

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



**Diseño de programa formativo en inteligencia emocional para
optimizar las relaciones interpersonales de docentes de la
Universidad Wiener, Lima 2019**

**Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación
con mención en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica**

Autor

Valdivia Masías, Caterine Amanda

Asesor

Berrospi Espinoza, Hernán

Código Orcid_Asesor

0000-0002-7030-1920

Berrospi Espinoza, Hernán

Chimbote – Perú

2021

1. PALABRAS CLAVE

Tema	Programa formativo/ relaciones interpersonales
Especialidad	Educación Superior

KEYWORDS

Topic	Training program / interpersonal relationships
Specialty	Higher Education

Línea de Investigación

Área	Disciplina	Línea de Investigación
Ciencias Sociales	Educación General	Didáctica para el proceso de enseñanza y aprendizaje

2. TITULO

Diseño de programa formativo en inteligencia emocional para optimizar las relaciones interpersonales de docentes de la Universidad Wiener, Lima 2019

TITLE

Design of a training program in emotional intelligence to optimize the interpersonal relationships of teachers of the Wiener University, Lima 2019

RESUMEN

Esta investigación incluye el diseño de un programa de entrenamiento emocional para optimizar las relaciones interpersonales en la Universidad de Wiener, Lima, 2019. El marco teórico se basa en los discernimientos manejados por los diferentes autores que a continuación mencionaremos: Chiavenato (1999), Villegas (1994), Goleman y otros autores. (1999), Cooper (1998), etc. El método es descriptivo, in situ, prospectivo y aplicable, de modo que el diseño cumple los requisitos de las secciones transversales no experimentales. La población está compuesta por profesores de la Institución.

En las herramientas y técnicas de recolección de datos, se utilizó un cuestionario compuesto por ítems y se verificó a juicio de 5 expertos. Analizando los datos obtenidos por frecuencia absoluta, el resultado muestra que el nivel de inteligencia emocional del docente es medio. Con base en los contenidos anteriores, el plan de formación o formación basado en la inteligencia emocional está diseñado para desarrollar las habilidades de los docentes. Estas actividades se enfocan en todos los aspectos de la inteligencia emocional, comenzando desde la perspectiva de que los humanos no solo tienen habilidades de lenguaje y matemáticas, esta es una etapa del programa de capacitación.

Por el contrario, tiene la capacidad de desarrollar habilidades interpersonales e interpersonales, también conocidas como inteligencia emocional, y este tipo de humanidad existe en todas nuestras acciones; también insistimos que el proceso de enseñanza como objeto del método de enseñanza tiene otros aspectos, en estos El diseño y ejecución del aspecto es obviamente la naturaleza humana de los actores básicos involucrados. En otras palabras, ponga en práctica los pensamientos y emociones de profesores y alumnos.

ABSTRACT

This research includes the design of an emotional training program to optimize interpersonal relationships at the University of Wiener, Lima, 2019. The theoretical framework is based on the insights handled by the different authors that we will mention below: Chiavenato (1999), Villegas (1994), Goleman and other authors. (1999), Cooper (1998), etc. The method is descriptive, in situ, prospective and applicable, so that the design meets the requirements of non-experimental cross sections. The population is made up of professors from the Institution.

In the data collection tools and techniques, a questionnaire composed of items was used and verified by 5 experts. Analyzing the data obtained by absolute frequency, the result shows that the teacher's level of emotional intelligence is medium. Based on the above contents, the training plan based on emotional intelligence is designed to develop the skills of teachers. These activities focus on all aspects of emotional intelligence, starting from the perspective that humans not only have language and math skills, this is a stage of the training program.

On the contrary, it has the ability to develop interpersonal and interpersonal skills, also known as emotional intelligence, and this type of humanity exists in all our actions; We also insist that the teaching process as an object of the teaching method has other aspects, in these The design and execution of the aspect is obviously the human nature of the basic actors involved. In other words, put into practice the thoughts and emotions of teachers and students.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

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

CAPÍTULO I

MARCO DE ANTECEDENTES

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

CAPITULO II

MARCO TEORICO

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

CAPÍTULO III

DISEÑO DE LA INVESTIGACION

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

CAPÍTULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

4.1. Encuesta aplicada a los docentes de la Universidad Wiener en Lima	72
4.2. Propuesta Pedagógica	152
4.2.1 Fundamentación.....	152
4.2.2 Objetivo General.....	152
4.2.3 Objetivos Específicos	152
4.2.4 Bases y actitudes que orientan el programa.....	153
4.2.5 Secuencia metodológica	154
4.2.6 Metodología.....	154
4.2.7 Evaluación	154

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

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

ÍNDICE DE CUADROS

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

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

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

ÍNDICE DE GRAFICOS

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

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

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

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N° 01.....	161
Encuesta aplicada a los docentes de la Universidad Wiener, Lima	

INTRODUCCIÓN

El título de este trabajo de investigación es: Diseño de un programa de formación en inteligencia emocional para optimizar la relación interpersonal de los docentes. El propósito es diseñar un programa de formación en inteligencia emocional basado en la identificación. Entre las razones, la falta de ambiente institucional ha generado beneficios. El problema de la relación interpersonal entre profesores de la Universidad Wiener, por tanto, este trabajo pretende contribuir a la solución de este problema.

En este estudio, el profesor recibió una sugerencia sobre un programa de entrenamiento de inteligencia emocional para optimizar la relación interpersonal entre sus colegas.

Para un mejor trabajo de investigación, se divide en cuatro capítulos, el primer capítulo se refiere al marco de antecedentes.

El segundo capítulo contiene un marco teórico, que presenta información relacionada con los componentes teóricos que sustentan el trabajo actual a través de la búsqueda de literatura de diversas fuentes bibliográficas escritas, para que las personas puedan comprender el problema de investigación.

El tercer capítulo consta del marco metodológico utilizado en la investigación, la descripción del enfoque y diseño de la investigación, la población y las muestras, y las técnicas y medios para la recolección y procesamiento de la información.

El cuarto capítulo está compuesto por los resultados de la investigación, a través del cuestionario encuesta a los docentes, se encontró el análisis e interpretación de los datos, lo cual está directamente relacionado con las preguntas de investigación a partir del análisis y la investigación. La comparación de la información organizada en la tabla estadística y las "recomendaciones para diseñar programas de formación en inteligencia emocional para optimizar las relaciones interpersonales de los docentes" basadas en otras investigaciones y teorías actuales.

Las conclusiones finales hacen referencia a los hallazgos más importantes de la encuesta, estas recomendaciones tienen como objetivo buscar compromisos adecuados y hacerlos parte de las prácticas educativas, bibliografía y anexos de los docentes de la Institución Educativa.

Planteamiento del problema

La investigación sobre el capital humano y su intervención en la prestación de servicios en las instituciones educativas muestra que cuando los trabajadores realizan su trabajo de manera eficaz, conducen a la organización a alcanzar sus metas.

Teniendo en cuenta estos factores, la globalización, el conocimiento como factor de desarrollo y las revoluciones tecnológicas y comunicativas se han descubierto en la formación de las formas más concretas de afrontar el desarrollo de competencias y capacidades laborales.

En la actualidad, las organizaciones que aprenden buscan constantemente que todos sus miembros aprendan y pongan en práctica todo el potencial de sus capacidades para obtener compromisos, asumir responsabilidades y concebir sinergias para lograr un auto-crecimiento continuo.

No cabe duda de que en lo que al entorno organizacional se refiere, la transferencia de conocimiento realmente aporta valores diferentes a las instituciones educativas frente a los estudiantes.

Por eso, a medida que cambia el desarrollo de la ciencia y la tecnología, la formación y el desarrollo deben continuar. Por tanto, es necesario movilizar recursos humanos. Las tareas cambian, se aprenden nuevas habilidades y las organizaciones deben preocuparse e invertir en la educación, la capacitación y el desarrollo que implican.

En este caso, es necesario que las organizaciones se den cuenta de la importancia que tienen los programas de educación y capacitación en inteligencia emocional para satisfacer las necesidades de las organizaciones y las personas, de manera que ambas

partes puedan lograr beneficios a través del mejor desempeño de sus funciones. Una fuerza laboral más dedicada a partir de una carrera más rica, llena de desafíos y capaz de lograr logros personales y profesionales, permite a la organización lograr los logros esperados y volverse más competitiva.

Por lo tanto, no importa cuán complejas sean las habilidades que desee entrenar, la discrepancia entre el comportamiento actual de la persona y los acontecimientos y destrezas que pretende desarrollar es crucial para la tarea actual y los próximos pasos. Reconocer las emociones incluye aprender a controlar las emociones; Se refiere a la capacidad de dominar los impulsos para adaptarse a las metas.

La comprensión emocional se ha desconocido en otra elección correspondida con el desempeño exitoso de los trabajadores, pues como concibió Goleman (1999, p.198), a través del lucro particular, las personas se sienten ocasionados para conseguir las encajes organizacionales. Esta destreza se orienta en alcanzar y operar problemas.

El primordial compromiso del Estado y los organismos educativos es manifestar habilidades para implicar a los pedagógicos en la educación y la formación. Realizar el plan de alineación actualizando constantemente el programa alternativo y utilizándolo como talento humano más que como recurso formativo adicional para que tengan conocimientos propios, habilidades interpersonales, motivación personal y conciencia laboral, empatía y autorrealización. . Creando mejores canales para el desarrollo de la educación.

En este sentido, la principal responsabilidad del Estado y las instituciones es formular estrategias para involucrar a los docentes en la formación y el desarrollo. Implementar el plan de alineación renovando invariablemente la trasmisión dilema, utilizando como capacidad humana y no como un recurso más de alineación para que posean discernimiento conveniente, destrezas interpersonales, estimulación particular y conocimiento laboral, empatía y autorrealización. . Crea mejores canales para el progreso de la instrucción.

Por todo ello, se recomienda que esta investigación se realice para mejorar el desempeño docente y describir la inteligencia emocional para diseñar un programa de formación en base a ella.

2. Formulación del problema

¿En qué medida el Diseño de un Programa Formativo en Inteligencia Emocional puede llegar a permitir optimizar las Relaciones Interpersonales de los pedagógicos de la Universidad Wiener?

3. Objetivos de la investigación

Objetivo General

Trazar un Bosquejo Pedagógico en Comprensión Emocional para perfeccionar las Recomendaciones Interpersonales de los pedagógicos de la Universidad Wiener.

Objetivos Específicos

- Establecer los requerimientos de aprendizaje e instrucción sobre comprensión emocional de los pedagógicos de la Universidad Wiener.
- Constituir las estrategias y reglas a perseguir en el Transmisión de constitución y enseñanza en comprensión emocional que se empleará a los pedagógicos.
- Instaurar lo implícito del Programa pedagógico y de instrucción basado en las destrezas de comprensión emocional para los educativos.
- Establecer los Períodos del bosquejo pedagógico y de instrucción asentado en las destrezas de comprensión emocional, para los pedagógicos.
- Establecer los Períodos del bosquejo de enseñanza asentado en las destrezas de comprensión emocional, para los pedagógicos.

4. Importancia de la Investigación

Con la presente labor realizada de investigación se pretende ofrecer la oportunidad de comprobar la coexistencia de comprensión emocional a través de pruebas de requerimientos, apoyando de esta forma los sacrificios presentes que se realizan para el desarrollo de una determinada actividad de un instituto enfocándose de manera estratégica en la operación y encargo eficaz, fundamentalmente en nuevos establecimientos.

De igual manera, esta creación favorecerá el progreso socio afectuoso y general de los pedagógicos que notifiquen dichas actividades, así como incentivaría la aplicación de las habilidades de inteligencia emocional, todo lo cual puede repercutir favorablemente sobre el desempeño laboral y social, como docente y como individuo.

Finalmente, a nivel metodológico, esta investigación ha producido una herramienta de recolección de información en la que se obtienen datos sobre deficiencias en la educación, formación y habilidades de los docentes de la Universidad. La comprensión emocional se puede utilizar como guía para futuros investigadores.

5. Hipótesis

Es probable que el Bosquejo de un Programa Instructivo en Comprensión Emocional optimice las Relaciones Interpersonales de los pedagógicos de la Universidad Wiener, Lima 2019.

6. Limitaciones

Las limitaciones del presente estudio es en lo referente a la validez externa, sobre todo en lo que respecta a las instituciones privadas, porque probablemente las dificultades en las relaciones interpersonales sean menores, es decir no es extensivo a instituciones que tengan otra realidad diferente de la del estado o pública y del contexto social, económico, cultural en la que se trabajó esta investigación.

MARCO DE ANTECEDENTES

1.1. Antecedentes de la investigación

Después de la investigación realizada en diversos centros de estudios de formación docente se ha encontrado los siguientes trabajos comprensión emocional y meteorología de la sociedad y de la escuela en estudiantes de la Institución Nacional del Altiplano, Puno 2006, concluyen que se encontró relación entre los componentes emocionales generales de la comprensión emocional y el ambiente social escolar, la estabilidad y el cambio.

García Martínez Gisella Marilyn (García Martínez Gisella Marilyn), Lesama Lozano Paul Patricia-2006: Establecimiento nacional del distrito de Tiabaya, provincia de Arequipa La relación entre la inteligencia emocional de los profesores de escuela y el ambiente de trabajo social muestra que la capacidad emocional es insuficiente y la inteligencia emocional es baja. Finalmente, en cuanto al ambiente de trabajo social de los docentes, es comprensible que, en general, el grupo no esté satisfecho con su ambiente de trabajo.

La tesis doctoral de Mireya Abarca Castillo "Educación emocional en la educación primaria y primaria: currículo y práctica" concluyó que el progreso psicosocial y cognoscitivo de los infantes va a depender en gran medida de la relación que ya posean con sus progenitores. Los planes para mejorar la aptitud de estas correlaciones logran originar en gran medida el desarrollo mental, así como también de sus emociones y cognoscitivo de los pequeños.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Base Teórico – Científicas

2.1.1. Formación y Adiestramiento

Según Villegas (1997, p. 212), la formación se refiere al proceso de modificación de la conducta humana de un individuo, que suele utilizarse para adquirir habilidades limitadas e implica tareas específicas. La capacitación se puede utilizar cuando se crea un nuevo trabajo, el trabajo anterior debe realizarse de una manera diferente o el desempeño laboral actual del personal actual es deficiente. Para que la formación responda a las funciones anteriores, se deben cumplir las siguientes especificaciones:

- Vivir encaminado a direcciones determinadas en contextos o trabajos concretos.
- El producto debería originar cambios en la diligencia o acción de las personas
- La eficacia de la corporación debería mejorar.
- Debería entonces ser metódico, se refiere, esmeradamente planeado, realizado de forma inventora y duramente estimado.

