ser conscientes de nuestra condición cósmica, física y terrenal; para comprender que somos producto y parte constante de un desordenamiento y ordenamiento físico del cosmos; y que nuestra condición humana está determinada por la una dualidad entre cebrero-mente-cultura, razón-afecto-impulso e individuo-sociedad-especie, donde nuestra conciencia es el componente espiritual que equilibra nuestra complejidad. (Morín, 1999, p. 15).

La emoción es más fuerte que el pensamiento incluso pueda llegar a anularlo, haciéndonos presa de la “irracionalidad” que nos conduce a actuar instintivamente, reconociendo que existen otros tipos de inteligencia aparte de la cognitiva.(Howard Gardner,1983)

Finalmente se concibe la existencia de cinco habilidades emocionales, los que se agrupan en dos aptitudes generales: Las aptitudes personales y las aptitudes sociales; en tanto que “una aptitud emocional es una capacidad aprendida, basada en la inteligencia emocional, que origina un desempeño laboral sobresaliente”. (Goleman, 1999)

A continuación, describimos tales habilidades emocionales:

- **Aptitudes personales:** Son las que determinan el dominio de uno mismo. Comprenden las siguientes aptitudes:
- **Autoconocimiento.** Consiste en conocer los propios estados internos

preferencias recursos e intuiciones “laborales en armonía con nuestros valores profundos” (Goleman, 1999)

El autoconocimiento comprende a su vez tres aptitudes específicas:

- **Conciencia emocional:** Reconocimiento de las propias emociones y del efecto que pueden producir nuestras emociones ante los demás; esta conciencia nos sirve de guía para afinar todo tipo de desempeño laboral.” La conciencia emocional comienza sintonizando las sensaciones que está presente siempre en todos nosotros, y reconociendo de qué modo esas emociones dan forma a lo que percibimos, pensamos y hacemos”. (Goleman, 1999)
- **Autoevaluación precisa:** conocimiento de los propios recursos interiores, habilidades y límites, ya que, nuestras cegueras sobre nuestra problemática pueden poner en peligro nuestra vida personal, familiar, la labor y la carrera; por tanto constituye un recurso fundamental para reflexionar sobre nuestras propias emociones y nuestro desempeño durante o después de cualquier acción que debamos realizar en nuestra vida. (Goleman, 1999)
- **Confianza en uno mismo:** Certeza sobre el propio valor y nuestras facultades; esa confianza en uno mismo de un desempeño superior; sin ella nos falta la convicción esencial para asumir desafíos”.(Goleman, 1999)
- **Autorregulación.** Consiste en manejar los momentos en los cuales quieran dominar factores negativos externos. (Goleman, 1999)

La autorregulación tiene cinco aptitudes específicas:

- **Autodominio:** Mantener bajo control las emociones y los impulsos perjudiciales. Implica mantener normas de honestidad e integridad. Goleman, 1999  
La credibilidad y la confiabilidad surgen de la integridad; la confiabilidad en el trabajo tiene que ver con que la gente conozca nuestros valores, principios, intenciones y sentimientos y a la coherencia con que actuamos frente a ellas.
- **Escrupulosidad:** es admitir la responsabilidad del desempeño personal; caracterizado por la puntualidad, disciplina, responsabilidad y meticulosidad en el trabajo. (Goleman, 1999)

- **Adaptabilidad:** es la flexibilidad para reaccionar ante los cambios; significa estar abiertos a las nuevas informaciones y formas de trabajo, disposición para el cambio. (Goleman,1999)

El maestro de hoy necesita esta habilidad fundamental para adaptarse de manera menos traumática a los constantes cambios que exigen la sociedad y las nuevas generaciones. (Goleman, 1999)

- **Innovación:** Es estar abierto y bien dispuesto para las ideas, los enfoques novedosos. (Goleman,1999)

### **2.2.5. La Inteligencia Emocional desde el Modelo Mixto, Teoría de Bar-On**

El Dr. Reuven Bar-On, al introducir el término EQ (coeficiente emocional) como sistema de medida de la competencia emocional y social, definió a la Inteligencia Emocional como el interés por entenderse a uno mismo y a los demás de forma efectiva, relacionarse bien con los demás y afrontar o adaptarse al entorno inmediato de modo que se incrementen las probabilidades de responder con éxito a las exigencias del medio.

Bar-On, también define la inteligencia emocional como “un conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales y de destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarnos y enfrentar las demandas y presiones del medio. Como tal, nuestra inteligencia no- cognitiva es un factor importante en la determinación de la habilidad para tener éxito en la vida, influyendo directamente en el bienestar general y en la salud emocional.” (Ugarriza, 2001)

Durante los años ochenta, el psicólogo israelí, Reuven Bar-On, creó otro modelo que adelantaba el concepto de "inteligencia emocional". El modelo de Reuven Bar On se sostiene sobre cinco grandes componentes clave que son: Habilidades interpersonales, habilidades intrapersonales, manejo del estrés, adaptabilidad y estado de ánimo positivo. (Pérez, 2013)

Bar-On define la inteligencia emocional como: “Un conjunto de destrezas de tipo emocional, que intervienen para dar respuesta a las diversas demandas que se circunscriben a un ambiente, es decir, se trata de activar las habilidades



emocionales para afrontar las dificultades de la vida de un modo satisfactorio”.

De esta manera, el citado autor apunta que para resolver estas situaciones es necesario poner en juego capacidades como comprender, expresar, ser consciente, regular emociones apropiadamente y concluye que ello, está determinado por los rasgos de personalidad.

Además de vincular de forma estricta la inteligencia emocional y la personalidad, Bar-On en su libro *Handbook of Emotional Intelligence (Manual de Inteligencia Emocional)*, señala que estas habilidades no cognitivas están compuestas por destrezas de tipo emocional y social que interactúan entre sí.

Bar-On construyó la base de sus posteriores formulaciones sobre la IE en su tesis doctoral realizada en 1988, con el nombre de “The development of a concept of psychological well-being” (El desarrollo de un concepto de bienestar psicológico), ellos mismos explican el inventario EQ-I (Bar-On Emotional Quotient Inventory) que el mismo Bar-On creó; el modelo está compuesto por diversos aspectos: componente intrapersonal, componente interpersonal, componentes de adaptabilidad, componentes del manejo del estrés y, componente del estado de ánimo en general. (García y Giménez-Mas 2010)

Fulquez sostiene que las competencias pertenecientes a esta inteligencia no cognitiva están constituidas por elementos emocionales, personales y sociales que están interrelacionados entre sí. Es bajo esta fundamentación teórica que Bar-On comienza a utilizar el concepto de inteligencia emocional y de inteligencia social, con la resultante de la obtención del vocablo inteligencia emocional-social. Este nuevo término hace referencia a una sección representativa de la correlación entre las capacidades emocionales y sociales. (Fulquez, 2010)

Reuven Bar-On sostiene que las capacidades emocionales se pueden dividir en dos clases que se interrelacionan entre sí: en competencias básicas y en competencias facilitadoras. Las capacidades básicas están formuladas bajo diez factores indispensables para la inteligencia emocional y éstos son: la autoconciencia emocional, la autoevaluación, la empatía, las relaciones sociales, la asertividad, el afrontamiento de presiones, el análisis de la realidad,

la flexibilidad, el control de impulsos y la solución de problemas. Por otro lado, las capacidades facilitadoras están compuestas por los siguientes cinco elementos: optimismo, alegría, independencia emocional, autorrealización y responsabilidad social (Fulquez, 2010).

Las capacidades emocionales relativas a las competencias básicas y facilitadoras el autor las incluye dentro de otra clasificación más específica, dividiéndolas en cinco componentes de la inteligencia no cognitiva. (Fulquez, 2010)

## **2.3 Definiciones conceptuales:**

### **2.3.1 Inteligencia**

Se define la inteligencia como “la destreza, facultad captar, conocer, y resolver problemas en situaciones difíciles, y para adaptarse a diferentes situaciones, como modo de asegurar el dominio del medio o espacio vital donde se vive.(Baron,1980)

Por otra parte, se afirma que la inteligencia es “la capacidad de resolver problemas en uno o más ambientes culturales”, negando la definición clásica de la inteligencia, sino que estas depende de los ambientes culturales”, negando la definición clásica de la inteligencia como una capacidad general, única, susceptible de ser medida con un instrumento estándar. (Gardner,1993)

### **2.3.2 Emoción**

Por otro lado, según, una emoción vendría a ser una reacción inmediata de un ser vivo a una situación que le es favorable o desfavorable. (Ezcurdia, 1996)

Sin embargo, el termino emoción refiere a un sentimiento y sus pensamientos característicos, a los estados psicológicos y biológicos y a una variedad de tendencias a actuar, es decir, “en esencia todas las emociones son impulsos para actuar, planes, instantáneos para enfrentarnos a la vida que la evolución nos ha inculcado”, (Goleman, 1998)

En ese sentido, entendemos por emoción, a un grupo de reacciones e

impulsos psico- biológicos que experimentan las personas ante situaciones favorables o desfavorables que afectan directa o indirectamente su personalidad. A continuación, presentamos las diferentes teorías que sustentan nuestro objeto de estudio.

### **2.3.3 Inteligencia emocional**

La inteligencia emocional es una capacidad no cognitiva, unas competencias y habilidades que tienen poder de influencia en el afrontamiento del ambiente. Refiere que son un conjunto de habilidades y conocimientos emocionales que se manifiestan en la forma efectiva de afrontar las dificultades que se van presentando en la vida. Este afrontamiento exitoso observado en la relación con los individuos y con el medio ambiente es consecuencia de una capacidad que se centra en comprender, ser consciente, controlar y expresar las emociones de una manera adecuada y esto depende de características de la personalidad.( Bar-On,2004)

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño utilizado**

La presente investigación es de tipo descriptivo ya que nos habla sobre la recolección de datos sobre los diversos aspectos y dimensiones de la variable que se está investigado.

