



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA
Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia

Manuscrito Recepcional
Programa de Profundización en Psicología Clínica

Diagnóstico de la Inteligencia Emocional y su vinculación con
las relaciones Interpersonales en docentes de una escuela
primaria

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A:

Ana Julieta Hernández Ambriz

Director: Mtra. Zaira Yael Delgado Celis

Vocal: German Alejandro Miranda Díaz



Los Reyes Iztacala Tlalnepantla, Estado de México, 5 de diciembre de
2019



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Contenido

Introducción	5
Marco Teórico	6
1 Inteligencia Emocional	6
Inteligencia emocional en algunas culturas.....	6
La inteligencias emocional desde la psicología.....	8
Teorías de las emociones	8
Clasificación y descripción de las emociones	9
Modelos de inteligencia emocional	15
Medición de la Inteligencia Emocional	23
Las emociones en los docentes.....	25
La inteligencia emocional en los docentes.....	26
Relaciones Interpersonales.....	33
¿Qué son las relaciones interpersonales?	33
Relaciones Interpersonales Docentes.....	34
Tipos de Relaciones Interpersonales.....	35
Estilos de relaciones interpersonales	36
Factores que intervienen en las relaciones interpersonales Docentes.....	37

Influencia de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral	38
Conductas asertivas.....	¡Error! Marcador no definido.
Desarrollo de empatía	¡Error! Marcador no definido.
Trabajos empíricos.....	39
Justificación del Problema	45
Planteamiento del problema.....	46
Objetivos	47
Objetivo General.....	47
Hipótesis	47
Variables	47
Definición Operacional de las Variables	48
Participantes	48
Instrumentos.....	48
Procedimiento	53
Resultados	53
Análisis e Interpretación de los resultados.....	55
Análisis e Interpretación de resultados del Cuestionario Beiza 2011.....	64
Análisis Correlacional. de análisis sobre las respuestas de los instrumentos.	96
Propuesta De Intervención.....	103
Conclusiones	105

Sugerencias **¡Error! Marcador no definido.**

Anexos 107

Introducción

Dentro de una institución educativa, pueden surgir distintos factores que de manera positiva o negativa afectan las relaciones interpersonales. Uno de estos factores es la Inteligencia Emocional, que es conceptualizada como una serie de destrezas, habilidades o competencias personales de tipo cognitivo y/o conductual que abordan los contenidos socioemocionales incidentes sobre el comportamiento y que, a la vez, son factores clave para comprender y relacionarse con las personas y apoyo en la resolución de situaciones cotidianas que involucran la toma de decisiones.

Por tanto, en el desempeño de las funciones que implica ser docente, el constante contacto con directores, supervisores y demás autoridades, así como el trato diario con compañeros docentes, padres de familia y alumnos, pueden presentarse conflictos o dificultades en las relaciones.

En este sentido Martínez & Velasco (2014) concibe a las relaciones interpersonales como la interacción recíproca entre dos o más sujetos para tratar situaciones en común, que como tales se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social” Algunas características de las Relaciones Interpersonales son la honestidad y la sinceridad, respeto y afirmación, compasión, comprensión y sabiduría, habilidades interpersonales y destrezas. Dichas características son de vital importancia para poder tener una relación de calidad (p.39).

Con relación con lo anterior, en el presente trabajo se tiene como objetivo general, Identificar la relación entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en docentes de la escuela primaria “Calmecac” a partir de la aplicación de dos cuestionarios para desarrollar un diagnóstico.

La importancia de estudiar este tema en particular radica en la trascendencia de la Inteligencia Emocional sobre las Relaciones Interpersonales dentro de una institución educativa y del efecto que estas conllevan en el desempeño de las actividades de cada docente impactando directa o indirectamente.

El interés por el grupo de estudio, es decir, docentes de la Escuela Primaria Calmecac, surge a partir de la relevancia de los problemas a los que los docentes se han enfrentado actualmente, los desafíos con nuevas reformas, las dificultades con padres de familia,

directivos, supervisores y compañeros de trabajo, la necesidad de establecer relaciones interpersonales más sanas y la necesidad de fortalecer su Inteligencia Emocional.

Los beneficios al explorar esta temática en la población de docentes de la Escuela Primaria Calmecac, son, en primer lugar, enriquecer la investigación sobre este tema en el contexto educativo, y en segunda instancia, señalar los beneficios de la Inteligencia Emocional en las Relaciones Interpersonales de los docentes

Marco Teórico

1 Inteligencia Emocional

Inteligencia emocional en algunas culturas

En la filosofía griega clásica, la primera teoría de la emoción fue formulada por Platón quien dividió la mente o alma en aspectos: cognitivo, afectivo y apetitivo, la trilogía básica del filósofo es: razón apetito y espíritu, que para la psicología actual sería la cognición, motivación y emoción. Pero para muchos estudiosos la teoría clásica más completa es la desarrollada por Aristóteles. Para éste filósofo la emoción es toda afección del alma, acompañada de placer o dolor, éstos son la advertencia del valor que tiene para la vida la situación de la afección (Samayoa , 2012, p.46).

Las emociones entonces serían la reacción inmediata del ser vivo ante una situación favorable o desfavorable, le es útil al ser vivo para afrontar las situaciones que se le presentan con los medios que posea, en estas culturas los filósofos eran los grandes maestros quienes instruían a sus educandos. En China la filosofía de Confucio consideraba a las personas sobresalientes en la poesía, la música, caligrafía, tiro con arco y dibujo las de mejor equilibrio en general y por lo tanto también emocional. Considerando de suma importancia conocer lo que pudiese ser nuestras raíces con respecto a la Inteligencia Emocional, se puede hacer referencia a nuestra cultura mexicana, Náhuatl, Azteca, Tolteca. Miles de años atrás, surgió en lo que hoy es México, una asombrosa cultura madre, cuya diversidad en tiempo y espacio ha conservado de alguna manera su matriz filosófica. Desde tiempos olmecas, toltecas y arribando al tiempo previo de la conquista española, en los aztecas existió un hilo conductor

que fue propiciando cada faceta cultural. Fue durante muchos años perfeccionándose hasta llegar al periodo Clásico Superior: el tolteca.

Era sinónimo de perfección, arte, sabiduría, el pueblo tolteca se consideraba el pasado dorado de los pueblos nahuas. El Calmecatl formado por las personas que habían desarrollado las capacidades necesarias para transmitir la sabiduría de la instrucción (profesorado) de la cultura Náhuatl, capacitaba a los jóvenes para que se convirtieran en hombres que seguían la doctrina de la Toltequidad. Los que eran instruidos, de ser iniciados pasaban a ser Guerreros, Tigres o Águilas; emprendían la proeza más importante que un hombre puede realizar la “Guerra Florida” cuyo fin culminante era “Hacer florecer su corazón”. Los toltecas dividían el mundo en tres partes: Lo que se conoce, lo que se desconoce, pero se puede conocer y lo que jamás conoceremos, para ellos el mundo además de ser como lo percibimos es también un mundo de cargas energéticas, el mundo cotidiano se percibe a través de la razón, el mundo de la Toltequidad sólo se puede percibir evitando la razón. Cuando un hombre común acepta la posibilidad de la existencia de otras realidades además de las percibidas por él, se convierte en un aprendiz, cuando éste aprendiz (el alumno) logra ahorrar energía con técnicas específicas que requieren de gran esfuerzo, entonces se convierte en Guerrero; caracterizado por ser capaz de llevar a cabo la máxima disciplina y un absoluto control de sí mismo (el profesional) (Samayoa, 2012, p.72)

El autor Samayoa (2012) Menciona que el diálogo interno de acuerdo a esta cultura es la conversación mental que sostenemos constantemente con nosotros mismos, es decir, por causa de las cosas que nos platicamos a nosotros mismos, percibimos el mundo y nos comportamos de acuerdo a ese diálogo y percepción (intrapersonal). Un Guerrero aprende que un hombre sabio vive de actuar con su ambiente y con los demás y no de pensar en actuar para después analizar su actuación (p.72).

Este conocimiento se expresaba en sus tradiciones y en su forma de vida. Como lo cita Samayoa (2014) expone el pensamiento del Dr. Miguel Ruíz, autor mexicano, chaman y maestro descendiente de toltecas: "No hay razón para sufrir. La única razón por la que sufres es porque así tú lo exigas. Si observas tu vida encontrarás muchas excusas para sufrir, pero ninguna razón válida. Lo mismo es aplicable a la felicidad. La felicidad es una elección, como también lo es el sufrimiento" (p.73)

La inteligencia emocional desde la psicología

“La psicología ha creado una gama de teorías sobre la inteligencia emocional, las cuales abarcan desde lo biológico-neurológico hasta las cognitivas. La primera centrada en el estudio de los umbrales de sensibilidad y control de los estímulos emocionales” (Rajeli , 2005, p.12) La cognitiva por su parte presenta tres ramificaciones: la social, la de personalidad y la de las emociones. La Social trata de definir las habilidades que ayudan a entender, manejar y actuar a una persona en un contexto social, se ubicaría en el ámbito interpersonal. La de Personalidad pretende comprender la influencia de las características estables de los sentidos personales en situaciones diversas. Por último en el contexto emocional se examinan las diferencias de desarrollo del afecto según situaciones y características demográficas y culturales .Esta perspectiva y sus 3 dimensiones han tenido un gran impacto en el desarrollo de Modelos de inteligencia emocional que buscan su relación y efecto en los diferentes ambientes de acción de los individuos como el educativo, salud, laboral y social. Dada su importancia es relevante hacer una revisión de los diversos modelos que han sido utilizados en ésta temática. (Bar-On, 2000, p.363)

Teorías de las emociones

El Departamento de Psicología de la Salud de la Universidad de Alicante (2007) resume algunas teorías de la emoción basadas en la fisiología, las cogniciones y la interacción de factores físicos y mentales como la Teoría de James (1884) y Lange (1885), la Teoría de Cannon (1927) y Bard (1938) y la teoría de los dos factores (Schachter-Singer, 1962) (p.5)

La primera de estas sugiere que basamos nuestra experiencia de la emoción en la conciencia de las respuestas fisiológicas o sensaciones físicas a los estímulos que provocan la emoción,tales como el aumento de nuestro ritmo cardíaco y los espasmos musculares. La segunda teoría destaca que las emociones están formadas tanto por nuestras respuestas fisiológicas como por la experiencia subjetiva de la emoción ante un estímulo y que todas las reacciones físicas son iguales para diferentes emociones, en base (únicamente) a las señales fisiológicas no podríamos distinguir una emoción de otra. Y la última de estas teorías, sostiene que las emociones son debidas a la evaluación cognitiva de un acontecimiento, pero también a las respuestas corporales. La persona nota los cambios fisiológicos, advierte lo que ocurre a su alrededor y denomina sus emociones de acuerdo a ambos tipos de observaciones.

La primera teoría explica las emociones únicamente desde la fisiología, la segunda desde las cogniciones y la tercera basa su teoría en la interacción de ambas (factores fisiológicos y factores cognitivos).

Nuestras emociones pueden ser más rápidas que nuestras interpretaciones de una situación, lo cual implica que: sentimos algunas emociones antes de pensarlas y que, algunas vías nerviosas implicadas en la emoción no pasan por las áreas corticales vinculadas al pensamiento. (Universidad de Alicante, 2007).

Clasificación y descripción de las emociones

La clasificación y descripción del número de emociones básicas existentes es controversial pues depende del autor que las retome, así también hay trabajos en donde se muestran varias clasificaciones (Samayoa, 2012, p.63). Se presenta una tabla resumiendo las descripciones.

Tabla 1

Tabla 1 Tabla de Clasificación Y Descripción De Las Emociones

Autor	Descripción
Paul Ekman 1972	<p data-bbox="618 1163 1430 1268">Señala una serie de propiedades que caracterizan las emociones básicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="591 1310 1411 1415">· Son universales, pudiendo ser observadas en cualquier humano, independientemente de la cultura a la que pertenezcan. <li data-bbox="716 1457 1333 1493">· Conllevan expresiones fáciles específicas. <li data-bbox="591 1530 1459 1635">· Generan un patrón distinto en cuanto a la respuesta fisiológica que provoca la emoción <li data-bbox="591 1677 1459 1782">· Van asociadas a diferentes técnicas de actuación, destinadas a hacer frente a la situación que se genere. <li data-bbox="678 1824 1365 1856">· Se basan en sistemas cerebrales especializados

McDowgall (1926)	Lo relaciona con los instintos: asombro, ira, miedo, euforia, repugnancia, sometimiento, ternura.
Mowrer (1960)	Su criterio es: son adquiridas o innatas, destaca: dolor y placer.
Wkmir (1967)	Emoción positiva: alegría, paz, satisfacción, si la situación se entiende favorable y negativa, situación entendida como desfavorable: tristeza, desilusión, pena, angustia.
Arnold (1969)	Su criterio es de afrontamiento: amor aversión, desaliento, desesperación, esperanza, deseo, ira miedo tristeza, valor.
Plutchik (1980)	Criterio de adaptación biológica: aceptación, expectativa, alegría, miedo, sorpresa, repugnancia, tristeza.
Ekman, Fieresn, Elsworth (1982)	Expresión facial: repugnancia, miedo, sorpresa, ira, ira, tristeza, júbilo.
	Consideran que son seis las emociones principales o básicas las que todo ser humano experimenta en algún momento:
	· La alegría, contribuye al rendimiento cognitivo, la resolución de problemas, el aprendizaje y la memorización, además facilita la empatía y promueve la aparición de conductas altruistas, pues permite al individuo tener una buena disposición para involucrarse en acciones sociales, ya que las sonrisas que genera el estar alegre ayuda a fomentar y fortalecer las relaciones sociales. La alegría es una de las emociones más fácilmente identificables en la expresión facial, se acompaña de la elevación de pómulos, la expresión de los labios varía en función de la

intensidad de la emoción (sonrisa o carcajada), y elevación bilateral de los labios.

· El asco se define como una respuesta causada por el desagrado que se tiene hacia una cosa o una impresión desagradable, causada por algo ocasionando rechazo hacia el objeto, algún acontecimiento psicológico, o valores morales considerados como repugnantes. Los objetos subjetivos del asco se caracterizan por la necesidad de evitar o alejarse del estímulo desencadenante. Se considera como una emoción básica por la expresión universal innata que la distingue, en cuanto a reacciones fisiológicas puede presentar a través de náusea, además de expresarse en una ligera contracción del músculo de la nariz pues esta se frunce y se estrechan los ojos, el gesto de la nariz arrugada es simultáneo al de la elevación del labio superior.