De igual forma, Chiavenato (1998, p. 416) señaló que la formación es una educación vocacional que hace que las personas se adapten a sus deberes o funciones, y además les otorga los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para realizar las funciones antes mencionadas. Y tiene suficiente eficiencia.

En este marco, se muestra que la formación es un proceso de corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual las personas pueden adquirir conocimientos, talentos y habilidades en base a metas establecidas.

Para complementar, Stoner (1996, p.62) señaló que la formación tiene como objetivo mantener y mejorar el desempeño laboral actual. Las principales razones de una formación sistemática pueden ser: mejorar la calidad del trabajo, reducir el desperdicio de material y hacer un mejor uso de la maquinaria.

Por tanto, la formación debe realizarse en todas las etapas de la actividad, desde la formación más básica que acompaña a la mayoría de las relaciones empresariales, laborales y personales hasta la necesidad de una formación muy específica.

2.1.1.1.- OBJETIVOS DEL ADIESTRAMIENTO.

Chiavenato (1994, p. 417), reflexiona que los primordiales objetivos de la instrucción son:

- Organizar al particular hacia la realización contigua de las numerosas asignaciones personales de la estructura.
- Suministrar congruencias para el incesante progreso particular, no solamente para sus oficios presentes, asimismo para nuevas desempeños hacia las cuales las personas consiguen ser tomadas en cuenta.
- Modificar la cualidad de las personas con algunas fines, a través de las cuales estas crean un ambiente más agradable para los trabajadores, aumentando de esta forma su estimulación y hacerlos más receptores a las metodologías de inspección y administración.

Con base en lo anterior, se puede comprobar que el propósito principal de la capacitación es obtener cambios de comportamiento específicos, los cuales deben determinar las mejores condiciones que deben ocurrir y los métodos con los que cuenta la empresa para lograr estas condiciones.

2.1.1.2.- FASES DEL ADIESTRAMIENTO

Según Sherman y Bohlander (1994, p. 169), las etapas de un plan de formación se pueden dividir en las siguientes categorías:

a) Etapa de determinación de necesidades: los gerentes y el personal de recursos humanos deben estar atentos al tipo de capacitación requerida y los indicadores del lugar de capacitación requerido. Por ejemplo, el hecho de que los trabajadores no cumplan con las cuotas de producción puede significar que se requiere capacitación. De manera similar, demasiada chatarra o material desperdiciado también puede indicar una capacitación insuficiente. Sin embargo, los gerentes tendrán cuidado de satisfacer las necesidades de capacitación de manera sistemática. Se recomienda utilizar tres análisis diferentes en la etapa de evaluación de necesidades: análisis de organización, análisis de tareas y análisis de personal.

b) Etapa de capacitación y desarrollo: una vez que se determinan las necesidades de capacitación y se especifican los objetivos de capacitación, el siguiente paso es desarrollar el tipo de entorno necesario para lograr estos objetivos. Esto incluye el desarrollo de estrategias de formación específicas y el desarrollo de planes de enseñanza. Uno de los principales elementos a considerar al crear un entorno de formación es elegir un método que permita a los alumnos aprender de forma más eficaz.

c) Fase de Evaluación: Como cualquier otra función de gestión de recursos humanos, la formación debe evaluarse para determinar su eficacia. Desafortunadamente, pocas organizaciones tienen sistemas suficientes para evaluar la efectividad de sus programas de capacitación.

d) Conseguir las metas de la capacitación: Por último, se evalúan las metas de la capacitación para determinar la efectividad de la

capacitación, la etapa de evaluación debe observar el valor del plan, por lo que puede haber múltiples metas. La elección de qué objetivo buscar depende de la información requerida y de las limitaciones en las que se basa. (Chiavenato, 1999, p. 567).

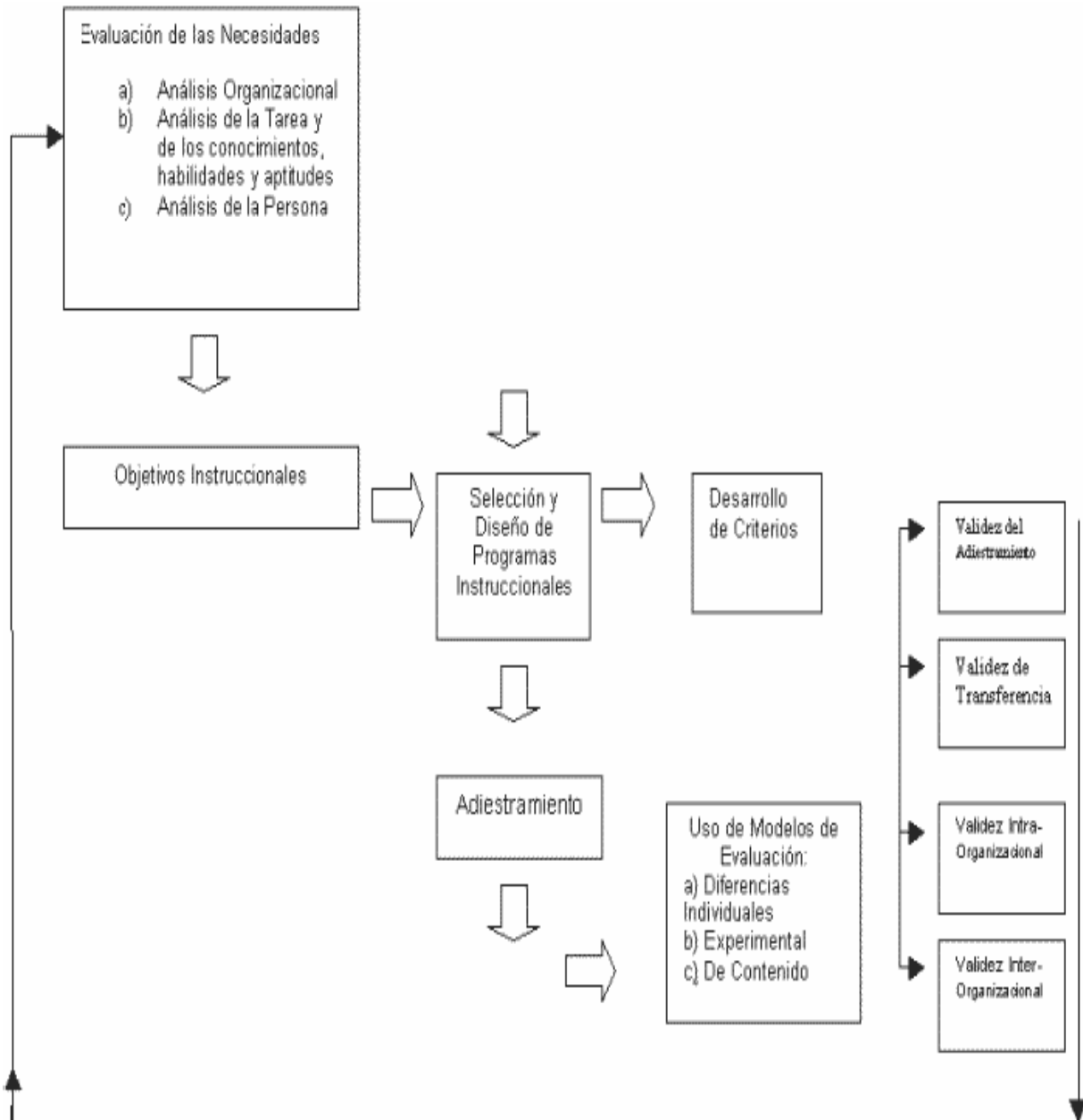


Grafico Modelo de un sistema de instrucción:

Evaluación de Adiestramiento Evaluación Metas del Necesidades y Desarrollo

Adiestramiento

Fuente: Chiavenato (1999, p.568).

2.1.1.3.- PROGRAMAS DE ADIESTRAMIENTO.

El plan de formación consiste en brindar una especie de comportamiento intencional que posibilite el aprendizaje, fenómeno que se genera en el individuo por el esfuerzo de la misma disciplina, muestra que el plan de formación es un proceso aplicado de corto plazo. De manera sistemática y organizada, las personas pueden adquirir conocimientos, talentos y habilidades de acuerdo a las metas establecidas. (Chiavenato 1998, pág. 418).

De hecho, el objetivo principal del programa de formación es ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos generales. Al mismo tiempo, un plan de formación eficaz debería ayudar a los empleados a alcanzar sus metas particulares.

Stoner y Wankel (1996, p.103) definen un plan de capacitación como un "plan de uso único, que incluye un conjunto relativamente grande de actividades organizativas, que especifica los pasos principales, roles y tiempo, y la unidad comprometido de cada paso".

De igual forma, Stoner y Wankel (1996, p.104) lo describen como un plan en el que se determina la secuencia de actividades específicas para lograr un objetivo y el tiempo necesario para determinar cada parte y todos estos eventos. Participa de sus logros.

Esta definición es aplicable a los centros de investigación avanzada en estudio, se diseña un plan de formación basado en la inteligencia emocional, que incluye la coordinación y organización de cursos, para que el personal de recursos humanos pueda obtener las necesidades de formación de la inteligencia emocional.

En otras palabras, un plan de capacitación es un plan en el que se describirá en términos de las actividades de coordinación a realizar, y en términos del orden de ejecución, el orden del personal de ejecución y el tiempo de realización, es decir, indicará los pasos a seguir. Actividades de formación.

En este sentido, el plan de formación es sin duda el factor decisivo, ya que da una serie de pautas necesarias para la transferencia ordenada de conocimientos, habilidades y destrezas a fin de lograr buenos resultados en las actividades del personal.

2.1.1.4.- Importancia de los programas de formación y adiestramiento.

Por otra parte, Chiavenato (2000, p. 558) estableció que su relevancia radica en el logro de las metas de la empresa, brindando a los empleados de todos los niveles oportunidades para obtener los conocimientos, prácticas y comportamientos que requiere la formación. Por tanto la formación no es un consumo, sino una alteración, cuya vuelta es considerable para el organismo regulador.

En relación a esto, el programa de capacitación brinda a todo el personal de la empresa la oportunidad de aprender a superarse y desarrollar talentos en la organización, con el fin de lograr mayores ganancias para la organización, al mismo tiempo que transforma a los empleados capacitados de la misma manera. Los trabajadores no están bien preparados y son más capaces de prepararse para puestos de mayor responsabilidad. (Villegas 1998, p. 221).

Un programa de formación es importante para la empresa, ya que ayuda a minimizar errores o debilidades en el desempeño de las distintas funciones del personal de la empresa y a actualizar los conocimientos derivados de los avances tecnológicos y otras cuestiones de interés.

2.1.1.5.- SELECCIÓN Y DISEÑO DE LOS PROGRAMAS DE ADIESTRAMIENTO.

Según Reza (1997, p. 13), a la hora de elegir un programa de formación, este se diseña aportando algunas herramientas básicas que les ayuden a desarrollar eficazmente sus procesos educativos.

Las cinco herramientas básicas que se deben utilizar son:

1.- La Carta Descriptiva:

Es el documento que, a partir de una meta terminal y un conjunto de metas específicas terminales, sugiere las actividades de aula que se deben seguir para lograrlo de manera efectiva. Es una guía flexible que se puede adaptar para satisfacer las necesidades específicas de cada grupo y maestro individual. Consiste en una meta general, metas finales y metas específicas, la división de la meta en módulos, temas y subtemas, y las actividades de aprendizaje a realizar. apoyo didáctico; instrumentos de evaluación que se utilizarán; y el tiempo total dedicado al curso y al cumplimiento de cada una de las metas específicas y terminales.

2.- Guía para los Participantes:

Es un documento que describe cada una de las actividades que realizará el alumno para alcanzar los objetivos del aula. Su estructura es similar a la carta descriptiva; Sin embargo, no requieren actividades de aprendizaje reservadas exclusivamente para el formador.

3.- Manual del Participante:

Incluyen notas, información, conceptos, datos, definiciones, teorías. Indispensable para integrar el contenido del curso / evento en cuestión. Se pueden utilizar para la formación a lo largo del curso, para la revisión del contenido o como cuaderno de trabajo para el estudio y posterior

sedimentación de conocimientos. También es útil como material de referencia para ayudar a aclarar conceptos.

4.- Materiales Audiovisuales, Ayudas o medios de Comunicación:

Son los instrumentos de apoyo que facilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje del formador. Los básicos son: rotafolios preparados, transparencias y películas.

5.- Bibliografías:

Se trata de notas y referencias bibliográficas, periodísticas y documentales que el alumno puede o debe consultar para profundizar en algunos aspectos que el formador considere prudentes o que la naturaleza de la asignatura requiera para alcanzar un clímax exitoso. El participante ha recibido las pautas, conocimientos, habilidades y habilidades necesarios.

2.1.1.6.- PROGRAMA DE ADIESTRAMIENTO EN INTELIGENCIA EMOCIONAL.

El programa de entrenamiento en inteligencia emocional es el acto deliberado de proporcionar los medios para hacer posible el aprendizaje. Este es un fenómeno que se da dentro del individuo debido a los esfuerzos del mismo sujeto y muestra que un programa de capacitación es un proceso corto, término sistemático y organizado aplicado a través del cual las personas mejoran la capacidad de reconocer sus propios sentimientos y los de los demás sobre sí mismos. para motivar a mejorar positivamente las emociones internas y las relaciones con los demás. (Chiavenato 1998, p. 418), (Goleman 1999, p. 65).

2.1.2.- NATURALEZA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.

La sabiduría académica no tiene nada que ver con la vida emocional. Las personas más inteligentes están en peligro de una pasión salvaje y una motivación incontrolable. Las personas con un alto coeficiente intelectual

pueden ser pilotos increíbles, pero son pilotos terribles en su vida privada.

La inteligencia académica no puede preparar nada para la enfermedad. La vida emocional en campos como las matemáticas y la lectura se puede manejar mejor o con mayor flexibilidad y requiere un conjunto único de habilidades. La inteligencia emocional es una meta-habilidad que determina la capacidad de utilizar cualquier otro talento, incluida la inteligencia pura. (Goleman, 1995, p. 54).