En dicha investigación se asume el diseño descriptivo, ya que se orienta la descripción y el análisis de una sola variable a partir de sus características. Con el fin de determinar cómo es o como se manifiesta el fenómeno (Grajales, 1996).

El diseño de la investigación es no experimental ya que se realiza sin manipular la variable. En si lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

#### **3.2. Población y muestra**

##### **Población:**

La población participante en la investigación fue un total de 19 docentes del sexo femenino, en los rangos de edades de 20 a 55 años.

##### **Muestra**

El tipo de muestreo es censal pues se seleccionó al 100% de la población, El tamaño de la muestra fue elegido de manera no probabilística, de tipo disponible, considerando que los 25 docentes aceptaron participar de la investigación y son los que asisten de forma regular a la institución educativa de nivel inicial.

#### **3.3. Identificación de la variable y su operacionalización**

La variable de estudio es inteligencia emocional que tiene como objetivo identificar los elementos que pueden afectar o contribuir al buen desarrollo de las personas dentro de la sociedad.

## **Técnica**

Luego de tenerse la aceptación de las autoridades de la institución educativa para la realización de la investigación, se conoció la población y se determinó la muestra teniendo como criterios básicos la asistencia regular a la institución educativa y la aceptación de los profesores para participar de dicho estudio. Posteriormente, se aplicó el instrumento EQ-I Bar-On emotional Quotient Inventory (Inventario de Inteligencia Emocional) a la muestra conformada por 30 docentes. Luego se recogieron los datos y se tabularon con el software estadístico SPSS, versión 18, y se creó la base de datos para elaborar las tablas de frecuencias y porcentajes y para aplicar el análisis descriptivo mediante las frecuencias y medidas de tendencia central. Finalmente se Procedió el análisis de datos en el cual se interpretó cada tabla con su respectiva figura de manera breve y clara.

Tabla 1. Operacionalización de la variable “Inteligencia emocional” mediante el inventario de cociente intelectual de Bar-On (Zoila Abanto 2001)

| <b>VARIABLE</b>  | <b>COMPONENTES CONCEPTUALES</b>   | <b>N* de ítems</b>   |
|--|---|--|
| Inteligencia emocional se define como una variedad de aptitudes, competencias y habilidades no cognoscitivas que influyen en la capacidad de un individuo en lograr el éxito en su manejo de las exigencias y presiones del entorno. | Componente intrapersonal (CIA): Área que reúne los siguientes:<br>a) Conocimiento Emocional de Sí mismo.<br>b) Seguridad.<br>c) Autoestima.<br>d) Autorrealización.<br>e) Independencia | 7 -9 -23 -35 -52 63 -88 -116<br>22 -37 -67 -82 96 -111 -126<br>11 -24 -40 -56 -70 -85 -100 -114 -129<br>6 -21 -36 -51 -66 -81 -95 -110 -125<br>3 -19 -32 -48 -92 -107 -121 |
|  | Cociente Emocional Interpersonal: Los sub componentes son:<br>a) Relaciones Interpersonales.<br>b) Responsabilidad social.<br>c) Empatía.   | 10 -23 -31 -39 -55 -62 -69 -84 -99 -113 -128<br>-16 -30 -46 -61 -72 -76 -90 -98 -104 -119<br>-18 +44 +55 +61 +72 +98 +119 +124   |
|  | Cociente Emocional de Adaptabilidad: los sub componentes:<br>a) Solución de problemas.<br>b) Prueba de la realidad.<br>c) Flexibilidad.   | +1 +15 -29 +45 +60 -75 +89 -118<br>+8 -35 -38 -53 -68 -83 +88 -97 +112 -127<br>-14 -28 -43 -59 +74 -87 -103  |
|  | C.4. Cociente Emocional de Manejo de Tensión: los sub componentes:<br>a) Tolerancia a la tensión.<br>b) Control de los impulsos.  | +4 +20 +33 -49 -64 +78 -93 +108 -122<br>-13 -27 -42 -58 -73 -86 -102 -110 -117 -130  |
|  | C.5. Cociente Emocional del Estado de Ánimo General: los sub componentes:<br>a) Felicidad.<br>b) Optimismo.   | -2 -17 +31 +47 +62 -77 -91 +105 +120<br>+11 +20 +26 +54 +80 +106 +108 -  |

### 3.4. Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico

La técnica de recolección de datos será la de la aplicación de instrumento, esta escala se puede aplicar a nivel individual como grupal. El tiempo promedio es de 40 min. La evaluación consta de 130 ítems los cuales están divididos en 5 componentes.

#### FICHA TÉCNICA

- **Nombre Original:** EQ-I BarOn Emotional Quotient Inventory
- **Autor:** Reuven Bar-On
- **Procedencia:** Toronto – Canadá
- **Adaptación Peruana:** Dra. Zoila Abanto Dr. Leonardo Higuera Lic. Jorge Cueto
- **Administración:** Individual o Colectiva.
- **Duración:** Aproximadamente de 20 a 50 minutos.
- **Aplicación:** Sujetos de 16 años y más.
- **Nivel lector** de 6° grado de primaria.
- **Tipificación:** Baremos Peruanos (Ver Apéndice)
- **Usos:** Educativo, clínico, jurídico, médico, laboral y en investigación.  
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 contiene los ítems del I-CE, Hoja de respuestas, Plantilla de Corrección, Hoja de Resultados y de Perfiles (A, B)

## **Procedimiento en la construcción inventario de Cociente emocional de Baron**

El autor de la prueba revisó diversas teorías y estudios sobre las variables que se pensaban estaban vinculados no sólo con el funcionamiento normal o patológico, sino también con el funcionamiento óptimo y exitoso. En base a su experiencia clínica, la revisión de la literatura y la consulta a profesionales del área de salud mental, se generó una muestra inicial de aproximadamente 1000 ítems que estuvieron basados en definiciones operacionales, formuladas por el autor en coordinación con diferentes especialistas. De esta muestra inicial, 133 de los mejores ítems fueron seleccionados y después depurados, basándose en aplicaciones transculturales, la retroalimentación de las personas encuestadas, como también del análisis lógico y del lenguaje, y eventualmente consideraciones estadísticas, los mismos que aparecen en la tabla 4. El ordenamiento de los ítems se realizó cuidadosamente, empezando con los menos “amenazadores” para establecer un buen rapport con los evaluados. El autor consideró una serie de alternativas de formatos de respuestas a través de un período de 17 años, y para la versión final del I-CE adoptó una escala de tipo Likert, de formato de respuesta de auto clasificación de cinco puntos:

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



Tabla 2. Clasificación de ítems por subcomponentes del I-CE

| CIA |     |     |     |     | CIE |     |     | CAD |     |     | CME |     | CAG |     |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| CM  | AS  | AC  | AR  | IN  | EM  | RI  | RS  | SP  | PR  | FL  | TE  | CI  | FE  | OP  |
| 7   | 22  | 11  | 6   | 3   | 18  | 10  | 16  | 1   | 8   | 14  | 4   | 13  | 2   | 11  |
| 9   | 37  | 24  | 21  | 19  | 44  | 23  | 30  | 15  | 35  | 28  | 20  | 27  | 17  | 20  |
| 23  | 67  | 40  | 36  | 32  | 5   | 31  | 46  | 29  | 38  | 43  | 33  | 42  | 31  | 26  |
| 35  | 82  | 56  | 51  | 48  | 61  | 39  | 61  | 45  | 53  | 59  | 49  | 58  | 47  | 54  |
| 52  | 96  | 700 | 66  | 92  | 72  | 55  | 72  | 60  | 68  | 74  | 64  | 73  | 62  | 80  |
| 63  | 111 | 85  | 81  | 107 | 98  | 62  | 76  | 75  | 83  | 87  | 78  | 86  | 77  | 106 |
| 88  | 126 | 100 | 95  | 121 | 119 | 69  | 90  | 89  | 88  | 103 | 93  | 102 | 91  | 108 |
| 116 |     | 114 | 110 |     | 124 | 84  | 98  | 118 | 97  | 131 | 108 | 110 | 105 | 132 |
|     |     | 129 | 125 |     |     | 99  | 104 |     | 112 |     | 122 | 117 | 120 |     |
|     |     |     |     |     |     | 113 | 119 |     | 127 |     |     | 130 |     |     |
|     |     |     |     |     |     | 128 |     |     |     |     |     |     |     |     |

### Confiabilidad y validez

La confiabilidad indica en qué medida las diferencias individuales de los puntajes en un test pueden ser atribuidos a las diferencias “verdaderas” de las características consideradas. Los estudios de confiabilidad ejecutados sobre el I-CE en el extranjero se han centrado en la consistencia interna y la confiabilidad re-test. Los coeficientes alfa promedio de Cronbach son altos para casi todos los subcomponentes, el más bajo 69 fue para Responsabilidad Social y el más alto, .86 para Comprensión de sí mismo. Para la muestra peruana los coeficientes alfa de Cronbach se observan en la tabla 11, pudiéndose apreciar que la consistencia interna para el inventario total es muy alta .93, para los componentes del I-CE, oscila entre .77 y .91. Los más bajos coeficientes son para los subcomponentes de Flexibilidad .48, Independencia y Solución de Problemas .60. Los trece factores restantes arrojan valores por encima de 70.