· La ira o el enojo moviliza la energía necesaria para la acción motora requerida para la agresión, siendo este el resultado de una sensación de haber sido perjudicado, tratado injustamente, insultado, despreciado, siendo una de las características de la ira que cuando cuanto más se piensa en las causas y las razones que lo acontecen, existe mayor tendencia a sentirse más furioso. Esta emoción se puede presentar en los conflictos de cualquier tipo (interpersonales, familiares, sociales, laborales, escolares), de tal modo que muchas veces impide dar solución pacífica los conflictos generados. es la emoción potencialmente más poderosa ya que su propósito funcional es el de destruir las barreras

que se perciben. entre las expresiones faciales que caracterizan esta emoción se percibe el descenso y unión de cejas, elevación del párpado superior, labios en tensión y dilatación de los orificios nasales. En cuanto al tono de voz incrementa su velocidad y su frecuencia.

· El miedo surge como una interpretación que hace el individuo de una situación o estímulo que percibe como amenazante o peligrosa, puede ser física o psicológica, lo cual incita a la defensa . Funciona como una señal de advertencia que se manifiesta en una excitación que lleva al individuo a la huida. Entre los efectos que puede tener en la persona dicha emoción está el provocar temblor y sudor. Las conexiones nerviosas de los centros emocionales del cerebro desencadenan también una respuesta hormonal que pone al cuerpo en estado de alerta genera, predisponiendo para la acción, mientras la atención se fija en la amenaza inmediata con el fin de evaluar la respuesta más apropiada.

· La sorpresa se considera como la más breve de las emociones causada por algo imprevisto o extraño, la funcionalidad de esta emoción parte de preparar al individuo para enfrentar de forma eficaz los acontecimientos recibidos de manera repentina e inesperada y sus consecuencias. Al ser una emoción que se produce de forma inmediata y poca duración, deja paso a una emoción acorde a la situación que acontece. Entre las expresiones faciales que caracterizan esta emoción se encuentran el levantamiento de cejas, colocándose curvas y elevadas, piel estirada debajo de las cejas, arrugas horizontales en la frente,

párpados abiertos, párpado superior levantado y mandíbula cae abierta, de modo que los labios y dientes quedan separados, son haber tensión ni estiramiento de la boca.

· La tristeza es una emoción que se produce en respuesta de sucesos que son considerados como no placenteros, desencadenando melancolía o aflicción. Entre los efectos subjetivos se encuentran síntomas de desánimo, melancolía, desaliento y pérdida de energía. Las expresiones faciales que permiten identificar esta emoción son el descenso y unión de cejas, elevación de mejillas, inclinación de cabeza, y mirada hacia abajo. Además estas expresiones faciales se acompañan de un tono de voz bajo, lento y monótono de menor intensidad y sonoridad.

- Tompkins (1984) El criterio es descarga nerviosa: ansiedad desprecio interés ira, júbilo, miedo, repugnancia, sorpresa, vergüenza.
- Weiner (1986) Independencia atribucional: ira, pena, culpa, gratitud y vergüenza.
- Lazarus (1991) Se basa en la cognición; lo que pensamos de la situación: ira, ansiedad, vergüenza, tristeza, envidia, disgusto, felicidad/alegría, estar orgulloso, amor/afecto, alivio, esperanza, compasión, emociones estáticas.
- Izar (1995) Basada en la forma de procesar la situación: alegría, ansiedad, culpa, desprecio, disgusto, excitación, ira, miedo, sorpresa, vergüenza.
- Goleman (1996) Menciona que hay emociones primarias y sus familiares: ira, tristeza, amor, sorpresa, aversión y vergüenza
-

De igual forma Goleman (1996) define como “El término emoción se refiere a un sentimiento y a los pensamientos, los estados biológicos, los psicológicos y el tipo de tendencias a la acción que lo caracterizan”. Y así mismo una definición que algunos consideran muy completa por su carácter integrado es la de Bisquerra, (2000) que la define como: “Un estado complejo del organismo caracterizado por una excitación o perturbación que predispone a una respuesta organizada. Las emociones se generan habitualmente como respuesta a un acontecimiento externo o interno” (Samayoa, 2012).

Fernández- Abascal (1997),	Las divide en básicas y principales: miedo, ira ansiedad, asco, tristeza, hostilidad, sorpresa, felicidad, humor, amor.
Goleman (1996) y Bisquerra (2000)	Las clasifican en negativas, positivas y ambiguas, basándose en el grado en que afectan al comportamiento del sujeto.

Clasificación y descripción de las emociones según diferentes autores. (**Fuente:** Samayoa, 2012)

Existe una gran diversidad de clasificaciones con respecto a las emociones, las cuales han sido clasificadas siguiendo numerosos y variados criterios. Por ejemplo Ekman, Friesen y Ellsworth lo hicieron teniendo en cuenta la expresión facial, Lazarus a su vez lo hizo teniendo en cuenta la relación de las emociones con su componente cognitivo y Mowrer por su parte utilizó el criterio de las emociones adquiridas o innatas y es así como tenemos una lista de autores y sus correspondientes clasificaciones de las emociones, cada uno de ellos empleando diferentes ejes y criterios a fin de ubicar las emociones en una u otra categoría, tales como: positivas, negativas y neutras, agradables y desagradables, problemáticas individuales o colectivas, mientras que otras clasificaciones de las emociones se, basan en el grado en que las emociones afectan al comportamiento del sujeto. Este el caso de Goleman y Bisquerra.

Modelos de inteligencia emocional

En cuanto a los modelos de inteligencia emocional podemos destacar el trabajo de (Aguilar & Avila , 2018, p.14) que mencionan que la inteligencia emocional ha sido estudiada bajo diversas perspectivas, de acuerdo con las particularidades y necesidades que se pretenden analizar.

Modelo de Inteligencia emocional de Mayer y Salovey (1990)

Estos autores enuncian que la Inteligencia Emocional es el conjunto de habilidades, destrezas, y cualidades en estrecha relación con la gestión de los estados emocionales. Estas cumplen una finalidad adaptativa, al ser facilitadoras de una incorporación exitosa del organismo al medio que le rodea; el procesamiento y razonamiento adecuado de las emociones propias y ajenas, dirige a un aprendizaje cuya utilidad radica en la resolución de problemas y conducción de acciones en beneficio intrapersonal e interpersonal.

En una adecuación de su postulado inicial integra cuatro esferas o dimensiones secuenciadas, desde procesos básicos hasta integrales:

Percepción emocional: mencionada como una capacidad para percibir, analizar y expresar las emociones de forma precisa. La cual integra tres tipos de características; La facilidad para la atención, identificación y registro de las emociones individuales y externas a partir de un determinado medio o contexto integral, partiendo de un conjunto de estímulos tanto ambientales (lugares, objetos circundantes), como los relacionados con el comportamiento (lenguaje, expresiones), El uso puntual del lenguaje verbal y no verbal para expresar con claridad emociones propias y comprender las ajenas aunado a las necesidades ajenas a ellas, y la capacidad de reconocer hábilmente las emociones genuinas en las demás personas y discernir de manera correcta entre las expresiones honestas y deshonestas, incluyendo la tenacidad para modular las propias.

Integración emocional: referente a una habilidad facilitadora e integradora de procesos cognitivos. Enfatiza en la generación de sentimientos para propiciar procesos cognitivos de diversa índole, desde la memoria y razonamiento hasta la solución de conflictos y toma de decisiones. A través de los estados emocionales existe una concurrente relación con la forma de abordar problemáticas diversas, esto es, la tendencia a percibir situaciones de acuerdo con

la emoción predominante, actuar con soltura y optimismo al sentirse alegre o expresar pesimismo si se está triste. Asimismo, en la integración emocional se observa una facilitación en la generación de juicios y el acceso a recuerdos y también la apertura a la consideración de distintos puntos de vista y perspectivas sobre un evento.

Comprensión emocional: la cual se orienta al conocimiento, comprensión y razonamiento emocional. En las que se engloban otras cuatro competencias o aptitudes:

- 1.-La comprensión de la naturaleza de las emociones y sus implicaciones, como la relación entre una u otra, qué cambios experimentan con el tiempo, cómo inciden en las relaciones o qué efectos producen a largo o corto plazo.
- 2.-Competencia para la comprensión de emociones complejas y sentimientos discordantes y
- 3.- Reconocimiento hábil de las transformaciones ocurrentes entre emociones.
- 4.-Regulación emocional, que se argumenta como la promoción de crecimiento intelectual y emocional tras una regulación favorecedora de las emociones propias y ajenas. En síntesis, explica la capacidad para percibir emociones, tanto positivas como negativas de acuerdo a un contexto, que posibilita al individuo reflexionarlas y analizarlas en orientación a un control de su expresión conductual, tanto en sí mismo como en las personas que lo rodean. El objetivo final es la atenuación de las emociones negativas y la agudización de las positivas.

Para una descripción de las habilidades de acuerdo a la denominación los autores véase la tabla 2.

Tabla 2

Tabla Modelo de Salovey y Mayer (1997)

<u>Denominación de la dimensión</u>	<u>Breve descripción de las habilidades que incluye</u>
Percepción de la emoción	Habilidad de percibir emociones en uno mismo y en otras personas, así como en objetos, arte, historias, música y otros estímulos.
Utilización de la emoción para facilitar el pensamiento	Habilidad de generar y utilizar emociones y sentir que son necesarias para comunicar

	sentimientos o emplearlas en procesos cognitivos.
Comprensión de la emoción	Habilidad de comprensión de información emocional, el modo que las emociones se combinan y progresan a través de transiciones y relaciones, comprender significados emocionales.
Regulación de la emoción	Habilidad para estar abierto a los sentimientos, modularlos en uno mismo y en otros para promover la comprensión y crecimiento personal.

Fuente: Mayer y Salovey (1997)

Las primeras capacidades o las más básicas son la percepción y la identificación emocional. En términos de desarrollo, la construcción emocional empieza con la percepción de la demanda emocional de los infantes. A medida que el individuo madura, esta habilidad se refina y aumenta el rango de las emociones que pueden ser percibidas. Posteriormente, las emociones son asimiladas en el pensamiento e incluso pueden ser comparadas con otras sensaciones o representaciones. En el nivel consciente, el sistema límbico sirve como un mecanismo de alerta frente a los estímulos. Si el aviso emotivo permanece en el nivel inconsciente, significa que el pensamiento o la segunda fase de habilidades no está siendo capaz de usar las emociones para resolver problemas. Sin embargo, una vez que la emoción está conscientemente evaluada, puede guiar la acción y la toma de decisiones. En la tercera etapa, las reglas y la experiencia gobiernan el razonamiento acerca de las emociones. Las influencias culturales y ambientales desempeñan un papel significativo en este nivel. Finalmente, las emociones son manejadas y reguladas en la cuarta etapa, en términos de apertura y regulación de los sentimientos y emociones con el fin de producir un crecimiento personal y en los demás. Cada etapa del modelo tiene habilidades específicas, que reunidas construyen una definición de la Inteligencia Emocional: “como la habilidad para percibir y expresar emociones, asimilar emociones en el pensamiento, entender y razonar con emociones, y regular las emociones en uno mismo y en otros” (Mayer & Salovey, 1997)

Su concepción es en términos de conjunto de habilidades como las de percibir, asimilar, entender o manejar emociones. Esta concepción es diferente a otros modelos como el de Goleman (1996) y Bar-On (1997). El modelo no sólo incluye otros conceptos próximos, como motivación y felicidad, por ejemplo, sino que además considera éstas habilidades como elementos de la inteligencia que pueden desarrollarse.

Modelo de Ba-Ron (1997)

Su propuesta de inteligencia emocional es conceptualizada como una serie de destrezas, habilidades o competencias personales de tipo cognitivo y/o conductual que abordan los contenidos socioemocionales incidentes sobre el comportamiento y que, a la vez son factores claves para comprender y relacionarse con las personas y apoyo en la resolución de situaciones cotidianas que involucran la toma de decisiones. Su composición es de cinco grandes esferas:

Componente intrapersonal: que es visto como la facultad para conocer y expresar de forma adecuada sentimientos propios. Este término general incluye los siguientes referentes:

Conciencia emocional. Es decir, el reconocimiento de las emociones de sí mismo.

Asertividad. Se identifica como la expresión respetuosa y con claridad de las emociones, ideologías, pensamientos, etc. Sin dejar de lado la defensa de los derechos básicos como libertad de expresión.

Independencia. Magnitud en que los pensamientos y las conductas se encuentran separados de forma relativa de la dependencia emocional

Autoestima. Traducida como la capacidad para aceptarse y respetarse a sí mismo.

Auto-actuación. Postulada como la persistencia del individuo por llegar a objetivos personales que implementan paulatinamente su potencial

Componente interpersonal; el cual subraya la capacidad para reconocer y discernir los sentimientos de las personas, cuyo fin se encamina a la formación y mantenimiento de las relaciones interpersonales mutuamente cooperativas y beneficiosas. Las actitudes enmarcadas en este componente son:

Empatía. Término que define a la correcta identificación, comprensión y apreciación de los sentimientos ajenos.

Responsabilidad social. Facilidad para colaborar e incluirse en el grupo social del entorno circundante.

Manejo de relaciones interpersonales. Entendiéndose esto como la facultad para construir y perdurar amistades, a partir de prácticas que incluyen cercanía, comunicación efectiva, etc.

Componente de adaptabilidad. Puntualizada como la aptitud para afrontar, modificar y solucionar los desafíos de tipo intra e interpersonal, incluida la pericia para adecuar la manifestación de los sentimientos propios de acuerdo a una situación delimitada. Este factor se agrupa a su vez en tres capacidades cognitivo conductuales:

1.Resolución de problemáticas. Abordada como la identificación óptima de conflictos sociales y grupales, apuntando a la creación y puesta en marcha de acciones cuyo fin sea resolutivo.

2.Correspondencia interna- externa. Alude a la correcta evaluación de la relación entre una experiencia subjetiva, es decir, pensamientos y sentimientos, con una situación del medio.

3.La flexibilidad. Para transformar los pensamientos y las conductas dependiendo del contexto en el que se encuentre el sujeto.

Componente de manejo del estrés. El cual es manejado como la fortaleza para lidiar con situaciones cargadas de estrés con un proceder satisfactorio, logrando el control de las emociones. Contiene dos condiciones de tipo comportamental:

1.Tolerancia ante el estrés. Esto es, el manejo de los desafíos, desafíos y tareas complejas.

