



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE SECUNDARIA

**DESARROLLO PERSONAL DE LOS ESTUDIANTES
DEL MÓDULO DE GASTRONOMÍA DE LA ESCUELA
DE TURISMO & GASTRONOMÍA "ATLANTA" –
CHIMBOTE, 2016.**

AUTOR: Segundo Nicolas DIESTRA SÁNCHEZ

ASESOR: Mg. John RUIZ ALVARADO

NVO. CHIMBOTE – PERÚ

2017

ÍNDICE

	Pag.
Titulo	ii
Palabras clave	iii
Resumen	iv
Abstract	v
I. INTRODUCCIÓN	6
1.1. Antecedentes y fundamentación científica	6
1.2. Justificación de la investigación	12
1.3. Problema	12
1.4. Marco referencial	14
1.4.1. Desarrollo personal	14
1.4.1.1. Concepto de desarrollo personal	14
1.4.1.2. Características del desarrollo personal	14
1.4.1.3. Desarrollo mental y psicológico	18
1.4.1.4. Las personas y lideres centrados en principios	25
1.4.1.5. Sistemas de Desarrollo Profesional	28
1.4.1.6. Medición del desarrollo personal	30
1.5. Hipótesis	40
1.6. Variables	40
1.7. Objetivos	41
II. MATERIALES Y MÉTODOS	42
2.1 Tipo y diseño de investigación	42
2.2 Población	42
2.3 Técnicas e instrumentos de investigación	43
2.4 Procesamiento y análisis de la información	43
III. RESULTADOS	44
IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	54
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
ANEXOS	62
Anexo N° 01. Banco de datos e Items del Desarrollo personal.	62
Anexo N° 02. TMMS-24 de Fernández-Berrocal y Cols.	64
Anexo N° 03. Ficha de levantamiento de Puntaje del Test	65

**PERSONAL DEVELOPMENT OF THE STUDENTS OF THE
GASTRONOMY MODULE OF THE SCHOOL OF TOURISM &
GASTRONOMY "ATLANTA" - CHIMBOTE, 2016.**

Palabras Clave

Tema	Desarrollo personal
Especialidad	Educación secundaria
Objetivo	Describir
Método	Descriptivo

Key words

Topic	Personal development
Specialty	Highschool education
Target	Describe
Method	Descriptive

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito describir los niveles de las dimensiones, para lograr el nivel del desarrollo personal de los estudiantes del módulo de gastronomía en la Escuela de turismo & gastronomía, Atlanta.

Para llevar a cabo el estudio se trabajó con una población de 22 estudiantes y se optó por el diseño descriptivo de grupo único. La aplicación del inventario del cuestionario para el desarrollo personal arrojó resultados donde los estudiantes obtienen una media aritmética de 83.86 (de un máximo de 120) y una desviación estándar del 15.91. En el diagnóstico con respecto a la misma variable, los estudiantes del grupo obtienen el 86% tienen el nivel de adecuado, y el 5% de los estudiantes tienen el nivel de Excelente.

Se determinó el nivel adecuado de desarrollo personal que poseen los estudiantes de la muestra, lo que se evidenció principalmente en las dimensiones de reparación de los estados de ánimo y claridad emocional, con el 73% y el 68% respectivamente.

ABSTRACT

The purpose of the present research was to describe the levels of dimensions to achieve the level of personal development of the students of the gastronomy module at the School of Tourism & Gastronomy, Atlanta.

To carry out the study we worked with a population of 22 students and opted for the descriptive single group design. The application of the test inventory for personal development yielded results where the students obtained an arithmetic mean of 83.86 (of a maximum of 120) and a standard deviation of 15.91. In the diagnosis with respect to the same variable, the students in the group get 86% have the appropriate level, and 5% of the students have the level of Excellent.

It was determined the adequate level of personal development that the students of the sample have, which was evidenced mainly in the dimensions of repair of mood and emotional clarity, with 73% and 68% respectively.

I

INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes y fundamentación científica

El concepto de desarrollo personal señalado por Challa (1992), como *“una experiencia de interacción individual y grupal a través de la cual los sujetos que participan en ellos, desarrollan u optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, permitiéndole conocer un poco más de sí mismo y de sus compañeros de grupo, para crecer y ser más humano”*, está referido en la educación técnica productiva al desarrollo de sus habilidades y destrezas que poseen los estudiantes en sus experiencias interpersonales para lograr su educación para el trabajo.

También, Oliva et al. (2011), en el concepto de inteligencia emocional y su importancia para el desarrollo adolescente señala *“La regulación de emociones es la habilidad para modificar los estados emocionales y la evaluación que hacemos de las estrategias para modificarlos. Se trata de una habilidad para estar abierto a los sentimientos, modular los propios y los de los demás, así como promover la comprensión y el crecimiento personales”*, resaltando la importancia de las emociones como la habilidad abierta a los sentimientos para promover el desarrollo personal de los estudiantes.

Estos conceptos ofrecen una motivación en la investigación, pues fortalece la importancia de conocer el desarrollo personal de los estudiantes. En consecuencia, la investigación sobre el desarrollo personal de los estudiantes en la educación técnica se hace necesaria para investigar sus dimensiones aplicadas en la educación para el trabajo.

Por una parte, es necesario destacar los estudios realizados sobre desarrollo personal en diversos contextos. Así, en Guatemala, López (2004), realizó su investigación titulada *“La inteligencia emocional como herramienta para alcanzar el éxito escolar en niños y niñas”*, llegando a las siguientes conclusiones:

De acuerdo al uso de la estadística descriptiva se determinó que la hipótesis de investigación -el manejo y desarrollo de las diversas áreas que integran la Inteligencia Emocional en el niño, coadyuvan al desempeño y éxito escolar- fue comprobada y aceptada.

Según el rendimiento escolar obtenido por los niños y niñas de la muestra, el 92% correspondió a los que lograron rendimiento normal y excelente. Un 8% obtuvieron rendimiento bajo, lo cual puede relacionarse a diversas condiciones como la repitencia de grados por problemas de aprendizaje, enfermedad, trabajo infantil, poca atención de los padres hacia los estudios de los niños, falta de recursos económicos o falta de tiempo para asistir a la escuela, así también como la asistencia irregular que no le permite al niño culminar el año con éxito.

Los resultados obtenidos en esta investigación, en alguna ocasión se podrían generalizar, siempre y cuando las condiciones de la población involucrada fueran similares a las de la muestra con las que aquí se contó, siendo éstas como educación de tipo pública y rural, misma región geográfica, edades y sexo.

De acuerdo a los objetivos planteados para esta investigación, se logró determinar el nivel de Inteligencia Emocional que poseen los niños y niñas de la muestra, lo que se evidenció principalmente en las áreas de la motivación, la empatía y que influyeron en el desempeño académico y por ende en el rendimiento escolar final de los mismos.

El ambiente escolar para el niño no contempla los aspectos necesarios para el desarrollo de las habilidades que conforman la Inteligencia Emocional.

Tanto los padres de familia como educadores desconocen la importancia de la Inteligencia Emocional en la educación y por ello no se le conceden la atención necesaria para ser desarrollada en los niños.

Por otra parte, es necesario destacar los estudios realizados sobre desarrollo personal en otros contextos. Como, en México, Petra et al. (2015), realizó su investigación titulada “Desarrollo personal en estudiantes de primer año en ciencia Forense. Universidad Nacional Autónoma de México”, llegando a los siguientes resultados y conclusiones:

Con respecto al análisis descriptivo de los ítems de cada escala aplicada, cabe señalar dos aspectos: a) Las alternativas de respuesta: 1) «siempre» y «casi siempre» permiten considerar que el alumno que optó por estas muestra un adecuado nivel en su desarrollo personal; 2) «ocasionalmente» implica cierto nivel de inseguridad y falta de consolidación en las habilidades evaluadas, y 3) «casi nunca» o «nunca» da cuenta de que el estudiante presenta poco avance en las áreas evaluadas de su crecimiento y desarrollo personal. b) Cuando más de dos terceras partes del grupo de estudiantes (70% o más) respondieron los ítems de una escala específica con «siempre» y «casi siempre», se considera que esto da cuenta de un adecuado nivel del grupo en el manejo de la habilidad referida por la escala.

Se observa que los estudiantes que reportan una mayor autoestima tienden a obtener mejores promedios de calificación al finalizar su primer semestre. Y es que la autoestima se considera un aspecto psicológico importante para investigar y promover en los ámbitos educativos, por la influencia que tiene en el desarrollo de otras habilidades que favorecen el crecimiento personal y profesional del individuo; con alta autoestima tienden a afrontar de manera más eficiente las demandas académicas.

Con base en los resultados obtenidos, se recomienda trabajar en el crecimiento personal del estudiante, en especial en su autoestima, su compromiso con las actividades escolares, así como en su habilidad para realizar una crítica adecuada de sí mismo y aceptar las observaciones de los demás sobre él, ya que una mejora en el desarrollo de estas habilidades puede favorecer su desempeño académico.

En el contexto nacional, hemos hallado varios estudios sobre el problema que es motivo de estudio. Pastor (2011), en Arequipa, realizó su investigación titulada “Autoestima y desarrollo personal en los estudiantes del tercer grado de educación secundaria de la I.E. Mariano Melgar- Arequipa 2010”, llegando a las siguientes conclusiones:

Los estudiantes del tercer grado de secundaria de la I.E. Mariano Melgar de Arequipa, presentan en su gran mayoría, un nivel alto de autoestima, lo que

hace posible que los estudiantes se vayan formando integralmente. Según el baremo el 57% se presentan un nivel alto de autoestima con 11.47 puntos.

El desarrollo personal de los estudiantes del tercer grado de secundaria de la I.E. Mariano Melgar de Arequipa, se caracteriza por tener un buen nivel, demostrado por las habilidades sociales, las normas de convivencia y su desempeño escolar. Según el baremo el 62% se presentan un nivel alto de autoestima con 6.202 puntos.

De acuerdo a los resultados de la presente investigación, se ha confirmado que existe una concordancia entre la alta autoestima y el buen desarrollo personal de los estudiantes, lo que permite concluir, que para lograr un desarrollo personal armónico y aceptable socialmente es necesario desarrollar una alta autoestima que impulse y oriente las actividades de los estudiantes.

Además, Chullén (2012), en Piura, realizó un estudio psicopedagógico denominado “Las tutorías y el desarrollo de habilidades para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes de medicina”, en la Universidad de Piura, obteniendo las siguientes conclusiones:

La aplicación de las tutorías en el desarrollo de habilidades cognitivas mejoran significativamente el rendimiento académico ya que del total de estudiantes que siempre y casi siempre asistieron a las tutorías su nivel de conocimientos es excelente y bueno, mientras que los que a veces y casi nunca asistieron su nivel de conocimientos es bueno a regular. Cabe resaltar que los que nunca asistieron al programa de tutorías tienen un conocimiento malo.

La aplicación de las tutorías en el desarrollo de habilidades comunicativas mejora significativamente el rendimiento académico ya que el mayor porcentaje de alumnos refieren estar muy de acuerdo y de acuerdo.

La aplicación de las tutorías en el desarrollo de habilidades axiológicas mejora significativamente el rendimiento académico ya que el mayor porcentaje de alumnos refieren estar muy de acuerdo y de acuerdo.

También, es necesario destacar la investigación realizada sobre autoestima por Díaz, D., et al. (2009), titulada “Diagnóstico sobre la influencia en el comportamiento de los alumnos del 4to grado de la institución educativa 10030. Naylamp. Chiclayo” en la universidad César Vallejo, llegando a las siguientes conclusiones:

Conocerse a uno mismo es un punto esencial para lograr el equilibrio psicológico y una correcta maduración de la personalidad.

Conocerse a uno mismo es un punto esencial para lograr el equilibrio psicológico y una correcta maduración de la personalidad.

Si conocemos nuestras aptitudes, podemos desarrollarlas; si conocemos nuestras limitaciones y defectos, ya hemos dado un primer paso para superarlas, para comprendernos mejor y evitar objetivos que no seremos capaces de lograr, evitando así posibles frustraciones.

En definitiva, el mejor conocimiento de uno mismo es fundamental para perfilar un proyecto personal de vida realista, para aceptarnos tal y como somos, dentro de un espíritu de superación y de coherencia Interna, que favorece la constancia y la continuidad biográfica, traduciéndose en un sentirnos a gusto con nosotros mismos, punto clave para lograr una buena adaptación dentro de nuestro entorno y unas relaciones interpersonales sólidas, creativas y satisfactorias en todos los sentidos.

Asimismo, Panduro & Ventura (2003), en Lima, realizó el estudio psicopedagógico denominado “La Autoestima y su relación con el rendimiento Escolar de los estudiantes de tercer grado de secundaria de la Institución Educativa José María Arguedas del distrito de San Martín de Porres”, en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, discutiendo los resultados:

De acuerdo con la tabla, un 66,87% presenta una autoestima moderada, el 18,84% presenta una autoestima alta y el 14,49% presenta una autoestima baja. El análisis estadístico realizado a los datos de ambas variables, claramente demostró que los alumnos que alcanzaron altos puntajes en el Cuestionario de autoestima difieren en el rendimiento escolar de los alumnos que alcanzaron puntajes bajos en dicho cuestionario. Así, se ha verificado la investigación realizada sobre la relación entre autoestima y rendimiento escolar de los alumnos de tercer grado de secundaria de la

Institución Educativa José María Arguedas del distrito de San Martín de Porras, durante el año 2013.