Con relación a la confiabilidad retest, Bar-On (1997a) refiere a que la estabilidad del I-CEa través del tiempo revela un coeficiente de estabilidad promedio de .85 después de un mes y de .75 después de 4 meses. Estos valores significan que hay una buena consistencia en los hallazgos, de una administración a la siguiente, pero el grado de correlación no es muy alto como para sugerir que la inteligencia emocional social sea permanente (estable). En una muestra de Sudáfrica, los coeficientes de confiabilidad retest con un

intervalo de cuatro meses, oscilaron entre .55 y .82. En el Perú no se determinó la confiabilidad retest.

Los diversos estudios de validez del I-CE básicamente están destinados a demostrar cuán exitoso y eficiente es este instrumento, en la evaluación de lo que se propone (por ejemplo, inteligencia no cognitiva y sus componentes). Nueve tipos de estudio de validación: validez de contenido, aparente, factorial, de constructo, convergente, divergente, de grupo-criterio, discriminante y validez predictiva han sido conducidas en seis países en los últimos 17 años.

### **Muestra de tipificación**

Se examinó la validez de los 2249 protocolos de la muestra inicialmente seleccionada que no presentaban omisión. En esta evaluación los criterios de exclusión se consideraron en el siguiente orden: las respuestas al ítem 133 de validez general, el índice de inconsistencia y el puntaje estándar de 130 o más en los subcomponentes de impresión positiva y negativa. Como consecuencia de esta evaluación se excluyó 253 protocolos, obteniéndose una muestra definitiva de 1996 evaluados.

## CAPITULO IV

### PRESENTACIÓN, PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

#### 4.1. Procesamiento de los resultados

Una vez reunida la información se realizó lo siguiente:

- Tabular la información, codificarla y transferirla a una base de datos computarizada (IBM SPSS, 21 y MS Excel 2016).
- Se determinó la distribución de las frecuencias y la incidencia participativa (Porcentajes), de los datos del instrumento de investigación.
- Se aplicaron las siguientes técnicas estadísticas:

Valor máximo y mínimo

Medida aritmética:

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

#### 4.2. Presentación de los resultados

Tabla 3. Medidas estadísticas descriptivas de la variable de investigación inteligencia emocional

|   |          |       |
|---|----------|-------|
| N | Válido   | 19    |
|   | Perdidos | 0     |
|   | Media    | 86,37 |
|   | Mínimo   | 75    |
|   | Máximo   | 98    |

El estudio se realizó a 19 docentes de educación inicial y tiene como interpretación los siguientes datos:

Una media de 141,82 que se categoriza "Media".

Un valor mínimo de 75 que se categoriza como “Muy desfavorable”.

Un valor máximo de 98 que se categoriza como “Muy favorable” el clima laboral.

Tabla 4. Medidas estadísticas descriptivas de Los factores pertenecientes a inteligencia emocional

|          | <b>Intrapersonal</b> | <b>Interpersonal</b> | <b>Adaptabilidad</b> | <b>Manejo</b> | <b>Animo</b> |       |
|----------|----------------------|----------------------|----------------------|---------------|--------------|-------|
| <b>N</b> | <b>Válido</b>        | 19                   | 19                   | 19            | 19           | 19    |
|          | <b>Perdidos</b>      | 0                    | 0                    | 0             | 0            | 0     |
|          | <b>Media</b>         | 77,42                | 106,42               | 86,79         | 85,74        | 98,95 |
|          | <b>Mínimo</b>        | 67                   | 78                   | 69            | 70           | 79    |
|          | <b>Máximo</b>        | 110                  | 132                  | 103           | 98           | 128   |

En los componentes que abarcan la inteligencia emocional podemos observar los siguientes resultados:

En el componente intrapersonal se observa:

- . Una media de 77,42 que vendría a categorizarse como “Media”
- . Un mínimo de 67 que se categoriza como “Muy desfavorable”.
- . Un máximo de 110 que vendría a categorizarse como “Muy favorable”.

En el componente interpersonal se observa:

- . Una media de 106,42 que vendría a categorizarse como “Media”
- . Un mínimo de 78 que vendría a categorizarse como “Muy desfavorable”
- . Un máximo 132 que vendría a categorizarse como “Muy favorable”

En el componente adaptabilidad se observa:

- . Una media de 86,79 que vendría a categorizarse como “Media”

- . Un mínimo de 69 que vendría a categorizarse como “Muy desfavorable”
- . Un máximo de 103 que vendría a categorizarse como “Muy favorable”

En el componente adaptabilidad se observa:

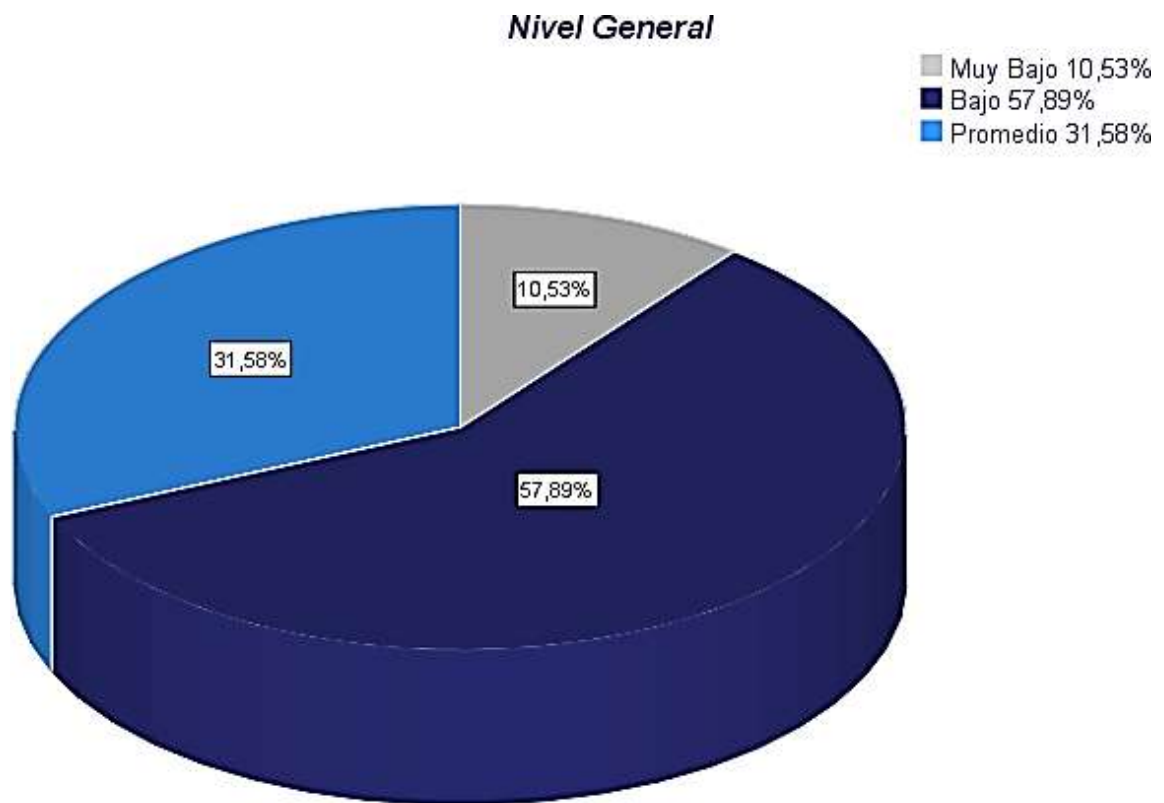
- . Una media de 85,74 que vendría a categorizarse como “Media”
- . Un mínimo de 70 que vendría a categorizarse como “Muy desfavorable”
- Un máximo de 98 que vendría a categorizarse como “Muy favorable”

En el componente adaptabilidad se observa

- . Una media de 98,95 que vendría a categorizarse como “Media”
- . Un mínimo de 79 que vendría a categorizarse como “Muy desfavorable”
- . Un máximo de 128 que vendría a categorizarse como “Muy favorable”

En relación con los resultados mencionados, a continuación, daremos una vista a las tablas estadísticas para poder observar el elevado índice que existe entre inteligencia emocional y sus componentes