2.Control de los impulsos. Conferido a la tenacidad para contener el impulso a actuar ante un sentimiento negativo *provocado* por un contexto de estrés y que auxilia en el control emocional.

Componente de dominio del humor. Contextualizado como la aptitud para sensación y expresión emocional positiva entendida como la generación de estímulos agradables para de la persona a través de la auto-motivación. Se configura a partir de un elemento comportamental y otro cognitivo- conductual:

1.El sostenimiento de la alegría. En torno a divertirse intra e interpersonalmente, acompañado de una sensación de satisfacción con las esferas de la vida.

2.Sensación y expresión de optimismo y perseverancia. Para la superación de obstáculos, con una perspectiva favorable de las situaciones a pesar de las adversidades.

Inteligencia emocional Daniel Goleman (1996)

Autor considerado líder en la Inteligencia Emocional, la sitúa como un cúmulo de destrezas y habilidades donde sobresalen el autocontrol, perseverancia, esfuerzo, automotivación y entusiasmo, cuya razón de ser es lograr una mejor gestión de las emociones. El autor hace hincapié en que estas competencias son susceptibles de ser enseñadas desde la niñez, donde puede adquirirse la ventaja de lograr un mejor desempeño, toda vez que el intelecto se potencialice adecuadamente. Argumenta que la trascendencia de la Inteligencia Emocional radica, por tanto, en que representa la fusión entre sentimientos, pensamientos, personalidad, carácter y moralidad adquirida culturalmente. Una adecuada promoción y coherencia entre

ellos benefician al individuo contribuyendo directamente al cuidado de la salud física y mental, generando bienestar; el autor opta por agrupar cinco competencias fundamentales que delimitan la Inteligencia Emocional:

1Autoconciencia. Esta sugiere tener un entendimiento profundo de las emociones, fortalezas y debilidades e impulsos y necesidades. una persona con autoconciencia reconoce como sus sentimientos lo afectan a sí mismo y a los demás, también sabe a dónde se dirige y porque y por ellos es capaz de ser firme a la hora de tomar decisiones. La autoconciencia genera una habilidad para evaluarse a sí mismo de una forma realista, hablar de forma abierta y precisa sobre las emociones propias y el impacto que estas pueden tener en su vida.

2.Autorregulación. Es la que libera a las personas de sus propios sentimientos. La autorregulación es el control y manejo de sentimientos e impulsos, siendo capaz de crear ambientes de confianza y equidad. Una persona con esta competencia fortalecida es capaz de mantenerse serena a pesar de las circunstancias, suspender los juicios y buscar la mejor solución posible sin dejarse dominar por las emociones.

3.Motivación. Las personas que tienen Inteligencia Emocional se sienten motivadas por un profundo deseo de lograr algo por el simple hecho de hacerlo, los motivantes externos son secundarios. Estas personas son persistentes y buscan desafíos creativos, les gusta emprender y se sienten orgullosas de ellas mismas al alcanzar las metas. Esta motivación interna combinada con la autoconciencia permite un reconocimiento de los límites, sin embargo, no es este motivo de frustración, por el contrario, permite desplegar la energía hacia metas más realistas.

4.Empatía. Es la capacidad de captar los sentimientos, intereses y necesidades ajenas y ver las situaciones desde su perspectiva, logrando afinidad con una gran diversidad de personas. Es común que las personas altamente empáticas disfruten de gran popularidad y reconocimiento social.

5.Habilidades sociales. Esta dimensión es explicada como la capacidad de conducir a los demás hacia direcciones deseables, interpretando adecuadamente las situaciones y manejando bien las emociones en una relación. Una persona con habilidades sociales interactúa con facilidad y es capaz de persuadir, liderar, dirigir, negociar y resolver problemas con personas de todo tipo; además, cuenta con una habilidad para encontrar puntos en común con otras personas lo que hace que normalmente tienen un amplio círculo social.

Samayoa (2012) aborda otros modelos que incluyen componentes como personalidad, habilidades cognitivas y otros factores de contribuciones personales, que en algunos de los casos son constructos creados con la finalidad de hacer más atractivo y divulgativo el modelo, estos modelos son los de Bonano (2001) y Barret y Gross (2001) (p.92)

Modelo Secuencial de Autorregulación Emocional Propuesto por Bonano (2001)

Se centra en el control, anticipación y exploración del homeostasis emocional. Ésta se conceptualiza en términos de metas de referencia, pertenecientes a frecuencias, intensidad o duración ideales de canales de experiencias, expresivas o fisiológicas de respuestas emocionales.

Presenta tres categorías generales de actividad autorregulatoria:

1.-Regulación de control: Comportamientos automáticos e instrumentales para la inmediata regulación de respuestas emocionales que ya habían sido instigadas. Como

disociación emocional, supresión emocional, expresión emocional y la risa. 2.-Regulación anticipatoria: Satisfecha la homeostasis el siguiente paso es anticipar futuros desafíos, necesidades de control que pueden presentarse. Mecanismos: Expresión emocional, la risa, evitar o buscar personas, lugares o situaciones, adquirir habilidades nuevas, revaloración, hablar o escribir sobre sucesos angustiosos.

3.-Regulación exploratoria: Si no se presentan necesidades inmediatas o pendientes, podemos involucrarnos en actividades exploratorias que nos permitan adquirir nuevas habilidades o recursos, para mantener la homeostasis emocional.

Modelo de Procesos de Barret y Gross (2001).

En éste la Inteligencia Emocional sería “un conjunto de procesos relacionados que permite al sujeto desarrollar satisfactoriamente representaciones mentales en la generación y regulación de la respuesta emocional” (Barret y Gross, 2001, p.76).

Describen cinco puntos en los que los individuos pueden intervenir para modificar el curso de la generación de las emociones; son:

1.*Selección de la situación:* Aproximación o evitación de cierta gente, lugares, objetos, con el fin de influenciar las propias emociones. Se produce ante cualquier selección que hacemos en la que está presente un impacto emocional.

2.*Modificación de la situación:* Una vez realizada la selección, la persona se puede adaptar para modificar su impacto emocional. Puede verse como una estrategia de afrontamiento centrada en el problema.

3.*Despliegue atencional:* La atención puede ayudar al sujeto en qué aspecto de la situación centrarse (distraerse si algo nos aburre, pensar en otra cosa si algo nos preocupa).

4.*Cambio cognitivo:* Que significado elegimos de una situación. El significado es importante ya que determina las tendencias de respuesta.

5.*Modulación de la respuesta:* Se refiere a influenciar las tendencias de acción una vez que se han facilitado ejemplo inhibir la expresión emocional.

Las cuatro primeras estrategias están centradas en los antecedentes, la última en la respuesta emocional.

Respecto a esto Barret y Gross, (2001) mencionan que la literatura indica que la inhibición emocional puede afectar la salud física como depresión del sistema inmune, riesgo coronario, progresión del cáncer, entre otras y, en definitiva, las consecuencias de las estrategias centradas en los antecedentes serían preferibles.

Los modelos sobre Inteligencia Emocional se han generado en respuesta a perspectivas, intereses y etapas históricas distintas, es importante destacar las similitudes identificadas entre los modelos planteados, ya que cada uno de los autores genera el contenido de su teoría con elementos propios (Aguilar & Ávila, 2018, p.21).

Y como podemos ver los factores que toman en cuenta para plantear sus respectivas definiciones presentan algunos contrastes: Mientras que Salovey & Mayer (1997) abordan las competencias como parte de un proceso secuencial e integral al igual que Barret y Gross, (2001) , Bonano (2001) las aborda por categorías y Goleman (1996) las plantea como interdependientes. Por otro lado, Bar-On (1997) hace énfasis en un contexto que enfatiza la solución de problemas en áreas delimitadas.

Estos modelos cuyo objetivo se ha basado en distinguir tipos de inteligencias han ampliado y revolucionado, el campo de investigación al pasar del marco psicométrico a la exploración de indicadores personales y ambientales posiblemente involucrados. Es el caso de la inteligencia emocional en los diversos contextos como el educativo en el que uno de los actores de gran relevancia es el profesorado (Samayoa,2012, p.82).

Y gracias a la variedad de enfoques y métodos de aproximación al estudio de la Inteligencia Emocional se ha enriquecido el desarrollo de pruebas para su evaluación objetiva.

Medición de la Inteligencia Emocional

Algunos instrumentos de evaluación de la inteligencia emocional han adoptado la tradición psicológica en evaluación de auto informes.

Instrumentos sobre Inteligencia Emocional, mencionados en (Mestre & Fernández,2007, p.81):

- Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i)
- Schutte Self Report Inventory Siglas: SSRI
- Wong and Law Emotional Intelligence Scale Siglas: WLEIS

- Workgroup Intelligence Profile Siglas: WEIP
- Tapia Emotional Intelligence Inventory Siglas: TEIL
- Emotional Competence Inventory Siglas: ECI
- Trait Emotional Intelligence Questionnaire v. 1.00 Siglas: TEIQue
- Multifactor Emotional Intelligence Scale Siglas: MEIS
- Mayer, Salovey, Caruso Emotional Intelligence Test v. 2.0 Siglas: MSCEIT

Y algunos instrumentos utilizados en investigaciones sobre inteligencia emocional en el profesorado (Samayoa, 2012, p.108):

- Wong and Law's Emotional Intelligence Scale (WLEIS); Wong

Esta escala es una medida de auto informe. Utilizados en la investigación: Inteligencia emocional percibida en profesorado de primaria y su relación con los niveles de burnout e ilusión por el trabajo (engagement), (Mestre & Guil, 2004).

- Otro trabajo de investigación es el denominado Salud mental y Burnout en profesores de Secundaria: Un estudio Piloto Examen de las Relaciones entre Inteligencia Emocional, salud mental y burnout en profesores de secundaria elaborado por: Extremera & Fernández (2005), utilizaron el instrumento MSCEIT).
- Vivas (2004), en su investigación Las competencias Socio-emocionales del docente: Una mirada desde los formadores de formadores; emplea lo que denomina: entrevistas a profundidad, para conocer la percepción de los profesores en lo que concierne a inteligencia emocional y poder sugerir un programa de formación del profesorado.
- Grajales (1999) ejecuta en Monterrey Nuevo León, México otra investigación en la temática de inteligencia emocional utilizando instrumentos de Albert Mehrabian; The Balanced Emotional Empathy Scale (BEES) y The affiliative Tendency Scale (MAFF) para su trabajo nombrado: Inteligencia emocional entre maestros de secundaria de la ciudad de Monterrey.
- PIEMO 2000 El cual fue diseñado por investigadores del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramon de la Fuente, del Hospital Psiquiátrico Dr. Samuel Ramirez Moreno de la Secretaría de Salud y la Universidad Intercontinental

respectivamente. Su diseño está planteado para la aplicación en la población mexicana directamente; por esta razón no fue necesaria la adaptación cultural, cuenta con 161 reactivos organizados bajo un esquema de respuesta dicotómico (Verdadero/Falso) y su coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach puntúa un valor de 0.958 (Aguilar & Avila, 2018. P.104).

Cabe mencionar que son menos las investigaciones sobre inteligencia emocional en los profesores, se han realizado más enfocadas hacia el desarrollo de ésta a los alumnos. En México es un tema que no se ha desarrollado en gran magnitud, existen, pero escasamente investigaciones enfocadas a este tema, hay algunos intentos de otro tipo como: formación en valores, escuela para padres, Educación Cívica, ya que es lo que estipula el modelo mexicano educativo, además están mayormente dirigidos a los estudiantes y padres de familia, pero no a los docentes ni siquiera dentro de su formación profesional (Samayoa, 2012, p.110).

Y aunque varios autores han teorizado que una alta Inteligencia Emocional puede proveer de grandes sentimientos de bienestar emocional siendo capaces de poseer mejor perspectiva de la vida. Existe evidencia empírica capaz de demostrar que la alta inteligencia emocional se asocia con menor depresión, mayor optimismo y más satisfacción con la vida. Por lo antes mencionado se sugiere un vínculo entre inteligencia emocional y bienestar emocional lo que hace muy valiosa la contribución que el desarrollo de las habilidades socio afectivas aportan al ámbito educativo para el personal docente.

Las emociones en los docentes

Como lo resume (Bolaños Zul, 2015,p.16), afirma que las emociones están en el corazón de la enseñanza, además explican que la mayoría de los docentes aceptan que en la enseñanza se centran distintas emociones. Emociones como el enfado, alegría, ansiedad, afecto, preocupación, tristezas y frustraciones son muestra de que la labor docente es una experiencia cargada de sentimientos, los cuales se desarrollan mediante la interacción interpersonal con los demás. Sin embargo, las personalidades de los maestros son diferentes, lo que propicia que las situaciones se desarrollen de manera positiva al generar amistad, cariño y

convivencias agradables entre sí, pero algunos de los docentes tienen el infortunio de tener caracteres que provocan situaciones poco amistosas con los demás, lo que produce maestros desvalorizados y agobiados, en las relaciones interpersonales y como resultado en la propia labor de la enseñanza.

No importa la era en la que el mundo se encuentre, las emociones siempre jugarán un papel importante en el proceso de la labor docente, y más en tiempos actuales en donde la sociedad avanza a pasos agigantados, así también cambian las metodologías en la escuela por lo que es necesario que las relaciones sociales que se desarrollan dentro de los diferentes miembros de la escuela sean positivas con fin de adaptarse a los nuevos cambios sociales.

La tarea docente es sumamente importante pues es una profesión infaltable ya que, de todos los campos de trabajo, la docencia es una de las profesiones que dan como resultado seres más humanos y profesionales para acabar con grandes problemas de la humanidad como: La pobreza, violencia, falta de solidaridad, entre otros, al mediar los conocimientos e incluir en éstos sentimientos y emociones especialmente humanas.

La inteligencia emocional en los docentes

El creciente desarrollo de investigaciones sobre inteligencia emocional y su influencia en diferentes contextos ha creado una mayor conciencia sobre la importancia del uso adecuado de las emociones para afrontar el estrés laboral que se produce en el contexto educativo (Fernández, Ruiz, Extremera & Cabello, 2008, p.36). La capacidad para identificar, comprender y regular las emociones es esencial para los docentes, ya que las mismas van a mediar en los procesos de aprendizaje, en la salud física, en la calidad de las relaciones interpersonales y en el rendimiento académico y laboral. Esta situación ha favorecido que los profesores demanden una formación adecuada en competencias emocionales y logren aprender a mantenerlos de manera positiva y a reducir el impacto de lo negativo obteniendo un mayor bienestar docente y mejor ajuste de sus alumnos (Fernández & Ruíz, 2008,p.429)

Por lo tanto, un profesorado con una mayor capacidad para identificar, comprender, regular y pensar con las emociones de forma inteligente, poseerá más recursos para conseguir alumnos emocionalmente más preparados para afrontar mejor los eventos estresantes que surgen con frecuencia en el contexto educativo.