Se demostró con estos resultados que las personas con baja autoestima frecuentemente se sienten inseguras en su forma de actuar, y trae como consecuencia incapacidad e impotencia para actuar satisfactoriamente en las tareas que se propongan, pudiéndose incluir dentro de estas las relacionadas con su nivel de rendimiento escolar.

A su vez, se ha hecho uso de la estadística paramétrica y no paramétrica para determinar la relación (la correlación) existente entre las dimensiones de la autoestima y el rendimiento académico, para ello se ha hecho uso de las pruebas estadísticas de correlación como son Spearman y Pearson.

1.2. Justificación de la investigación

La importancia del presente trabajo de investigación radica en que permitirá el conocimiento sobre el desarrollo personal de los estudiantes, especialmente en los Centros técnicos, como es el caso de la Escuela de turismo & Gastronomía "Atlanta", de manera que pueda ser un punto de partida para el aporte de alternativas para solucionar algunas limitaciones que se presenta en la educación técnica productiva.

Con la realización del presente estudio, se espera determinar el desarrollo personal de los estudiantes del Centro técnico productivo, con la finalidad de comprender las dimensiones de los mismos, como factores del desarrollo personal, para mejorar en un futuro la efectividad de la educación para el trabajo en los estudiantes del módulo de gastronomía de la Escuela de Turismo & Gastronomía "Atlanta".

Así mismo, los resultados que se obtengan en el presente estudio aportarán evidencias empíricas que apoyen el supuesto teórico que fundamente la consideración del desarrollo personal en las capacidades de los estudiantes.

Finalmente, existe una razón de carácter social que justifica nuestra investigación, dado que los resultados que se obtengan contribuirán a la comprensión del desarrollo personal de los estudiantes, que constituyen un factor que fortalece el desarrollo de la sociedad.

1.3. Problema

En general los antecedentes refieren su estudio en la educación primaria, secundaria y universitaria, y la influencia de la motivación, empatía, autoestima y el conocimiento de uno mismo en el desarrollo personal.

Además, como señala Petra, et al. (2015), en su investigación de desarrollo personal, que más del 70% respondieron los ítems de una escala específica con «siempre» y «casi siempre», da cuenta de un adecuado nivel del grupo en el manejo de la habilidad referida por la escala.

A partir de los antecedentes ya expuestos anteriormente, formulamos el enunciado del problema:

¿Cuáles son los niveles de las dimensiones que permite lograr el nivel del desarrollo personal de los estudiantes del módulo de gastronomía en la Escuela de turismo & gastronomía "Atlanta"-Chimbote?

1.4. Marco referencial

1.4.1. Desarrollo Personal

1.4.1.1. Concepto de desarrollo personal

Hay autores y diccionarios que resaltan que:

El desarrollo personal es una experiencia de interacción individual y grupal a través de la cual los sujetos que participan en ellos, desarrollan u optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, permitiéndole conocer un poco más de sí mismo y de sus compañeros de grupo, para crecer y ser más humano (Challa, 1992, p. 112).

Uno de los principales objetivos de crecimiento personal es vivir de una forma consciente recordando que todo ser humano tiene una gran fuerza en su interior. Sin duda, el verdadero crecimiento personal es fruto del trabajo, del esfuerzo, del autoconocimiento y de la capacidad de discernir aquello que es prioritario de aquello que es secundario. El desarrollo personal depende de ti, es decir, no es una meta que puedes delegar en manos de terceras personas ya que tú eres dueño de las decisiones que tomas (Definición ABC, 2017).

1.4.1.2. Características del desarrollo personal

El Potencial Humano

Algunos teóricos como Goble (1997) y Vargas (2005), sostienen:

En el pasado siglo uno de los psicólogos que comenzó a darle importancia al potencial humano y lo hizo evidente en sus expresiones, fue Willians Lames, quien señaló: "*El individuo promedio emplea únicamente una parte de la totalidad de su potencial. En comparación con lo que deberíamos ser, somos a medias; nuestra leña está húmeda, nuestro esquema, refrenado: estamos empleando sólo una parte de nuestras reservas mentales y físicas*" (Goble, 1997).

Las empresas viven en un entorno caracterizado por constante, complejos y acelerado cambios de orden económico, tecnológico, político, social y cultural, los mismos que toman obsoletas las respuestas del pasado frente a los problemas actuales vinculados a la gestión del potencial humano. El trabajador forma parte del sistema empresarial y resulta susceptible a los cambios que en este entorno se generan. Sin embargo, el potencial de desarrollo que el trabajador tiene en sí mismo muchas veces no se actualiza por falta de oportunidades, lo que constituye el resultado de una concepción tradicionalista en la gestión del potencial humano.

La nueva concepción en la administración del potencial humano se funda en las siguientes ideas;

1. El reconocimiento de que el trabajador posee potencialidades internas que necesitan estimularse o desarrollarse.
2. La valoración de que el trabajador es el factor más imputante para impulsar el desarrollo empresarial.
3. La comprensión de que el sistema empresarial influye sobre el trabajador y viceversa, por lo que el desarrollo de este necesariamente se encuentra ligado al desarrollo de aquél.

El origen del desarrollo del potencial humano se encuentra en la tercera fuerza psicológica, es decir en la psicología humanística. La primera fuerza en psicología es el psicoanálisis, se encuentra representada por Sigmund Freud, ha tenido muchísimos seguidores y ha trascendido en el pensamiento del hombre contemporáneo. La segunda fuerza es la conductista, personificada por John B. Watson, conductista de primera generación. Otro importante psicólogo representante de esta segunda fuerza psicológica es Burrhus Frederic Skinner, neoconductista de segunda generación, el mismo que ha influenciado muy significativamente en el desarrollo de la ciencia psicológica. Posteriormente surgió una tercera concepción de raíces humanistas liderada por Abraham Maslow, quien contribuyó, junto con psicólogos importantes como Carl Rogers, Fritz Perls, Rollo May y otros, en el desarrollo de esta nueva visión psicológica del ser humano.

Los fundamentos de la psicología humanística, son los siguientes:

1. Autonomía e interdependencia social.

La autonomía tiene el significado de que la persona humana posee una tendencia muy marcada a dominarse a sí misma y al medio ambiente para poder independizarse de sus controles externos. Es de esta autonomía que se deriva la responsabilidad social que cada persona tiene frente a sí misma y a la comunidad en la cual vive. La autonomía lo es en la medida que el ser humano vive inmerso en sistemas sociales que necesariamente significan interrelación social.

2. Autorrealización.

Además de las necesidades de déficit -necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales y de estima- se encuentran presentes en el ser humano las necesidades de crecimiento, autoactualización o autorrealización. Esta necesidad de autorrealización es una tendencia en el hombre dirigida al objetivo de la conservación y desarrollo personal y a la independencia con respecto a controles externos. Esta autorrealización es concebida por algunos autores como objetivo de vida -Karen Horney, Abraham Maslow y Erik Fromm-, en tanto que otros acentúan su carácter de proceso -Viktor E. Frankl, Carl Rogers y Charlotte Buhler-.

3. Tendencia hacia un sentido y una meta.

La vida humana se encuentra orientada hacia la realización de objetivos que la propia persona elige porque aspira a una vida plena y llena de significado por sus valores internalizados de su mundo cultural. Valores como libertad, justicia, dignidad, verdad, bondad, belleza y otros ofrecen un horizonte de futuro a la persona. Encontrar un sentido a la propia existencia es importante para el crecimiento y desarrollo humanos. El pensamiento de Frankl es paradigmático de esta visión sobre la persona humana.

4. Totalidad u holismo.

La persona humana es una totalidad o integridad con dimensiones biológicas, psíquicas, sociales, culturales y espirituales. El ser humano constituye una unidad en interrelación con su medio ambiente que tiene pleno sentido existencial.

La imagen humanística del ser humano, según el psicólogo J. F. T. Bugental, son las siguientes:

1. Holismo.

La visión holística del ser humano implica una concepción integradora y totalizadora del hombre. La persona humana es, por cierto, mucho más que la simple suma de sus partes. Es ante todo y sobre todo un individuo caracterizado por su indivisibilidad y su totalidad.

2. Sociabilidad.

El ser humano vive en una interrelación humana que le posibilita su realización como tal. Es este ser humano, esencialmente, un ser social que vive inserto en su propia comunidad,

3. Consciencia.

El ser humano es plenamente consciente de su propia existencia. Se da cuenta que existe en el mundo por su consciencia y autoconsciencia,

4. Libertad.

La persona humana tiene capacidad para poder elegir y, consecuentemente, modificar su propia existencia. Esta libertad de la que goza el ser humano no es ilimitada, su límite lo impone su propio ser y las condiciones del mundo en el que vive.

5. Intencionalidad,

La persona humana orienta su existencia hacia principios, valores y objetivos que forman parte de su propia identidad. Esta persona, entonces, vive bajo el influjo de una tensión creativa que lo orienta hacia objetivos de vida que son significativos para él. (Vargas, 2005, pp. 31-34).

1.4.1.3. Desarrollo mental y psicológico

1.4.1.3.1. Desarrollo mental

Dentro del desarrollo mental se ha seleccionado la atención por ser parte de uno de los indicadores del proyecto.

La Atención

La atención no es una función intelectual específica, sino un modo general, el modo voluntario de la inteligencia. Es la inteligencia disciplinada por la voluntad, y puede ser definida como: la inteligencia gobernándose a sí misma y aplicándose a lo que quiere'.

La palabra atención, según algunos filósofos, debe reservarse para la aplicación del espíritu a lo que está fuera de nosotros; la reflexión es, por el contrario, la atención hacia adentro.

Características de la Atención

Es favorecida por sentimientos positivos de paz, amor, confianza y alegría, que producen interés.

Es reforzada por las emociones positivas que producen entusiasmo.

Es obstaculizada por sentimientos negativos como temor, disgusto, desinterés.

Necesita el apoyo de los músculos en tono o con ligera tensión, evitando la insuficiente tensión de la somnolencia o la excesiva del nerviosismo.

Si consideramos a la mente como un frondoso árbol, y a todas sus funciones como a las diversas ramas, podríamos decir que la atención es la raíz

Tres tipos de atención

Puede hacerse una clasificación de tres tipos de atención:

Voluntaria: las causas que originan y mantienen el estado de atención se originan en la propia persona. No son factores externos sino causas internas. Elementos afectivos y motivaciones internas juegan un rol fundamental en este tipo de atención.

Involuntaria: Se producen estímulos tan fuertes en el medio externo que el organismo responde sin que intervenga la voluntad.

Habitual: tiene muchos puntos en común con la voluntaria, fijándose de manera inconsciente en una serie de estímulos que dominan el campo de interés de la persona. Aquí también juegan un gran papel los elementos de motivación (Cortese, 2002, pp. 132-138).

1.4.1.3.2. Desarrollo Psicológico

Dentro del desarrollo mental se ha seleccionado las emociones y la actitud positiva por ser parte de los indicadores del proyecto

Las Emociones

La emoción es definida como un ‘estado de ánimo que se caracteriza por una conmoción orgánica, producto de sentimientos, ideas o recuerdos, y que puede traducirse en gestos, actitudes, risa, llanto, etc.

Según Charles Darwin, las emociones se han desarrollado, en su origen, para preparar a los animales para la acción, en especial en una situación de emergencia.

Cada emoción está vinculada a elementos fisiológicos precisos: tanto la respiración como el tono muscular, la postura, los movimientos y las expresiones faciales. Las pautas fisiológicas o musculares habituales comienzan a determinar por sí mismas los estados anímicos.

Los elementos de una emoción son, pues, tres:

- 1) Una situación, que genera sentimientos, ideas o recuerdos.
- 2) El estado de ánimo consiguiente.
- 3) La conmoción orgánica expresada en gestos, actitudes, risa, llanto.

Cuando usted dice: ‘Fulano me sacó de quicio’, supone que la emoción es el resultado directo de un hecho externo: lo que alguien hizo. Usted toma conciencia de la emoción, pero no de la interpretación automática de lo sucedido. No es posible reaccionar directamente a un hecho determinado:

antes de reaccionar, tenemos que interpretarlo. Los sentimientos no surgen hasta tanto la mente no haya captado lo que sucedió, y decidido su significado. Esa tarea es realizada por la mente empírica, y la lleva a cabo tan automáticamente, que no nos percatamos de que la mente está funcionando. Todo lo que sabemos es que reaccionamos emotivamente a algo que sucedió’.

Los terapeutas cognoscitivos, como Aaron Beck, Albert Ellis y Donald Meichenbaum, insisten, además, en que son los pensamientos los que determinan los sentimientos.

Por qué son importantes las emociones positivas

Dice un autor de principios de siglo: “La emoción desempeña en la mayoría de los hombres un papel mucho más considerable y decisivo que la sana razón, y mucho más que la inteligencia, preside el destino de los individuos, de las naciones, de la humanidad”. Si nos fijamos en los hombres y mujeres que son considerados como más ‘magnéticos’, encontraremos que casi invariablemente entre son aquellos que tienen lo que se llama vulgarmente ‘alma’, o lo que es lo mismo, que inducen y manifiestan ‘sentimiento o emoción’. Revelan rasgos de carácter y naturaleza similares a los de los actores y actrices. Exteriorizan una parte de sí mismos, que parece afectar a los que se ponen en contacto con ellos.