2.1.2.1. INTELIGENCIA EMOCIONAL.

En este contexto, Goleman (1999, p. 65) define la inteligencia emocional como la capacidad de reconocer los propios sentimientos y los de los demás y de motivarse para mejorar positivamente las emociones internas y las relaciones con los demás.

Uzcátegui (1998, p. 165) define la inteligencia emocional como conocimiento y luego se convierte en una habilidad socio-afectiva que facilita al individuo.

Asimismo, Rock (1998) en su ciberartículo: "El factor 90% EQ y el nuevo trabajo". Hay un 90% de posibilidades de que surjan problemas de las relaciones con otras personas. Es decir, una persona no debería preguntar cuál es el problema, sino con quién. El autor escribe que los problemas tienen básicamente una dimensión de relaciones humanas y no étnicas. Por lo tanto, las organizaciones deben considerar estas dificultades basadas en la inteligencia emocional y gestionar mejor sus relaciones personales para ser personas más competentes en las organizaciones.

Comparando esta evidencia, se encontró que las relaciones interpersonales de los docentes a menudo tenían un impacto directo en el desarrollo de sus tareas, tomando como referencia el caso del Centro de Estudios Avanzados.

En otras palabras, Ryback (1998, p. 326) define la inteligencia ejecutiva como

el uso de la inteligencia emocional en el contexto de la empresa, teniendo en cuenta todos los factores necesarios y adecuados que conducen a una toma de decisiones satisfactoria y productiva. Después de todo, se creía que la definición de inteligencia emocional era la que anteriormente había desacreditado Goleman y es el máximo exponente de ella.

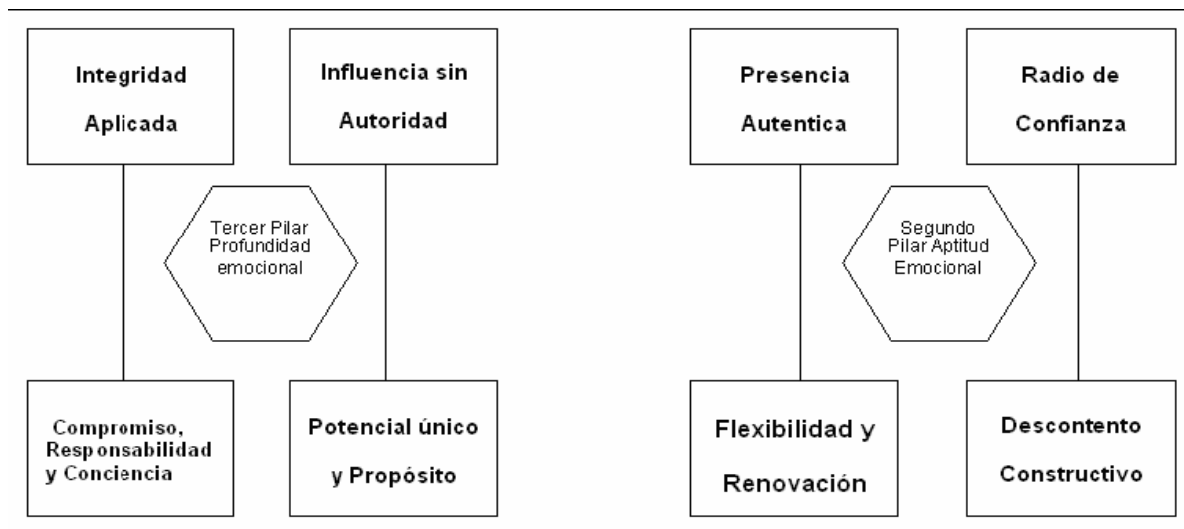
2.1.2.2.- PILARES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.

El segundo pilar, el talento emocional, forma la autenticidad del individuo, su creatividad y flexibilidad, amplía su círculo de confianza y su capacidad de escucha, para superar los conflictos y aprovechar la insatisfacción constructiva.

El tercer pilar inspecciona las probabilidades de obtener la existencia y el compromiso con potencial y apoyar esto con honradez, compromiso y trabajo, lo que a su vez acrecienta el predominio sin mando.

A partir de ahí, pasarán al cuarto pilar, la alquimia emocional, para lo cual expandirán sus instintos creativos y su capacidad para influir en problemas y presiones y competir por el futuro desarrollando capacidades para percibir soluciones ocultas y nuevas posibilidades. Tener acceso a ellos.

Gráfico Cuatro pilares de la inteligencia emocional para las organizaciones según Cooper y Sawaf (1998)



2.1.2.3.- APTITUDES VINCULADAS A LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL AREA LABORAL.

Goleman (1999, p. 172) afirma que la aptitud es un rasgo de la personalidad o un conjunto de hábitos que resultan en un desempeño laboral superior o más efectivo. En otras palabras, una habilidad que agrega un valor económico obvio al esfuerzo laboral de una persona. Hay dos niveles de capacidad laboral y, por tanto, dos tipos de modelos de capacidad laboral. Se evalúan las competencias básicas que se necesitan para realizar las tareas asociadas a un puesto en particular. El otro tipo de modelo describe habilidades especiales que distinguen a los trabajadores estrella de los habituales. Eres lo que la persona que ya está ocupada necesita para tener un excelente modelo a seguir.

Algunas habilidades son puramente cognitivas, como el razonamiento analítico o la experiencia técnica. Otros combinan pensamiento y sentimiento. Estas son las llamadas "habilidades emocionales".

Todas las habilidades emocionales implican cierto grado de habilidad en el ámbito de los sentimientos, junto con los elementos cognitivos que están en juego.

Goleman (1999, p.174) agrega que una aptitud emocional es una capacidad aprendida basada en la inteligencia emocional que se traduce en un desempeño laboral sobresaliente.

La inteligencia emocional determina el potencial para aprender habilidades prácticas en base a sus cinco elementos: autoconocimiento, motivación, autorregulación, empatía y habilidades de relación.

La superdotación emocional muestra cuánto de ese potencial se ha

traducido en habilidades utilizadas en el trabajo. El mismo autor explica que una alta inteligencia emocional por sí sola no garantiza que alguien haya aprendido las habilidades emocionales que son de interés para el trabajo. Significa que solo tienen un excelente potencial para adquirir. Estas habilidades subyacentes son vitales para que alguien adquiera de manera efectiva las habilidades necesarias para tener éxito en la zona donde se trabaja.

2.1.2.5. PROYECCIONES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.

Además, Cooper y Sawaf (1998, p. 289) revelan algunas ideas sobre la empatía y sus raíces; que se explica a continuación:

Las raíces de la empatía.

La empatía se basa en la confianza en uno mismo. Cuanto más abierto esté a sus propias emociones, más hábilmente podrá interpretar los sentimientos. Los alexitímicos que no tienen idea de sus propios sentimientos se sienten completamente perdidos cuando se trata de saber lo que siente alguien con ellos. Están emocionalmente entumecido. Las notas y acordes emocionales que fluyen en las palabras y acciones de las personas, el tono de voz revelador o el cambio de postura, el silencio elocuente o los temblores característicos pasan desapercibidos.

Los alexitímicos están confundidos acerca de sus propios sentimientos e igualmente confundidos cuando otras personas les expresan los suyos. Esta incapacidad para registrar los sentimientos de los demás es un gran déficit de inteligencia emocional y un trágico fracaso de lo que significa ser humano. Porque toda relación, raíz del interés por alguien, surge de la coordinación emocional, de la capacidad de empatizar.

Los sentimientos de las personas rara vez se expresan con palabras.

se manifiestan con mucha más frecuencia a través de otras señales. La clave para intuir los sentimientos de otra persona radica en la capacidad de interpretar los canales no verbales: tono de voz, gestos, expresión facial y similar.

Del mismo modo, Gil 'Adí (2000, p. 56) expresa que la empatía es una habilidad fundamental en las relaciones interpersonales de todas las personas. La empatía significa comprender a la otra persona identificando sus sentimientos y sentimientos como si la otra persona estuviera caminando, teniendo en cuenta el "como si". Corre un kilómetro en el lugar del otro.

Practicar la empatía requiere mucha paciencia, ya que el silencio es un elemento esencial y la conciencia de que no se puede entrar en preguntar e investigar por qué el individuo siente o piensa lo que es. que hacer. Mientras se ejerce la empatía, no es momento de expresar acuerdos, desacuerdos, valoraciones del estado de ánimo o la lógica de los pensamientos del interlocutor.

Es necesario recordar que la empatía significa interesarse por el interlocutor, sus emociones, inclinaciones. Aunque sienta la necesidad de defenderse, evaluar y hacer recomendaciones por sí mismo, el enfoque está en otras personas, no en usted.

SEGUNDA PARTE: DISEÑO Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

CAPÍTULO III

DISEÑO DE LA INVESTIGACION

3.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es teoría aplicada, la cual es teórica, porque se utiliza una teoría para resolver problemas, en este caso se ha optado por el constructivismo y la inteligencia emocional para enfocar y resolver problemas.

3.2. Diseño de la investigación

La investigación está diseñada como un tipo descriptivo, consistente en una representación descriptiva de los datos, con una explicación que permite evaluar las razones de las malas relaciones interpersonales y el grado de compromiso y aprobación de los docentes y su aprobación educativa.

La gráfica que representa la investigación es :



Donde

M = Muestra

O = Observación

Por el contrario, el diseño es descriptivo y propositivo, pues el "diseño formativo del cociente emocional" se propone para resolver problemas interpersonales entre docentes, y sobre esta base se dan respuestas desde una perspectiva teórica, teniendo en cuenta necesidades, intereses y docentes. Realidad.

3.3 Recuerdo de variables y definiciones operacionales

3.3.1. Variable Independiente

Bosquejo de un Programa Pedagógico en Comprensión Emocional

3.3.2. Variable dependiente

Relaciones Interpersonales de los docentes

3.3.3. Operacionalización de Variables

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

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población:

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

La distribución de la población de profesionales de la Universidad Wiener, Lima, son 8 hombres y 12 mujeres. Tienen como promedio 40 años de edad.

3.4.2. Muestra

La muestra es de 12 docentes.

3.4.3. Tipo de muestra

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

3.5. Métodos de investigación

Método inductivo deductivo mixto

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos se realiza a través de una encuesta a docentes. Al redactar estos ítems se consideran los indicadores establecidos en la variable operación. La organización es la siguiente: Encuesta docente 40 ítems recogen información sobre las causas de las malas relaciones interpersonales entre docentes

La población docente es heterogénea. En esta institución, los niveles culturales y académicos son diferentes. Esto requiere diseñar un instrumento bastante simple que todos puedan comprender y responder fácilmente.

Antes de investigar a los docentes, hablaron con el director de la institución educativa y se les informó sobre el propósito de la investigación y la estrategia de desarrollo. Además de algunas observaciones o situaciones que nos permitan alcanzar nuestras metas, también se ha dispuesto un tiempo especial para explicar su propósito y alcance para mejorar el ambiente institucional o las relaciones interpersonales. El tiempo promedio para la encuesta de aplicación es de 100 minutos, lo cual es efectivo. Por lo tanto, tres La hora de enseñanza es suficiente para

trabajar.

La encuesta del maestro se distribuye y recopila en una semana. Todas estas herramientas se aplicaron en diciembre de 2019.

Una vez finalizada la recopilación de datos, se procesará la información. Verifique que las respuestas de la encuesta se hayan completado y marcado correctamente. Luego se explicó en detalle el formulario utilizado para manejar esta tarea, y se realizó el ingreso de datos para que el resultado se pueda obtener en poco tiempo.

Estos ítems o indicadores describen las acciones específicas, observables y perceptibles que los docentes esperan que tomen al realizar actividades docentes y sociales con otros docentes.

3.7 Técnicas de procesamiento de la información

Se utilizan los datos estadísticos utilizados en la encuesta y la información se presenta en tablas y gráficos de barras.

CAPÍTULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

4.1. Encuesta aplicada a los docentes de la Universidad Wiener, Lima

Cuadro N° 1

Dudo de mis convicciones.

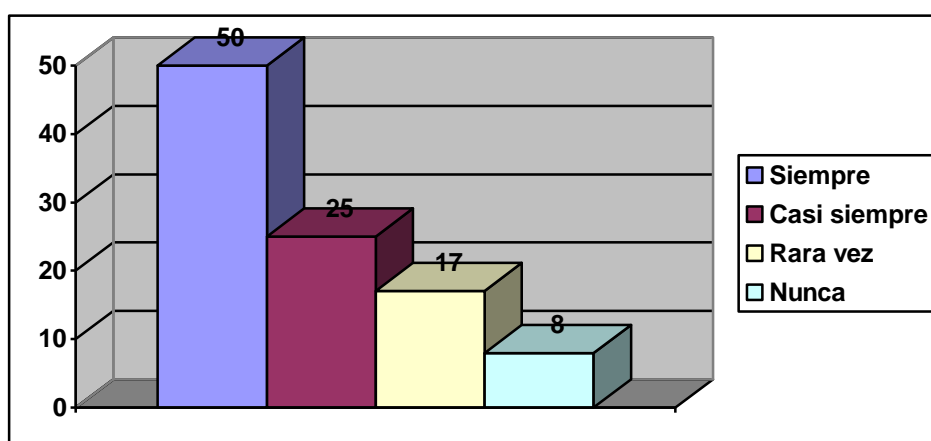
Alternativas	F	%
Siempre	6	50%
Casi siempre	3	25%
Rara vez	2	17%
Nunca	1	8%
TOTAL	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración : Propia.

Grafico N° 1

Dudo de mis convicciones.



ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

Se puede ver en el análisis de la tabla que la mayoría de los profesores representaron un 75% siempre y casi siempre dudan de sus creencias cuando hablan con algunas personas, mientras que un pequeño número de profesores representaron un 17% y un 8%. Significa que cuando rara vez hablan con ciertas personas, nunca dudarán de sus creencias. Esto muestra que la mayoría de los profesores no han mejorado su autoconocimiento ni su seguridad personal y no pueden mantener sus propios valores o ideas.