Convertirse en docentes emocionalmente inteligentes es un reto (Buitrón & Navarrete, 2008, p.259). No solo son necesarios espacios y tiempos de formación y trabajo, también implica una responsabilidad que repercute en el plano laboral, alcanzando el afectivo y personal. El mundo interno del profesor no es estático: debe crecer como persona, conocerse a sí mismo, y enfrentar sus miedos y conflictos. Esta experiencia, en algunos casos, podría percibirse como “amenazadora” y ser desarrollada con angustia, alimentando las resistencias. Por otro lado si se analizan los pilares esenciales de la educación puede visualizarse una relación entre estos y las 137 habilidades intrapersonales e interpersonales mencionadas de la inteligencia emocional, ésta relación también se correlaciona con la formación de la ciudadanía para la vida en sociedad basada en respeto a los derechos y libertades fundamentales, además de vincularse con el manejo y expresión de emociones, asertividad, empatía y resolución pacífica de conflictos, todas éstas relacionadas con la inteligencia emocional. Pero son realmente pocas las instituciones que contemplan ésta formación con programas establecidos de educación emocional que promuevan en el profesorado habilidades necesarias para cubrir la demanda de educación emocional en los individuos.

En su estudio Samayoa (2012, p.137) destaca ¿Qué opinan o perciben los docentes? a través de una serie de entrevistas a profundidad sobre competencias socioemocionales de los profesores con la intención de proponer un programa de formación para docentes, plantea un modelo a partir de la información recabada en el que identifica cuatro competencias socioemocionales que a decir de los participantes son áreas de oportunidad a desarrollar. Las cuales son:

1.-Conocimientos sobre el constructo de inteligencia emocional. Es decir, acerca de la relación de procesos cognitivos y emociones y el papel de ésta con la adaptación y las relaciones interpersonales.

2.- Habilidades interpersonales. Se refiere a la identificación de las emociones de sus alumnos, escuchar, tomar decisiones, ser empático, resolución de conflictos, poseer liderazgo y habilidades para persuadir y dirigir, conocer las fortalezas de los demás, ser justo.

3.-Habilidades intrapersonales. Se refiere al autoconocimiento, autocontrol de sus emociones para poder actuar en concordancia con ellas.

4.- Habilidades didácticas para desarrollo y educación emocional. Competencias profesionales para propiciar el desarrollo armónico de los estudiantes y atender las

problemáticas emocionales de éstos, así como promover escuelas emocionalmente inteligentes que edifiquen ambientes propicios para el desarrollo afectivo.

Y en referencia a lo que este estudio identifica se puede destacar que la inteligencia emocional da respuesta a una serie de necesidades presentes en la sociedad actual como son el estrés, la angustia, la ansiedad, la depresión, la violencia y la drogadicción entre otros aspectos; por ello es indispensable conocer el perfil emocional del individuo, cualquiera que sea el ámbito de su desempeño, para orientar y modificar el comportamiento, lo cual le facilitara aprender a relacionarse con los demás, consigo mismo, conservar el equilibrio razón- emoción, que es un síntoma de madurez que falta en la convivencia pacífica y por consiguiente en el desarrollo cognitivo, como determinante esencial dirigido al logro de aprendizajes significativos y a fortalecer la autoestima para alcanzar la automotivación, las habilidades emocionales se hallan enlazadas de tal modo que, para una adecuada regulación emocional es necesaria una buena comprensión emocional y a su vez, una comprensión eficaz, se requiere de una adecuada percepción emocional, es así que para el desarrollo de la inteligencia emocional, lo esencial es ejercitar las capacidades emocionales y convertirlas en un componente de las propias vivencias (Villanueva, 2016, p.44)

De este modo se encuentran plasmadas diferentes investigaciones en donde destaca las competencias y habilidades que un docente debe contar de acuerdo con la Inteligencia Emocional dentro del aula, entre ellas se encuentran las competencias emocionales contribuyen a una mejor adaptación al contexto social y a afrontar de manera creativa los retos que se presentan en la cotidianidad; por ello, es importante que los docentes y estudiantes desarrollen estas competencias, para lograr un mejor aprendizaje, mejorar las relaciones inter/intrapersonales, lo que conlleva a elevar la calidad de vida y, por ende, ser más eficiente y eficaz en los diferentes escenarios donde tengan que desenvolverse.

(Calle, Remolina, & Velásquez, 2011, p.100) destacan cinco capacidades integrantes de la competencia emocional: que los docentes deben contar ya que son principales agentes educativos:

1.Reconocer las propias emociones: es decir, poder hacer una apreciación de las mismas.

2. *Saber manejar las propias emociones*: conlleva a conducir y controlar las reacciones emocionales sustituyendo lo innato por formas sociales de comportamiento aprendidas

3. *Utilizar el potencial existente el Coeficiente Intelectual (CI) alto* que por sí solo no es suficiente; para ser competente en los diferentes escenarios, es necesario tener desarrollada la inteligencia emocional.

4. *Saber ponerse en el lugar de los demás*: para ello, se debe escuchar y comprender los sentimientos del otro (empatía).

5. *Facilidad de establecer relaciones interpersonales*: para poder tener buenas relaciones, es necesario saber resolver los conflictos personales y captar los estados de ánimo del otro.

A continuación, se presenta una tabla con la clasificación de competencias de manera emocional que cada docente debe adquirir para un óptimo desarrollo dentro y fuera del aula de clases.

Tabla 3

Tabla Clasificación de Competencias Emocionales en Docentes

COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN	ASPECTOS
A		
Conciencia emocional:	capacidad para reconocer las propias emociones, sus efectos así como las de los demás	<p>Toma de conciencia de las propias emociones, dar nombre a las emociones, comprensión de las emociones de los demás, tomar conciencia de la interacción entre emoción, cognición y comportamiento.</p> <p>Regulación emocional: es la capacidad para manejar las emociones; tomar conciencia entre emoción, cognición y comportamiento;</p>

identificar estrategias de afrontamiento; y capacidad para autogenerarse emociones positivas. Mismas que integran la expresión emocional apropiada, regulación de emociones y sentimientos, habilidades de afrontamiento, competencia para autogenerar emociones positivas.

Autonomía emocional: está relacionada con la autogestión personal como la autoestima, responsabilidad, actitud positiva, y capacidad para analizar críticamente las normas sociales, entre otros aspectos. Las microcompetencias son autoestima, automotivación, autoeficacia emocional, responsabilidad, actitud positiva y resiliencia.

Las microcompetencias que incluye son el respeto por los demás, el dominio de las habilidades sociales básicas, la práctica de la comunicación receptiva, incidencia de la inteligencia emocional en el proceso de aprendizaje. El comportamiento y cooperación, el compartir de las emociones, la asertividad, la prevención y solución de

Competencia social
Es la capacidad para mantener buenas relaciones con los demás.

46 habilidades sociales básicas, la práctica de la comunicación receptiva, incidencia de la inteligencia emocional en el proceso de aprendizaje. El comportamiento y cooperación, el compartir de las emociones, la asertividad, la prevención y solución de

		conflictos y la capacidad para gestionar situaciones emocionales.
	La capacidad de adoptar comportamientos adecuados y garantes para afrontar con entereza los problemas que se presentan en los diferentes escenarios de la vida.	Las microcompetencias propias son la fijación de objetivos adaptativos, la toma de decisiones, la ciudadanía activa, participativa, crítica, responsable, comprometida y equilibrada propendiendo al bienestar emocional.
Competencia para la vida y el bienestar		

Fuente: Villanueva (2016)

Cabe destacar que los docentes deben contar con una amplia serie de habilidades las cuales se establecen de acuerdo con el desarrollo de la inteligencia emocional, mismas que Calle, Remolina & Velazquez (2011) presentan en tres ámbitos:

1.Habilidades emocionales: que consisten en reconocer los propios sentimientos, identificarlos y expresarlos ante situaciones cotidianas, lo cual significa tener habilidad personal para poner los sentimientos en palabras con el fin de ser comprendido, así mismo controlar los sentimientos y evaluar su intensidad; tener conciencia en el momento de tomar una decisión, si ésta se halla determinada por los pensamientos o los sentimientos; aprender a controlar las emociones, teniendo en cuenta lo subyacente a un sentimiento: aprender formas diferentes de controlar los propios sentimientos.

2.Habilidades cognitivas: mediante las cuales se comprenden los sentimientos ajenos y se respetan las diferencias individuales; se aprende a leer e interpretar los indicadores sociales; asumir la responsabilidad de las propias decisiones y acciones; tener en consideración las

consecuencias de diferentes alternativas posibles; dividir en fases la toma de decisiones y de resolución de problemas; aprender a reconocer las propias debilidades y fortalezas; conservar una actitud positiva ante la vida con un fuerte componente afectivo; cultivar esperanzas realistas de sí mismo; ser diestro en la cooperación, resolución de conflictos y negociación de compromisos ante situaciones de conflicto, describir las mismas y cómo se hacen sentir, determinando las opciones de que se dispone para resolver el problema presentado y cuáles serían sus posibles consecuencias; tomar una decisión al respecto y llevarla a término.

3.Habilidades conductuales: que ayudan a resistir las influencias negativas; escuchar a los demás; participar en grupos positivos para interactuar con los compañeros; responder positivamente a la crítica; comunicarse con los demás a través de otros canales no verbales como gestos, expresión facial y tono de voz, entre otros; es clave resaltar que estas competencias no son cualidades innatas, sino habilidades aprendidas, las cuales individualmente aportan una herramienta básica para potenciar la eficacia; la carencia de las aptitudes mencionadas anteriormente se denominan analfabetismo emocional (p.101)

Docentes emocionalmente inteligentes se caracterizan por resaltar los aspectos positivos por encima de los negativos; valorar más los aciertos que los errores; más las cualidades que los defectos; más el esfuerzo que los resultados; buscar el equilibrio entre la tolerancia y la exigencia, es decir, poseer una actitud positiva. De igual modo, son capaces de reconocer las propias emociones y la afectividad, sobre todo aquellas que se consideran positivas y negativas; saber encontrar el equilibrio entre expresión y control; colocarse en el lugar del otro para captar sus emociones, así no las expresen en palabras, sino mediante la comunicación no verbal; demostrar capacidad de tomar decisiones adecuadas integrando lo racional y lo emocional; conservar la motivación, ilusión e interés; cultivar la autoestima y la confianza en sus propias capacidades para asumir los retos de la vida; tener la capacidad de superar las dificultades y frustraciones, así hayan sido negativas; poder integrar polaridades, es decir, lo cognitivo y lo emocional, de este modo las competencias emocionales propuestas por los diferentes autores incluyen prácticamente las mismas habilidades, lo cual permite deducir que todos concuerdan con unas competencias básicas que debe desarrollar el individuo para tener éxito en los diferentes ámbitos en que debe actuar (Villanueva, 2016, p. 48).

Relaciones Interpersonales

¿Qué son las relaciones interpersonales?

Las relaciones interpersonales son la interacción recíproca entre dos o más sujetos para tratar situaciones en común, que como tales se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social (Martínez y Velazco,2014, p.39).

Algunas características de las Relaciones Interpersonales son la honestidad y la sinceridad, respeto y afirmación, compasión, comprensión y sabiduría, habilidades interpersonales y destrezas. Dichas características son de vital importancia y que las tenga o las presente el individuo para poder tener una relación de calidad, con base en su origen cualquier rasgo de la personalidad se hereda o se por lo mismo es necesario que se apliquen dichas características social (Martínez y Velazco,2014, p.40).

De igual forma (Reeve,2003, p.213) menciona que el grado de en el que los individuos se desarrollan hacia la congruencia y la adaptabilidad depende en gran medida de la calidad de sus relaciones interpersonales. Tales relaciones, si se forjan y desarrollan de manera positiva permiten al ser humano crear relaciones sociales constructivas y útiles , así al momento de interactuar con otros logran comprender por qué su semejante cree y siente lo que cree y siente.

Remarcando que las relaciones interpersonales y/o sociales son las capacidades que permiten al individuo realizar un mejor manejo y vivencia de las relaciones que comprenden el entorno. Es decir, las Relaciones Interpersonales apoyan a la realización de en al menos tres formas en específico: ayuda a otros, libertad para aprender del otro y definición del yo. Conjuntamente este tipo de relaciones en su más amplia forma objetiva se caracterizan por gozar de calidez, sinceridad, aceptación y honestidad hacia el otro y comprensión.

Se plantea la necesidad de construir un nuevo sistema de evaluación en el cual pudieran percibirse los talentos personales de los niños. Posterior a ello, definió un modelo en el que incluyó el concepto de inteligencias personales múltiples, que decidió en dos categorías básicas de inteligencia: Inteligencia interpersonal e Inteligencia intrapersonal. La primera está enfocada a aquella capacidad de entender a los demás y en ello intervienen factores como la motivación, la forma de funcionar y trabajar en grupo. La segunda es la capacidad de

estructurar un modelo realista de sí mismo y lograr desempeñarse satisfactoriamente (López & González, 2005, p.87)

Relaciones Interpersonales Docentes.