George Vaillant, un psiquiatra que hizo el seguimiento de un grupo de estudiantes de Harvard desde los años previos a su graduación hasta la mediana edad, comprobó, con gran sorpresa, que quienes tuvieron el mayor grado de control emocional durante su época de estudiantes fueron, de adultos, las personas más felices, sanas y exitosas.

Esto es fácil de comprender: mientras la depresión o el miedo son estados pasivos, la confianza en sí mismo o el optimismo son activos.

El primer paso para el control de las emociones es comprender nuestros sentimientos

El Dr. David Viscott es contundente en este punto : ‘La persona que no comprende los sentimientos debajo de sus actos no se comprende, en realidad, a sí misma’.

Los sentimientos nos definen en forma más directa y más completa que nada.

Nos definen además, en nuestro tiempo. La pérdida en el futuro es percibida como temor. La pérdida en el presente es sentida como dolor. La pérdida en el pasado es experimentada como enojo.

El Dr. Melvyn Kinder, como muchas otras autoridades, sostiene que nuestras emociones tienen orígenes biológicos. Cada uno de nosotros nace con un temperamento emocional innato y único impulsado biológicamente. Quiénes somos y cómo reaccionamos al mundo que nos rodea está determinado más por esos rasgos innatos que por el ambiente o nuestra crianza.

‘No estoy sugiriendo - dice el Dr. Kinder - que la biología sea destino. La influencia ambiental, las opciones morales que definen nuestro carácter y la variedad de oportunidades que nos presenta la vida, todo nos hace lo que somos. Cuando subrayo los determinantes biológicos o genéticos de nuestras emociones, y afirmo su primacía, deseo que el lector sepa que hay aún vasto espacio para la modificación y orquestación conscientes y deliberada de las emociones, pero sólo cuando los esfuerzos se basan en las nuevas verdades sobre las emociones’.

No es posible cambiar los determinantes biológicos viscerales de los sentimientos. Lo que se puede hacer es cambiar el modo de relacionarse con las propias emociones y modificar los modos en que se responde a ellas. La aceptación es un proceso activo, no es pasivo, ni es resignación. La aceptación es el primer paso en la habilitación y el manejo emocional.

Aceptar las emociones en lugar de atenuarlas es el único modo en que se aprende a orquestarlas y, de esa manera, a manejarlas. No olvide que lo que es resistido tiende a persistir. Si se le presta atención, como a un niño, puede calmarse o desaparecer.

No es posible cambiar los determinantes biológicos viscerales de los sentimientos. Lo que se puede hacer es cambiar el modo de relacionarse con las propias emociones y modificar los modos en que se responde a ellas. La aceptación es un proceso activo, no es pasivo, ni es resignación. La aceptación es el primer paso en la habilitación y el manejo emocional.

Aceptar las emociones en lugar de atenuarlas es el único modo en que se aprende a orquestarlas y, de esa manera, a manejarlas. No olvide que lo que es resistido tiende a persistir. Si se le presta atención, como a un niño, puede calmarse o desaparecer.

Ninguna materia especial para constituir la emoción, todo lo que persiste es un estado frío y neutro de la percepción intelectual".

Cuando una emoción hierve en nosotros, podemos impedir que se traduzca al exterior. La cólera tiene necesidad, para expresarse, de los puños cerrados, de las mandíbulas apretadas, de la contracción de los músculos de la cara y de una anhelante respiración; pero se puede ordenar a los músculos que se relajen, a la boca que sonría, y moderar los espasmos respiratorios. Si no se han tratado de apagar las primeras manifestaciones, cuando son todavía débiles, de la naciente emoción; si se la ha dejado crecer, los esfuerzos quizá sean inútiles, sobre todo si desde adentro la voluntad no acude con el socorro de otros sentimientos, tales como el de la dignidad personal, el raciocinio, la verdadera perspectiva, etc. (Cortese, 2002, pp. 101-109).

La Actitud positiva

Con el término actitud positiva queremos abarcar todos los aspectos del optimismo.

El Dr. Gordon Allport define la actitud como "una condición mental y neural de disposición, organizada a través de la experiencia, que ejerce una influencia directiva o dinámica sobre la reacción del individuo a todos los objetos y situaciones con los cuales se relaciona".

Optimismo es la tendencia a ver y a juzgar las cosas y los sucesos bajo su aspecto más favorable.

El optimismo bien entendido no es la ausencia de una actitud crítica hacia la realidad. Edward de Bono lo define así : ‘ser constructivo significa tener expectativas positivas, no simplemente sobre lo que pueda ocurrir, sino sobre lo que uno puede hacer’.

Por qué es tan importante una actitud positiva

1) Porque la actitud es la disposición que usted transmite a los demás.

Y todos podemos referir la misma experiencia: es más agradable estar con una persona optimista, vital, segura de sí misma, que con una persona deprimida, que se siente una víctima, etc.

Esto es, hoy, de enorme importancia en nuestra vida laboral.

El famoso industrial y hombre de negocios Henry J. Kaiser se expresaba así sobre el tema: "Cuando hay que hacer un trabajo duro en el que es preciso desafiar a las circunstancias, siempre busco, para que lo desempeñe, a la persona que posee el máximo entusiasmo y optimismo de vida, a quien ataca sus problemas cotidianos llena de celo y confianza, a la que se muestra valerosa e imaginativa, a la que se ase al trabajo con boyante espíritu y planea con cuidado lo que tiene que emprender y se dice: 'Esta tarea podrá ser dura, pero hay que golpear sobre ella'".

Dice un especialista de renombre mundial: ‘Instintivamente nos agrada la persona que sabe lo que quiere y actúa como si esperara conseguirlo. Si usted desea que la gente lo aprecie, hágale saber que usted espera vencer. Mantenga la cabeza erguida. Mire a la otra persona a los ojos. Camine como si tuviera una meta y estuviera decidido a alcanzarla. He visto a hombres y mujeres cambiar totalmente de personalidad mediante la adopción deliberada de una actitud confiada’.

Al comprender que, sea cual sea nuestra ocupación, todos ‘vendemos’ nuestra personalidad, que no sólo lo hacen los vendedores profesionales, captamos la importancia crucial de nuestra actitud.

2) Porque en nuestro desempeño en las distintas áreas de la vida, la actitud positiva puede potenciar nuestras habilidades.

Escribió Orison Swett Marden: "En cuanto se propongan hacer o quieran ser, adopten siempre una actitud esperanzada y optimista con relación a vuestro objeto, y se sorprenderán al ver cómo se intensifican las facultades y se vigoriza la voluntad".

‘Lo que determina el rumbo de la nave no es la dirección del viento, sino la posición de la vela. Así también, lo que decide el éxito de la vida no son las circunstancias externas, sino la actitud del corazón’.

3) Porque hasta las circunstancias complicadas, desagradables o negativas de la vida puede vivirse de otra manera con una actitud positiva.

Así lo dice el proverbio: cuando el destino nos da un limón, hagamos limonada.

El escritor John Ruskin asumió una actitud positiva frente al variable y poco grato clima inglés ‘haciendo limonada’.

"El brillo del sol es delicioso", escribió, "la lluvia es refrescante, el viento nos anima, la nieve es divertida; realmente no existe el mal tiempo, sólo diferentes tipos de buen tiempo".

Por otro lado, la falta de una actitud positiva no parece traer ninguna utilidad. Orison Swett Marden lo reconoce así : "Dice un proverbio, que cada vez que la oveja que bala pierde un bocado de heno. Por eso, cada vez que uno se queja de su suerte y piensa que ha de serle imposible, por ejemplo, prosperar como otros prosperaron, agrava las dificultades que encuentra para deshacerse de los enemigos de su felicidad".

Vivir con una actitud positiva o con una negativa, entonces, puede establecer la diferencia entre una existencia rica, plena, autorrealizada, o una vida de frustración y desencanto (Cortese, 2002, pp. 115-119).

1.4.1.4. Las personas y los líderes centrados en principios

Diversos estudiosos e investigadores de la psicología han planteado en varias de sus obras un conjunto de características psicológicas que definirían al hombre maduro. Abraham H. Maslow (1908 - 1970) en su libro *Motivación y personalidad* (1954) explicó mediante una muy valiosa y original investigación un conjunto de rasgos de la personalidad auto desarrollada.

Las características de personalidad que pudo encontrar Maslow, explicadas ampliamente en su citado libro, son las siguientes:

- Percepción más eficiente de la realidad y relaciones más cómodas con ella.
- Aceptación de sí mismo, de otros, de la naturaleza.
- Espontaneidad.
- Enfoque del problema.
- La cualidad de separación; la necesidad de soledad.
- Autonomía, independencia de cultura y medio ambiente.
- Novedad continuada de expresión.
- La experiencia mística; el sentimiento oceánico.
- Sentimientos hacia la humanidad de identificación, simpatía y afecto.
- Relaciones interpersonales.
- La estructura del carácter democrático.
- Discriminación entre medios y fines.
- Sentimiento filosófico de buen humor.
- Creatividad.
- Resistencia a la "enculturación".

Carl R. Rogers (1902 - 1987), otro brillante psicólogo contemporáneo de Maslow, también ha planteado un conjunto de características psicológicas de la personalidad del hombre del mañana. Tales características, serían las siguientes:

- Apertura interna y externa al cambio, a nuevas formas de vivir, de ver, de ser.
- Deseo de autenticidad, rechazo de la hipocresía, la falsedad o el llevar una vida doble, secreta.
- Cierta escepticismo hacia la ciencia y la tecnología, hacia lo que pretende la conquista y el control de la naturaleza y de las personas, a la vez que apoyo y colaboración con la ciencia y la tecnología que llevan a la autoconsciencia y el autocontrol.
- Deseo de armonía que evite dicotomía y busque la totalidad de la vida con el pensamiento, los sentimientos, las energías física y psíquica.
- Deseo de intimidad, de nuevas formas de cercanía, de comunicación tanto intelectual como emotiva.
- Persona en proceso. La persona del mañana está convencida de que la vida es dinámica, en cambio constante; vive este proceso de transformación y corre riesgos que le lleve a ser y crecer.
- Capacidad de amar, deseoso de brindar ayuda a otros cuando realmente la requieren. La persona del mañana es gentil, sutil, aguda, no-moralista, no-juez y está preocupada por los demás.
- Contacto con la naturaleza. Esta persona es amante de la naturaleza y tiene una conciencia ecológica que le permitirá el placer de aliarse con la naturaleza en lugar de luchar o tratar de conquistarla.
- Anti institucionalidad. Esta persona tiene antipatía por las estructuras inflexibles, altamente estructuradas o burocratizadas; piensa que la existencia de instituciones se justifica sólo si sirven a las personas y no a la inversa.
- Autoridad interna. La persona del mañana tiene confianza en su propia experiencia y desconfianza de las autoridades externas impositivas; es libre para, de acuerdo con sus propios juicios morales, desobedecer las leyes que considera injustas.

- Despego de bienes materiales. El dinero y el estatus social no son los objetivos de esta persona que valora más el ser que el tener.
- Tendencia al desarrollo espiritual. La persona del mañana desea encontrar el significado y propósito de la vida, que va más allá de lo humano; examina los caminos por los que el hombre ha encontrado valores y fuerzas que le permiten trascender y vivir en paz interior.

Stephen R. Covey también ha definido, sustentándose en sus propios estudios y observaciones, las características distintivas de las personas y líderes centrados en principios. De acuerdo con Covey, las características de las personas centradas en principios, serían las siguientes:

- Son más flexibles y espontáneas.
- Sus relaciones con los demás son más fecundas y gratificantes.
- Son más sinérgicas.
- Aprenden continuamente.
- Se vuelven más propensas a contribuir.
- Obtienen resultados extraordinarios.
- Desarrollan un saludable sistema inmunitario psicológico.
- Fijan sus propios límites.
- Llevan una vida más equilibrada.
- Se sienten más confiadas y seguras.
- Son más capaces de hacer coincidir lo que pregonan con lo que realizan.
- Se concentran en su círculo de influencia.
- Cultivan una rica vida interior.
- Irradian energía positiva.
- Disfrutan más de la vida.

Siguiendo a Covey, a reglón seguido también señalamos las características distintivas de los líderes centrados en principios. Tales características, serían las siguientes:

- Aprenden continuamente.
- Tienen vocación por servir.
- Irradian energía positiva.
- Creen en los demás.
- Dirigen sus vidas de forma equilibrada.
- Ven la vida como una aventura.
- Son sinérgicos.
- Se ejercitan para la autorrenovación.

De algo sí que podemos estar seguros revisando el significado psicológico de todas estas características de personalidad. Todas ellas, en mayor o menor grado, se relacionan con lo que hoy día se denomina inteligencia emocional. De tal manera que el desarrollo de estas características de personalidad no significará sino el desarrollo de lo que hoy denominamos inteligencia emocional.

1.4.1.5. Sistemas de Desarrollo Profesional

Como señala Fernandez (2002), la planificación de los sistemas de desarrollo profesional es de suma importancia.