Figura 1. Resultados de inteligencia emocional

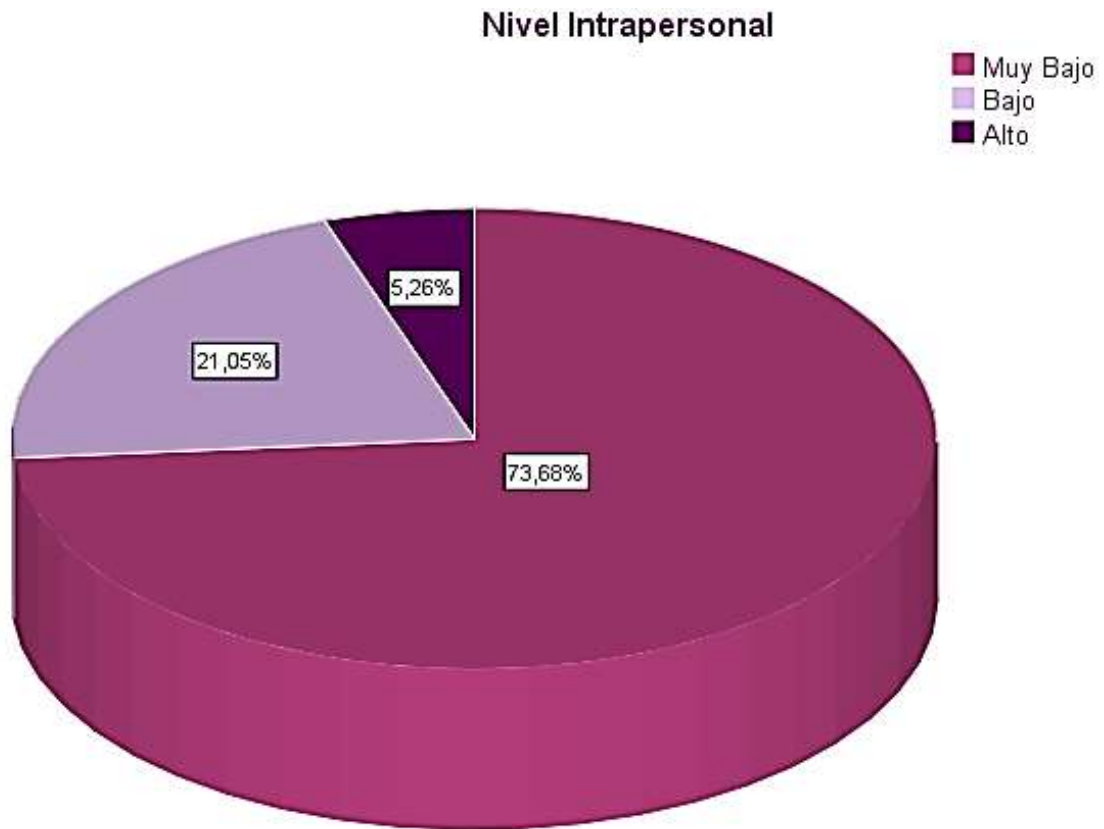


Comentario: la inteligencia emocional en los colegios de nivel inicial se considera en la categoría "Bajo", teniendo como resultado:

57,89% Bajo

10,53 % Promedio

Figura 2. Resultados de nivel intrapersonal como componente de inteligencia emocional



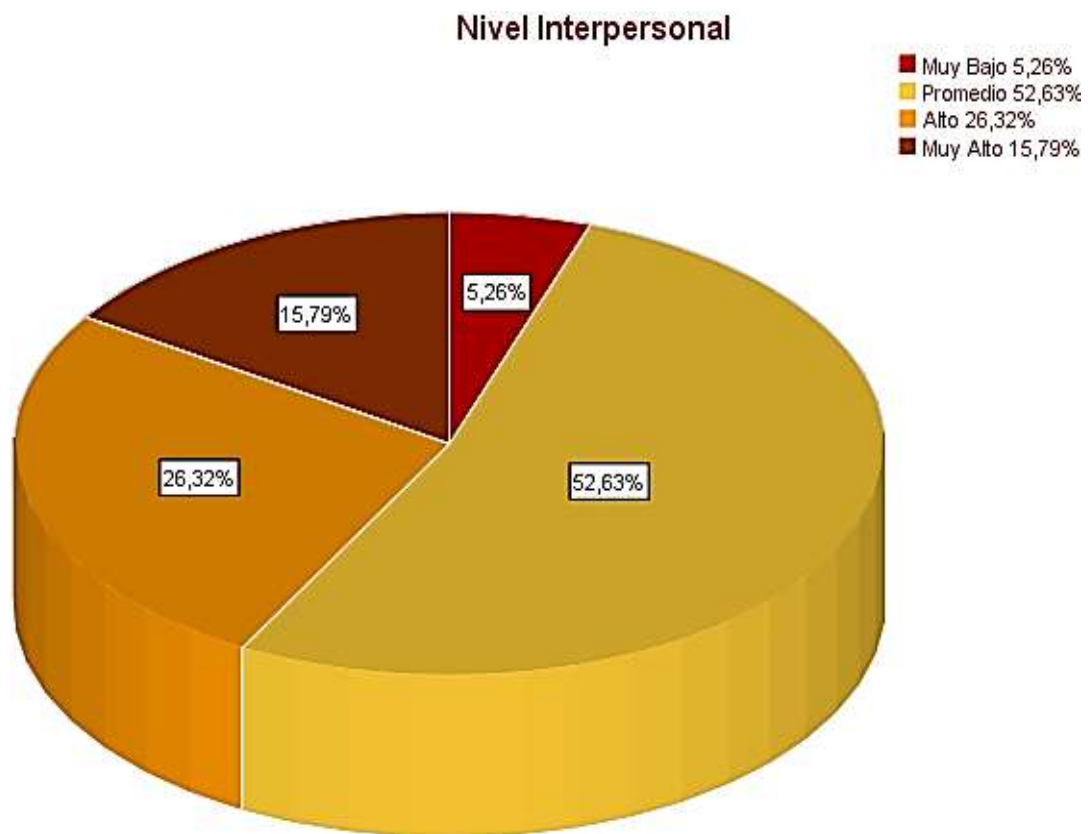
Comentario:

El nivel de intrapersonal se considera “Muy bajo”, teniendo como resultado

73,68% Muy bajo

5,26% Alto

Figura 3. Resultados de nivel interpersonal como componente de inteligencia emocional



Comentario:

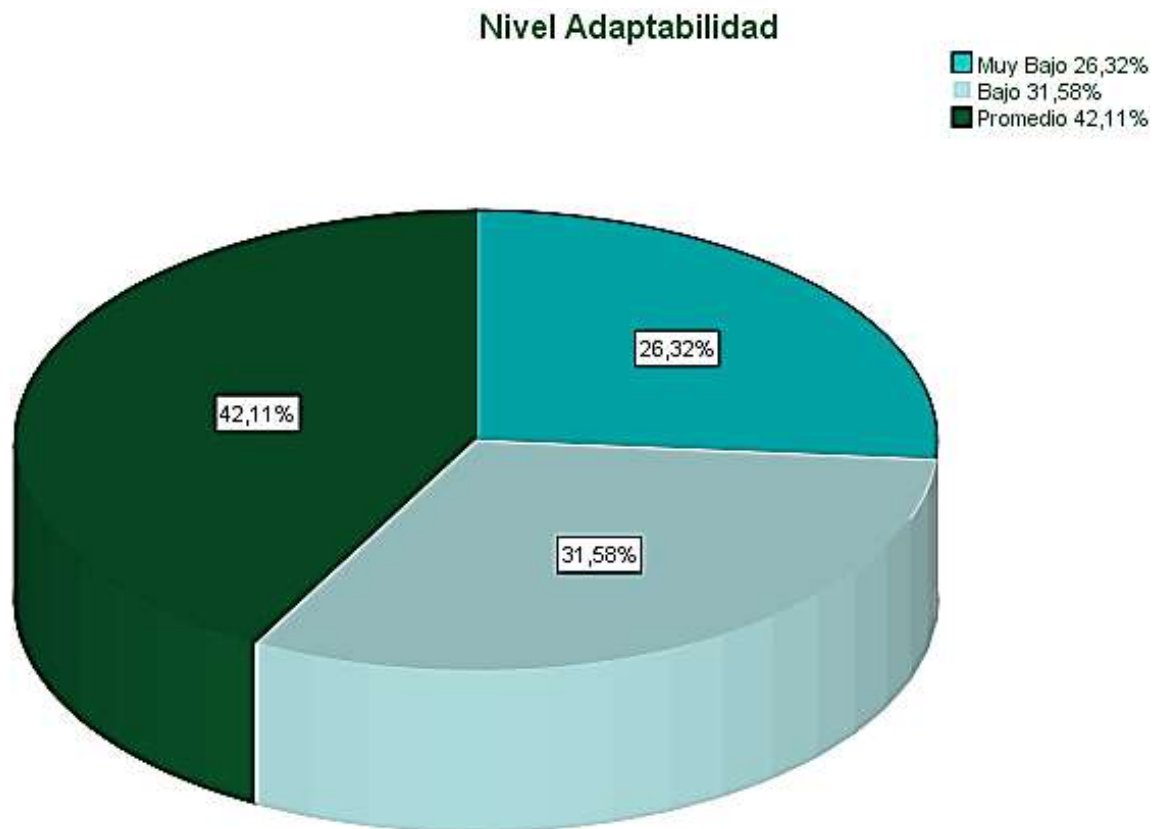
El nivel de interpersonal se considera "Promedio", teniendo como resultado:

52,63% Promedio

5.26% Muy Bajo



Figura 4. Resultados de nivel de adaptabilidad como componente de inteligencia Emocional