Bolaños (2015) explica que en las relaciones interpersonales docentes es inherente la conformación de un equipo laboral, mediante grupos de trabajo, comisiones, entre otros, sin embargo como en todo grupo salen a relucir ciertos aspectos problemáticos que son habituales en toda interrelación, en el caso de los docentes, tendrán que estar anuentes a que, aunque existan puntos de vista diversos, rencillas o diversas perspectivas son ellos los responsables de conducir hacia una misma dirección el proceso educativo, tendrán que desarrollar niveles satisfactorios de clima laboral, también la disposición para solucionar problemas al tener como punto de partida, las relaciones interpersonales. El autor explica que son inevitables los conflictos en las relaciones interpersonales entre los docentes de un centro escolar, pues al provenir de diversas culturas chocan entre sí, a esto se le agrega que los niveles de afectividad en este sector son variados, pues algunos maestros podrían presentar niveles de autoestima bajos y éstos se convierten en factores detonantes de malas o buenas relaciones, además se agregan otros como los caracteres psicológicos, estatus social, educación, nivel académico, entre otros. Las reuniones entre los docentes para tratar temas como el avance de los alumnos, metodologías a utilizar, áreas de aprendizaje, entre otros tópicos constituye un pilar fundamental para reforzar buenas o malas relaciones interpersonales entre ellos, además la frecuencia con la que éstos se reúnen es vital, pues el reunirse una vez al mes, no genera la misma discusión o acercamiento que una o dos veces por semana (p.15)

Por otra parte, es importante resaltar que el trabajo del maestro se basa en las relaciones interpersonales con los alumnos, con los padres de familia y con los demás compañeros de labores, por lo que las emociones son experiencias de manera permanente. Silviera (2014) define las relaciones interpersonales como el conjunto de interacciones entre dos o más personas que constituyen un medio eficaz para la comunicación, expresión de sentimientos y opiniones, las relaciones interpersonales, son también el origen de oportunidades, diversión y entretenimiento de los seres humanos, se consideran una fuente de aprendizaje, el cual, en

ocasiones puede molestar o incomodar a los individuos, estas interacciones son un excelente medio de enriquecimiento personal, trato humano, pautas de comportamiento social y la satisfacción de la curiosidad, pues los demás son una fuente ilimitada de sorpresas, novedades, información, cambio de impresiones así como de opiniones.

Por lo que las relaciones interpersonales en los docentes son entonces el fruto de compartir, de trabajar en un mismo ambiente y de interactuar de manera positiva o negativa con los demás, es importante resaltar que en éstas intervienen factores de personalidad, valores, ambiente, y otros (p.97)

Tipos de Relaciones Interpersonales

Zupiría (2015) clasifica 3 tipos de relaciones interpersonales de las cuales se desglosa la siguiente explicación:

1.- Relaciones íntimas/ superficiales

En las relaciones íntimas las personas satisfacen deseos y afecciones unos con otros; en una relación superficial no ocurre lo mismo, por lo que podría tratarse de una relación laboral, como la de los maestros.

2.-Relaciones personales / sociales

Desde la perspectiva de la psicología social es necesario acotar los tipos de identidad en una persona, pues estos dan el punto de referencia en las relaciones interpersonales, según el autor estas son tres: Identidad personal, identidad social e identidad humana.

La identidad personal es estrictamente individual, cuando se habla de identidad social se hace referencia a la interacción entre un grupo de personas y la pertenencia de un grupo social, donde en determinados momentos una identidad prevalece sobre la otra. En las interacciones sociales relativamente toma prioridad la identidad social y ocurre lo que se llama despersonalización, que es dejar las concepciones personales y adquirir las del grupo al que se pertenece. La identidad humana se construye mediante experiencias, vivencias y emociones a lo largo de la vida del ser humano.

3.-La relación amorosa

Este tipo de relación está conformado por tres elementos: Pasión, compromiso e intimidad, y es específicamente el factor número dos en el que se basa una relación profesional, pues el comprometerse con el trabajo implica diversos tipos de responsabilidades. Esta clase de relación plantea diversos tipos de interacciones, las cuales son:

- A. Amistad: Relación en la que abundan aspectos íntimos y de personalidad,
- B. Relación pasional: Predomina la pasión
- C. Relación formal: Predominan aspectos legales
- D. Relación romántica: En esta interacción se combina la pasión y la intimidad
- E. Apego: Se combina la intimidad con el compromiso
- F. Relación fatua: Predomina la pasión y el compromiso
- G. Amor pleno: En esta se conjuga de manera igualitaria el compromiso, intimidad y pasión

Estilos de relaciones interpersonales

Zupuría (2015) afirma que son aquellos que clasifican las tendencias que presentan las personas en el manejo de las interacciones hacia los demás, de los siguientes prototipos, algunos suelen ser más saludables que otros. A continuación se presentan los estilos de relaciones interpersonales:

Estilo agresivo: Estas son las personas que continuamente encuentran conflictos con las personas del alrededor, construyen relaciones basadas en agresiones, acusaciones y amenazas.

Estilo manipulador: Este estilo se basa en la utilización de los procesos cognitivos y lógicos de la persona que se relaciona con su entorno, pues trata de hipnotizar a los que le rodean para que al final se realicen las actividades y gustos de la persona manipuladora,

Estilo pasivo: Estas son personas que dejan que la mayoría de los que le rodean decidan sobre él, no tiene capacidad para defender opiniones y pensamientos propios, es a quién donde los demás estilos toman ventaja sobre éste,

Estilo asertivo: Es la persona que defiende sus derechos e intereses, no llega a utilizar la agresión, violencia o insultos como el agresivo, esta persona es la más capacitada para negociar un acuerdo dentro de una problemática de grupo (p.87)

Para esta clasificación se han tomado en cuenta los siguientes aspectos: Defender los intereses propios de la persona, demostrar los sentimientos de forma clara, respetar el derecho ajeno, aceptar los sentimientos y pensamientos de los demás, manifestar las discrepancias y de qué manera se hace, si no entiende pedir explicaciones y por último saber decir que no.

Factores que intervienen en las relaciones interpersonales Docentes

Aadmot (2010) determina 5 factores principales que toman relevancia dentro de las interacciones personales, estos son:

1. La personalidad:

Se define como la suma total de las formas en que un individuo reacciona e interactúa con otros, este concepto hace referencia a un estilo dinámico que detalle el crecimiento y desarrollo de todo el sistema psicológico de una persona. Refiere entonces que en lugar de observar al ser humano por partes y estructuras, la personalidad es el todo o el integrado del sujeto.

2. Determinantes de la personalidad:

A. Herencia: son aquellos factores que son determinados mediante la concepción genética del ser humano, la estatura, físico, atractivo del rostro, el sexo, el temperamento, la composición, y los reflejos musculares, entre otros. Todos estos componentes que afectan las relaciones sociales directa o indirectamente son determinados por los padres de cada uno, por lo que influyen de una manera directa en la construcción de la personalidad.

B. El ambiente: Es el medio o la cultura en la que cada persona crece y se desenvuelven, los diversos condicionamientos a los que está expuesto el ser humano, como la familia, los amigos o los grupos sociales, determinan gran parte de la personalidad.

C. La situación: Son los diversos momentos de la vida que van a moldear el carácter de las personas.

3. Características de la personalidad:

A. Extroversión: Sociable y platicador.

B. Afabilidad: Buen carácter y muy participativo

C. Rectitud: Responsabilidad, confianza, persistente y encaminado hacia los objetivos

D. Estabilidad emocional: Tranquilo, entusiasta, positivo, deprimido en ocasiones.

E. Apertura a la experiencia: Imaginación, dado al arte y al intelecto.

4. Los valores:

Constituyen convicciones generales de un modo específico del comportamiento o estado final de la existencia, es decir conlleva a un individuo a tener concepciones de lo que es bueno o de lo que es malo. Tienen un contenido importante que es el de intensidad, este atributo especifica qué tan importante es la clasificación del valor.

5. Las actitudes:

Son afirmaciones para expresar sentimientos, que pueden ser positivas o negativas en la interacción con objetos o personas. El objetivo principal de ellas es demostrar cómo se siente el individuo sobre determinada situación, no constituyen un sinónimo de los valores, pues la actitud conlleva cognición, afecto y comportamiento (p.89)

Influencia de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral

Dentro de una organización o empresa, como en todo contexto social, se forman relaciones entre los individuos. El trabajo en muchas ocasiones es como si fuera el segundo hogar para los trabajadores. Es ahí donde transcurre gran parte de su día, sus compañeros y sus superiores se vuelven como una especie de segunda familia para ellos. Por esta razón, una relación positiva o negativa tiene gran influencia en los comportamientos, así como en la satisfacción laboral.

A sí mismo, la parte más importante para que se dé una relación interpersonal positiva en el trabajo es la confianza, afirman que la confianza es el facilitador de las relaciones positivas y afectivas en el trabajo. Así como en las relaciones personales como en las familiares de amistad o de pareja la confianza se vuelve factor clave para su buen desarrollo y su duración. Lo mismo sucede en el trabajo. Las personas se sienten más cómodas colaborando con otras con las que sienten afinidad, confianza; estos sentimientos al verse también correspondidos generan la relación positiva en el contexto laboral (Ramírez, 2019, p.11).

Romero (2016), resalta que, sin importar que tipo de relación sea, el ser humano es una pieza fundamental para que dichas relaciones se generen, las mismas se manejan a través de ciertas herramientas que facilitan su uso, tales herramientas son la comunicación, la

confianza, la pertenencia, rendimiento, colaboración, entre otros, dependiendo de estos factores para que las relaciones interpersonales y todos los tipos de relaciones existentes den como resultado, ambientes afables para los distintos tipos de organizaciones (p.89)

Influencia de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral

Así como en el hogar, una relación positiva o negativa con los miembros de la familia, puede ocasionar un ambiente tenso entre ellos, provocando conflictos que pueden desencadenar rupturas en el núcleo familiar, lo mismo puede suceder dentro del contexto laboral. Las relaciones que se forman en el trabajo llegan a tener una influencia considerable en el rendimiento y comportamiento de los empleados.

(Hernandez, Martos, Alonso & Pozo, 2005, p.258) afirman que las variables que se ligan a las relaciones interpersonales negativas (conflicto con superiores, compañeros, apoyo social y reciprocidad), han generado una literatura bastante amplia donde dan cuenta y pueden predecir no sólo la satisfacción laboral o el bienestar de los empleados, sino también la relación que hay con la estructura organizacional y la afectación en el desempeño de los trabajadores que se ve

reflejado en los objetivos de la empresa.

Trabajos empíricos

La inteligencia emocional es una habilidad con la que todas las personas deberíamos contar, ya que el contexto, ambiente, relaciones y situaciones de nuestro día a día, nos exigen una capacidad para enfrentar los retos que se nos presentan. Y los docentes no están exentos de esta situación ya que al enfrentarse en un ámbito en el que es necesario saber lidiar con compañeros de trabajo, alumnos, padres de familia y autoridades, requieren una preparación y capacitación para desarrollar o fortalecer su inteligencia emocional.

A propósito con lo anterior podemos encontrar diferentes autores que han desarrollado estudios acerca de la inteligencia emocional como Aguilar & Ávila, 2018 “Inteligencia Emocional y Engagement (Involucramiento) en el trabajo de los servidores públicos con mandos medios” el objetivo de su estudio fue identificar si existen correlaciones estadísticamente significativas entre Inteligencia emocional y Engagement en servidores

públicos que ocupan puestos con mando medio. Dicha investigación tuvo como variable dependiente el Engagement y variable independiente la inteligencia emocional. La muestra se conformó por 50 trabajadores mexicanos de diversas entidades del sector público que ocupan un puesto de trabajo con jerarquía de mando medio, a los cuales se les aplicó el inventario de Inteligencia emocional 2000, el perfil de inteligencia Emocional desarrollado por el Instituto Internacional de psiquiatría Ramón de la Fuente, las respuestas obtenidas se vaciaron en Excel y después fueron analizados en SPSS,

Se calificaron los Instrumentos de Perfil de Inteligencia Emocional 2000, se tabularon y graficaron los resultados. Para identificar el nivel de relación entre Inteligencia Emocional y Engagement, se ejecutó un análisis correlacional. La ventaja de los estudios correlacionales radica en que permiten conocer la forma en que una variable podría comportarse al ser comparada con otras, para realizar el análisis de estadística inferencial, para después realizar una propuesta de intervención. Los resultados contrastados con la literatura si permiten proponer que tanto la inteligencia Emocional como el Engagement son elementos que, en un nivel óptimo, pueden fungir como factores positivos en el desempeño laboral y cumplimiento de objetivos dentro de un contexto profesional.

Otro trabajo que contempla el concepto de inteligencia emocional y más dirigido a los docentes es el estudio de Samayoa (2012) “La inteligencia emocional y el trabajo docente en educación básica” el cual tuvo como objetivo elaborar y valorar la pertinencia de un programa de formación en inteligencia emocional del profesorado de los centros de educación secundaria. Aplicado a una muestra representativa de profesores de educación básica secundaria del Estado de Sonora correspondiente a 637 docentes, identificando su coeficiente emocional, así como también a los profesores que trabajan en las instituciones educativas elegibles de manera intencional y consideradas de orden privado y la otra público. Se utilizaron dos instrumentos. El primero fue la Lista de Comprobación de la Autoevaluación del CE, del doctor Domingo Gallego y Catalina Alonso el cual evalúa: la autoconciencia, el autocontrol, la motivación, la empatía y la competencia Social. El segundo fue el TMMS-24 El cual evalúa: las dimensiones clave de la IE: como la percepción emocional, la comprensión de sentimientos, la regulación emocional y la evaluación original de los estados emocionales. Los hallazgos fundamentan la elaboración del Taller de

sensibilización y desarrollo de IE en profesores de educación básica secundaria. Las conclusiones de esta investigación fueron muy completas, ya que se desarrollaron a partir del análisis de los cuestionarios, grupos focales y técnica FODA de los docentes involucrados en éste trabajo de investigación, con respecto a las respuestas de los instrumentos aplicados por género, por el carácter de institución en las que laboran los docentes, en cuanto a los años de docencia, en cuanto a su formación, así mismo de los resultados del instrumento Lista de Comprobación de la Autoevaluación del Coeficiente Emocional.

Cuando una persona tiene habilidades emocionales, es decir cuenta con inteligencia emocional, es empático, respetuoso, pertinente, cuenta con inhibición de impulsos, optimismo, habilidad social, expresión emocional, reconocimiento de logros, autoestima y nobleza, es pleno consigo mismo y sobre todo para tener una buena relación con las personas que lo rodean. Pero uno de los factores que se desea abordar en esta ocasión es el caso referido a los docentes, donde una pieza fundamental a desarrollar desde la perspectiva de las relaciones interpersonales es el manejo de conflictos y en este sentido Bolaños (2015) abarca este tema con su trabajo “Relaciones Interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos” el cual tuvo como objetivo: describir la incidencia que existe entre las relaciones interpersonales de los docentes y el manejo de conflictos administrativos educativos, siendo sus variables las Relaciones interpersonales docentes (VI) y Manejo de conflictos administrativos educativos (VD).