La planificación del desarrollo profesional es el proceso por el que las personas (Feldman, 1998):

- Toman conciencia de sus intereses, valores, fortalezas y debilidades.
- Obtienen información sobre oportunidades laborales dentro de la empresa.
- Identifican objetivos profesionales.
- Diseñan planes de acción para alcanzar dichos objetivos.

Los sistemas de planificación profesional benefician tanto a los trabajadores como a la empresa (Russell, 1991). A los primeros les ayudan a descubrir

sus intereses y habilidades y a aumentar su satisfacción gracias a la posibilidad de identificar y trasladarse a los puestos más coherentes con sus objetivos y planes. Desde la perspectiva de la empresa, la planificación profesional reduce el tiempo necesario para cubrir los puestos vacantes, ayuda en la planificación (preparación de los trabajadores para las vacantes derivadas de renovación o jubilación), identifica empleados con talento directivo y proporciona a todos los trabajadores la oportunidad de descubrir sus metas profesionales y desarrollar planes para alcanzarlas.

3.1. Componentes de los sistemas de planificación del desarrollo profesional

Los sistemas de planificación profesional de las empresas varían en el nivel de sofisticación y en el énfasis puesto en las diferentes partes del proceso. No obstante, todos suelen incluir los componentes.

Valoración personal

La valoración personal ayuda a las personas a determinar sus intereses profesionales, valores, actitudes y tendencias de comportamiento (Fernández Caveda, 1997). Suele incluir la utilización de tests psicológicos que ayudan a los trabajadores a identificar sus intereses laborales y a establecer las preferencias de los empleados para trabajar en diferentes tipos de entornos (ventas, asesoría). Los tests también pueden ayudar a las personas a determinar el valor relativo que otorgan al trabajo y al ocio. Es frecuente recurrir a consultores profesionales para que ayuden a los empleados en el proceso de valoración personal e interpreten los resultados de los tests psicológicos.

Revisión de la realidad

Las personas reciben información sobre cómo evalúa la empresa sus habilidades y conocimientos y sobre el lugar que ocupan en los planes de la compañía (posibles oportunidades de ascenso, movimientos laterales). Generalmente, son los directores de recursos humanos quienes proporcionan esta información como parte del proceso de valoración del rendimiento. En los sistemas de planificación de carrera profesional bien desarrollados, no es frecuente que el director separe las cuestiones de valoración del rendimiento

de las de desarrollo profesional. Por ejemplo, en el sistema de planificación profesional de «Coca-Cola», después de la revisión anual del rendimiento, empleados y directivos mantienen una reunión aparte para tratar los intereses profesionales, las fortalezas y las posibles actividades de desarrollo de los trabajadores (Slavenski, 1987).

Fijación de objetivos

En esta fase del proceso de planificación profesional, las personas establecen sus objetivos profesionales a corto y largo plazo, generalmente relacionados con puestos deseados (llegar a ser director de ventas en tres años), nivel de uso de las habilidades (utilizar un presupuesto para mejorar los problemas de tesorería de la unidad), asignación de trabajo (trasladarse a la sección de marketing estratégico en dos años) o adquisición de habilidades (aprender a usar los sistemas de información de recursos humanos disponibles en la empresa).

Estos objetivos se tratan con el director y se fijan en un plan de desarrollo personal.

Planificación de acciones

En esta etapa, las personas determinan cómo alcanzarán sus objetivos profesionales a corto y largo plazo. Los planes de acción pueden incluir inscripción en cursos de formación y seminarios, entrevistas de dirección de la información o petición de oportunidades laborales en la empresa. (Fernández, 2002, pp. 70-71).

1.4.1.6. Medición del desarrollo personal

Según, Fernández & Extremera (2005), existen dos formas de medición de la inteligencia emocional, que es un factor de importancia para el desarrollo personal. A continuación se menciona el aporte de Fernández en cuanto a las formas de medida y consejos para la selección de del test que luego aplicaremos.

Medidas de auto-informe

Las medidas de auto-informe fueron las primeras herramientas desarrolladas para evaluar las habilidades de IE y actualmente siguen siendo ampliamente utilizadas, entre otras cosas por su fácil administración y la rapidez para obtener unas puntuaciones y, por otro lado, porque confía en los procesos introspectivos como una de las formas más efectivas de indagar en los aspectos emocionales y afectivos del ser humano. En la mayoría de estas medidas, al alumno se le pregunta su grado de acuerdo o desacuerdo con ciertas frases referentes a sus capacidades para percibir, atender, comprender, regular y manejar sus emociones y su contestación proporciona un índice de lo que se ha denominado “IE percibida” (Salovey Stroud, Woolery & Epel, 2002). En este sentido, Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai (1995) desarrollaron una medida, el Trait Meta-Mood Scale, que trataba de recoger los aspectos de IE intrapersonal de las personas, en concreto sus habilidades para atender, discriminar y reparar los propios estados emocionales. En España, nuestro grupo de investigación ha realizado una versión reducida y modificada denominada TMMS-24 (Fernández-Berrocal, Extremera & Ramos, 2004). Esta versión mantiene la misma estructura que la original y, a través de 24 items, evalúa tres dimensiones (8 items por factor): Atención a los sentimientos, Claridad emocional y Reparación de las emociones. La Atención a los sentimientos es el grado en el que las personas creen prestar atención a sus emociones y sentimientos (i.e., “Pienso en mi estado de ánimo constantemente”); Claridad emocional se refiere a cómo las personas creen percibir sus emociones (i.e., “Frecuentemente me equivoco con mis sentimientos”), por último, Reparación de las emociones alude a la creencia del sujeto en su capacidad para interrumpir y regular estados emocionales negativos y prolongar los positivos (i.e., “Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista”). Esta medida sigue siendo ampliamente utilizada, no en vano, es considerada la escala de IE de mayor uso en investigación psicológica y educativa tanto en España como en gran parte de Latinoamérica (Extremera & Fernández-Berrocal, 2005).

Las medidas de ejecución

Para disponer de una medida fiable y válida en consonancia con su modelo y para evitar las dificultades presentes en las medidas de auto-informe, John Mayer, Peter Salovey y David Caruso han sido los primeros, y hasta hace poco los únicos (para una excepción ver Freudenthaler & Neubauer, 2005), en elaborar medidas de IE basada en un acercamiento más práctico y dirigido a medir la IE mediante tareas de ejecución. Aunque han existido intentos previos de evaluación de la IE con medidas de ejecución (Meis; Mayer & al., 1999), la medida actualmente más utilizada y mejor validada es el “Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test” (MSCEIT; Mayer, Salovey & Caruso, 2002; adaptación al castellano por Extremera & Fernández-Berrocal, 2002). El MSCEIT v. 2.0 es un instrumento compuesto por 141 ítems, y diseñado para medir los cuatro factores del modelo: a) percibir emociones de manera eficaz, b) usar emociones para facilitar el pensamiento, c) comprender las emociones y d) manejar emociones (Mayer & Salovey, 1997). A los participantes se les pide que cumplimenten un total de ocho tareas emocionales de diversa índole que recogen las habilidades del modelo. En general, el MSCEIT proporciona una puntuación total, dos puntuaciones referidas a las áreas (experiencial y estratégica), las puntuaciones referidas a las cuatro habilidades del modelo y, finalmente, las puntuaciones en cada una de sus subescalas. Cada una de estas puntuaciones es obtenida mediante dos criterios: experto y consenso. El criterio experto implica el grado de acuerdo de la respuesta de los participantes con la opinión de 21 expertos e investigadores en el campo emocional. El criterio consenso se refiere al acuerdo de las respuestas de los participantes con la respuesta de una muestra amplia y heterogénea de más de 5.000 individuos.

Cada una de las cuatro habilidades son evaluadas a través de dos tareas. La capacidad para percibir emociones es evaluada mediante tareas de percepción de emociones en rostros faciales y fotografías; el factor de asimilación emocional es medido a través de la tarea de sensación y facilitación; la capacidad de comprensión de emociones es evaluada a través de una tarea de combinación de emociones y otra de cambios o

transformaciones emocionales; y, finalmente, la capacidad para manejar emociones es evaluada mediante una tarea de manejo emocional y otra tarea de relaciones emocionales.

Consejos prácticos para la evaluación del desarrollo personal

Hemos comentado ya en otro lugar que la toma de decisión sobre qué medida utilizar va a depender del evaluador y sus intereses (Extremera, Fernández Berrocal, Mestre & Guil, 2004; Extremera & Fernández-Berrocal, 2004). Cuando no es posible utilizar ambos instrumentos, es necesario saber cuál nos será más útil y más apropiado a las circunstancias. Sin querer ser exhaustivos, aquí planteamos 10 condicionantes que el docente o evaluador debe tener en cuenta a la hora de decidirse por un instrumento u otro. Sobre la base de nuestra experiencia ofrecemos al lector estas indicaciones:

1. Habilidades emocionales básicas versus competencias más generales

Si consideramos la IE como una habilidad mental compuesta por procesos emocionales básicos (i.e. percepción, comprensión...), quizá sería más adecuado utilizar las propuestas de evaluación enmarcadas en el modelo de Mayer y Salovey (1997), ya sean de auto-informe o de habilidad. Por otra parte, si queremos evaluar competencias más generales sería mejor posicionarnos en acercamientos a la IE más amplios, basado en rasgos de personalidad, pues nos proporcionan un mapa completo del perfil socio-emocional de la persona incluyendo competencias sociales, constructos emocionales tradicionales y variables de personalidad estables.

2. Áreas específicas de evaluación

Si el docente busca evaluar habilidades intrapersonales, las medidas de autoinformes son una opción bastante adecuada, ya que al confiar en la introspección permite valorar procesos emocionales subyacentes difícilmente mensurables con tareas de habilidad. Dado que el TMMS no recoge aspectos interpersonales, si la evaluación que se pretende se extienda a habilidades de comprensión y regulación de las emociones de los demás, las medidas de ejecución como el MSCEIT puede ser la opción más factible.

3. Facilidad de administración

Una de las principales ventajas de las medidas de auto-informes sobre las medidas de habilidad es su facilidad de uso y administración. Un instrumento validado como el TMMS es fácil de administrar y la baremación de los resultados requiere escaso tiempo. En cambio, las medidas de habilidad como el MSCEIT son instrumentos estandarizados laboriosos y una vez cumplimentados por el alumno, debe enviarse la plantilla de resultados a la editorial del test (Multi Health System, MHS) para recibir las puntuaciones baremadas de los alumnos.

4. Limitación del tiempo disponible

Si el tiempo del que disponemos para realizar la evaluación es bastante limitado, o la evaluación de la IE es sólo una parte de una batería de pruebas más amplias, una medida de auto-informe como el TMMS es la mejor opción. Este instrumento es cumplimentado por los alumnos en menos de 10 minutos, en cambio, las medidas de habilidad como el MSCEIT, tanto en su versión para adultos como para adolescentes, oscilan entre 45 minutos y 1 hora para su cumplimentación.

5. Problemas de sesgo debido al cansancio en la cumplimentación

Dado que las medidas de habilidad son sensiblemente más extensas, también son más propensas al problema del cansancio y, por tanto, conforme aumenta la cantidad de ítems a responder también aumenta la probabilidad de que el alumno, cansado de tantas preguntas, responda al azar para acabar el test. El evaluador deberá conocer antes de elegir el instrumento la resistencia al cansancio de su muestra y la posibilidad real de que la extensión pueda sesgar las puntuaciones de los alumnos.

6. Problemas de sesgo debido a la deseabilidad social o por fingir mejores respuestas

Las medidas de auto-informe debido a la facilidad para intuir el objetivo de la prueba son más propensas a los problemas de deseabilidad social, es decir, a que los alumnos respondan con la finalidad social de dar una

imagen distorsionada, ya sea positiva o negativa. Las medidas de habilidad en ciertas dimensiones como las de regulación emocional tampoco están exentas de los problemas de deseabilidad social. El evaluador deberá conocer antes de elegir el instrumento la tendencia del grupo a evaluar y sesgar sus respuestas por conformidad social.

7. Disponibilidad de recursos personales y materiales

Las medidas de auto-informe, debido a su fácil administración, requieren escaso gasto en material (sólo una página) y el propio profesor puede explicar las sencillas instrucciones para cumplimentar la hoja de respuesta. En cambio, las medidas de habilidad son más largas, incluyen diferentes tareas y son más costosas en recursos materiales ya que se requieren decenas de páginas en blanco y negro y otras páginas adicionales en color para las fotografías lo cual hace muy costoso su empleo en muestras amplias. Al mismo tiempo, el evaluador, o en caso de niños de menor edad, varios evaluadores, deberán ir explicando las diferentes instrucciones para cada tarea. En muchas ocasiones, incluso deberá ir leyendo los ítems mientras los alumnos van cumplimentándolas y preguntando las dudas.

8. Recursos económicos limitados

En relación con el punto anterior, y complementario al gasto de recursos materiales debido principalmente a gastos de reproducción, se desprende la cuestión de la comercialización y los derechos de distribución de la prueba, añadiendo un gasto adicional. Las pruebas como el TMMS son gratuitas, se pueden utilizar libremente en investigación aplicada y básica, y son accesibles en las distintas revistas en las que han sido publicadas o bien mediante petición a los autores. En cambio, las medidas de habilidad como el MSCEIT están comercializadas por una editorial americana (Multi Health System, MHS) y para la utilización de sus instrumentos se requiere solicitar previo pago todo el material necesario (test, hojas de respuesta, material técnico), así como la corrección y obtención de las puntuaciones baremadas de los encuestados.