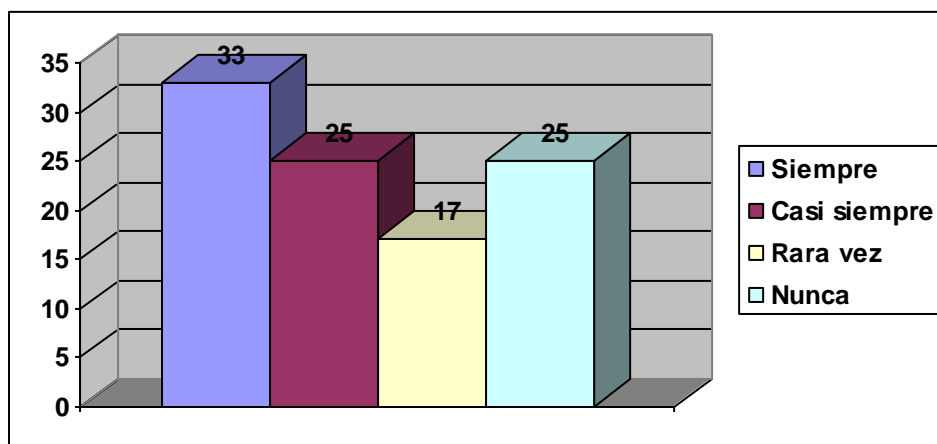
Cuadro N° 2
Me resigno frente a grandes dificultades.

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

Fuente: Encuesta aplicada a docentes I. E.STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 2
Me resigno frente a grandes dificultades.



ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

Del análisis de esta tabla se pudo demostrar que la mayoría de los docentes representados por el 58% siempre y casi siempre se retira con gran dificultad, mientras que un pequeño grupo del 17% y el 25% afirma que rara vez y nunca se rinden gran problema de vuelta. Esto demuestra que la mayoría de los profesores no tienen un fuerte sentido de autoestima, seguridad y perseverancia.

Cuadro N° 3

Tengo dificultad para saber si lo que siento es miedo.

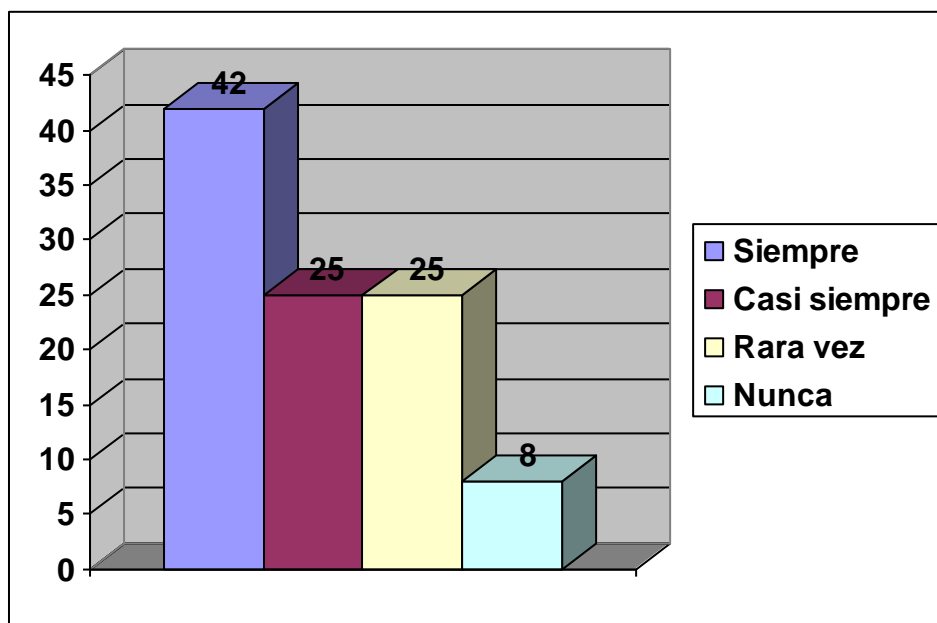
Alternativas	F	%
Siempre	5	42%
Casi siempre	3	25%
Rara vez	3	25%
Nunca	1	8%
TOTAL	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 3

Tengo dificultad para saber si lo que siento es miedo.



ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

El análisis de esta tabla mostró que la mayoría de los docentes, representados por el 67%, siempre y casi siempre tienen dificultad para saber si se sienten ansiosos ante la tensión, mientras que un pequeño grupo del 25% y el 8% lo representan. Afirmaron que rara vez y nunca tienen dificultad para saber si sienten miedo. Esto indica que la mayoría de los profesores no actúan correctamente cuando hay tensión..

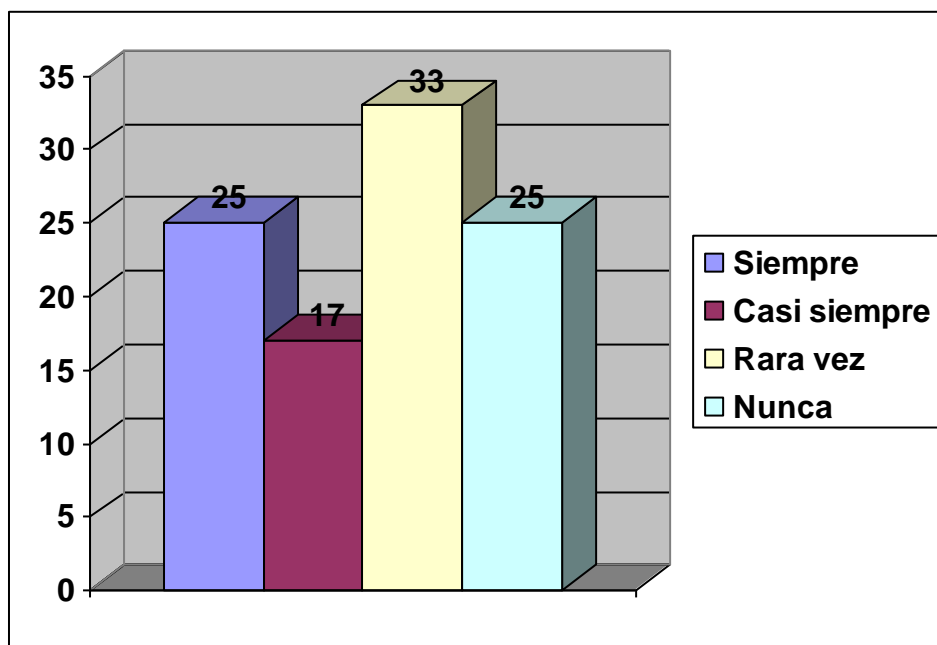
Cuadro N° 4
Me siento nostálgico(a) sin razón de origen.

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

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 4
Me siento nostálgico(a) sin razón de origen.



ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

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

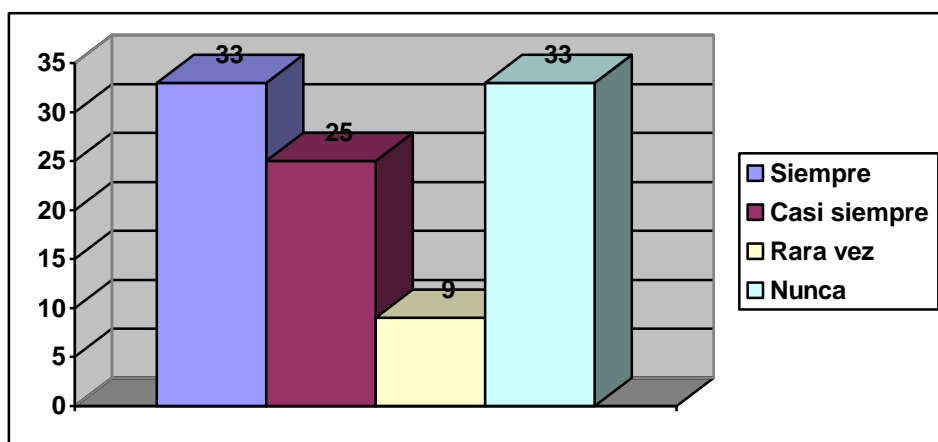
Cuadro N° 5
Me siento tenso (a) sin razón aparente.

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

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 5
Me siento tenso (a) sin razón aparente.



ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

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

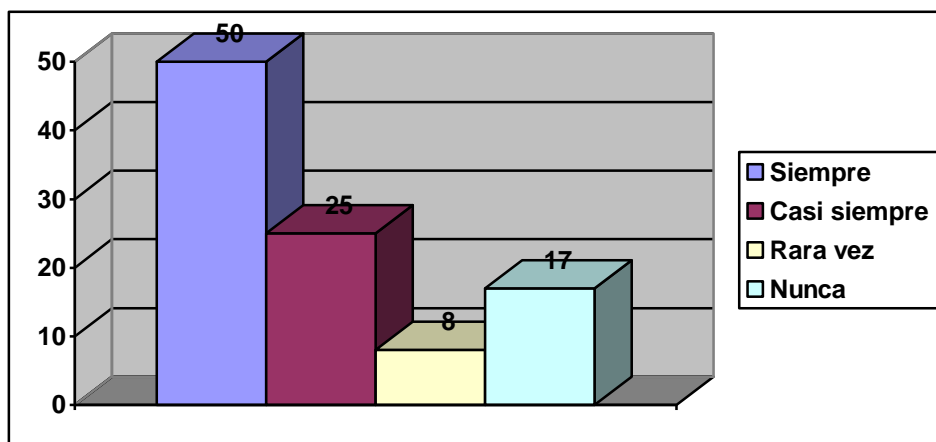
Cuadro N° 6
Quando espero demasiado tiendo a impacientarme.

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

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 6
Quando espero demasiado tiendo a impacientarme.



ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

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

Cuadro N° 7

Conozco las cualidades que busco en mis amigos.

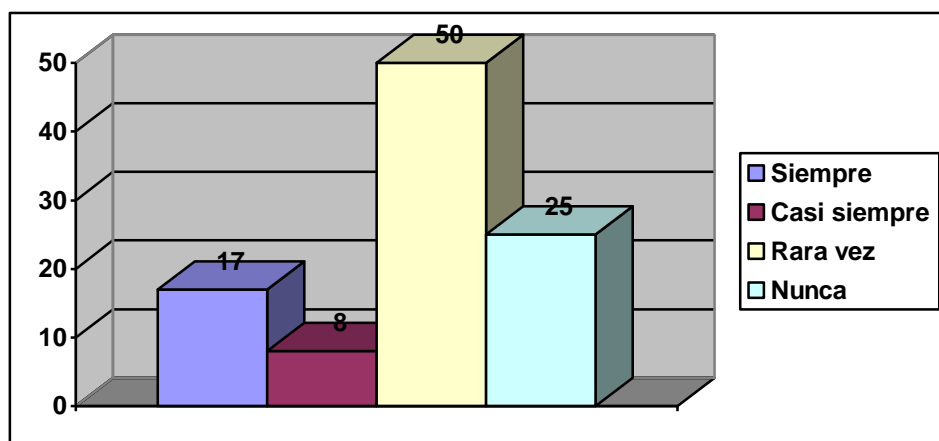
Alternativas	F	%
Siempre	2	17%
Casi siempre	1	8%
Rara vez	6	50%
Nunca	3	25%
TOTAL	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 7

Conozco las cualidades que busco en mis amigos.



ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

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

Cuadro N° 8

Quando presento una idea lo hago con palabras claras y puntualizadas.

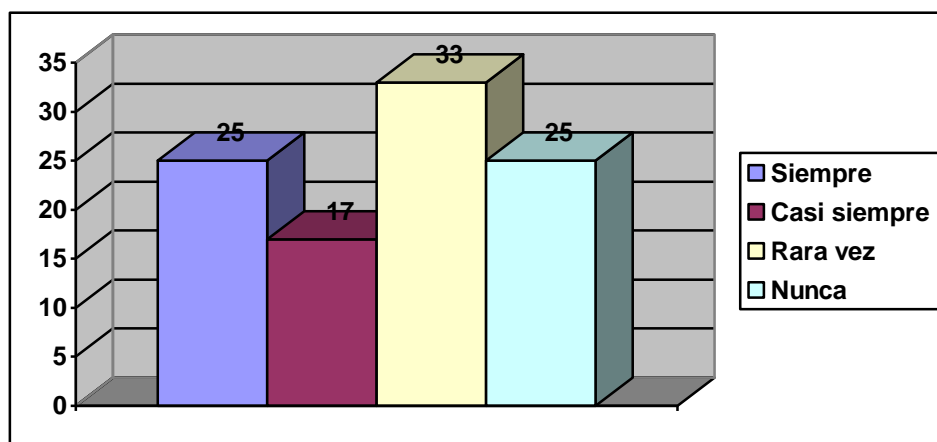
Alternativas	F	%
Siempre	3	25%
Casi siempre	2	17%
Rara vez	4	33%
Nunca	3	25%
TOTAL	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 8

Quando presento una idea lo hago con palabras claras y puntualizadas.



ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

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

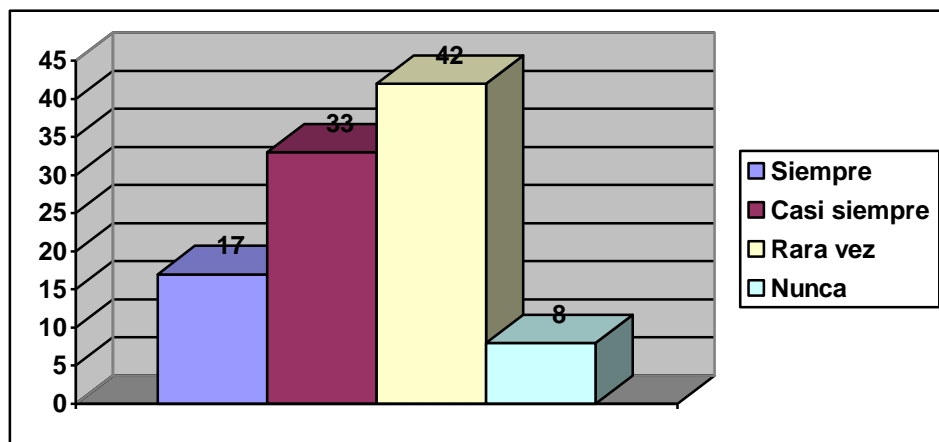
Cuadro N° 9
Culpo a otros por mis errores.

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

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 9
Culpo a otros por mis errores.



ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

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

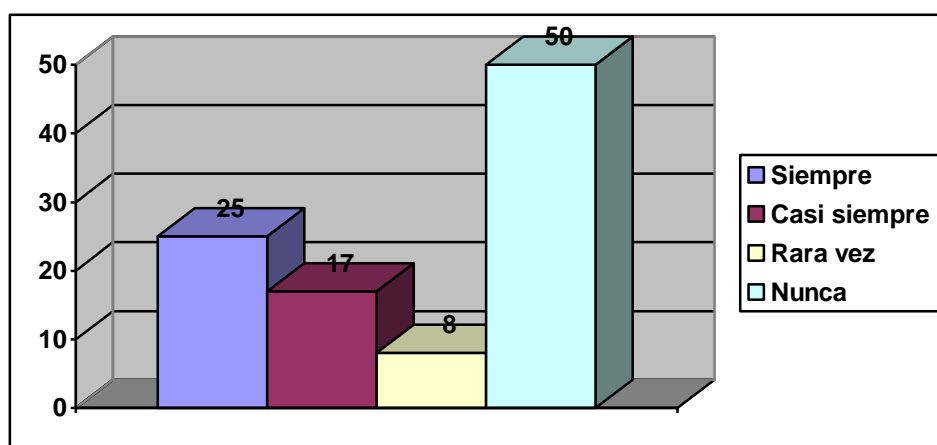
Cuadro N° 10
Aclaro los problemas cuando los hay.

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

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 10
Aclaro los problemas cuando los hay.



ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

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

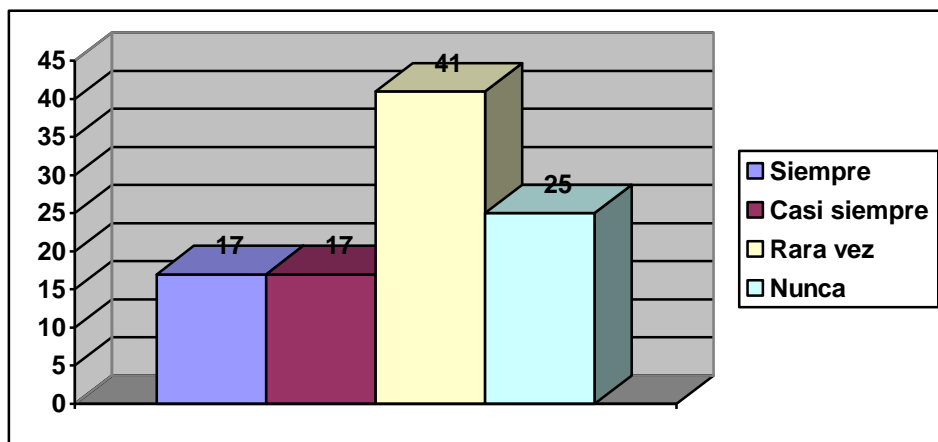
Cuadro N° 11
Soy un buen perdedor.

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

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 11
Soy un buen perdedor.



ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

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

Cuadro N° 12

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

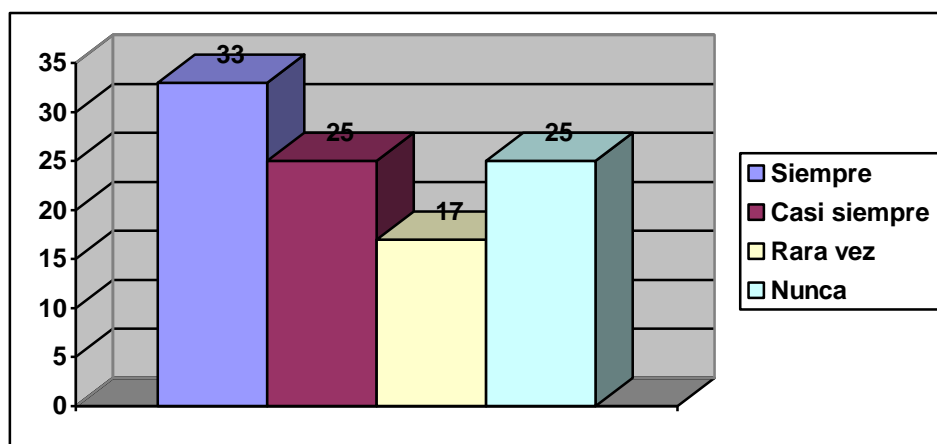
Alternativas	F	%
Siempre	4	33%
Casi siempre	3	25%
Rara vez	2	17%
Nunca	3	25%
TOTAL	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 12

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



ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

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

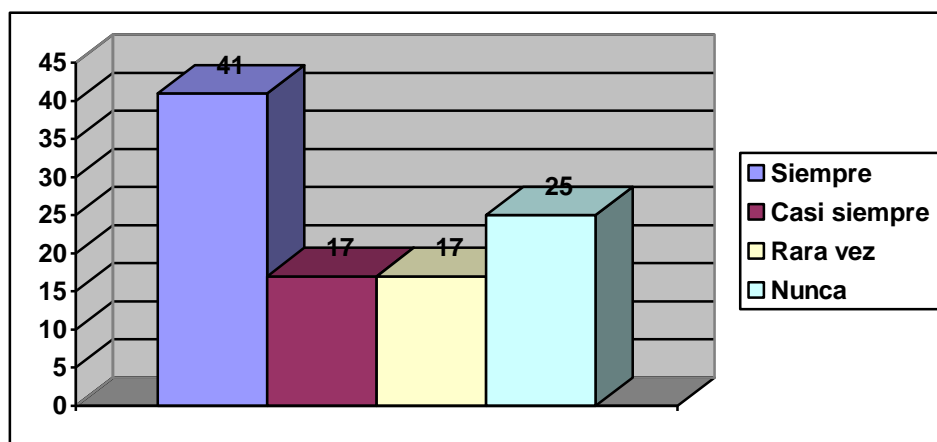
Cuadro N° 13
Cuando no hago nada siento angustia.

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

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 13
Cuando no hago nada siento angustia.



ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

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

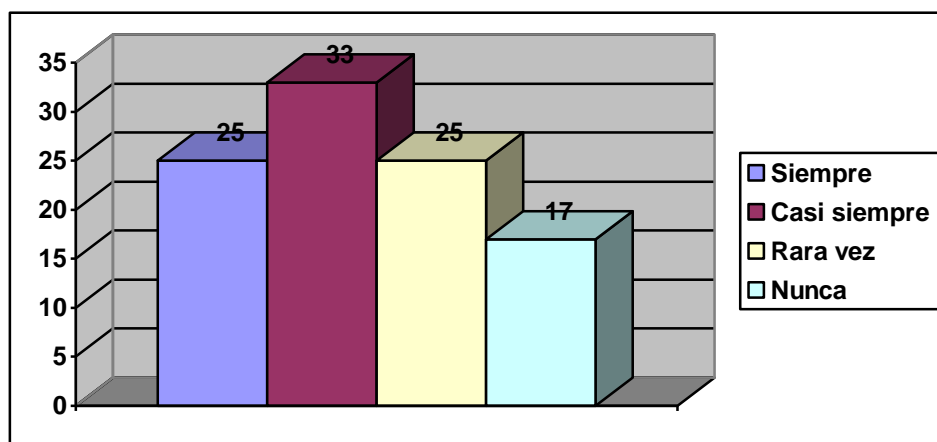
Cuadro N° 14
Cuando tengo problemas huyo.

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

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 14
Cuando tengo problemas huyo.



ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

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

Cuadro N° 15

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

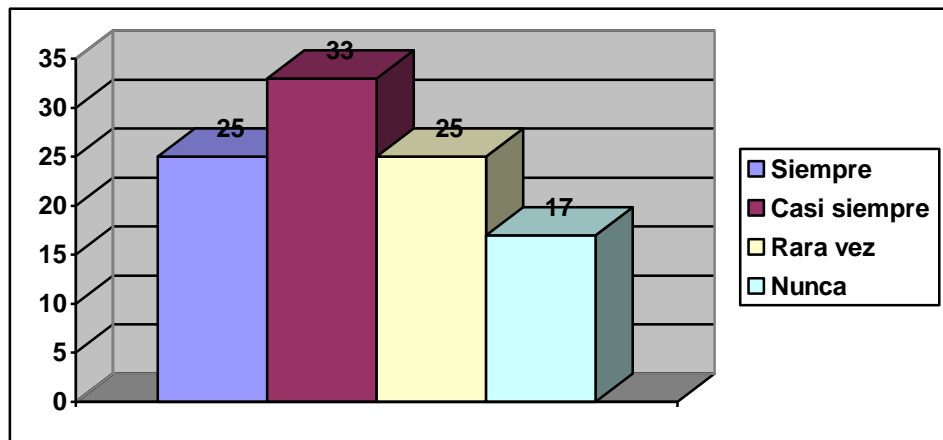
Alternativas	F	%
Siempre	3	25%
Casi siempre	4	33%
Rara vez	3	25%
Nunca	2	17%
TOTAL	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 15

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



ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

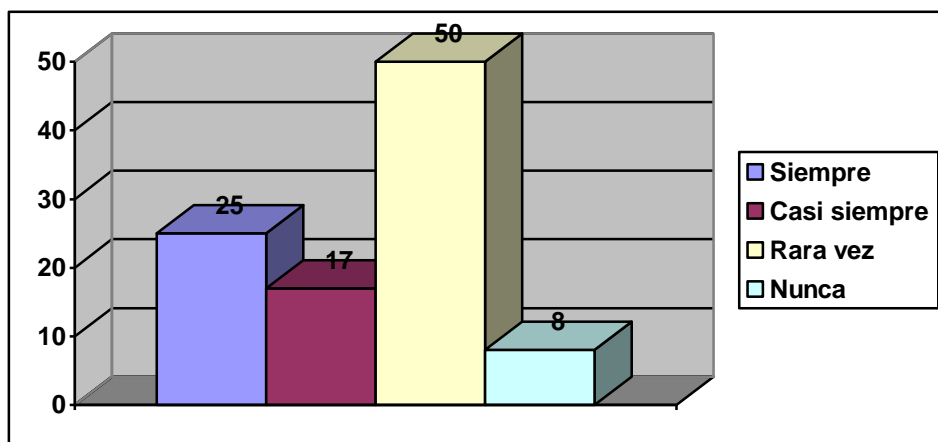
Del análisis de este cuadro se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representados en un 58% siempre y casi siempre tienden a enfadarse cuando las relaciones son tensas entre una persona, mientras que un pequeño grupo representado en un 25% y 17% manifestaron que raras veces y nunca tienden a enfadarse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

Cuadro N° 16**Cuando tengo sentimientos hacia alguien se los hago saber.**

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

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 16**Cuando tengo sentimientos hacia alguien se los hago saber.**

ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

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

Cuadro N° 17

Si me lo propongo puedo ser mejor.

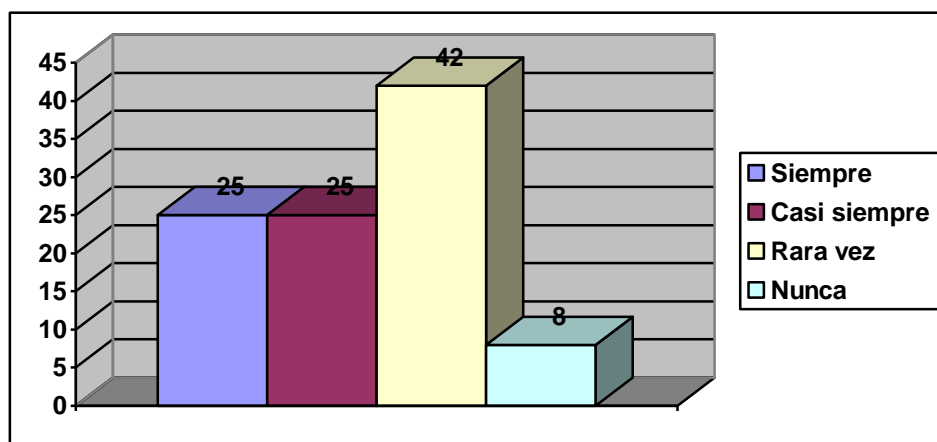
Alternativas	F	%
Siempre	3	25%
Casi siempre	3	25%
Rara vez	5	42%
Nunca	1	8%
TOTAL	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 17

Si me lo propongo puedo ser mejor.



ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

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

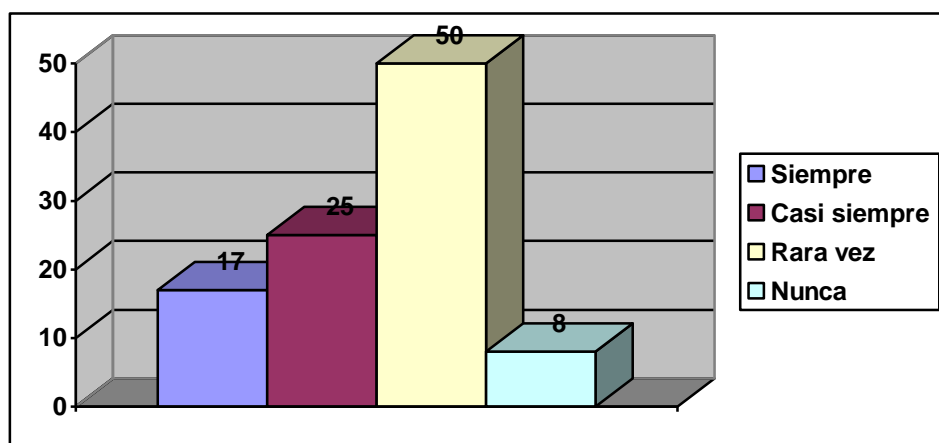
Cuadro N° 18
Soy una persona animada.

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

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 18
Soy una persona animada.



ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

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

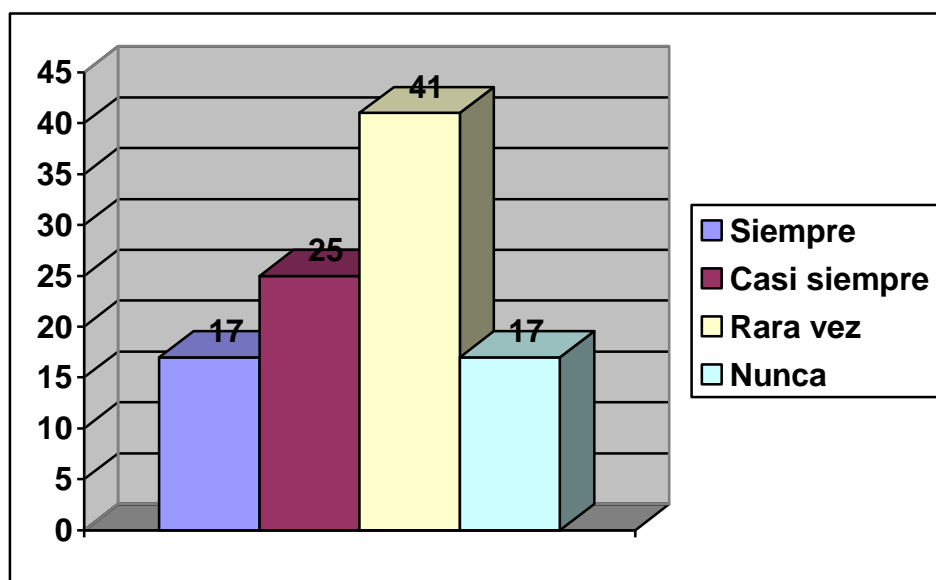
Cuadro N° 19
Dejo mis labores sin terminar.