Este trabajo se aplicó a 53 maestros de entre los 20 y 70 años de edad, los instrumentos utilizados en la investigación se fueron dos cuestionarios, con el objetivo de analizar y describir si existe un vínculo entre las relaciones interpersonales que manejan los docentes de los Institutos nacionales por cooperativa y el manejo adecuado de los conflictos administrativos educativos. Los cuestionarios son definidos como el instrumento de uso común, para realizar investigaciones, presenta características de objetividad y ventajas, así como limitaciones. Los cuestionarios se elaboran en un sentido psicológico mediante preguntas abiertas o cerradas para abordar temas específicos, que en esta ocasión serán las relaciones interpersonales docentes y el manejo de conflictos administrativos educativos, los dos cuestionarios estarán conformados por 10 preguntas con opciones de respuestas y con apartados para el por qué, cuándo, cómo, entre otras para las mismas preguntas. Se elaboraron

dos cuestionarios contextualizados para describir las características de cada variable en los sujetos. Un cuestionario para relaciones interpersonales entre los docentes y otro cuestionario para el manejo de conflictos administrativos educativos, se prosiguió con la tabulación de resultados: Se realizaron a través de tablas estadísticas según porcentajes y correlación de Pearson, para la obtención de resultados, el análisis de resultado surgieron a través de los resultados de los cuestionarios en confrontación con el marco teórico y antecedentes de la presente investigación. Las conclusiones de este trabajo a grandes rasgos destacan la incidencia que existe entre relaciones interpersonales de los docentes y el manejo de conflictos administrativos educativos en el distrito 090105 la cual en este caso no fue evidente, pues el nivel de interacciones entre los maestros y la calidad de estos es buena, pues presentan valores teóricos como el respeto, la tolerancia, la escucha, presentan relaciones de amistad, tienen percepciones positivas de sí mismos y de los demás así como un buen nivel de comunicación.

Y como ya pudimos ver el ambiente laboral de los docentes requiere habilidades para el manejo de conflictos, a propósito de esto podemos revisar el trabajo de Ramírez (2019), “Relaciones interpersonales en el ámbito laboral” en donde su objetivo de intervención fue crear un grupo de encuentro, donde se fomentaría el autoconocimiento, el reconocimiento de emociones y donde los participantes desarrollaran habilidades de comunicación que les permitieran construir mejores relaciones interpersonales en sus ámbitos laborales y personales. Para el proceso de intervención, se determinó crear un grupo de encuentro para realizar el trabajo de facilitación. Éste estuvo conformado por ocho personas en su etapa inicial y finalizó con cuatro. Obtuvo hallazgos importantes para el objetivo del proyecto, estos hallazgos fueron categorizados para su posterior análisis y presentación de resultados. Las cifras arrojadas por estas encuestas mostraron que el nivel de satisfacción para la naturaleza de trabajo era de un 64.07% y para la del trato con el jefe un 70.75%. Considerando que un porcentaje aceptable es a partir del 80%, toda cifra menor a ésta, se considera ya un foco rojo para la empresa.

El área más afectada de acuerdo con los resultados fue la de logística del departamento de cadena de suministro, que obtuvo un mayor porcentaje de insatisfacción con un 78.94 % en las variables de “naturaleza del trabajo” y “trato con el jefe”. En el caso del personal finanzas

y de recursos humanos, que también aborda este trabajo, se definió que existía el mismo problema en base a las entrevistas que se le realizaron a dichos empleados.

Como ya pudimos ver las relaciones interpersonales son una herramienta esencial, en este caso podemos destacar el trabajo de Beiza (2012) “Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la escuela básica nacional” el cual tuvo como objetivo analizar las relaciones interpersonales de los docentes de la Escuela Básica Nacional “Creación Chaguaramos II” como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional. Sus variables de este estudio fueron las Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional. El conjunto finito para esta investigación estuvo conformado en totalidad por 22 docentes de la Escuela Básica Nacional “Creación Chaguaramos II” del Municipio Carlos Arvelo, Parroquia Tacarigua del Estado Carabobo.

La técnica de recolección de datos usada en la presente investigación fue la Encuesta, Esta técnica se materializó a través de un cuestionario, instrumento de evaluación que se aplica a la muestra. Del análisis de los resultados obtenidos acerca de las relaciones interpersonales como herramienta para optimizar el clima organizacional en la Escuela Básica Nacional “Creación Chaguaramos II” se formularon las siguientes conclusiones: En primer lugar, que los aspectos o factores que intervienen en las relaciones humanas e interpersonales de los docentes de las Escuela Básica Nacional “Creación Chaguaramos II” son las actitudes, empatía, emociones y otros, estos aspectos intervienen pero, de manera negativa y dificultan las relaciones laborales, esto se pudo evidenciar con los resultados obtenidos donde más de la mayoría de los docentes reconocieron y manifestaron, trabajar mejor de forma individual más no en colectivo, ya que, hay muy poca disposición al trabajo cooperativo y por ende no hay un ambiente de trabajo idóneo para tal fin, destacando los aspectos negativos que intervienen en las relaciones interpersonales de los docentes en el ejercicio de sus funciones dentro del plantel.

Por otra parte, se tiene que, los aspectos actitudinales tales como el entusiasmo, la empatía, el esfuerzo y la comunicación por mantener las buenas relaciones son escasos y manifiestan las características de las relaciones interpersonales que manejan los docentes de la Escuela Básica Nacional “Creación Chaguaramos II”,

Como pudimos revisar en el trabajo anterior los aspectos o factores que intervienen en las relaciones humanas e interpersonales de los docentes la mayoría de las ocasiones son las actitudes, esto quiere decir, referentes a la empatía, las emociones, etc., estos aspectos intervienen de manera negativa y dificultan las relaciones laborales. Y en busca de una mejora en estos aspectos el autor Martínez (2014) realiza un “Taller de la Comunicación Asertiva en la mejora de las Relaciones Interpersonales para aumentar la productividad” con el objetivo de elaborar un curso taller de comunicación asertiva que permita mejorar las relaciones interpersonales del personal administrativo de la universidad de Sotavento. Las variables de este estudio fueron (VI) Curso Taller de Comunicación Asertiva Y (VD) Mejora de la Productividad.

El estudio se ubicó en personas que cruzan la adultez temprana con una muestra no probabilística, hombres y mujeres de entre 25 y 30 años de edad en la ciudad de Orizaba, se optó por utilizar la encuesta que cuenta con 15 Ítems relacionados con el ambiente laboral con la finalidad de obtener información de las relaciones interpersonales dentro del campo de trabajo. Los pasos que siguió el estudio en primer lugar fue la delimitación de la población se procedió aplicando el instrumento, para finalmente tabular y graficar los resultados. En esta investigación se encontró que la soledad es el primer medio de comunicación del hombre hacía con los demás explicando que por medio de ella las personas llegan a conocerse de una manera más profunda, ya que es cuando interiorizan lograr tener un panorama más amplio de ellos mismo desde sus gustos hasta conocer sus límites, virtudes, defectos y aptitudes. Esto es de gran ayuda para las relaciones interpersonales con los demás ya que así logran interactuar con personas que presenten actitudes similares.

La comunicación y la atención también son factores primordiales,

Esta tesis brindó facilitar el estudio de una organización y ayudar a complementar el buen funcionamiento, hacer del personal una fuente de crecimiento para la empresa y hacer de la empresa un apoyo para el trabajador en donde se sienta en un estado de confort y pueda laborar cómodamente siendo finalmente productivo.

Justificación del Problema

La Inteligencia Emocional se ha convertido en una de las piezas claves para interpretar las interrelaciones personales dentro de la organización, pública o privada y las de ésta con todos sus miembros. Porque de ello se trata: el cumplimiento de los objetivos fijados, depende más que nunca de ese equilibrio emocional de todas las partes integrantes de cualquier organización, ya que la Inteligencia Emocional ayuda a tener una mentalidad abierta y facilita el éxito, tanto en la vida personal como laboral (Zunni,2010)

Ya que una persona que no controla sus emociones, no podrá desenvolverse satisfactoriamente, porque puede que la emoción supere la razón y lleve a crear conflictos en cuestión de segundos.

Además, como se ha mencionado anteriormente el desarrollo de inteligencia emocional está estrechamente ligado con la forma de construir y generar las relaciones interpersonales; como lo mencionan Fernández y Ruíz (2008), quienes señalan que lo más importante para cualquier persona es mantener las mejores relaciones posibles con las personas que le rodean, pero para ello es necesario poder manejar sus propios estados emocionales que propicien el poder expresar y comprender las emociones de sus iguales.

Por otra parte el comportamiento del centros educativos son conscientes de la importancia de las relaciones interpersonales, así como las implicaciones que pueden llegar a tener en el funcionamiento y organización del centro educativo.

A pesar de que se cuenta con material teórico para destacar la importancia de la Inteligencia Emocional en las Relaciones Interpersonales, en México escasean las investigaciones en el campo de la Psicología Educativa que completen y resalten el impacto positivo de fomentar la Inteligencia Emocional en las Relaciones Interpersonales en los docentes, ya que estos elementos son esenciales en el contexto actual de los docentes mexicanos, la presente investigación podría ser una referencia enfocada en delimitar los alcances y beneficios de la consideración e implementación de estos conceptos en entornos educativos.

Es aquí en donde surge la inquietud de unir ambas variables, ya que es indiscutible la relación existente entre ellas, pues al trabajar con inteligencia emocional, podríamos propiciar relaciones interpersonales (disminuyendo los problemas de interacción) satisfactorias dentro del aula de clases.

Planteamiento del problema

Existen evidencias de que la Inteligencia Emocional es un predictor significativo de funcionamiento social y personal del individuo. Desde este modo, la Inteligencia Emocional engloba un conjunto de habilidades relacionadas con el procesamiento emocional de la información. En concreto, la definición más extendida define la Inteligencia Emocional como la habilidad para percibir, asimilar, comprender y regular las propias emociones y la de los demás promoviendo un crecimiento emocional e intelectual (Mayer y Salovey, 1997, p.76)

De esta forma tomando como punto de partida el modelo teórico de Inteligencia Emocional de Mayer y Salovey, el siguiente estudio pretende explorar la vinculación entre la Inteligencia Emocional y las Relaciones Interpersonales. Ya que desde este enfoque se considera que las personas emocionalmente inteligentes no sólo serían más hábiles para percibir, comprender y manejar sus propias emociones sino también tendrían más facilidad para extrapolar estas habilidades de percepción, comprensión y manejo a las emociones de los demás (Mayer y Salovey, 1997. p.79).

Aunado a esto el interés que surgió por abordar la Inteligencia emocional y su vinculación con las Relaciones Interpersonales en docentes de educación primaria radica en las observaciones y experiencias previas en las instituciones de dicho nivel; ya que en ellas se observó una falta de manejo conocimiento y expresión de las emociones por parte de los docentes, lo que se hacía evidente en las relaciones del día a día, con alumnos, padres de familia, compañeros docentes y autoridades educativas.

: ¿Existe una vinculación entre el grado de inteligencia emocional de los docentes de la escuela primaria “Calmecac” y la calidad de sus relaciones interpersonales?, lo que servirá como base para inferir en la importancia de trabajar en el área emocional dentro del contexto educativo.

Objetivos

Objetivo General

Identificar los niveles de Inteligencia Emocional de los docentes de la escuela primaria “Calmecac” y su vinculación con la calidad de sus relaciones interpersonales.

Objetivos Específicos

- Identificar los niveles de Inteligencia Emocional mediante la aplicación de (PIEMO 2000) en docentes de la escuela primaria “Calmecac”.
- Medir la calidad de las relaciones interpersonales dentro de la institución con el cuestionario de Beiza (2012) o que permita medir las relaciones interpersonales dentro de la organización laboral.

Hipótesis

Hi: El grado de Inteligencia Emocional está directamente vinculado con la calidad de Relaciones Interpersonales en los docentes de la Escuela Primaria “Calmecac”.

Ho: El grado de Inteligencia Emocional no tiene ninguna relación con la calidad de Relaciones Interpersonales en los docentes de la Escuela Primaria “Calmecac”.

Ha: Identificar las áreas de oportunidad y estrategias que favorezcan el desarrollo de Inteligencia Emocional y la calidad de las Relaciones Interpersonales de los docentes de la Escuela Primaria “Calmecac”

Variables

En el desarrollo de la presente investigación se consideran las siguientes variables:

Variable 1: Inteligencia Emocional, cuya definición conceptual es según Mayer y Salovey (1997), el conjunto de habilidades, destrezas, y cualidades en estrecha relación con la gestión de los estados emocionales. Estas cumplen una finalidad adaptativa, al ser facilitadoras de una incorporación exitosa del organismo al medio que le rodea.

Variable 2: Relaciones Interpersonales que conceptualmente se asume como la interacción recíproca entre dos o más sujetos para tratar situaciones en común, que como tales se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social. (Martínez y Velazco, 2014, p.98)

Definición Operacional de las Variables

Inteligencia Emocional: Refiere a las respuestas registradas tras la resolución del cuestionario PIEMO 2000, elaborado desde un modelo mixto; su estandarización permite la obtención de datos válidos y confiables sobre la medida del constructo de Inteligencia Emocional (Vázquez. 2012, p.25)

Relaciones Interpersonales: Refiere a las respuestas registradas tras la resolución del cuestionario de Beiza (2012), el cual permitirá medir la calidad de las relaciones Interpersonales.

Participantes

La muestra se conformó por el grupo de 7 docentes de la Escuela Primaria “Calmecac” del turno matutino, de los cuales 5 son mujeres y 2 hombres, la institución se encuentra ubicada en el municipio de Tepetlaoxtoc con Clave de Trabajo 15EPR2043J.

Instrumentos

Para la medición de Inteligencia Emocional se empleó el instrumento Perfil de Inteligencia Emocional PIEMO 2000, el cual fue diseñado por investigadores del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramon de la Fuente, del Hospital Psiquiátrico Dr. Samuel Ramírez Moreno de la

Secretaría de Salud y la Universidad Intercontinental respectivamente (Aguilar & Avila, 2018, p.49).

Su diseño está planteado para la aplicación en la población mexicana directamente; por esta razón no fue necesaria la adaptación cultural, cuenta con 161 reactivos organizados bajo un esquema de respuesta dicotómico (Verdadero/Falso) y su coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach puntúa un valor de 0.958 (Aguilar & Avila, 2018, p.49). Dicho Inventario evalúa las siguientes dimensiones:

Tabla 4

Tabla de Dimensiones del Perfil De Inteligencia Emocional

<u>Dimensión</u>	<u>Descripción</u>	<u>Ítems</u>
Inhibición de impulsos:	Refleja la manera en que una persona ejerce el control sobre sus propios impulsos, o las dificultades que enfrenta para controlar sus emociones al experimentar situaciones adversas o frustración en la realización de tareas en su acontecer cotidiano.	Este factor está integrado por 25 reactivos: 14, 15, 19, 20, 30, 41, 51, 53, 55, 57, 60, 64, 75, 88, 93, 98, 103, 107, 112, 113, 114, 117, 119, 123, 145.
Empatía	Capacidad de respuesta de los sujetos para sentir comprender e identificar las vivencias o experiencias emocionales de otros.	Se compone por 17 reactivos: 5, 6, 17, 18, 29, 40, 74, 77, 89, 90, 95, 100, 106, 118, 128, 132, 147.