9. Características de los niños a evaluar (edad o capacidad lingüística)

Si los alumnos que vamos a evaluar tienen menos de 16 años, las pruebas de habilidad como el MSCEIT pueden ser un problema, debido a que la prueba requiere un nivel medio-alto de comprensión lectora que dificulta sensiblemente su cumplimentación. Incluso, en el caso de que un niño por debajo de esas edades cumplimentara totalmente el instrumento siempre quedará la duda de si unos bajos resultados en la prueba son debidos a niveles bajos de IE o a niveles deficientes de comprensión lectora de los ejercicios, situaciones y respuestas emocionales. Actualmente se está baremando una versión adolescente del MSCEIT que pretende atajar estas limitaciones, ya que su uso será para niños de entre 10 y 17 años. En cambio, las medidas de auto-informe son de fácil comprensión y escalas como el TMMS han obtenidos datos fiables con muestras de hasta 12 y 13 años. Por debajo de esas edades (e.g., 10 años), las medidas de evaluación emocional basadas en cuestionarios muestran resultados menos fiables.

10. Solapamiento con otras habilidades del alumno

A la hora de elegir entre una medida u otra, es recomendable saber qué relaciones muestran los instrumentos con otras dimensiones. Por ejemplo, algunos autores han encontrado que las medidas de auto-informe como el TMMS presentan correlaciones moderadas con variables de personalidad consolidadas como los cinco grandes (extraversión, neuroticismo, apertura a la experiencia, amabilidad y responsabilidad), especialmente, con neuroticismo (Davies, Stankov, & Roberts, 1998). En contraste, las medidas de ejecución no presentan tal solapamiento con variables de personalidad aunque sí se constata cierta correlación con medidas de inteligencia verbal, debido a que las tareas utilizadas requieren un nivel de comprensión lectora elevado. Así, la comprensión y realización de los ejercicios emocionales implica un conocimiento previo del vocabulario emocional utilizado (Mayer & al., 1999). Si bien para el docente no es un dato demasiado relevante, sí lo es para los investigadores ya que los resultados en nuestra escala de auto-informe o de habilidad para predecir cualquier variable (e.g., rendimiento académico, agresividad, depresión...) pueden verse distorsionados por el

grado de solapamiento de estos instrumentos con variables de personalidad o bien lingüísticas. (Fernández & Extremera, 2005, pp. 74-85).

Tomando en consideracion los criterios de selección propuestos por Fernandez, obtamos por la medición auoinformada TMMS-24, que según Oliva et al. (2011), nos aclara.

El concepto de inteligencia emocional y su importancia para el desarrollo

La regulación de emociones es la habilidad para modificar los estados emocionales y la evaluación que hacemos de las estrategias para modificarlos. Se trata de una habilidad para estar abierto a los sentimientos, modular los propios y los de los demás, así como promover la comprensión y el crecimiento personales. Para manejar las propias emociones es preciso ser capaz de observar, distinguir y etiquetar las emociones con precisión, creer que se pueden modificar, poner en marcha las estrategias más eficaces para modificar las emociones negativas y, finalmente, evaluar todo el proceso. La investigación también ha demostrado que hay diferencias interindividuales en esta habilidad para la regulación emocional, tanto en lo que se refiere a la autoeficacia percibida (Cataranzo y Greenwood, 1994; Salovey et al., 1995), como en el manejo de las emociones de otros (por ejemplo, Wasielewski, 1985).

Descripción y datos psicométricos de la escala

Esta escala sirve para evaluar la inteligencia emocional percibida. El TMMS-24 (Spanish Modified Version of the Trait Meta-Mood Scale) es una escala rasgo de metaconocimiento emocional. En concreto, mide las destrezas con las que podemos ser conscientes de nuestras propias emociones, así como de nuestra capacidad para regularlas. Su validación puede encontrarse en Fernández.-Berrocal et al. (2004).

Como su nombre indica, la escala se compone de 24 ítems que deben ser puntuados con una escala tipo Likert de cinco puntos (desde 1= Nada de

acuerdo, hasta 5= Totalmente de acuerdo), los cuales se agrupan en las siguientes dimensiones:

Atención emocional: Se refiere a la percepción de las propias emociones, es decir, a la capacidad para sentir y expresar las emociones de forma adecuada. Está compuesta por ocho ítems (por ejemplo: “Presto mucha atención a los sentimientos”); el coeficiente de fiabilidad, alfa de Cronbach, encontrado por Fernández-Berrocal et al. (2004) fue de .90. En el presente estudio el coeficiente de fiabilidad encontrado fue de .89.

Claridad emocional: Esta dimensión evalúa la percepción que se tiene sobre la comprensión de los propios estados emocionales. Incluye ocho ítems (por ejemplo: “Puedo llegar a comprender mis sentimientos”); el coeficiente de fiabilidad encontrado por los autores es de .90. En este estudio se encontró un alfa de Cronbach de .89.

Reparación emocional: Mide la capacidad percibida para regular los propios estados emocionales de forma correcta. Se compone de ocho ítems (por ejemplo: “Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida”); el coeficiente de fiabilidad según los autores es de .86. En este estudio se obtuvo un alfa de Cronbach de .85.

Normas de Aplicación

Este instrumento es una escala autocumplimentable que puede aplicarse tanto de forma individual como colectiva. El sujeto que completa el cuestionario debe responder indicando su grado de acuerdo con la expresión recogida en cada uno de los ítems en una escala que va de 1 (Nada de acuerdo) a 5 (Totalmente de acuerdo). Es importante explicar a los sujetos que no deben elegir sólo las puntuaciones extremas de 1 y 5.

Normas de corrección

En primer lugar, deben sumarse las puntuaciones asignadas a los ítems que componen cada una de las escalas o dimensiones. A continuación presentamos cómo se agrupan estos ítems y, entre paréntesis, las puntuaciones máximas y mínimas que pueden obtenerse.

Atención a las emociones (percepción): ítem1 + ítem2 + ítem3 + ítem4 + ítem5 + ítem6 + ítem7 + ítem8 (8-40).

Claridad emocional (comprensión): ítem9 + ítem10 + ítem11 + ítem12 + ítem13 + ítem14 + ítem15 + ítem16 (8-40).

Reparación emocional (regulación): ítem17 + ítem18 + ítem19 + ítem20 + ítem21 + ítem22 + ítem23 + ítem24 (8-40).

Una vez calculadas estas puntuaciones directas pueden transformarse en puntuaciones baremadas (centiles) usando las tablas correspondientes al sexo y la edad del chico o chica que haya cumplimentado el cuestionario. Los baremos se han elaborado con una muestra de adolescentes pertenecientes a las provincias de Sevilla, Cádiz, Huelva y Córdoba de la Comunidad Andaluza, cuyas características y distribución, se han descrito al inicio de este manual.

Ficha Técnica

Nombre de la escala: Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24).

Autores: Adaptación de Fernández-Berrocal, P., Extremera, N. y Ramos, N. (2004) del Trait Meta-Mood Scale (TMMS-48) de Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai (1995).

Nº de ítems: 24

Aplicación: Se puede aplicar de forma individual o colectiva.

Duración: Unos 5 minutos.

Finalidad: Evaluar la inteligencia emocional intrapersonal percibida (atención a las emociones, claridad emocional y reparación emocional).

Tipificación: Baremación en centiles según el sexo y la edad

Material: Manual, escala y baremos.

(Oliva, 2011, pp. 146 -148)

1.5. Hipótesis

Hipótesis de investigación

Si se describe los niveles de las dimensiones, entonces, se podrá inferir el nivel adecuado del desarrollo personal de los estudiantes del módulo de gastronomía en la Escuela de turismo & gastronomía "Atlanta"-Chimbote.

1.6. Variables

Variable

Desarrollo personal.

Definición conceptual de las variables

- **Desarrollo personal**

Es la experiencia de interacción individual y grupal a través de la cual los sujetos que participan en ellos, desarrollan u optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, permitiéndole conocer un poco más de sí mismo y de sus compañeros de grupo, para crecer y ser más humano.

Definición operacional de la variable de estudio

Variables	Dimensiones	Indicadores
Desarrollo personal	1. Atención a los sentimientos	Mejorar percepción Adecuada percepción Presta demasiada atención
	2. Claridad emocional	Mejorar su comprensión Adecuada comprensión Excelente comprensión
	3. Reparación de los estados de ánimo.	Mejorar su regulación Adecuada regulación Excelente regulación

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Describir los niveles de desarrollo personal de los estudiantes del módulo de gastronomía en la Escuela de turismo & gastronomía "Atlanta"-Chimbote, 2016.

1.7.2. Específicos

1. Identificar los niveles de atención a los sentimientos del desarrollo personal de los estudiantes del módulo de gastronomía de la Escuela de turismo & gastronomía "Atlanta", 2016.
2. Identificar los niveles de claridad emocional del desarrollo personal de los estudiantes del módulo de gastronomía de la Escuela de turismo & gastronomía "Atlanta", 2016.
3. Identificar los niveles de los estados de ánimo del desarrollo personal de los estudiantes del módulo de gastronomía de la Escuela de turismo & gastronomía "Atlanta", 2016.

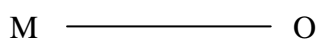
II

MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación

De acuerdo al criterio de la orientación que se le da al estudio constituye *una investigación básica*; atendiendo al criterio de la técnica de contrastación de la hipótesis se procederá por una *investigación descriptivo*, pues, se pretende describir los niveles de las dimensiones del desarrollo personal en gastronomía.

El diseño de la investigación será el *descriptivo*, cuyo diagrama es el siguiente:



Donde:

M: Muestra.

O: Encuesta (Observacional)

2.2. Población

La población queda constituida por la totalidad de los estudiantes del módulo de gastronomía de la Escuela de turismo & Gastronomía "Atlanta" de la ciudad de Chimbote.

Se optó por el muestreo no probabilístico de tipo intencional a conveniencia del investigador. El tamaño de la población comprende 22 estudiantes en grupo único.

GRUPO	MUJERES	VARONES	EDAD PROMEDIO	TOTAL
Único	2	20	24 años	22
TOTAL				22

Fuente: Información de la Dirección del Centro técnico productivo.

2.3. Técnicas e instrumentos de investigación.

Se utilizó la técnica encuesta, mediante el instrumento cuestionario Trait meta-Mood Scale-24 (TMMS-24) que permitió recopilar información sobre la variable *desarrollo personal*. (Ver Anexo N° 01).

2.4. Procesamiento y análisis de la información

Los datos se procesaron en una hoja de cálculo en el programa de Excel, utilizando cuadros estadísticos, así como también el diagrama de columnas que es de gran ayuda para ordenar los datos y representarlos a través de gráficos para que puedan ser entendidos con facilidad.

III

RESULTADOS

3.1. Descripción de los resultados

3.1.1. Resultados del Desarrollo personal de la muestra

Tabla N° 01

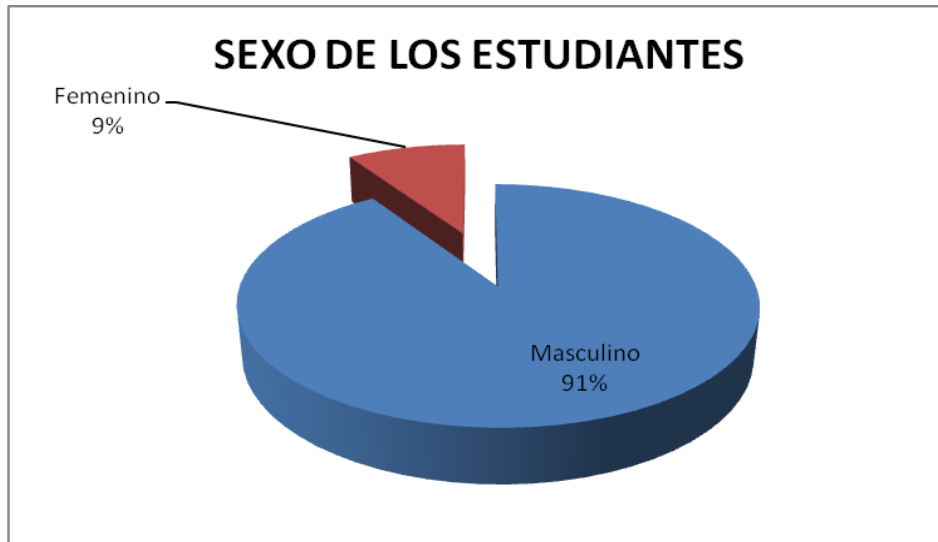
Distribución de resultados obtenidos por el grupo único sobre

DESARROLLO PERSONAL

Desarrollo personal	Atención a los sentimientos		Claridad emocional		Reparación de los estados de ánimo		Global	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Excelente	7	31.82	1	4.55	4	18.18	1	4.55
Adecuado	10	45.45	15	68.18	16	72.73	19	86.36
Debe Mejorar	5	22.73	6	27.27	2	9.09	2	9.09
TOTAL	22	100,00	22	100,00	22	100,00	22	100,00
Media Aritmética	25.76	Nivel Adecuada	29.24	Nivel Adecuada	31	Nivel Adecuada	28.95 (86.86)	
Desviación estándar	5.09		5.47		4.89		5.30 (15.91)	

Fuente: Banco de datos.