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

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 19
Dejo mis labores sin terminar.



ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

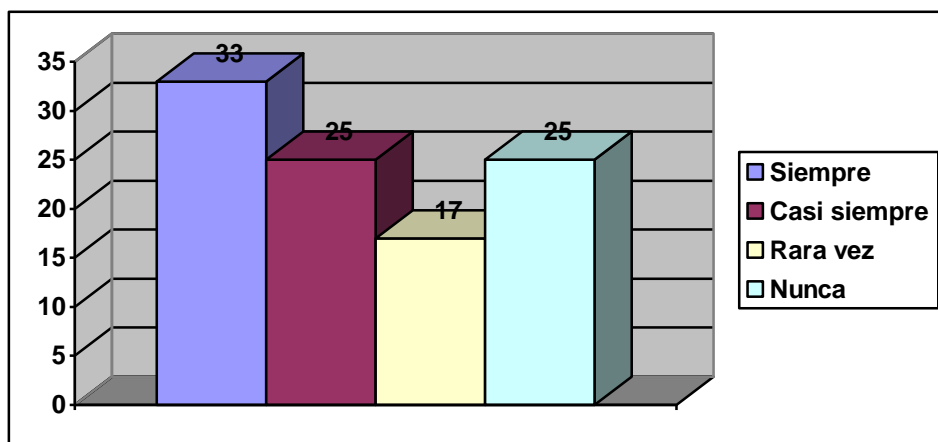
Del análisis de este cuadro se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representados en un 58% raras veces y nunca dejan sus labores sin terminar, mientras que otro grupo representado en un 17% y 25% manifestaron que siempre y casi siempre dejan sus labores sin terminar, Esto indica que gran parte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

Cuadro N° 20**Me resigno cuando me enfrento a grandes dificultades.**

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

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 20**Me resigno cuando me enfrento a grandes dificultades.**

ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

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

Cuadro N° 21

En mi trabajo tiendo a asignarme objetivos muy elevados.

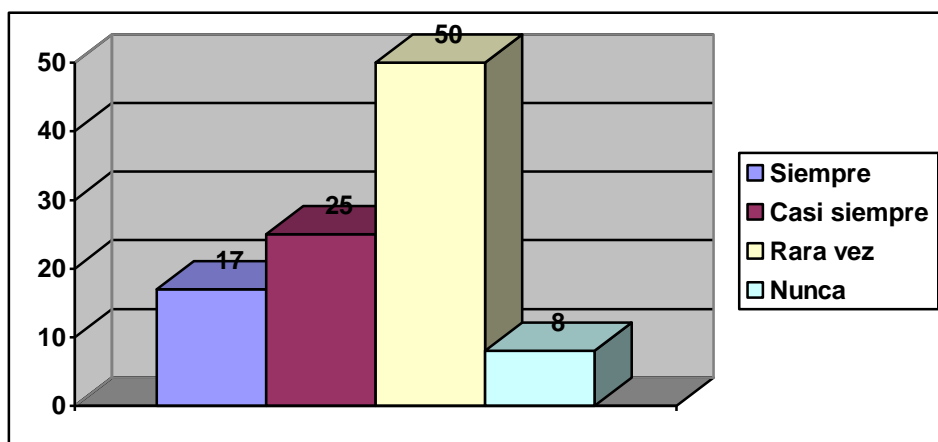
Alternativas	F	%
Siempre	2	17%
Casi siempre	3	25%
Rara vez	6	50%
Nunca	1	8%
TOTAL	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 21

En mi trabajo tiendo a asignarme objetivos muy elevados.



ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

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

Cuadro N° 22

Cuando me interrumpen en mi trabajo ya no quiero terminar.

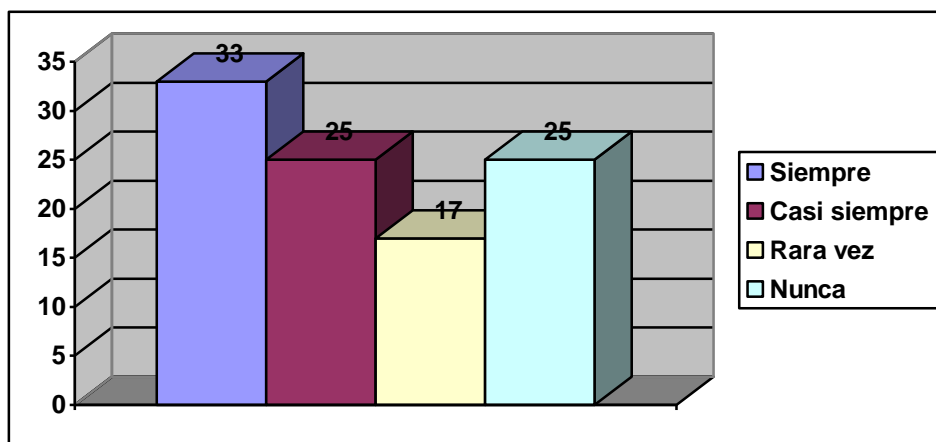
Alternativas	F	%
Siempre	4	33%
Casi siempre	3	25%
Rara vez	2	17%
Nunca	3	25%
TOTAL	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 22

Cuando me interrumpen en mi trabajo ya no quiero terminar.



ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

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

Cuadro N° 23

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

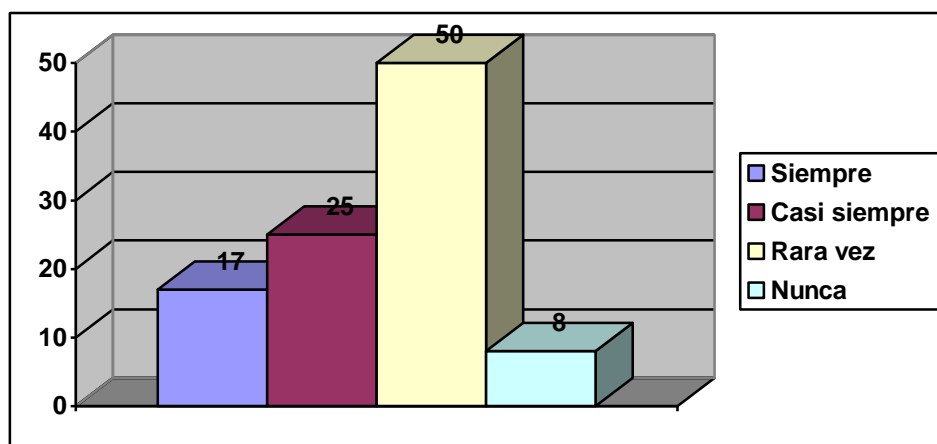
Alternativas	F	%
Siempre	2	17%
Casi siempre	3	25%
Rara vez	6	50%
Nunca	1	8%
TOTAL	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 23

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



ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

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

Cuadro N° 24

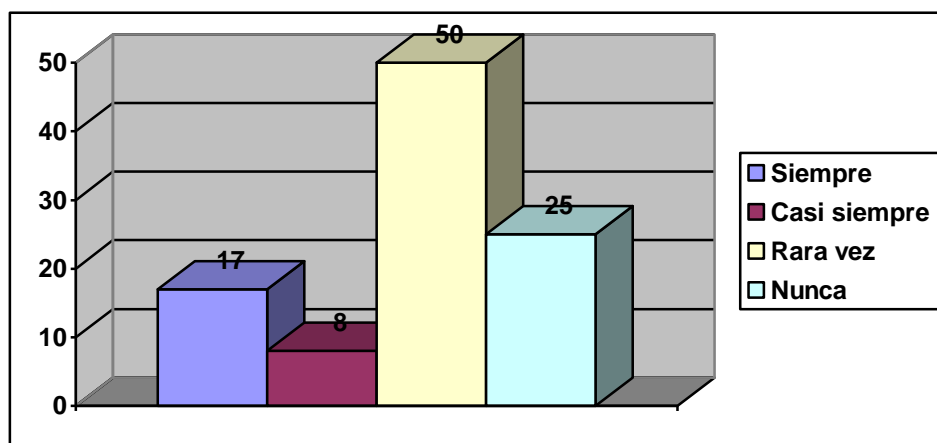
Me preocupo por los problemas de los demás.

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

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 24

Me preocupo por los problemas de los demás.

ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

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

Cuadro N° 25

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

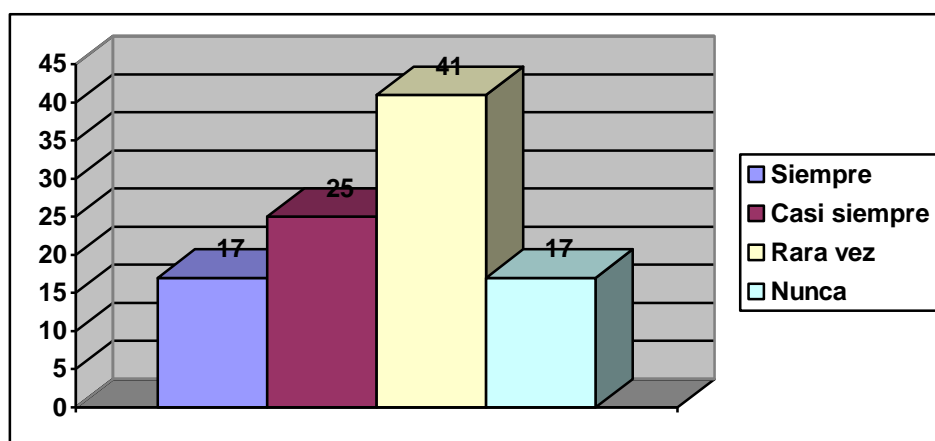
Alternativas	F	%
Siempre	2	17%
Casi siempre	3	25%
Rara vez	5	41%
Nunca	2	17%
TOTAL	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 25

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



ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

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

Cuadro N° 26

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

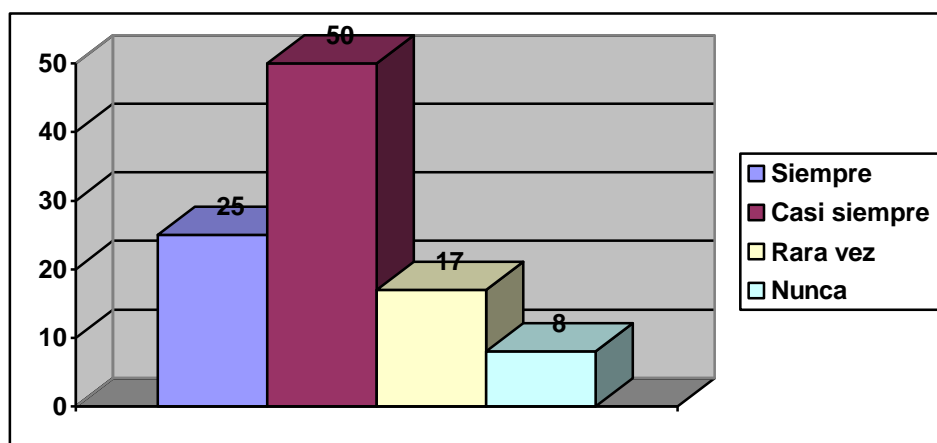
Alternativas	F	%
Siempre	3	25%
Casi siempre	6	50%
Rara vez	2	17%
Nunca	1	8%
TOTAL	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 26

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



ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

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

Cuadro N° 27

Cuando alguien me habla le escucho atentamente.

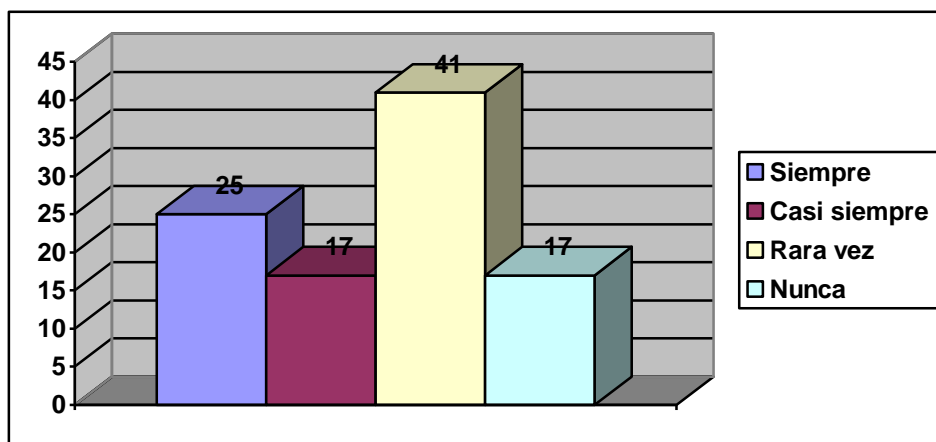
Alternativas	F	%
Siempre	3	25%
Casi siempre	2	17%
Rara vez	5	41%
Nunca	2	17%
TOTAL	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 27

Cuando alguien me habla le escucho atentamente.



ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

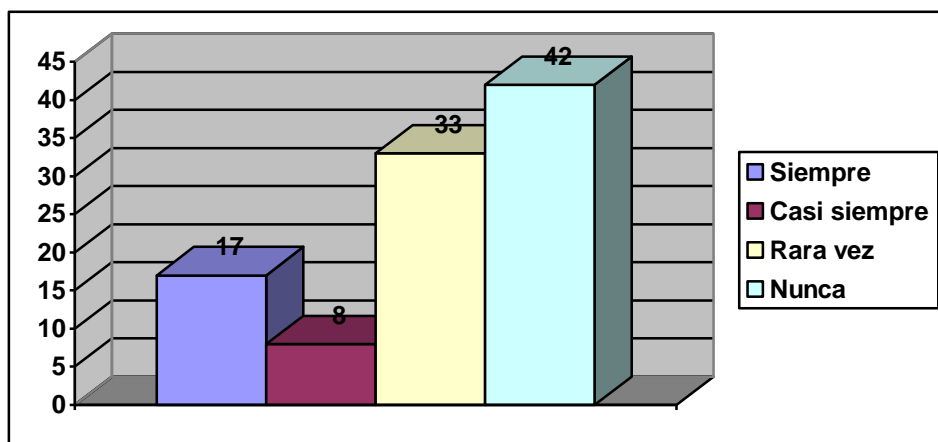
Del análisis de este cuadro se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representados en un 58% raras veces y nunca se sienten preocupados en escuchar atentamente a los demás si tuvieran estos que hablarle, mientras que un pequeño grupo representado en un 25% y 17% manifestaron que siempre y casi siempre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

Cuadro N° 28**Cuando alguien tiene un defecto me burlo de el.**

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

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 28**Cuando alguien tiene un defecto me burlo de el.**

ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

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

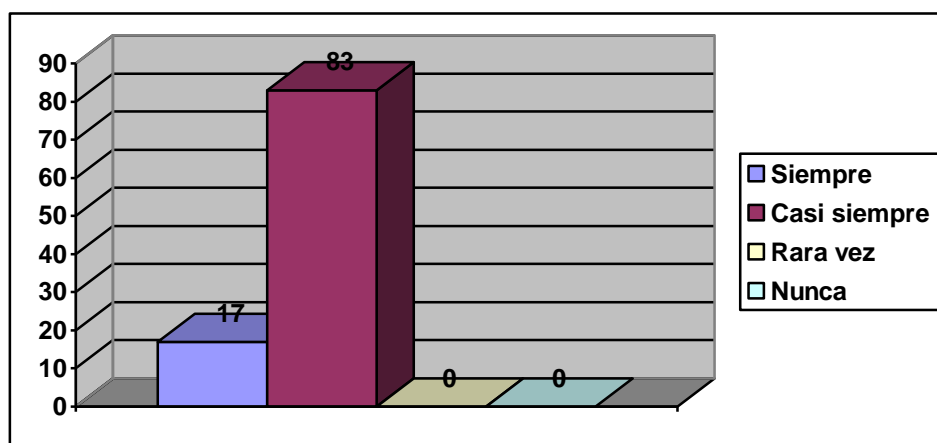
Cuadro N° 29
Se cuando un amigo esta alegre.

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

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 29
Se cuando un amigo esta alegre.



ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

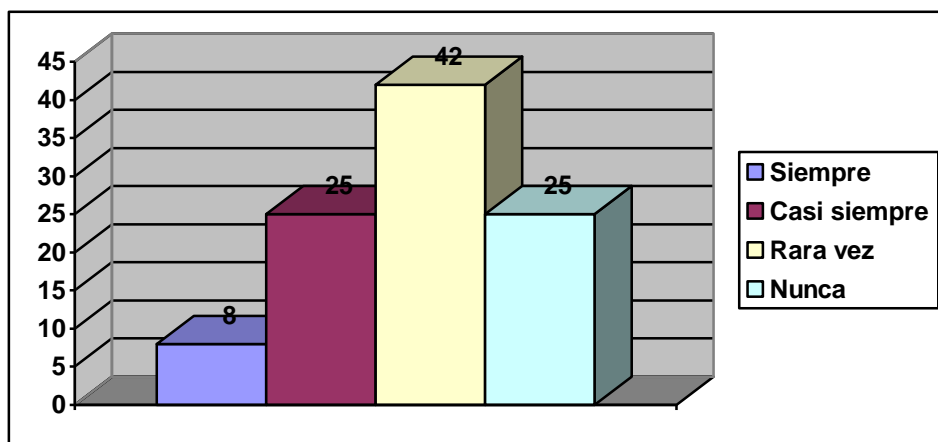
Del análisis de este cuadro se pudo evidenciar que la mayoría de docentes representados en un 83% y 17% siempre y casi siempre saben cuando un amigo está alegre. Lo que indica que la mayoría de los sujetos saben cuando un amigo esta alegre.

Cuadro N° 30**Me desagradan las personas de otro color.**

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

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 30**Me desagradan las personas de otro color.**

ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

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

Cuadro N° 31

Me agrada conversar con mis compañeros.

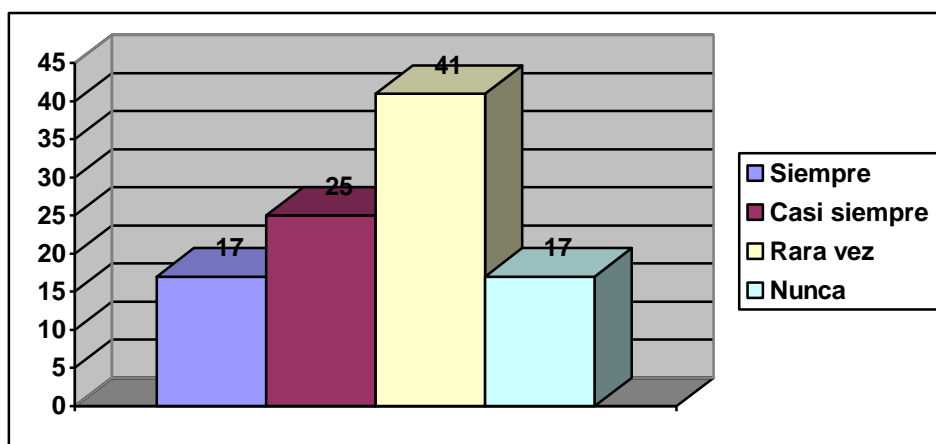
Alternativas	F	%
Siempre	2	17%
Casi siempre	3	25%
Rara vez	5	41%
Nunca	2	17%
TOTAL	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 31

Me agrada conversar con mis compañeros.



ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

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

Cuadro N° 32

Es difícil comprender a las personas.

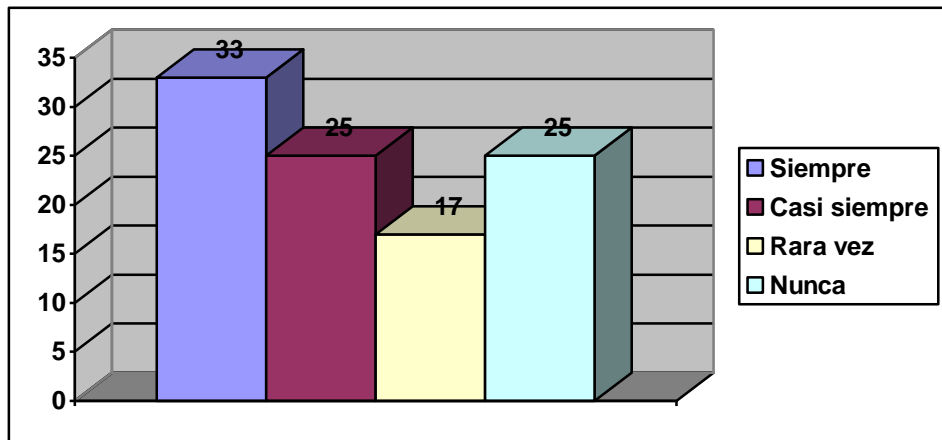
Alternativas	F	%
Siempre	4	33%
Casi siempre	3	25%
Rara vez	2	17%
Nunca	3	25%
TOTAL	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 32

Es difícil comprender a las personas.



ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

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

Cuadro N° 33

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

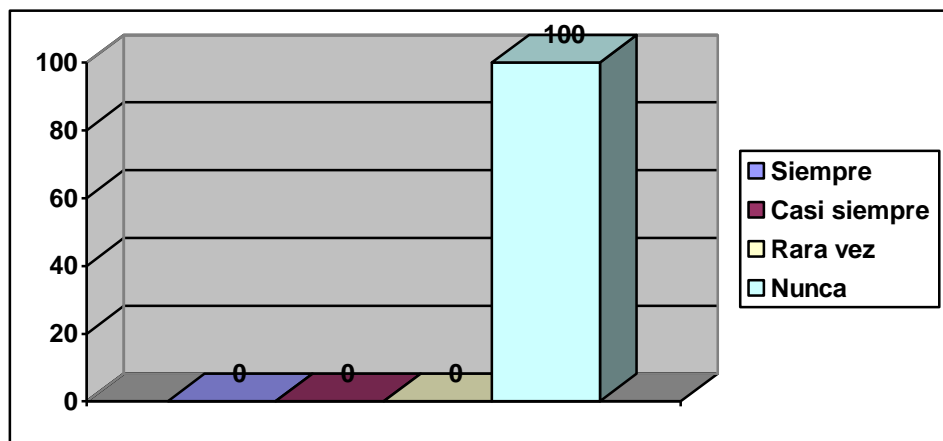
Alternativas	F	%
Siempre	0	0
Casi siempre	0	0
Rara vez	0	0
Nunca	12	100%
TOTAL	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 33

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



ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

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

Cuadro N° 34

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

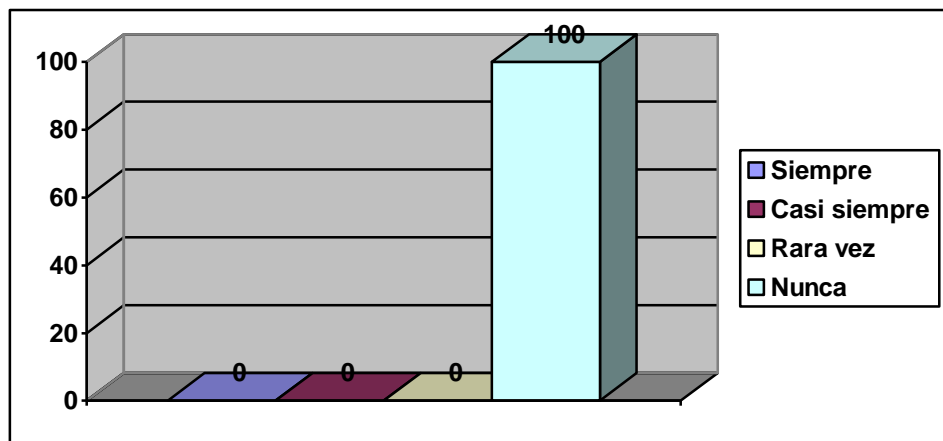
Alternativas	F	%
Siempre	0	0
Casi siempre	0	0
Rara vez	0	0
Nunca	12	100%
TOTAL	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 34

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



ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

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

Cuadro N° 35

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

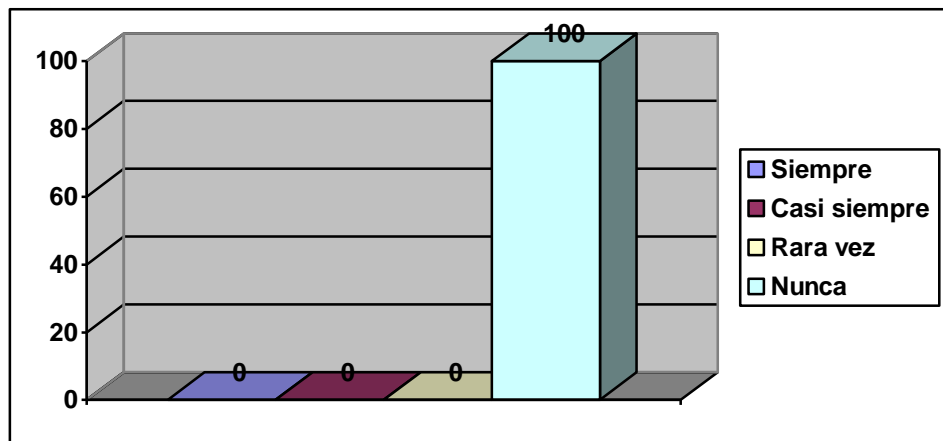
Alternativas	F	%
Siempre	0	0
Casi siempre	0	0
Rara vez	0	0
Nunca	12	100%
TOTAL	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 35

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



ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

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

Cuadro N° 36

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

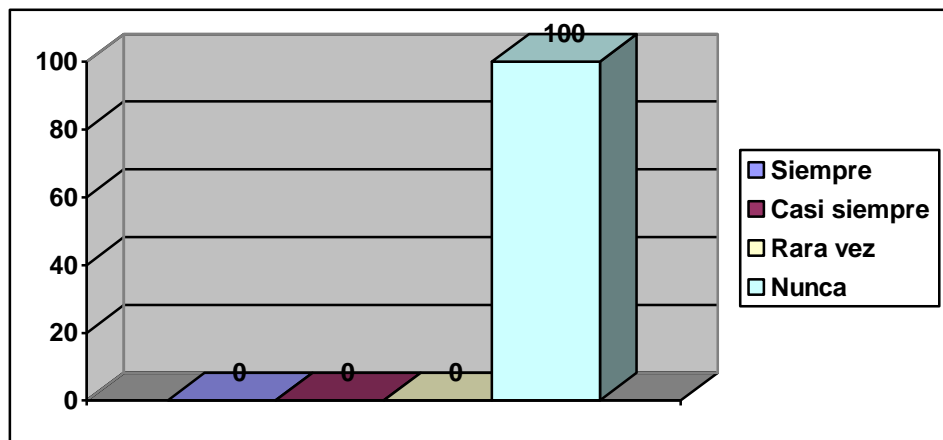
Alternativas	F	%
Siempre	0	0
Casi siempre	0	0
Rara vez	0	0
Nunca	12	100%
TOTAL	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 36

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



ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

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

Cuadro N° 37

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

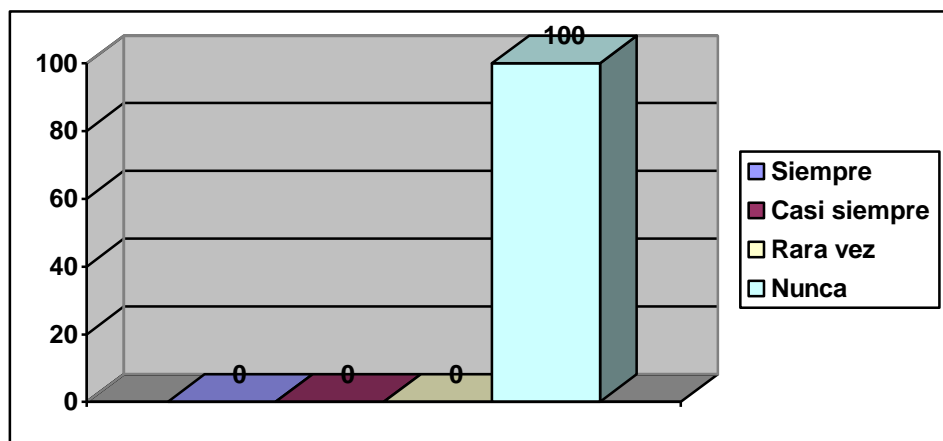
Alternativas	F	%
Siempre	0	0
Casi siempre	0	0
Rara vez	0	0
Nunca	12	100%
TOTAL	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 37

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



ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

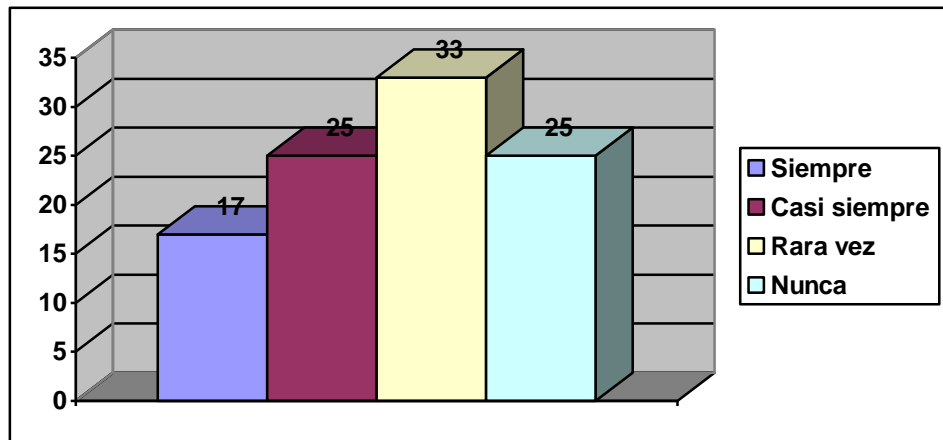
Del análisis de este cuadro se pudo evidenciar que el total de docentes, es decir el 100% manifiestan que nunca la Institución establece normas que rigen el desarrollo del programa formativo en inteligencia emocional.