		Sus 25 reactivos son:
Optimismo:	Se presenta como el estilo emocional seguro de los individuos para contender con la realidad	10, 11, 25, 27, 33, 36, 37, 46, 58, 67,78, 79, 81, 82, 83, 86, 91, 94, 101, 104,105, 108, 115, 120, 121, 140, 143, y 151.
Habilidad Social:	Muestra la capacidad de la persona para relacionarse con otras en un medio convencional; encuentran satisfacciones por medio de la convivencia con los demás y cuentan con habilidades peculiares que favorecen su interacción en diversos contextos, como familiar, laboral, o social.	Los 16 reactivos que lo componen son: 39, 42, 47, 49, 50, 62, 63, 65, 66, 85, 122, 125, 136, 144, 154, 155.
Expresión Emocional:	Indica la capacidad del sujeto para expresar sus emociones, afectos, y sentimientos ante las situaciones cotidianas, lo que equivale a tener la habilidad personal para poner los sentimientos en palabras a fin de lograr ser comprendidos.	Tiene 14 reactivos:1, 3, 7, 9,21,28, 52,59, 99, 135, 149, 150, 157, 158.
Reconocimiento de Logros:	Proporciona información sobre la capacidad de las personas para identificar las metas alcanzadas a lo largo de su vida familiar, laboral y social; la capacidad de	Organizado en los 24 reactivos: 12, 13, 23, 24, 34, 35, 44, 48, 56, 68,69, 70, 109, 126, 127, 131,

	reflexión y de autocrítica constructiva, así	133, 137, 138, 139, 141,
	como de identificar y valorar las	146, 152, 156.
	experiencias de su acontecer cotidiano.	
		Los 27 reactivos del
	Refleja la capacidad que tienen los	factor son: 2, 8, 16, 22,
Autoestima:	individuos para percibirse a sí mismos, y a	31, 32, 45, 54, 61, 71, 72,
	la vez, de reconocer su competencia y su	73, 76, 87, 96, 97, 102,
	autoeficacia. .	110, 111, 116, 124, 142,
		153, 160, 161
		En esta escala se
	Apunta hacia una persona con rasgos	encuentra en los
Nobleza:	benévolos y propositivos en sus relaciones	reactivos: 4, 26, 38, 43,
	interpersonales, sin interés por dominar a	80, 84, 92, 129, 129, 130,
	los demás.	148, 159.

Fuente: Aguilar & Ávila (2018).

La confiabilidad de la escala se generó en con el Coeficiente de Consistencia Interna de Alfa Cronbach Para cada factor se obtuvieron los siguientes indicadores:

- Inhibición de impulsos:0.848
- Empatía:0.785
- Optimismo:0.857
- Habilidad Social: 0.768
- Expresión Emocional: 0.673
- Reconocimiento de Logros: 0. 841

- Autoestima: 0.834
- Nobleza: 0.612

En cuanto al constructo de Relaciones Interpersonales se midió con el cuestionario de Beiza 2011 constituido por una escala de Likert con preguntas cerradas y respuestas cerradas, con posibilidad de cuatro (4) alternativas de respuestas (siempre, casi siempre, a veces y nunca), donde los ítems se elaboran en base a los indicadores de las dimensiones:

Tabla 5

Tabla de Indicadores del Cuestionario Beiza 2011

Dimensión	Indicador	Ítems
Relaciones Humanas:	Actitudes	1-2
	Empatía	3-4
	Comunicación	5-6
	Emociones	7-8
Relaciones Laborales:	Individuales	9-10
	Colectivas	11-12
	Disposición	13-14
	Ambiente de Trabajo	15-16
Tipos de clima	Autoritario Explotador	17-18
	Autoritario Paternalista	19-20
Organizacional	Consultivo	21-22
	Participativo	23-24

Factores de Clima	Estructurados	25-26
Organizacional	Sociales	27
Elementos de Clima	Motivación	28-29
Organizacional	Toma de decisiones	30
	Liderazgo	31

Fuente: Beiza (2011)

Procedimiento

En primera instancia, se efectuó la búsqueda de la escuela en la que se llevaría a cabo el estudio, se les proporcionó la información general del motivo de estudio y considerando una posible respuesta favorable en torno a su participación.

La escuela Primaria “Calmecac” aceptó participar en el estudio, se enfatizó que las respuestas proporcionadas, así como sus datos personales serían tratadas con discreción y que serían de carácter confidencial. También se entregó un formato de consentimiento informado para asegurar la participación voluntaria de la muestra.

Resultados

El propósito de esta investigación fue diagnosticar si existe vinculación estadísticamente significativa entre los constructos Inteligencia Emocional y Relaciones Interpersonales en docentes de la escuela primaria “Calmecac”.

En el presente apartado se realiza un análisis de interpretación de la información recabada durante la fase de recolección de datos, los cuales se obtuvieron de la aplicación del cuestionario Perfil de Inteligencia Emocional (PIEMO 2000®) y el cuestionario de Beiza 2012.

En este apartado, se recogen los resultados más significativos de los análisis descriptivos realizados para cada una de las variables estudiadas: inteligencia emocional y Relaciones

Interpersonales, lo cual permite realizar un primer acercamiento a la realidad objeto de estudio.

En el estudio participaron 6 docentes frente a grupo y el director de la escuela primaria “Calmeacac”. Las variables sociodemográficas que se contemplaron en el estudio fueron sexo y edad.

Sexo: La muestra se conformó por 5 mujeres (7.7%) y 2 hombres (3.3%).

Edad: El rango de edad de la muestra fue de 38 a 49 años. El número intermedio de esta variable fue ,Me=42; por otro lado, se obtuvo una media de 42 años.

Se calificaron los instrumentos Perfil de Inteligencia Emocional 2000 (PIEMO 2000) y el cuestionario de Beiza (2012). El PIEMO 2000 cuenta con 161 reactivos, cuya puntuación muy baja es de 55 a 70, baja de 71 a 85, media de 86 a 100, alta de 101 a 115 y muy alta de 116 a 132, estas indican el Coeficiente Emocional. Los siguientes son los puntajes obtenidos:

Por un lado, se tomaron en consideración de las variables. edad, puntuación de Inteligencia emocional, incluyendo los 8 componentes del Perfil de Inteligencia Emocional, así se obtuvo la media, mínimo y máximo de cada una de estas.

Tabla 6

Tabla Descripción de la Población

	<u>Edad</u>	<u>I.E</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>	<u>8</u>
<u>Media</u>	42	77.71	10.42	10	12.42	8.28	7	13.85	10.71	5
<u>Mínimo</u>	38	57	4	8	4	6	4	10	4	2
<u>Máxim</u>	49	87	14	12	19	11	10	20	17	7

I.E=Inteligencia Emocional, 1=Inhibición de Impulsos, 2=Empatía, 3= Optimismo, 4=Habilidad Social, 5=Expresión Emocional, 6=Reconocimiento de Logro, 7=Autoestima, 8=Nobleza. (Fuente: Elaboración Propia)

La tabla 6 muestra que el promedio de edad de la población fue de 42 años, con un valor mínimo de 38 años y máximo de 49 años. La variable inteligencia emocional (IE) obtuvo un puntaje promedio de 77.71, la cual se ubica dentro de un Bajo; se obtuvo un puntaje mínimo de 57, ubicado dentro de un nivel muy bajo, y un puntaje máximo de 87, ubicado dentro de un nivel medio. A partir de lo anterior, se resume que la población posee un nivel de inteligencia emocional Bajo.

Análisis e Interpretación de los resultados

Tabla 7

Tabla de Interpretación de los Resultados Obtenidos en la Aplicación del PIEMO 2000

<u>Docente</u>	<u>Inhibición de Impulsos</u>	<u>Empatía</u>	<u>Optimismo</u>	<u>Habilidad Social</u>	<u>Expresión Emocional</u>	<u>Reconocimiento del Logro</u>	<u>Autoestima</u>	<u>Nobleza</u>	<u>T</u>
1	10	10	16	8	8	13	15	7	7
2	11	12	17	11	8	12	11	5	7
3	14	11	11	9	10	10	12	7	4
4	6	10	4	6	4	17	6	5	8
5	14	9	15	7	6	13	17	5	6
6	14	10	19	9	7	12	10	4	5
Director	4	8	5	8	6	20	4	2	7

Resultados Obtenidos en la Aplicación del PIEMO 2000 (Fuente: Elaboración Propia)

A continuación, se muestra la tabla que indica el nivel de puntuación:

Tabla 8

Tabla de Nivel de Puntuación

<u>CATEGORÍA</u>	<u>NIVEL DE PUNTUACIÓN</u>
------------------	----------------------------

Muy Alta	de 116 a 132
Alta	De 101 a 115
Media	De 86 a 100
Baja	De 71 a 85
Muy Baja	De 55 a 70

Vázquez (2012)

Referente a esto, se realiza una gráfica por docente para interpretar sus respuestas:

Respuestas del docente 1 PIEMO 2000

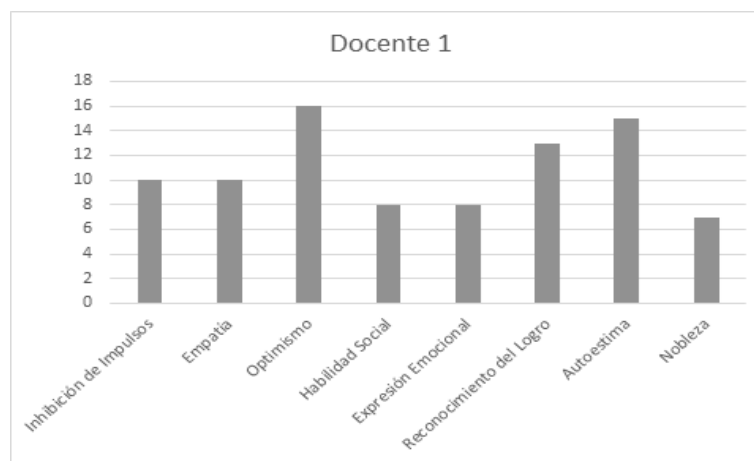


Figura 1. (Fuente: Elaboración Propia)

Puntaje obtenido: 87

Descripción de la gráfica: La puntuación del Docente 1 lo ubica dentro de la categoría media, mostrando mayor puntaje en Optimismo, seguido por Autoestima y Reconocimiento de logro, lo cual nos indica que es una persona con capacidad de enfrentar de manera positiva las situaciones de la vida cotidiana, capaz de recordar situaciones convenientes que le producen bienestar y satisfacción, ya que cuenta con aprecio y valoración propia, lo cual le ayuda reconocer sus éxitos obtenidos a lo largo de su vida familiar, laboral, académica, personal y social.

En cuanto a la Inhibición de impulsos, la empatía, la habilidad social y la expresión emocional, el docente marca un puntaje medio. La nobleza es el indicador con menor puntaje, lo que nos indica que el docente no es una persona que muy altruista, y en algunas ocasiones puede mostrar interés por dominar el comportamiento de los otros.

Respuestas del Docente 2 PIEMO 2000

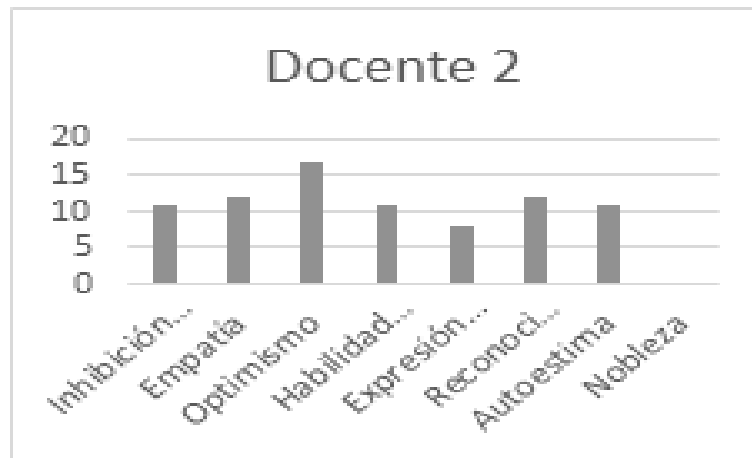


Figura 2 Fuente: (Elaboración Propia)

Puntaje Obtenido: 87

Se ubica en una categoría media, el indicador con mayor puntaje fue el Optimismo seguido de la Empatía y el Reconocimiento de logros, lo cual nos hace deducir que el docente desarrolla creencias positivas en su desarrollo personal, lo que beneficia en la actuación de sus labores y sus expectativas de logro tienden a aumentar, también es capaz de hacer sentir a los que lo rodean que comprende lo que sienten, que cuentan con su apoyo, que está ahí para solidarizarse, que está a su lado para acompañarle y encontrar soluciones positivas ante sus problemas, y en su persona es capaz de reconocer sus éxitos obtenidos.

La docente mostró puntajes medios en Inhibición de impulsos, habilidad social y nobleza.

Y un puntaje bajo en expresión emocional, lo cual indica que puede ser una persona que tiende a expresarse en forma de ira, mal genio, de modales bruscos, de tristeza, de agresividad, etc.

Respuestas del docente 3 PIEMO 2000

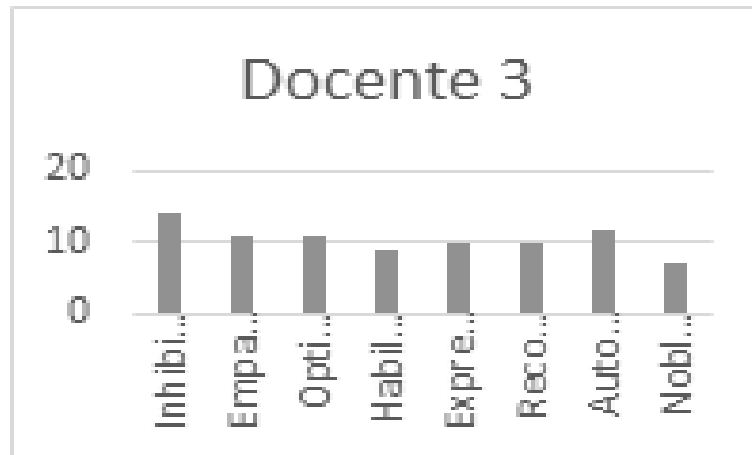


Figura 3 Fuente: (Elaboración Propia)

Puntaje Obtenido: 84

El docente se encuentra en la categoría de Inteligencia Emocional Baja, mostrando puntajes bajos en la mayoría de los indicadores, pero especialmente en la Empatía, el Optimismo, la Expresión Emocional, el Reconocimiento de Logros y muy bajos en Nobleza.