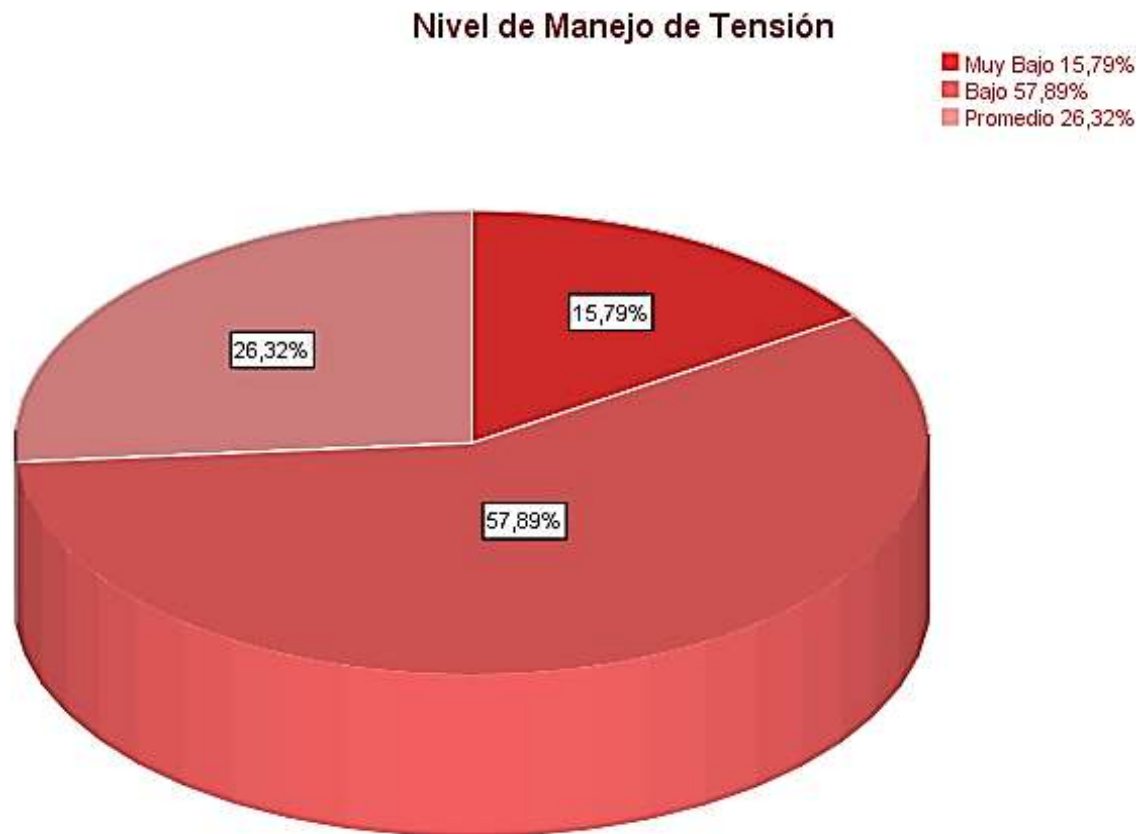
Comentario:

El nivel de adaptabilidad se considera "Promedio", teniendo como resultado:

42,11% Promedio

26,32% Muy Bajo

Figura 5. Resultados de nivel de manejo de tensión como componente de inteligencia emocional



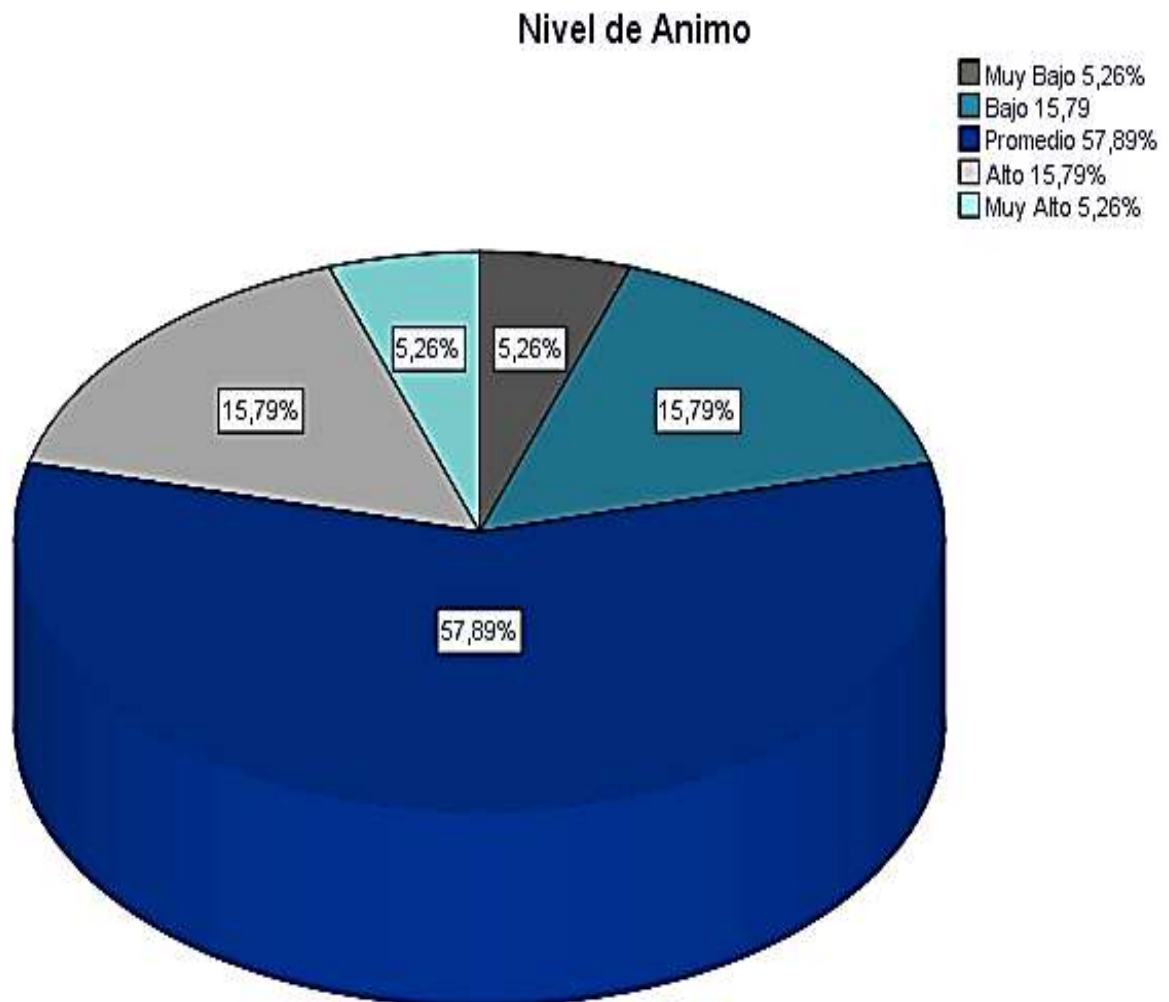
Comentario:

El nivel de manejo de tensión se considera "Bajo", teniendo como resultado:

57,89% Bajo

15,79% Muy Bajo

Figura 6. Resultados de nivel de ánimo como componente de inteligencia emocional



**Comentario:**

El nivel de manejo de tensión se considera “Promedio”, teniendo como resultado:

57,89% Promedio

5,26 % Muy Bajo

### **4.3. Análisis y discusión de los resultados**

Los resultados de esta investigación nos dan a conocer el nivel de inteligencia emocional de 19 docentes de dos nidos del distrito de San Miguel en la ciudad de Lima. Por ello en dichos resultados los cuales han sido demostrados en páginas anteriores utilizando el Test de Baron, fuimos descubriendo las dimensiones que van asociados al desenvolvimiento emocional de nuestra población.

Esta investigación nos dio a relucir los componentes del tema tratado poniendo en relación al objetivo general de nuestra investigación, lo cual indico que un 57.89% de las docentes se encuentran con un nivel bajo en cuanto a inteligencia emocional y un 10,53% se encuentra en un nivel muy bajo en cuanto a su nivel de inteligencia emocional.

En cuanto al nivel intrapersonal y manejo de tensión como componentes de inteligencia emocional en los docentes de dos instituciones educativas de nivel inicial del distrito de San Miguel se considera “Muy bajo” y “Bajo”, los cuales de acuerdo a la explicación que nos da Baron la cual nos indica que no solo es necesario la inteligencia cognoscitiva, ya que en la actualidad muchas personas con gran capacidad de inteligencia no logran el éxito no la prosperidad, así mismo la teoría de Gardner nos demuestra que cuanto menos comprenda una persona los sentimientos, respuestas y conductas de los demás, mayor probabilidad tendrá de interactuar en forma inapropiada con los demás y por lo tanto no logrará asegurar un lugar apropiado dentro de una comunidad mayor.

Esto explica diferentes situaciones que pueden vivir las personas que asumen actitudes conflictivas y poco tolerantes frete a otras personas que viven pendiente de los errores de los otros para criticar severamente sin tener en cuenta las consecuencias emocionales y efectivas que pudiera generar en estas personas.

En consecuencia, resulta indispensable que las personas especialmente los profesionales que cumplen una tarea social como la educación de los niños

y niñas, tengan un desarrollo y manejo adecuado de sus habilidades intrapersonales e interpersonales.

Es por tal motivo que también Goleman nos habla de las 5 aptitudes que debemos manejar en nuestras relaciones sociales como el aprender a los demás, ayudar a desarrollarse, orientación hacia el servicio, el aprovechamiento de la diversidad y por último la conciencia política.

En los componentes de adaptabilidad, inteligencia interpersonal y estado de ánimo nuestra población da un resultado “Promedio”, los cuales son significativamente bueno, pero con visiones de mejora, ya que, muy bien sabemos que los educadores son los pilares para el desarrollo, no solo educativo sino moral de los pequeños cursantes de la educación inicial.

#### **4.4. Conclusiones**

En el nivel intrapersonal como componente de inteligencia emocional en los docentes de dos instituciones de educativas de nivel inicial del distrito de san miguel se considera “Muy bajo”.

En el nivel interpersonal como componente de inteligencia emocional en los docentes de dos instituciones de educativas de nivel inicial del distrito de san miguel se considera “Promedio”.

En el nivel de adaptabilidad como componente de inteligencia emocional en los docentes de dos instituciones de educativas de nivel inicial del distrito de san miguel se considera “Promedio”.

En el nivel de manejo de tensión como componente de inteligencia emocional en los docentes de dos instituciones de educativas de nivel inicial del distrito de san miguel se considera “Bajo”.

En el nivel de ánimo como componente de inteligencia emocional en los docentes de dos instituciones de educativas de nivel inicial del distrito de san miguel se considera “Promedio”.