GRÁFICA N°01
ESTUDIANTES POR SEXO



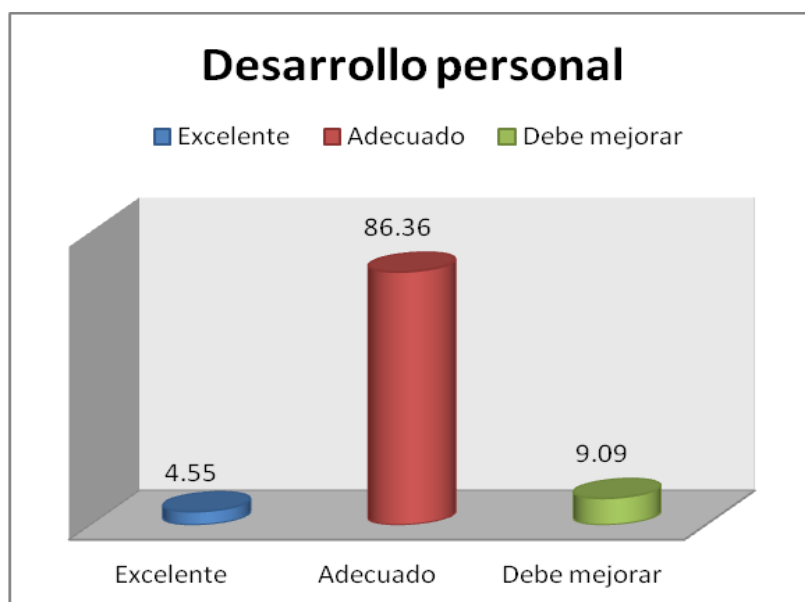
Fuente: Levantamiento de calificaciones.

Análisis e interpretación de la gráfica N° 01.

Según la gráfica N° 01 se observa que de acuerdo a la cantidad de estudiantes por sexo la mayoría lo conformó el género masculino, el cual representó el 91% a diferencia de las mujeres cuyo resultado es de 9% del total de la muestra.

GRÁFICA N°02

DESARROLLO PERSONAL DE ESTUDIANTES



Fuente: Levantamiento de puntaje de test.

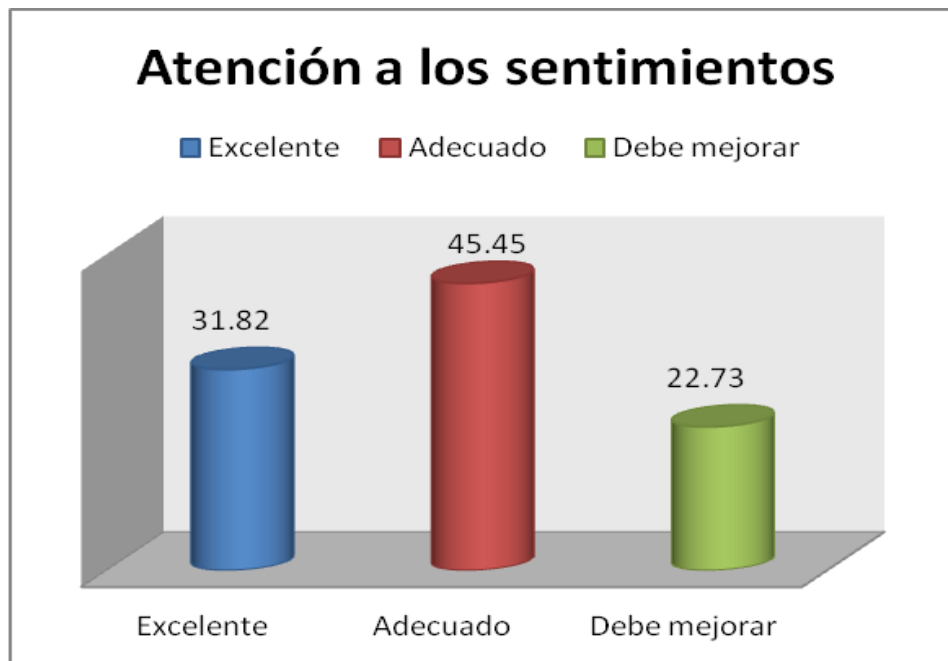
Análisis e interpretación de la gráfica N° 02.

Según la gráfica N° 02 se evidencia que en el Desarrollo personal global el 86% de los estudiantes tiene la condición de adecuado. Así mismo el 5% de los estudiantes tiene la condición de Excelente.

Lo que se infiere es que casi toda la totalidad de alumnos se encuentran en la condición de adecuado.

GRÁFICA N°03

DIMENSIÓN ATENCIÓN A LOS SENTIMIENTOS



Fuente: Levantamiento de puntaje de test.

Análisis e interpretación de la gráfica N° 03.

Según la gráfica N° 03 se evidencia que en la dimensión Atención a los sentimientos el 45% de los estudiantes tiene la condición de adecuado. Así mismo el 32% de los estudiantes tiene la condición de excelente en su dimensión.

GRÁFICA N°04

DIMENSIÓN CLARIDAD EMOCIONAL



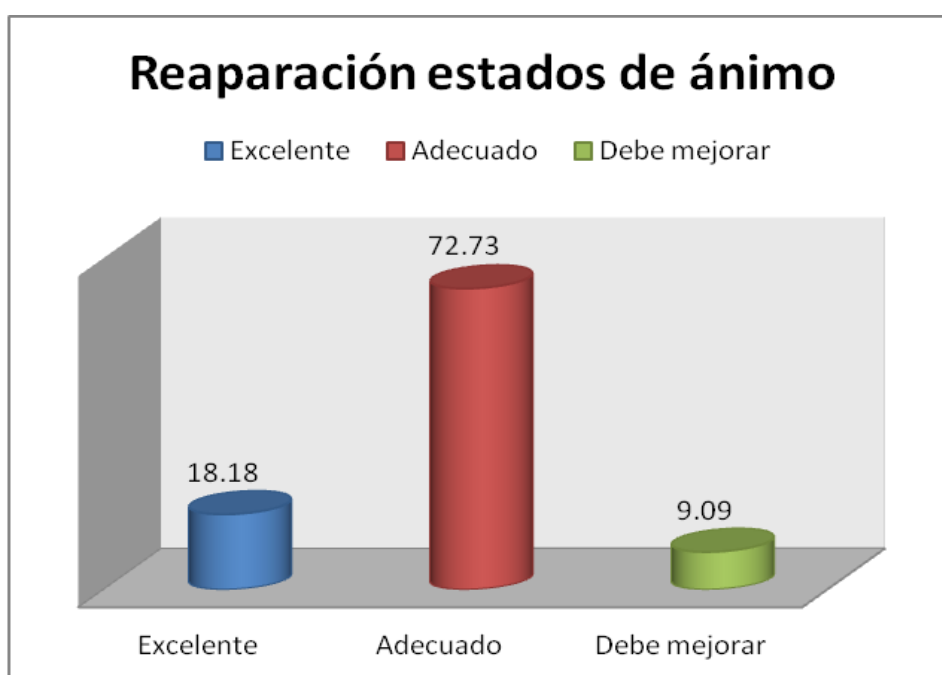
Fuente: Levantamiento de puntaje de test.

Análisis e interpretación de la gráfica N° 04.

Según la gráfica N° 04 se evidencia que en la dimensión Claridad emocional el 68% de los estudiantes tiene la condición de adecuado. Así mismo el 5% de los estudiantes tiene la condición de excelente en su dimensión.

GRÁFICA N°05

DIMENSIÓN REPARACIÓN DE LOS ESTADOS DE ÁNIMO



Fuente: Levantamiento de puntaje de test.

Análisis e interpretación de la gráfica N° 05.

Según la gráfica N° 05 se evidencia que en la dimensión Reparación de los estados de ánimo el 72% de los estudiantes tiene la condición de adecuado. Así mismo el 18% de los estudiantes tiene la condición de excelente y el 9% en condición de debe mejorar en su dimensión.

GRÁFICA N°06

NIVEL EXCELENTE VS. DIMENSIONES



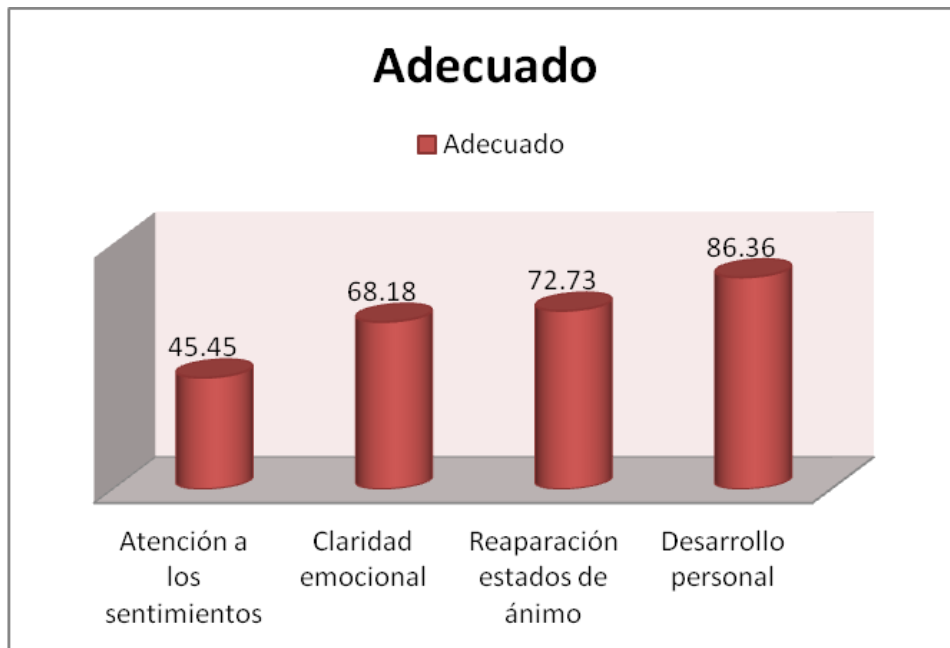
Fuente: Levantamiento de puntaje de test.

Análisis e interpretación de la gráfica N° 06.

Según la gráfica N° 06 se evidencia que dentro de las dimensiones con mayor nivel excelente destacan la Atención a los sentimientos que representa el 32% del total y la Reparación de los estados de ánimo con un 18%.

GRÁFICA N°07

NIVEL ADECUADO VS. DIMENSIONES



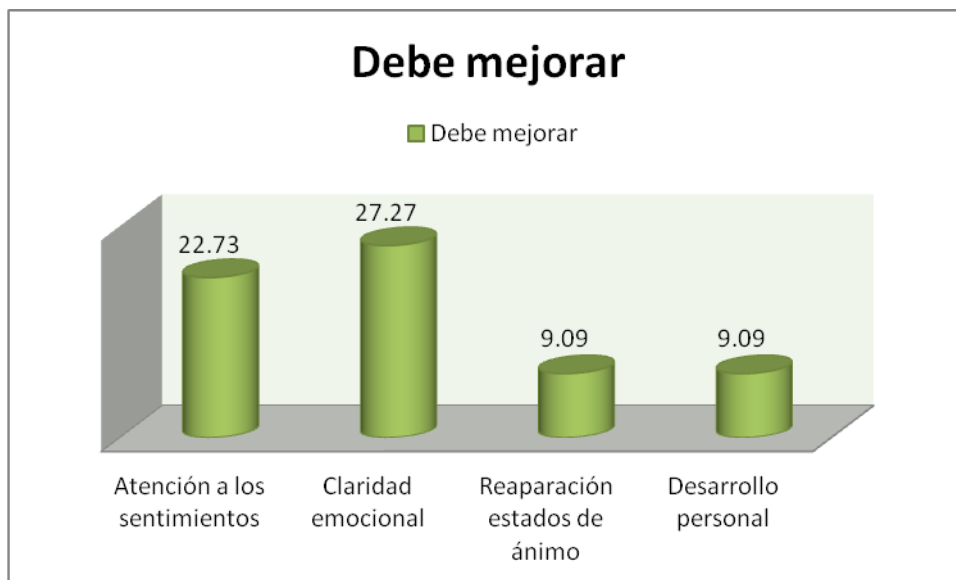
Fuente: Levantamiento de puntaje de test.

Análisis e interpretación de la gráfica N° 07.

Según la gráfica N° 07 se evidencia que dentro de las dimensiones con mayor nivel adecuado destacan la Reparación de los estados de ánimo que representa el 73% del total y la Claridad emocional con un 68%.