Cuadro N° 38**Se cuando hago las cosas bien.**

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

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 38**Se cuando hago las cosas bien.**

ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

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

Cuadro N° 39

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

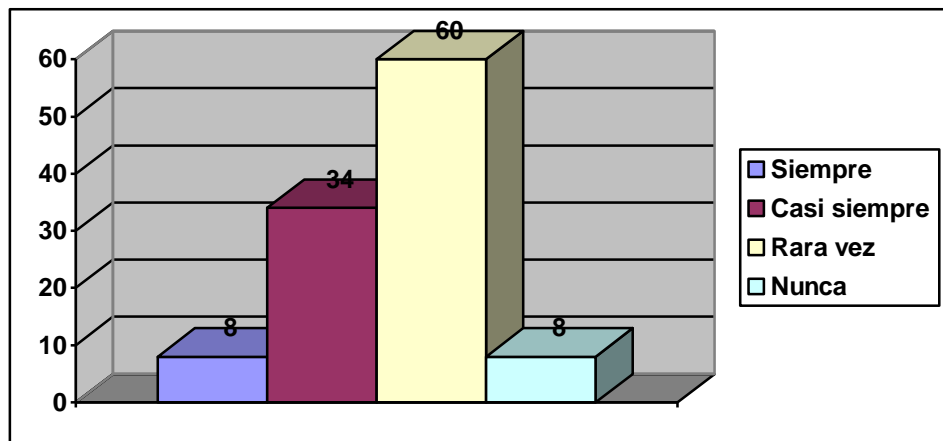
Alternativas	F	%
Siempre	1	8%
Casi siempre	4	34%
Rara vez	6	50%
Nunca	1	8%
TOTAL	12	100%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 39

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



ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

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

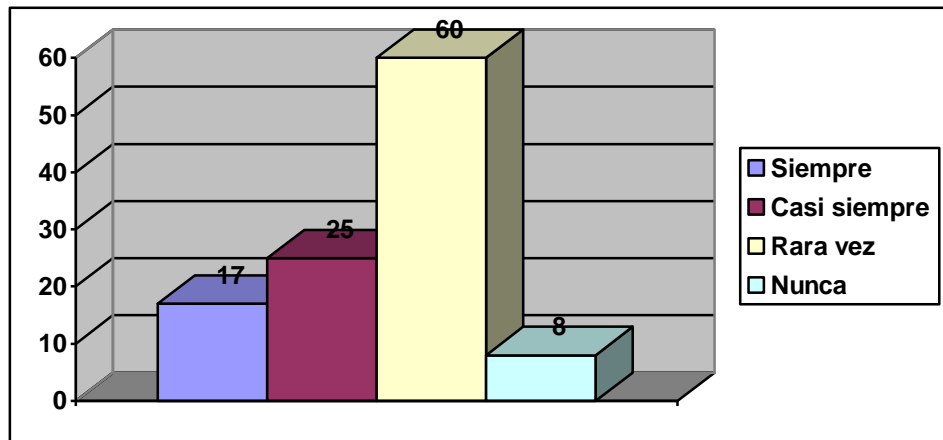
Cuadro N° 40
Me gusta trabajar en equipo.

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

Fuente: Encuesta aplicada a docentes STDJ.- 2019.

Elaboración: Propia.

Grafico N° 40
Me gusta trabajar en equipo.



ANÁLISIS INTERPRETACIÓN

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

TERCERA PARTE: PROPUESTA

4.2. Propuesta Pedagógica

Diseño de un programa de formación en inteligencia emocional para optimizar las relaciones interpersonales para docentes de la Universidad de Lima en Wiener.

4.2.1 Fundamentación

El Programa de Formación en Inteligencia Emocional para la Optimización de las Relaciones Interpersonales de los Docentes, este programa es el acto deliberado de brindar los medios para posibilitar el aprendizaje, que es un fenómeno que se da en el interior del individuo como resultado de los esfuerzos de la misma asignatura que un programa de formación. es un proceso de corto plazo que se aplica de manera sistemática y organizada y que mejora la capacidad de las personas para reconocer sus propios sentimientos y los de los demás para motivarse a mejorar positivamente las emociones internas y las relaciones con los demás. (Chiavenato 1998, p. 418), (Goleman 1999, p. 65).

4.2.2 Objetivo General

Diseñar un Programa Formativo en Inteligencia Emocional para optimizar las Relaciones Interpersonales de los docentes de la Universidad Wiener, Lima 2019.

4.2.3 Objetivos Específicos

- Identificar las necesidades de formación y adiestramiento sobre inteligencia emocional de los docentes de la Universidad Wiener, Lima.
- Establecer las políticas y normas a seguir en el Programa de formación y adiestramiento en inteligencia emocional que se aplicará a los docentes de la Universidad Wiener, Lima.

- Establecer el contenido del Programa formativo y de adiestramiento basado en las habilidades de inteligencia emocional para los docentes de la Universidad Wiener, Lima.
- Determinar las Fases del programa formativo y de adiestramiento basado en las habilidades de inteligencia emocional, para los docentes
Determinar las Fases del programa de adiestramiento basado en las habilidades de inteligencia emocional, para los docentes de la Universidad Wiener, Lima.

4.2.4 Bases y actitudes que orientan el programa.

Es un proyecto que viene con un conjunto de pautas necesarias para impartir conocimientos, habilidades y habilidades de manera ordenada y sistemática, para obtener resultados en la implementación de las actividades del profesorado e interiorizar las propias. Llegar a los sentimientos y los de los demás Personas que toman su lugar, intentan sentir lo que sienten, pueden motivarse, tienen un autocontrol personal que les permite abordar las emociones de manera positiva y mejorar las relaciones interpersonales con ellos Las personas en las que trabajan cuentan con el centro y con los propios alumnos para lograr la realización personal y optimizar su trabajo en la implantación del centro de estudios superiores.

4.2.5 Secuencia metodológica

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

4.2.6 Metodología

Análisis de casos, inductivo y deductivo.

4.2.7 Evaluación

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

CAPITULO V

CONCLUSIONES

- Primera.-** El personal jerárquico está desmotivado para implementar un programa basado en inteligencia emocional y ofrece apatía al brindar pautas que rigen los programas de capacitación en inteligencia emocional, capacitadores de relaciones interpersonales, coordinadores de clima institucional, participantes de desarrollo personal y reglas que gobiernan el Regular el desarrollo del programa de formación en inteligencia emocional.
- Segunda.-** Los profesores tienen limitaciones en la inteligencia emocional. Se ha demostrado que los empleados tienen determinadas necesidades educativas y formativas relacionadas con este tema, lo que les dificulta identificar los sentimientos propios y ajenos, motivarse, mejorar las emociones internas y desarrollar relaciones con otros que Permitirle permanecer en un clima organizacional estable, mejorar su capacidad de motivación y perseverancia a pesar de las decepciones y regular su estado de ánimo.
- Tercera.-** Se determina el contenido del programa educativo basado en inteligencia emocional para el profesorado, y se establecen los lineamientos y estándares, así como las fases del programa, para lograr la formación de cada docente.
- Cuarta.-** El diseño de un programa de formación en inteligencia emocional permite establecer las pautas y estándares a seguir durante un programa de formación basado en inteligencia emocional que se aplicará al profesorado mediante la creación de una propuesta formativa e instruccional que especifique los requisitos. cubre a cada uno de los profesores.

SUGERENCIAS

- Primera.-** El propósito básico de la institución educativa debe ser enseñar un aprendizaje significativo a un estudiante. Esto requiere que los docentes tengan un equilibrio emocional estable y un buen clima institucional, por lo que es necesario mejorar las instalaciones de la sala de profesores para que el profesorado se sienta cómodo en el lugar de trabajo.
- Segunda.-** Los docentes necesitan tomar conciencia de la necesidad de capacitar y desarrollar una estrategia motivacional que ayude a los docentes a involucrarse más en el área organizacional y generar en ellos un compromiso con la institución, ya que esto hará que el docente se sienta parte de ella.
- Tercera.-** Los cursos de inteligencia emocional y preparación profesional deben tomarse de manera secuencial para lograr un equilibrio entre el desempeño profesional y personal. Después de la capacitación, los empleados deben mostrar signos de mejora que les permitan alcanzar el éxito académico que desean.
- Cuarta.-** Fomentar y aplicar el programa de formación en inteligencia emocional en contextos similares al estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ANDER-EGG, Ezequiel. (1980) Introducción a las Técnicas de Investigación Social. Argentina, VAN DER TUIN IMPRESORES, 335 pp.
2. ÁLVAREZ DE ZAYAS. C. Carlos. (1999) La escuela en al Vida. Didáctica. Tercera Edición. La Habana (Cuba), Editorial Pueblo y Educación, 178pp.
3. BEST, John W. (1982) Cómo Investigar en Educación. Novena Edición. Madrid, Ediciones Morata, S. A. 510 pp.
4. BUNGE, Mario.(1996).La Investigación Científica. Su Estrategia y su Filosofía.Cuarta Edición. Barcelona, Editorial Ariel, 955pp.
5. BRIONES, Guillermo. (1998)Métodos y Técnicas de Investigación para las Ciencias Sociales.Tercera Edición.México, Editorial Trillas, 368 pp.
6. CABALLERO ROMERO, Alejandro E. (2000)Metodología de la Investigación Científica: Diseños con Hipótesis Explicativas. Perú, Editorial Udegraf. S. A., 296 pp.
7. CERDA GUTIÉRREZ, Hugo (1994).La Investigación Total. La Unidad Metodológica en al Investigación Científica. Colombia, Cooperativa Editorial Magisterio, 112pp.
8. CAMPOS UGAZ, Walter y HASHIMOTO MONCAYO, Ernesto. (2000).Paradigmas de la Ciencia.Chiclayo, Imprenta Iberoamericana, 98pp.
9. CARR, Wilfred. (1998) Calidad de la Enseñanza e Investigación-Acción.Tercera Edición. Sevilla (España), Díada Editora S. L., 190 pp.

10. CERDA GUTIÉRREZ, Hugo. (1994) La Investigación Total. La Unidad Metodológica en la Investigación Científica. Colombia, Cooperativa Editorial Magisterio, 113 pp.
11. CHAU, Le. (1986) Investigación Básica Socioeconómica. Una Metodología Dialéctica. Segunda Edición. Lima, Editorial Horizonte, 185 pp.
12. Cooper, R. y Sawaf, A. (1998). La Inteligencia Emocional aplicada al Liderazgo y las Organizaciones. Editorial Norma, Colombia.
13. FISHER, Robert. (2000) Cómo Desarrollar la Mente de su Hijo. España, Ediciones Obelisco, 315 pp.
14. GARDNER, Howard. (1999) Las Inteligencias Múltiples. Estructura de la Mente. Colombia, Fondo de Cultura Económica, 448 pp.
15. Gil 'Adí, D. (2000). Inteligencia Emocional en Practica. Editorial Mc. Graw Hill
Gomez, M. (2000)
16. Goleman, D. (1999). La Inteligencia Emocional en la Institución. Editorial Vergara. Buenos Aires.
17. GOLEMAN, Daniel.(1996) La Inteligencia Emocional. Buenos Aires (Argentina), Javier Vergara Editor S.A., 397pp.
18. GOLEMAN, Daniel.(1999).La Inteligencia Emocional en la Empresa. España, Javier Vergara Editor, S.A., 460 pp.
19. Hernández, Fernández y Baptista. (1994). Metodología de la Investigación. México. Editorial Mc. Graw Hill
20. IBARRA MARTÍN, Francisco. (1999) Metodología de la Investigación Social. La Habana, Editorial Félix Varela, 203 pp.
21. LÓPEZ HERRERÍAS, José Ángel. (2000) Paradigmas y Métodos Pedagógicos para la Educación Social. Valencia (España), NAU libres, 182 PP.

22. Reza, J. (1996). Como Desarrollar y Evaluar Programas de Capacitación. México. Editorial Panorama.
23. Ryback, D. (1998). Trabaje con su Inteligencia, los factores Emocionales al servicio de la Gestión Instituciónrial y el Liderazgo Efectivo. Editorial EDAF, S.A. España.
24. Uzcategui, L. (1998). El Manual de la Inteligencia Emocional, Emociones Inteligentes: Como se puede se triunfador. Venezuela. Editorial Lithopolar Graficas.
25. Valls, A.(1997). Inteligencia Emocional en la Institución. España. Editorial Gestión 2000.

ANEXOS

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

Anexo N° 01

Encuesta aplicada a los docentes de la Universidad Wiener, Lima

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

INSTRUCCIONES:

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

DATOS GENERALES:

SEXO: a) Masculino b) Femenino

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

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

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