#### **4.5. Recomendaciones**

Dado los resultados obtenidos y las conclusiones de este estudio, se establecen las siguientes pautas:

1. Diseñar un programa de intervención el cual ejercite las competencias en los docentes dándoles un panorama diferente acerca de la importancia de ejercitar y poner en práctica las competencias emocionales.

Cada técnica dada ayudara a tomar conciencia acerca de los contenidos actitudinales que están día a día en su práctica.

2. Promover los conocimientos adquiridos en dicho programa de intervención para el personal ingresante en un futuro a la institución educativa.
3. Dar una herramienta más a los docentes como es el ejercitar y fortalecer sus competencias emocionales y promoverlas en sus alumnos, logrando una mejor relación entre ambos promoviendo la salud mental dentro de la ciudadanía
4. Implementar las evaluaciones de desempeño cada 6 meses para así llegar a un diagnóstico institucional el cual nos muestre las necesidades de capacitación dentro del centro de estudios

## CAPÍTULO V

### PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

#### 5.1. Nombre del programa

Mejorando mente y alma de docentes

#### 5.2. Justificación del programa

Este programa va dirigido a docentes del nivel inicial, los cuales darán la base primaria de convivencia a los niños que recién experimentan la vida en un aula de estudio. Es por tal motivo que es de suma importancia que los docentes cuenten no solo con niveles cognitivos adecuados sino también manejen adecuadas relaciones emocionales.

En dicha investigación obtuvimos como resultados de gran significación por ejemplo en resultados generales se obtuvo en inteligencia emocional un porcentaje de 57,89% lo cual la ubica en un nivel bajo; en cuanto al componente intrapersonal obtuvo un porcentaje de 73,68% ubicado en un nivel muy bajo, en el componente interpersonal obtuvo un porcentaje de 52.63% con un nivel promedio, en el componente de adaptabilidad obtuvo un porcentaje de 42,11% con un nivel promedio, en el componente de manejo de tensión obtuvo un porcentaje de 57,89% con un resultado bajo, finalmente en el componente de ánimo obtuvo un porcentaje de 57,89 con un resultado promedio.

Dicho resultado nos da hincapié a mencionar a Baron el cual nos indica que no solo es necesario la inteligencia cognoscitiva, ya que en la actualidad muchas personas con gran capacidad de inteligencia no logran el éxito ni la prosperidad así mismo la teoría de Gardner nos demuestra que cuanto menos comprenda una persona los sentimientos, respuestas y conductas de los demás, mayor probabilidad tendrá de interactuar en forma inapropiada con los demás y por tanto no lograra asegurarse su lugar apropiado dentro de la comunidad mayor. Esto explica diferentes situaciones que pueden vivir las personas que asumen actitudes conflictivas y poco tolerantes frente a otras personas sin tener en cuenta las consecuencias emocionales y afectivas que pudiera generar en estas personas.

En consecuencia, resulta indispensable que las personas especialmente los profesionales que cumplen una tarea social, como la educación de los niños y niñas, tengan que tener un desarrollo y manejo adecuado de sus habilidades sociales.

Finalmente, mediante este programa logramos identificar que existe una problemática en cuanto a inteligencia emocional, inteligencia intrapersonal y adaptabilidad, por lo cual mediante este programa realizaremos diferentes tipos de técnicas las cuales ayuden a la mejora y superación de cada uno de dichos componentes y así lograr una mejora idónea de los docentes que trabajan directamente con niños que atraviesan la primera infancia

### **5.3. Establecimiento de objetivos**

#### **5.3.1. Objetivo general**

- Realizar y vivenciar un taller para incrementar del nivel de Inteligencia emocional del personal docente de dos instituciones educativas iniciales del distrito de San Miguel – Lima.

#### **5.3.2. Objetivos específicos**

- Desarrollar habilidades para lograr un adecuado manejo de tensión del personal docente de dos instituciones educativas iniciales del distrito de San Miguel – Lima.
- Optimizar la identificación de emociones para fortalecer las relaciones intrapersonales del personal docente de dos instituciones educativas iniciales del distrito de San Miguel – Lima.

### **5.4. Sector al que se dirige**

De acuerdo a la naturaleza de la investigación el programa de intervención está dirigido al Sector educativo: Esta dirigido al personal docente de dos instituciones educativas de nivel inicial del distrito de San Miguel

### **5.5. Establecimiento de conductas problemas / metas**

Relaciones interpersonales



Adaptabilidad

**Metas:**

Realizar y vivenciar un taller para incrementar del nivel de Inteligencia emocional del personal docente de dos instituciones educativa iniciales del distrito de San Miguel – Lima

**5.6. Metodología de la intervención**

Mediante el siguiente plan de intervención se pretende trabajar en 9 sesiones con un aproximado de hora a hora y media de trabajo los cuales serán de manera dinámica y finalizando con una pequeña charla de concientización finalmente la metodología a utilizar será descriptiva- aplicativa de acuerdo a los objetivos propuestos

**5.7. Instrumentos y materiales a utilizar**

- Sillas
- Cinta Masking tape
- Limpia tipo
- Pelotas
- Cartulinas
- Tijeras
- Plumones
- Goma

## Fase de operación o desarrollo

| Semana 1  |  |                                  |   |  |        |
|---|--|----------------------------------|---|--|--------|
| Sesión 1  |  |                                  |   |  |        |
| Actividad   | Objetivo   | Estrategia                       | Desarrollo  | Material                               | Tiempo |
| Los colores   | Romper el hielo, identificar las cualidades de los integrantes | Dinámica grupal:<br>Presentación | Al iniciar el taller se le dará una cartulina a cada uno de los participantes las cuales serán de diferentes colores, luego se reunirán por color y cada uno pondrá en un papelógrafo su nombre y todos los miembros del grupo lo ayudaran a hacer una rima que vaya con su nombre. Posterior a eso cada uno se presentará diciendo sus mayores virtudes y lo que espera del taller. K. Vopel | Cartulinas<br>Plumones<br>Papelógrafos | 45 min |
| Criterio de evaluación: Se logró cada uno de los objetivos del plan de intervención |  |                                  |   |  |        |

| Semana 2  |  |                       |  |          |           |
|---|--|-----------------------|--|----------|-----------|
| Sesión 2  |  |                       |  |          |           |
| Actividad   | Objetivo   | Estrategia            | Desarrollo   | Material | Tiempo    |
| La caja de manzanas   | Encontrar la situación emotiva que viven los participantes dentro del grupo. | Juego de interacción. | <p>Todo el grupo debe descubrir cómo se ve dentro del grupo. Todos los participantes se ponen cómodos, sentados y con los ojos cerrados.</p> <p>Luego se les indicará que imaginen una imagen, ahora se le indicará al grupo que imagine que todos se han transformado en una gran cantidad de manzanas metidas dentro de una caja.</p> <p>Damos tiempo para que cada participante desarrolle su imagen y se seguirá con la evaluación a cada uno donde</p> <p>Se les hará preguntas como: ¿Qué ves? ¿Qué aspecto tienes tú como manzana? ¿Cómo son las otras manzanas? ¿En qué lugar de la caja estabas?</p> <p>Luego se evaluará la percepción de cada uno en su situación emotiva actual.</p> | Sillas   | 1h 30 min |
| Criterio de evaluación: Se logró cada uno de los objetivos del plan de intervención |  |                       |  |          |           |

| Semana 3  |   |                  |   |          |           |
|---|---|------------------|---|----------|-----------|
| Sesión 3  |   |                  |   |          |           |
| Actividad   | Objetivo  | Estrategia       | Desarrollo  | Material | Tiempo    |
| La silla que quema  | Descubrir como el comportamiento de uno influye en los demás. | Dinámica grupal. | <p>Se les indicará a los participantes que tendremos una actividad poco usual, la cual necesitará de un voluntario el cual quiera escuchar críticas y valoraciones hacia sí mismo y se sentará en la silla que quema sin posibilidad de reclamar o refutar a las aperciones de los demás.</p> <p>Todo el grupo lo hará hasta que ya no tengan nada que decirle al voluntario que se sentó, posterior a esto al término de todas las apreciaciones el voluntario dirá Que agradece que hayan dicho todos sus comentarios que los tendrá en consideración pero que no está en este mundo para ser como todos quieren. F. Perls y D. Malamud.</p> <p>Finalmente, en la evaluación se preguntará</p> <p>¿Cómo te sentiste?</p> <p>¿Que feedback quiere recordar bien?</p> <p>¿Considero que otra persona tiene ese problema?</p> <p>¿Qué quisiera añadir?</p> | Silla    | 1h 30 min |
| Criterio de evaluación: Se logró cada uno de los objetivos del plan de intervención |   |                  |   |          |           |

| Semana 4   |   |                    |  |          |           |
|--|---|--------------------|--|----------|-----------|
| Sesión 4   |   |                    |  |          |           |
| Actividad  | Objetivo  | Estrategia         | Desarrollo   | Material | Tiempo    |
| ¡Quiero entrar!  | Lograr la integración e inclusión de cada uno de los participantes. | Juego de encuentro | <p>El guía del juego propondrá a más de 2 personas profundizar su sentido de pertenencia al grupo y deberán ponerse fuera del círculo que será formado con los otros participantes, en el cual los excluidos deben tratar de entrar.</p> <p>El excluido deberá con todas sus fuerzas entrar dentro del círculo, para lograr el propósito podrá empujar, estirar, arrastrar, pero no golpear. Los demás participantes mientras tanto serán indiferentes e impedirán su ingreso al círculo. Para culminar el guía dará una consideración importante: Para obtener lo que quiero, he de empeñare yo y preocuparme yo mismo de lograrlo. F. Perls</p> <p>Finalmente se harán las siguientes preguntas a los participantes excluidos:</p> <p>¿Cómo me sentí al hecho de ser elegido o no?</p> <p>¿Cómo intentaste romper el cerco?</p> <p>¿Cómo te sentiste al estar dentro?</p> <p>¿Qué puedes hacer en el futuro para integrarte mejor?</p> <p>¿Cómo me siento ahora?</p> |          | 1h 30 min |
| Criterio de evaluación: Se logró cada uno de los objetivos del plan de intervención. |   |                    |  |          |           |