GRÁFICA N°08

NIVEL DEBE MEJORAR VS. DIMENSIONES



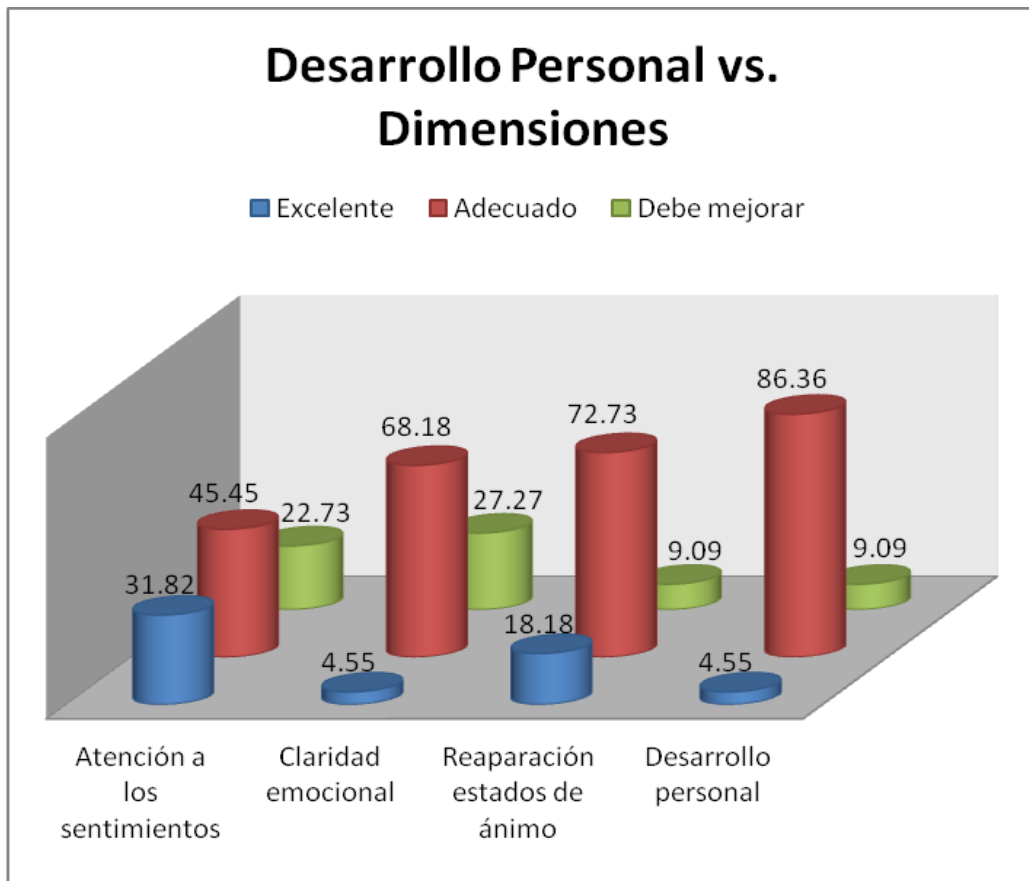
Fuente: Levantamiento de puntaje de test.

Análisis e interpretación de la gráfica N° 08.

Según la gráfica N° 08 se evidencia que dentro de las dimensiones con mayor nivel debe mejorar destacan la Claridad emocional que representa el 27% del total y la Atención a los sentimientos con un 23%.

GRÁFICA N°09

DESARROLLO PERSONAL VS. DIMENSIONES



Fuente: Levantamiento de puntaje de test.

IV

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Los resultados encontrados plantean el siguiente panorama: en términos generales, con el conjunto total de los estudiantes, la hipótesis propuesta se acepta. En efecto, el 86% de estudiantes poseen un nivel de adecuado en su desarrollo personal de la totalidad del 100%, lo que nos conduce a aceptar la hipótesis de investigación. Esto implica que casi la totalidad de estudiantes de la población de estudio posee un nivel adecuado en su desarrollo personal.

El análisis de los resultados amerita presentarlo en detalle. Por una parte, como se puede observar en los resultados organizados en la Tabla N° 01, con respecto a la variable *Desarrollo personal*, los estudiantes del grupo obtienen, luego del levantamiento de test, una media aritmética de 83.86 (de un total de 120 puntos posibles) y una desviación estándar del 15.91; en consecuencia, se aprecia que los estudiantes poseen un nivel adecuado en su desarrollo personal. Asimismo, como se puede observar en los resultados organizados en la Gráfica N° 02, con respecto a la misma variable *Desarrollo personal*, los estudiantes del grupo obtienen el 86% tienen el nivel de adecuado, y el 5% de los estudiantes tienen el nivel de Excelente, en consecuencia, se observa que casi toda la totalidad de alumnos se encuentran en el nivel de adecuado en su desarrollo personal.

Por otra parte, como se puede observar en los resultados organizados en la Gráfica N° 06, con respecto a las dimensiones de la variable *Desarrollo personal*, las estudiantes destacan su mayor condición de excelente en las dimensiones de Atención a los sentimientos y Reparación de los estados de ánimo con el 32% y el 18% respectivamente. Asimismo, las estudiantes se encuentran en nivel de adecuado en las dimensiones de Reparación de los estados de ánimo y Claridad emocional, con el 73% y el 68%

respectivamente. También, los estudiantes se encuentran en nivel debe mejorar en la dimensión de claridad emocional con un 27%. En consecuencia, se aprecia que la mayor parte de los estudiantes poseen un nivel adecuado en cuanto a su dimensión de reparación de estados de ánimo.

Ahora bien, los resultados obtenidos de la ficha de levantamiento de puntaje del test para medir el desarrollo personal, el 86% de estudiantes poseen un nivel adecuado en su desarrollo personal de la totalidad del 100%, se asemejan al estudio de desarrollo personal de Petra, et al. (2015), quien sostiene que cuando más del 70% respondieron los ítems de una escala específica con «siempre» y «casi siempre», da cuenta de un adecuado nivel del grupo en el manejo de la habilidad referida por la escala. Asimismo, Pastor (2011), en su investigación de autoestima y desarrollo personal, agrega, que el desarrollo personal de los estudiantes de secundaria de la I.E. Mariano Melgar de Arequipa, se caracteriza por tener un buen nivel, demostrado por las habilidades sociales, las normas de convivencia y su desempeño escolar, según el baremo el 62% se presentan un nivel alto de autoestima con 6.202 puntos. Además, es preciso advertir lo que Challa (1992), desde la perspectiva conceptual señala que el desarrollo personal es una experiencia de interacción individual y grupal a través de la cual los sujetos que participan en ellos, desarrollan u optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, permitiéndole conocer un poco mas de si mismo y de sus compañeros de grupo, para crecer y ser más humano.

También, otro resultado obtenido es que los estudiantes se encuentran en condición debe mejorar en la dimensión de claridad emocional con un 27%, se asemejan al estudio de autoestima de Panduro & Ventura (2013), quien señala que el 14,49% de estudiantes de tercer año de secundaria presenta una autoestima baja, que demostró con estos resultados que las personas con baja autoestima frecuentemente se sienten inseguras en su forma de actuar, y trae como consecuencia incapacidad e impotencia para actuar satisfactoriamente en las tareas que se propongan, pudiéndose incluir dentro de estas las relacionadas con su nivel de rendimiento escolar. Además, Fernández (2005), desde lo conceptual señala que la claridad emocional es la dimensión que evalúa la percepción que se tiene sobre la comprensión de los propios estados emocionales, y se refiere a cómo las personas creen

percibir sus emociones, como por ejemplo “frecuentemente me equivoco con mis sentimientos”.

Igualmente, es necesario resaltar los hallazgos, sobre la influencia en el comportamiento, de Díaz et al. (2009), señala que en definitiva, el mejor conocimiento de uno mismo es fundamental para perfilar un proyecto personal de vida realista, para aceptarnos tal y como somos, dentro de un espíritu de superación y de coherencia Interna, que favorece la constancia y la continuidad biográfica, traduciéndose en un sentirnos a gusto con nosotros mismos, punto clave para lograr una buena adaptación dentro de nuestro entorno y unas relaciones interpersonales sólidas, creativas y satisfactorias en todos los sentidos. En ese sentido Vargas (2005) teoriza que la autonomía que la persona humana posee tiene una tendencia muy marcada a dominarse a sí misma y al medio ambiente para poder independizarse de sus controles externos, que se deriva la responsabilidad social que cada persona tiene frente a sí misma y a la comunidad en la cual vive; la autonomía lo es en la medida que el ser humano vive inmerso en sistemas sociales que necesariamente significan interrelación social. En consecuencia el conocimiento de uno mismo base de la autonomía cobra importancia porque perfila un proyecto personal y de responsabilidad social.

Para los efectos de nuestra investigación, asumimos la Ficha de levantamiento de puntaje del test que a través de sus tres dimensiones evalúa las habilidades para atender, discriminar y reparar los propios estados emocionales los estudiantes en tres niveles, según la escala ordinal: excelente, adecuado y debe mejorar; que para nuestro estudio asumiremos el desarrollo personal, que se refiere, a una experiencia de interacción individual y grupal a través de la cual los sujetos desarrollan habilidades y destrezas para la comunicación, las relaciones interpersonales y toma de decisiones, permitiéndole conocer mas de si mismo y de sus compañeros, para crecer y ser más humano. (Brito Challa, 1992).

Finalmente, lo anterior explica y confirma que, efectivamente, los estudiantes del módulo de Gastronomía de educación técnica productiva de la Escuela de Turismo y Gastronomía “Atlanta”, Chimbote, tienen un nivel de adecuado en el desarrollo personal, debido a que en dos del total de tres dimensiones, más del 68% de los estudiantes poseen su nivel de adecuado.

V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Al término de la presente investigación, se ha arribado a las siguientes conclusiones:

1. De acuerdo al uso de la estadística descriptiva se determinó que la hipótesis de investigación nivel adecuado de desarrollo personal de los estudiantes del módulo de gastronomía en la Escuela de turismo & gastronomía "Atlanta", dado que el valor de la media de la dimensiones de Atención a los sentimientos es 27.76, de la Claridad emocional es 29.24, y de la Reparación de los estados de ánimo es 31, que pertenecen al nivel de adecuado; *en consecuencia, nuestra hipótesis de investigación fue confirmada.*
2. Se Identificó que las dimensiones del desarrollo personal de los estudiantes son la Atención a los sentimientos, Claridad emocional y Reparación de los estados de ánimo.
3. En el diagnostico de los niveles de las dimensiones se obtiene que el nivel de Atención a los sentimientos el 45% de los estudiantes es adecuado y el 32% tiene la condición de excelente; en la Claridad emocional el 68% de los estudiantes tiene nivel de adecuado y el 5% tiene la condición de excelente; y en la Reparación de los estados de ánimo el 72% de los estudiantes tiene nivel de adecuado, así mismo el 18% es de excelente y el 9% debe mejorar.
4. Se determinó que el nivel del desarrollo personal de los estudiantes del grupo obtienen el 86% tienen el nivel de adecuado, y el 5% de los estudiantes tienen el nivel de Excelente, en consecuencia, se observa que

casi toda la totalidad de alumnos se encuentran en el nivel de adecuado en su desarrollo personal.

5. En la observación final de los niveles de las dimensiones del desarrollo personal, los estudiantes destacan su mayor condición de excelente en las dimensiones de Atención a los sentimientos y Reparación de los estados de ánimo con el 32% y el 18% respectivamente. Asimismo, las estudiantes se encuentran en nivel de adecuado en las dimensiones de Reparación de los estados de ánimo y Claridad emocional, con el 73% y el 68% respectivamente. También, los estudiantes se encuentran en nivel debe mejorar en la dimensión de claridad emocional con un 27%. En consecuencia, se aprecia que la mayor parte de los estudiantes poseen un nivel adecuado en cuanto a su dimensión de reparación de estados de ánimo.

5.2. Recomendaciones

1. Desarrollar talleres y actividades dirigidos a los docentes con el fin de proporcionarles herramientas para potenciar el desarrollo personal de los estudiantes de la Educación técnica productiva.
2. Vincular a la Escuela de Gastronomía con el sector productivo y los gobiernos local y regional para poder ayudar a los estudiantes a insertarse al mercado laboral.
3. Proponer una temática a los centros técnicos productivos públicos y privados, para el mejor desarrollo de la dimensión de Claridad emocional, y así lograr un mejor desarrollo personal.
4. Replicar la presente investigación en otros módulos de estudios de los Centros técnicos productivos de Chimbote, para lograr una mayor confiabilidad de los resultados en cuanto al desarrollo personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Armstrong, T. (2006). *Inteligencias múltiples en el aula*. Barcelona: Paidós.
- Bradberry, T., & Greaves, J. (2012). *Inteligencia emocional 2.0*. Barcelona: Conecta.
- Butler-Bowdon, T. (2007). *50 Clásicos de la psicología*. Málaga: Sirio.
- Challa, B. (2002). *Relaciones humanas*. Edit.
- Cortese, A. (2002). *Enciclopedia del desarrollo personal*. Buenos Aires: Electrónica.
- Covey, S. (2003). *los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Buenos Aires: Paidós.
- Chullén, F. (2013). *Las tutorías y el desarrollo de habilidades para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes de medicina*. Piura: Universidad de Piura. Recuperado el 15 de agosto de 2016, desde https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1980/MAE_EDUC_111.pdf?sequence=1
- Definición ABC. (2017). *Diccionario español. Concepto de desarrollo personal*. Recuperado el 07 de junio del 2017, desde <https://www.definicionabc.com/general/desarrollo-personal.php>
- Díaz, D., et al. (2009). *Diagnóstico sobre la influencia en el comportamiento de los alumnos del 4to grado de la institución educativa 10030, Naylamp, Chiclayo*. Chiclayo: Universidad de César Vallejo. Recuperado el 16 de agosto de 2016, desde <http://es.slideshare.net/lurig6r/ensayo-acerca-del-autoestima>
- Fernández, N. (2002). *El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas*. Universidad de Rioja. Recuperado el 06 de junio de 2017, desde <http://www.ehu.eus/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>
- Fernández, P., & Extremera, N. (2005). *La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey*. Recuperado el 16 de agosto de 2016, desde http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/pdf61modelo_de_mayer_salovey.pdf
- Figuroa, C. (2004). *Sistema de evaluación académica*. El Salvador: Editorial universitaria.
- Gardner, H. (1994). *Las inteligencias múltiples*. Mexico: Fondo de cultura económica.
- Goble, F. (1997). *La tercera fuerza: La psicología propuesta por Abraham*. Recuperado el 07 de junio de 2017, desde <http://www.monografias.com/trabajos14/desarr-personal/desarr-personal.shtml>

- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional*. Buenos Aires: Vergara.
- Goleman, D. (1998). *La inteligencia emocional en la empresa*. Buenos Aires: Vergara.
- López, C. (2004). *La inteligencia emocional como herramienta para alcanzar el éxito escolar en niños y niñas*. Guatemala: Universidad de San Carlos. Recuperado el 15 de agosto de 2016, desde http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13_1690.pdf
- Oliva, A., et al. (2011). *Instrumentos para la evaluación de la salud mental y el desarrollo positivo adolescente y los activos que lo promueven*. Andalucía: Junta de Andalucía. Recuperado el 17 de agosto de 2016, desde http://personales.us.es//oliva/INSTRUMENTOS_DESARROLLO%20POSITIVO.pdf
- Panduro, L., & Ventura, Y. (2003). *La Autoestima y su relación con el rendimiento Escolar de los estudiantes de tercer grado de secundaria de la Institución Educativa José María Arguedas del distrito de San Martín de Porres, 2013*. Lima: Universidad Nacional Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado el 10 de agosto de 2017, desde <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/562/TESIS%20%20TV.%2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pastor, J. (2011). *Autoestima y desarrollo personal en los estudiantes del tercer grado de educación secundaria de la I.E. Mariano Melgar- Arequipa*. Arequipa: Universidad San Pedro.
- Petra, I., et al. (2004). *Desarrollo personal en estudiantes de primer año en ciencia Forense*. Universidad Nacional Autónoma de México. Mexico: Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado el 15 de agosto de 2016, desde <http://riem.facmed.unam.mx/node/438>
- Vargas, R. (2005). *Proyecto de vida y planeamiento estratégico personal*. Lima: Seguridad & gestión.
- Zaccagnini, J. (2006). *Qué es inteligencia emocional*. Madrid: biblioteca nueva.

ANEXOS

ANEXO N° 01

BANCO DE DATOS E ITEMS

1.1 Banco de Datos de Desarrollo personal

Atención a los sentimientos	Claridad emocional	Reparación de los estados de ánimo
14	10	14
22	26	39
31	35	33
29	25	29
32	34	29
33	35	31
31	31	32
23	34	36
30	32	33
24	25	32
20	32	36
20	21	24
20	27	36
29	34	33
26	29	34
24	23	26
33	36	31
20	27	34
16	15	17
22	33	26
29	27	29
27	33	31

1.2 Items e Indicadores del Desarrollo personal

Items del Desarrollo personal.		Indicadores		
N°	Atención a los sentimientos	E	A	M
1.	Presto mucha atención a los sentimientos.			
2.	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.			
3.	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.			
4.	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo			
5.	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.			
6.	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.			
7.	A menudo pienso en mis sentimientos.			
8.	Presto mucha atención a cómo me siento.			
N°	Claridad emocional	E	A	M
1.	Tengo claros mis sentimientos.			
2.	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.			
3.	Casi siempre sé cómo me siento.			
4.	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.			
5.	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.			
6.	Siempre puedo decir cómo me siento.			
7.	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.			
8.	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.			
N°	Reparación de los estados de animo	E	A	M
1.	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.			
2.	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.			
3.	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.			
4.	Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal.			
5.	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.			
6.	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.			
7.	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.			
8.	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.			

M: Mejorar
A: Adecuada
E: Excelente

ANEXO N° 02

ANEXO N° 2. TMMS-24 DE FERNÁNDEZ-BERROCAL Y COLS. (2004).

Nombre:.....Edad:.....Sexo:.....Módulo:..... Fecha:.....

TMMS-24

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una “X” la respuesta que más se aproximaría a sus preferencias. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

1	2	3	4	5
Nada de Acuerdo	Algo de Acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de Acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Presto mucha atención a los sentimientos.				1 2 3 4 5
2. Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.				1 2 3 4 5
3. Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.				1 2 3 4 5
4. Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo				1 2 3 4 5
5. Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.				1 2 3 4 5
6. Pienso en mi estado de ánimo constantemente.				1 2 3 4 5
7. A menudo pienso en mis sentimientos.				1 2 3 4 5
8. Presto mucha atención a cómo me siento.				1 2 3 4 5
9. Tengo claros mis sentimientos.				1 2 3 4 5
10. Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.				1 2 3 4 5
11. Casi siempre sé cómo me siento.				1 2 3 4 5
12. Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.				1 2 3 4 5
13. A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.				1 2 3 4 5
14. Siempre puedo decir cómo me siento.				1 2 3 4 5
15. A veces puedo decir cuáles son mis emociones.				1 2 3 4 5
16. Puedo llegar a comprender mis sentimientos.				1 2 3 4 5
17. Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.				1 2 3 4 5
18. Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.				1 2 3 4 5
19. Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.				1 2 3 4 5
20. Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal.				1 2 3 4 5
21. Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.				1 2 3 4 5
22. Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.				1 2 3 4 5
23. Tengo mucha energía cuando me siento feliz.				1 2 3 4 5
24. Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.				1 2 3 4 5

ANEXO N° 03

FICHAS DE LEVANTAMIENTO DE PUNTAJE DEL TEST

3.1 Resultados Generales obtenidos del Test de Desarrollo personal

N°	DIMENSIONES DE LA VARIABLE																										Total	
	Est	Atención a los sentimientos								Claridad emocional								Reparación de los estados de ánimo								ST		
		1	2	3	4	5	6	7	8	ST	9	10	11	12	13	14	15	16	ST	17	18	19	20	21	22			23
01	3	2	2	3	1	1	1	1	14	1	1	2	1	1	1	2	1	10	3	1	1	1	1	1	3	3	14	38
02	1	1	2	5	1	5	2	5	22	4	5	0	5	3	5	4	0	26	5	5	5	5	5	5	4	5	39	87
03	4	4	4	5	1	5	4	4	31	5	4	5	5	4	4	4	4	35	4	4	5	4	4	4	4	4	33	99
04	5	5	4	5	1	2	3	4	29	0	3	4	3	4	4	3	4	25	3	4	4	4	2	4	5	3	29	83
05	5	5	4	5	3	3	4	3	32	3	5	5	5	3	4	5	4	34	4	3	5	4	3	5	2	3	29	95
06	5	2	5	5	3	4	4	5	33	5	5	5	2	5	4	4	5	35	0	5	1	5	5	5	5	5	31	99
07	3	5	5	5	2	3	3	5	31	4	3	5	3	4	5	4	3	31	3	5	1	5	3	5	5	5	32	94
08	4	3	3	5	1	2	2	3	23	5	4	4	4	4	5	4	4	34	4	4	4	5	5	5	5	4	36	93

09	4	4	4	3	3	3	4	5	30	5	5	4	2	3	5	4	4	32	3	5	4	4	4	3	5	5	33	96
10	3	4	2	3	3	2	4	3	24	3	4	2	3	3	4	3	3	25	5	5	3	3	3	4	4	4	32	81
11	3	3	4	3	3	0	4	0	20	5	5	5	4	5	4	4	5	32	4	5	4	5	4	5	5	4	36	88
12	2	3	2	3	2	3	4	4	20	1	2	3	2	3	3	4	2	21	4	4	1	3	2	3	4	3	24	65
13	4	3	3	4	3	4	1	2	20	4	3	2	3	2	5	4	4	27	5	5	4	5	3	5	5	4	36	83
14	2	3	4	4	3	4	5	4	29	5	5	5	4	4	4	3	4	34	5	5	3	4	3	4	5	4	33	96
15	5	4	3	5	1	5	4	4	26	5	4	4	2	3	4	4	3	29	5	5	5	5	5	3	2	4	34	89
16	3	3	4	3	2	3	3	4	24	3	4	3	3	3	2	2	3	23	3	4	2	4	3	3	4	3	26	73
17	5	4	5	4	2	4	5	4	33	4	3	5	5	4	5	5	5	36	3	5	5	4	2	4	5	3	31	100
18	4	3	2	4	3	1	1	2	20	5	3	4	5	4	2	3	1	27	3	4	5	4	4	5	5	4	34	81
19	2	3	1	3	2	2	2	1	16	1	2	2	3	2	1	2	2	15	2	2	1	2	2	3	3	2	17	48
20	2	2	3	3	2	4	2	4	22	4	3	5	4	3	5	5	4	33	1	4	2	3	3	4	5	4	26	81
21	3	4	4	5	3	3	3	4	29	5	4	3	4	3	1	3	4	27	3	4	3	4	3	4	5	3	29	85
22	4	5	4	3	2	4	3	2	27	3	4	5	5	3	5	3	5	33	5	4	3	2	4	5	5	3	31	91

Fuente: Cuestionario para evaluar el desarrollo personal

3.2 Resultados Estadísticos obtenidos del Test de Desarrollo personal

Atención		Claridad		Reparación		Desarrollo personal	
Media	25.7619048	Media	29.23809524	Media	31	Media	86.047619
Error típico	1.11249347	Error típico	1.193044848	Error típico	1.06681547	Error típico	2.72333496
Mediana	26	Mediana	31	Mediana	32	Mediana	88
Moda	20	Moda	34	Moda	33	Moda	81
Desviación estándar	5.09808554	Desviación estándar	5.467218323	Desviación estándar	4.88876262	Desviación estándar	12.4798886
Varianza de la muestra	25.9904762	Varianza de la muestra	29.89047619	Varianza de la muestra	23.9	Varianza de la muestra	155.747619
	-		-		-		-
Curtosis	1.19578845	Curtosis	0.604721766	Curtosis	2.2023209	Curtosis	3.3138017
Coeficiente de asimetría	0.15240929	Coeficiente de asimetría	0.926010534	Coeficiente de asimetría	1.13230387	Coeficiente de asimetría	1.60133283
Rango	17	Rango	21	Rango	22	Rango	52
Mínimo	16	Mínimo	15	Mínimo	17	Mínimo	48
Máximo	33	Máximo	36	Máximo	39	Máximo	100
Suma	541	Suma	614	Suma	651	Suma	1807

3.3 Resultados del test de desarrollo personal según sus indicadores de los estudiantes del módulo de Gastronomía

N°	Sexo	INDICADORES DE LA VARIABLE								
		Atención a los sentimientos			Claridad emocional			Reparación de los estados de ánimo		
		Mejorar percepción	Adecuada percepción	Mejorar percepción, presta demasiada atención	Mejorar su comprensión	Adecuada comprensión	Excelente comprensión	Mejorar su regulación	Adecuada regulación	Excelente regulación
		m: <21 f:<24	m: 22-32 f: 25-35	m: >33 f: >36	m: <25 f: <23	m: 26-35 f: 24-34	m: >36 f: >35	m: <23 f: <23	m: 24-35 f: 24-34	m: <36 f: <35
1	m	X			X			X		
2	m		X			X				X
3	m		X			X			X	
4	m		X		X				X	
5	m		X			X			X	
6	m			X		X			X	
7	m		X			X			X	
8	m		X			X				X
9	m		X			X			X	
10	m		X		X				X	
11	m	X				X				X
12	f	X			X				X	
13	m	X				X				X
14	m		X			X			X	

15	f		X			X			X	
16	m		X		X				X	
17	m			X			X		X	
18	m	X				X			X	
19	m	X			X			X		
20	m		X			X			X	
21	m		X			X			X	
22	m		X			X			X	
M		06			06			02		
A			14			15			16	
E				02			01			04

M: Mejorar

A: Adecuada

E: Excelente

m: masculino

f: femenino

3.4 Resultado comparativo entre las dimensiones del desarrollo personal de los estudiantes del módulo de Gastronomía

N° Est.	DESARROLLO PERSONAL			
	Atención a los sentimientos	Claridad emocional	Reparación de estados ánimo	Global
1	Mejorar	Mejorar	Mejorar	Mejorar
2	Adecuado	Adecuado	Excelente	Adecuado
3	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado
4	Adecuado	Mejorar	Adecuado	Adecuado
5	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado
6	Excelente	Adecuado	Adecuado	Adecuado
7	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado
8	Adecuado	Adecuado	Excelente	Adecuado
9	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado
10	Adecuado	Mejorar	Adecuado	Adecuado
11	Mejorar	Adecuado	Excelente	Adecuado
12	Mejorar	Mejorar	Adecuado	Mejorar
13	Mejorar	Adecuado	Excelente	Adecuado
14	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado
15	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado
16	Adecuado	Mejorar	Adecuado	Adecuado
17	Excelente	Excelente	Adecuado	Excelente

18	Mejorar	Adecuado	Adecuado	Adecuado
19	Mejorar	Mejorar	Mejorar	Mejorar
20	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado
21	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado
22	Adecuado	Adecuado	Adecuado	Adecuado
E				01
A				18
M				03