| Semana 5  |   |                  |   |   |           |
|---|---|------------------|---|---|-----------|
| Sesión 5  |   |                  |   |   |           |
| Actividad   | Objetivo  | Estrategia       | Desarrollo  | Material  | Tiempo    |
| El símbolo  | Adaptar al grupo a diferentes situaciones que se puedan presentar | Dinámica grupal. | <p>Se les propondrá a los participantes hacer grupos de 5 personas, pero primero se le pedirá a cada persona que camine por el ambiente y piense con quien trabajarían con gusto.</p> <p>Luego se formarán los grupos de acuerdo a la decisión de los participantes y se les dará material con el cual harán un símbolo que exprese las expectativas en relación al grupo.</p> <p>Al pasar 10 min de avance del símbolo se harán cambios en los participantes del grupo sin oportunidad a reclamo y así tendrán que adaptarse a un nuevo ambiente sin problema alguno. K. Vopel</p> <p>Finalmente, se les preguntará a los integrantes</p> <p>¿Cómo se han sentido?</p> <p>¿Quién los animo?</p> <p>¿Qué sintieron al ver cambios en sus equipos?</p> | 6 cartulinas<br>Tijeras<br>Pegamento<br>Regla<br>Plumones | 1h 30 min |
| Criterio de evaluación: Se logró cada uno de los objetivos del plan de intervención |   |                  |   |   |           |

| Semana 6   |  |                    |   |                  |        |
|--|--|--------------------|---|------------------|--------|
| Sesión 6   |  |                    |   |                  |        |
| Actividad  | Objetivo   | Estrategia         | Desarrollo  | Material         | Tiempo |
| Peloteando con clase   | Vivenciar la producción de un grupo donde todos sus integrantes aportan una idea | Dinámica de grupos | <p>El facilitador les solicitará a los participantes que se paren formando un gran círculo. Se les propondrá un ejercicio para descubrir el talento para hablar extemporáneamente. Los integrantes del círculo arrojarán una pelota entre sí, al mismo tiempo que dirán una frase simple y descriptiva (por ejemplo, “el largo camino”, ). El facilitador deberá dejar que el grupo arroje la pelota y hable en turnos hasta que todos sus integrantes hayan ganado confianza en su habilidad de decir una frase. Luego se debe solicitar la pelota para cambiar las reglas del juego.</p> <p>Se les solicitará que vuelvan a repetir la dinámica, pero esta vez la frase que se diga debe estar relacionada con la frase que le precede.</p> <p>¿Sentiste difícil el hecho de seguir la frase?</p> <p>¿Fue difícil adaptarse al cambio?</p> <p>¿Al cambiar las reglas sentiste algún fastidio?</p> | Pelotas de trapo | 1 hora |
| Criterio de evaluación: Se logró cada uno de los objetivos del plan de intervención. |  |                    |   |                  |        |

| Semana 7   |                                    |                      |   |          |        |
|--|------------------------------------|----------------------|---|----------|--------|
| Sesión 7   |                                    |                      |   |          |        |
| Actividad  | Objetivo                           | Estrategia           | Desarrollo  | Material | Tiempo |
| El robot y el tonto del pueblo   | Optimizar la flexibilidad de roles | Juego de interacción | <p>Se les indicará a los participantes que hagan movimientos de robot de la mejor manera posible sin necesidad de moverse de sus sitios, luego se dirá que paren y vuelvan a ser los humanos de siempre.</p> <p>Ahora los participantes harán movimientos tontos sin control alguno de su cuerpo (ambas situaciones no pueden hablar).</p> <p>Luego dividiremos en dos grupos el salón y con los movimientos de robot y de tontos deberán tratar de conversar un tema X que brinde facilitador.</p> <p>¿Finalmente, se les preguntará como se han sentido en cada rol?</p> <p>¿Sentí que hice el ridículo?</p> <p>¿De la manera que fuese tenía que adaptarme y comunicarme con mi compañero?</p> |          | 1h     |
| Criterio de evaluación: Se logró cada uno de los objetivos del plan de intervención. |                                    |                      |   |          |        |



| Semana 8   |  |                 |  |          |        |
|--|--|-----------------|--|----------|--------|
| Sesión 8   |  |                 |  |          |        |
| Actividad  | Objetivo   | Estrategia      | Desarrollo   | Material | Tiempo |
| Confianza  | Aumentar la confianza entre los miembros del grupo | Dinámica grupal | <p>Los miembros del grupo se dividen por parejas. El facilitador promoverá que éstas no estén formadas por personas de una constitución física semejante, sino que entre los miembros de la pareja haya grandes diferencias.</p> <p>Las parejas se ponen de pie enfrentadas la una a la otra. Se cogen de las manos y las puntas de los pies se tocan entre sí.</p> <p>Cuando las parejas se encuentren en la posición requerida, el facilitador dará la señal y éstos deben dejarse caer hacia atrás, procurando mantener el cuerpo recto.</p> <p>Llegarán a un punto de equilibrio y, en ese momento, pueden probar a realizar movimientos de manera conjunta y que ninguno de los dos pierda el equilibrio. Estos movimientos pueden ser: agacharse, que uno de ellos flexione las piernas.</p> <p>Finalmente, se le preguntará</p> <p>¿Sentiste confianza en tu compañero?</p> <p>¿Lograste ver que es muy distinto a lo que puede aparentar?</p> <p>¿Te sentiste a gusto?</p> |          | 1h     |
| Criterio de evaluación: Se logró cada uno de los objetivos del plan de intervención. |  |                 |  |          |        |

| Semana 9   |  |  |   |          |         |
|--|--|--|---|----------|---------|
| Sesión 9   |  |  |   |          |         |
| Actividad  | Objetivo   | Estrategia                             | Desarrollo  | Material | Tiempo  |
| Verdaderamente libre   | Aumentar la confianza y relaciones intrapersonales entre los participantes | Dinámica de Grupo:<br>Cierre de taller | Se dividirá en 3 grupos a los participantes y se sentarán juntos, luego se les dirá que hagan un conversatorio de lo que es la libertad, respondiendo cada una las siguientes preguntas<br>“Un momento en mí vida en que me sentí libre”.<br>“Un momento en mí vida en que me sentí oprimido”.<br>“Un momento en mí vida en que fui yo quien oprimió a otros”.<br>Posterior a eso el facilitador les preguntara si ya culminaron y cada uno hablará de la experiencia de la persona que más le haya impactado sin repetir la de otro compañero.<br>Finalmente hablaremos de la importancia de hablar nuestros problemas y de reflexionar de las diferentes situaciones que experimentamos en la vida. |          | 1h15min |
| Criterio de evaluación: se logró cada uno de los objetivos del plan de intervención. |  |  |   |          |         |

## 5.8. Cronograma

| TIEMPO/ACTIVIDAD                  | OCTUBRE          |                  |                  | NOVIEMBRE        |                  |                  | DICIEMBRE        |                  |                  |
|-----------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
|                                   | 1ra.<br>Sem<br>. | 2da.<br>Sem<br>. | 3ra.<br>Sem<br>. | 1ra.<br>Sem<br>. | 2da.<br>Sem<br>. | 3ra.<br>Sem<br>. | 1ra.<br>Sem<br>. | 2da.<br>Sem<br>. | 3ra.<br>Sem<br>. |
| LOS COLORES                       | X                |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |
| LA CAJA DE<br>MANZANAS            |                  | X                |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |
| LA SILLA QUE<br>QUEMA             |                  |                  | X                |                  |                  |                  |                  |                  |                  |
| QUIERO ENTRAR                     |                  |                  |                  | X                |                  |                  |                  |                  |                  |
| EL SIMBOLO                        |                  |                  |                  |                  | X                |                  |                  |                  |                  |
| PELOTEANDO CON<br>CLASE           |                  |                  |                  |                  |                  | X                |                  |                  |                  |
| EL ROBOT Y EL<br>TONTO DEL PUEBLO |                  |                  |                  |                  |                  |                  | X                |                  |                  |
| CONFIANZA                         |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  | X                |                  |
| VERDADERAMENTE<br>LIBRE           |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  | X                |

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abanto, Zoila (2000) ICE Inventario de Cociente Emocional de BarOn. Test para la medida de inteligencia emocional. Manual Técnico.
- Alterio, G. & Pérez, H. (2001). Inteligencia emocional: teoría y praxis en educación. Caracas: Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado".
- BarOn, L. (1997) Emotional Quotient Inventory Technical Manual Toronto MultHealth Systems Inc.
- Durán, A., Extremera, N. & Rey, L. (2001). Burnout en profesionales de la enseñanza: un estudio en Educación primaria, secundaria y superior. España: Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 17, 45-62.
- Extremera, N.; Fernández, P. & Durán, A. (2003). Inteligencia emocional y Burnout en profesores. España: Encuentros en Psicología Social, 1, 260-265.
- Golemán, D. (2002). El líder resonante crea más. El poder de la inteligencia emocional. Barcelona: Editorial Plaza & Janés.
- Mayer, J.D. & Salovey, P. (1990). "La inteligencia emocional. Imaginación, la cognición y la personalidad". México: Revista de Psicología, 52, 397-422.
- Mayer, J.D. & Salovey, P. (1997). "¿Qué es la inteligencia emocional? En P. Salovey D. Sluter (eds), el desarrollo emocional y la inteligencia emocional: Implicaciones para los educadores. Nueva York: Basic Books, 3-31.
- Pecorelli, R. (1997) Elementos básicos de psicología. México: Roma. Ramírez, T. (1997) Como hacer un proyecto de investigación. Caracas: Panapo.
- Ugarriza, N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. Lima: Ediciones Libro Amigo.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

| <b>Problema</b>   | <b>Objetivos</b>   | <b>Metodología</b>  |
|---|--|---|
| <p><b>Problema general</b><br/>¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional en docentes de nivel inicial del distrito de san Miguel?</p> <p><b>Problemas específicos</b><br/>¿Cuál es el nivel de componente intrapersonal en docentes de dos instituciones educativas iniciales en San Miguel?<br/>¿Cuál es el nivel de componente interpersonal en docentes de dos instituciones educativas iniciales en San Miguel?</p> | <p><b>Objetivo general</b><br/>Determinar el nivel de inteligencia emocional en docentes de nivel inicial del distrito de san miguel.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b><br/>Determinar el nivel de componente intrapersonal en docentes de dos instituciones educativas iniciales en San Miguel<br/>Determinar el nivel de componente interpersonal en docentes de dos instituciones educativas iniciales en San Miguel</p> | <p><b>Población</b><br/>15 docentes y 15 asistentes de aula del sexo femenino en los rangos de edad de 20 a 55 años.</p> <p><b>Muestra</b><br/>El tipo de muestreo es censal que selecciona al 100% a la población.</p> <p><b>Delimitación temporal:</b><br/>Julio del 2017</p> <p><b>Tipo de investigación</b><br/>Investigación descriptiva</p> <p><b>Diseño de investigación</b><br/>No experimental</p> <p><b>Variable</b><br/>Inteligencia emocional</p> <p><b>Instrumento</b><br/>Inventario emocional BARON.</p> |

## Anexo 2: Carta de presentación a la institución educativa superior



Universidad  
**Inca Garcilaso de la Vega**

**Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas**

Facultad de Psicología y Trabajo Social

Lima, 14 de agosto del 2017

Carta N° 2185-2017-DFPTS

Señora  
**CRISTINA ESPINOZA MORRIBERÓN**  
GERENTE GENERAL  
NIDOS EXPLORER KIDS  
Presente.-

Luego de recibir mis saludos y muestras de respeto, presento a la señorita **Barbara Melisa PAJUELO LÁRTIGA**, estudiante de la Carrera Profesional de Psicología de nuestra Facultad, identificada con código 05-010413-8, quien desea realizar una muestra representativa de investigación en la Institución que usted dirige; para poder así optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología, bajo la Modalidad de Suficiencia Profesional.

Agradezco la atención a la presente carta y renuevo mis cordiales saludos.

Atentamente,

RGS/wh  
Id. 709285

Conforme.  
  
**ADMINISTRACIÓN**  
EXPLORER KIDS  
AV. PATRIOTAS 336 SAN MIGUEL

## Anexo 3: Inventario emocional Baron

### ICE DE BARON

(ADAPTADO PARA USO EXPERIMENTAL EN EL PERÚ POR ZOILA ABANTO, LEONARDO HIGUERAS Y JORGE CUETO)

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

1. Rara Vez o Nunca
2. Pocas Veces
3. Algunas Veces
4. Muchas Veces
5. Muy frecuentemente o Siempre

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

Por ejemplo: si ante la primera frase: "Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso", decide que eso es "MUCHAS VECES" verdadero para usted, entonces sombreeará, en la HOJA DE RESPUESTAS y frente al número 1, el círculo con la cifra 4:

1. 1 2 3 ● 5

Si después cambia de opinión o ve que ha cometido un error, ¡no borre! Haga una "X" sobre la respuesta que desea cambiar y después sombree la cifra de la nueva respuesta:

1. 1 2 3 X 5

Si alguna de las frases no tiene nada que ver con usted, igualmente responda teniendo en cuenta cómo se sentiría, pensaría o actuaría si estuviera en esa situación.

No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Responda **honestamente** y **sinceramente** de acuerdo a cómo es usted, no según cómo le gustaría ser ni cómo le gustaría que otros lo(a) vieran.

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

**CONTESTE EN LA "HOJA DE RESPUESTAS"**  
**NO ESCRIBA NADA EN ESTE CUADERNILLO**

1. Rara Vez o Nunca
2. Pocas Veces
3. Algunas Veces
4. Muchas Veces
5. Muy frecuentemente o Siempre

- 
1. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.
  2. Me resulta difícil disfrutar de la vida.
  3. Prefiero un tipo de trabajo en el cual me indiquen casi todo lo que debo hacer.
  4. Sé cómo manejar 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. Entro fácilmente en contacto con mis emociones.
  10. Soy incapaz de demostrar afecto.
  11. Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de las situaciones.
  12. Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza.
  13. Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.
  14. Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.
  15. Frente a una situación problemática obtengo la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando.
  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 otras personas, tiendo a confiar más en las ideas de los demás que en las mías propias.
  20. Creo que tengo la capacidad para poder controlar las situaciones difíciles.
  21. No puedo identificar mis cualidades, no sé realmente para qué cosas soy bueno(a).
  22. No soy capaz de expresar mis pensamientos.
  23. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos.
  24. No tengo confianza en mí mismo(a).
  25. Creo que he perdido la cabeza.
  26. Casi todo lo que hago, lo hago con optimismo.
  27. Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.
  28. En general, me resulta difícil adaptarme a los cambios.
  29. Antes de intentar solucionar un problema me gusta obtener un panorama general del mismo.
  30. No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.
  31. Soy una persona bastante alegre y optimista.
  32. Prefiero que los otros tomen las decisiones por mí.
  33. Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso(a).
  34. Tengo pensamientos positivos para con los demás.
  35. Me es difícil entender cómo 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 son inexplicables.
  39. Me resulta fácil hacer amigos(as).
  40. Me tengo mucho respeto.
  41. Hago cosas muy raras.
  42. Soy impulsivo(a) y esto me trae problemas.
  43. Me resulta difícil cambiar de opinión.
  44. Tengo la capacidad para comprender los sentimientos ajenos.
  45. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.



1. Rara Vez o Nunca
2. Pocas Veces
3. Algunas Veces
4. Muchas Veces
5. Muy frecuentemente o Siempre

- 
46. A la gente le resulta difícil confiar en mí.
  47. Estoy contento(a) con mi vida.
  48. Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).
  49. No resisto 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. En general, espero que suceda lo mejor.
  55. Mis amistades 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. Frente a una situación problemática, analizo todas las opciones y luego opto por la que considero mejor.
  61. Si veo a un niño llorando me detengo a ayudarlo a encontrar a sus padres, aunque en ese momento tenga otro compromiso.
  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 mucho mis intereses.
  67. Cuando no estoy de acuerdo con alguien siento que se lo puedo decir.
  68. Tengo una tendencia a perder contacto con la realidad y a fantasear.
  69. Me es difícil relacionarme 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 puede sucederle a los demás.
  73. Soy impaciente.
  74. Puedo cambiar mis viejas costumbres.
  75. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.
  76. Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.
  77. Me deprimó.
  78. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.
  79. Nunca he mentado.
  80. En general, me siento motivado(a) para seguir adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.
  81. Trato de seguir adelante con las cosas que me gustan.
  82. Me resulta difícil decir "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 conmigo mismo(a).
  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).

1. Rara Vez o Nunca
  2. Pocas Veces
  3. Algunas Veces
  4. Muchas Veces
  5. Muy frecuentemente o Siempre
- 

89. Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.
90. Soy respetuoso(a) con los demás.
91. No estoy muy contento(a) con mi vida.
92. Prefiero seguir a otros, a ser líder.
93. Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.
94. Nunca he violado la ley.
95. Disfruto de las cosas que me interesan.
96. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.
97. Tengo tendencia a exagerar.
98. Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.
99. Mantengo buenas relaciones con la gente.
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 importante ser un ciudadano(a) que respeta la ley.
105. Disfruto las vacaciones y los fines de semana.
106. En general, tengo una actitud positiva para todo, aún cuando surjan inconvenientes.
107. Tengo tendencia a apegarme demasiado a la gente.
108. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.
109. No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.
110. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan.
111. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.
112. Soy capaz de dejar de fantasear para inmediatamente ponerme a tono con la realidad.
113. Los demás opinan que soy una persona sociable.
114. Estoy contento(a) con la forma en que me veo.
115. Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.
116. Me es difícil describir lo que siento.
117. Tengo mal carácter.
118. Por lo general, me trabo cuando analizo diferentes opciones para 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.
123. Nunca tengo un mal día.
124. Intento no herir los sentimientos de los demás.
125. No tengo idea de lo que quiero hacer en mi vida.
126. Me es difícil hacer valer mis derechos.
127. Me es difícil ser realista.
128. No mantengo relación con mis amistades.
129. Mis cualidades superan a mis defectos y esto me permite estar contento(a) conmigo mismo(a).
130. Tengo una tendencia de explotar de rabia 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.

## Hoja de Respuestas del ICE de BarOn

Marque su respuesta de esta manera: ●

Apellidos y Nombres: .....  
 Edad: ..... Género: M F Grado de instrucción: .....  
 Ocupación y/o especialidad: .....

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