Lo cual refleja un docente que no es capaz de ponerse en el lugar del otro ni intuir la percepción que le producen las acciones de los otros, no puede comprender los estados de ánimo de otros ni respetarle y mantiene conductas que le perjudica, de igual forma es mínima su disposición mental para percibir la realidad de manera positiva, le cuesta expresar sus emociones, afectos y sentimientos ante las situaciones cotidianas, así como reconocer sus éxitos obtenidos.

Al mostrar muy baja puntuación en la nobleza, esto nos refiere que, no cuenta con formas más apropiadas y saludables de relacionarse con los demás, la mayoría de las ocasiones busca un beneficio propio y no muestra sensibilidad ni interés en actitudes humanitarias.

Respuestas del docente 4 PIEMO 2000

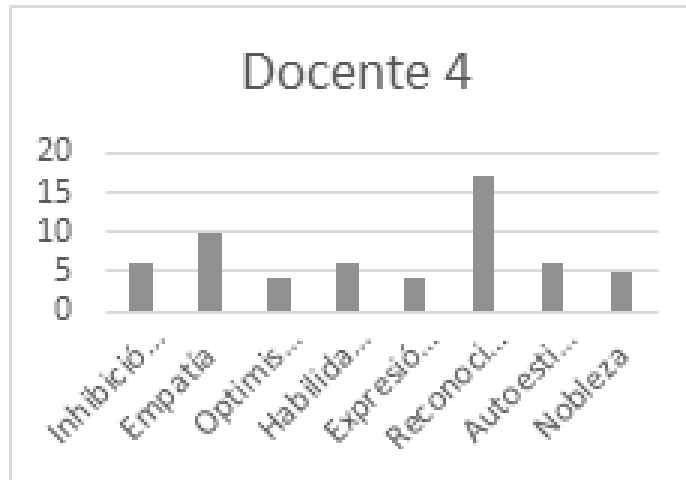


Figura 4 Fuente: (Elaboración Propia)

Puntaje Obtenido:58

El docente se encuentra en la categoría Muy baja, lo cual nos refiere inhabilidad en cada uno de los indicadores del PIEMO 2000, el indicador con mayor puntaje es el reconocimiento de logros, más sin embargo las características que podemos destacar del docente de acuerdo a sus niveles obtenidos en cada indicador nos refiere un docente con muy poco o casi nada de Optimismo, que vive temeroso o con miedo a las dificultades que se pudieran presentar para lograr lo que se desea, de igual forma casi siempre muestra excusas y justificaciones negativas. Asimismo, no tiene la iniciativa para crear proyectos, ni mantener un esfuerzo constante para realizarlos, no tiene constancia ni tolerancia a la frustración, Debido probablemente a su falta de autoestima lo cual le hace presa fácil de la angustia y la ansiedad, de la inseguridad para actuar. y presentar conductas autodestructivas.

De igual manera no es capaz de ejercer control sobre sus propios impulsos, o las dificultades que enfrenta y no controla sus emociones al experimentar situaciones adversas o frustración de tareas en su acontecer diario.

Respuestas del docente 5 PIEMO 2000

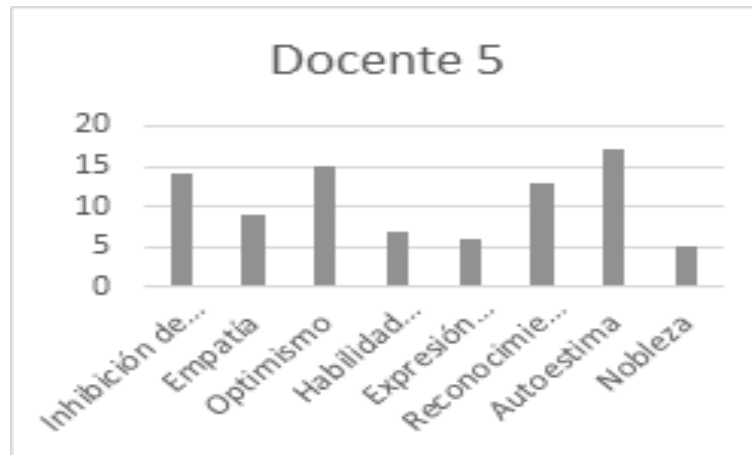


Figura 5 Fuente: (Elaboración Propia)

Puntaje Obtenido: 86

Su puntaje lo ubica en una Categoría Media, con mayor puntaje en Autoestima, Optimismo e Inhibición de Impulsos, lo cual lo cataloga como un docente que se conoce, reconocimiento sus cualidades, fortalezas, debilidades y afectos, admite sus cualidades y características, está a gusto con ellas y conforme con lo que posee. Tiene habilidad para ver de manera positiva lo que le ocurre y cuenta con una disposición mental para percibir la realidad de manera positiva, que le invita a recordar situaciones convenientes que producen su bienestar y satisfacción.

Más sin embargo es necesario que trabaje aun con su Habilidad Social, su Expresión Emocional y su Nobleza, ya que puede ser una persona le cuesta trabajo relacionarse y tener empatía con los demás, y una capacidad media para expresar sus emociones, afectos y sentimientos ante las situaciones cotidianas.

Respuestas del docente 6 PIEMO 2000

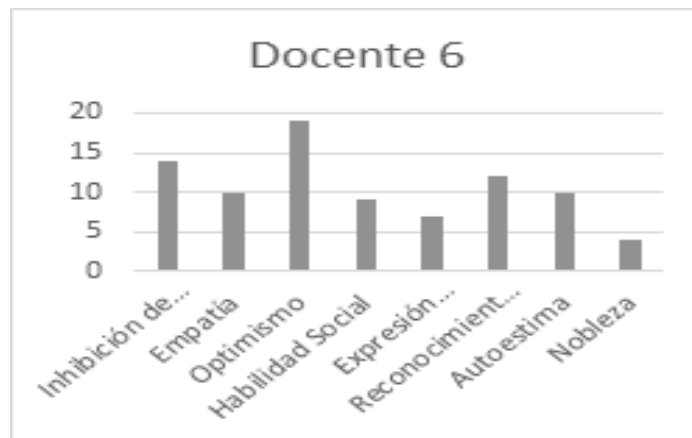


Figura 6 Fuente: (Elaboración Propia)

Puntaje Obtenido: 85

El docente 6 se encuentra en una categoría Baja, ya que no cuenta con la habilidad que los indicadores refieren tal como la Nobleza, la Expresión Emocional, la Habilidad Social, la Empatía, la Autoestima, el Reconocimiento de logro, la Nobleza y la Inhibición de Impulsos.

Lo cual lo puede caracterizar como un docente que no reconoce sus emociones, se le dificulta valorar sus logros, le cuesta trabajo relacionarse con otros y mostrarle sus emociones, de igual forma no muestra mucha atención en las emociones de los demás y no ejerce control sobre sí mismo.

Sin embargo, destaca el indicador de Optimismo, el cual obtuvo un mayor puntaje, lo cual puede definir al docente como capaz de tratar de enfrentar de manera positiva las situaciones de la vida cotidiana. Y mostrando en algunas ocasiones disposición mental para percibir la realidad de manera positiva.

Respuestas Director 1 PIEMO 2000



Figura 7 Fuente: (Elaboración Propia)

Puntaje Obtenido:57

El puntaje que obtuvo el director lo ubica en una categoría Muy Baja. Lo cual hace referencia a la falta de habilidades para tener inteligencia emocional. Característico de una persona que no tiene control sobre sí misma y es impulsiva, se le dificulta sentir, comprender e identificar las vivencias o experiencias emocionales de los otros, no tiene capacidad de enfrentar de manera positiva las situaciones de la vida cotidiana. No se dirige eficazmente con sus compañeros de trabajo, familiares o amigos así como también, no tiene habilidad para comunicar sus pensamientos, ideas, sentimientos, emociones o afectos. Constantemente se desvalorizan en la forma de vida y en la propia persona, obstaculizando el bienestar y por ende, perjudicando el desarrollo de las diversas capacidades cognitivas, sociales, afectivas-emocionales, motrices.

Perfil de Inteligencia Emocional con base al puntaje promedio de la población.

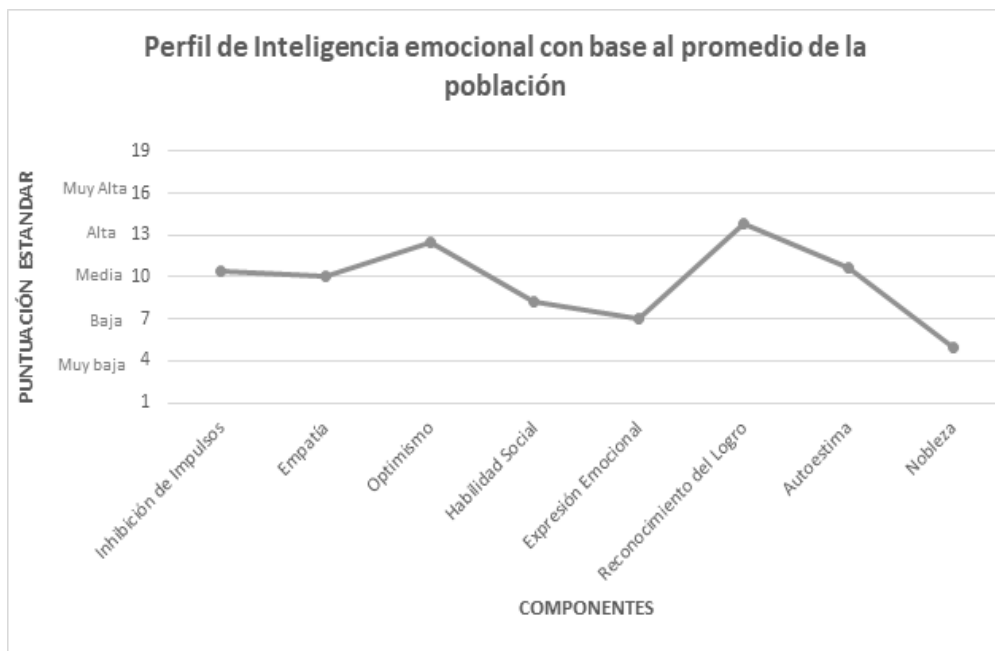


Figura 8 Fuente: (Elaboración Propia)

La gráfica presenta el perfil de inteligencia emocional con base en el puntaje promedio obtenido de la población. El trazo del perfil promedio se ubica dentro del nivel de Inteligencia Emocional Bajo, destacando su carencia de nobleza lo cual los puede caracterizar por ser incapaces de actuar de manera altruista, y con interés por dominar el comportamiento de los otros, en cuanto a su Expresión Emocional pueden presentar dificultades para expresar sus emociones, afectos y sentimientos ante las situaciones cotidianas, afectando su capacidad para relacionarse con los otros en diversos contextos sociales.

Y con puntajes medios en Inhibición de impulsos lo cual refleja su manera con la cual una persona ejerce control sobre sus propios impulsos, Empatía para sentir, comprender e identificar las vivencias o experiencias emocionales de los otros y Optimismo para enfrentar de manera positiva las situaciones de la vida cotidiana.

Finalmente, la puntuación más alta la obtuvieron en Reconocimiento de Logro, lo que refiere su capacidad para reconocer los éxitos obtenidos a lo largo de su vida familiar, laboral, académica, personal y social.

2. ¿Se esfuerza								
usted por establecer								
buenas relaciones								
laborales con los	3	42.85	1	14.28	3	42.85	0	0
demás docentes del								
plantel?								

Variable: Relaciones Interpersonales Dimensión: Relaciones Humanas Indicador: Actitudes (Fuente: Elaboración Propia).

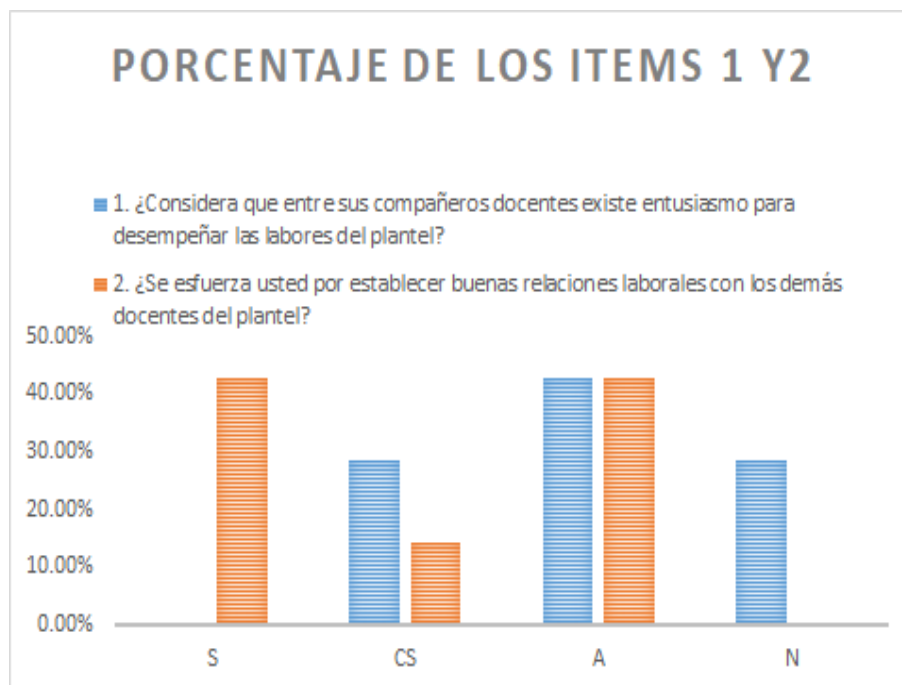


Figura 9 Fuente: (Elaboración Propia)

Interpretación

La información suministrada por los docentes de la Escuela Primaria “Calmecac” para la Variable Relaciones Interpersonales correspondiente a la dimensión Relaciones Humanas y el indicador Actitudes, a través del ítem N° 1, refiere que 42.,85 por ciento de ellos consideran que A VECES en sus compañeros existe entusiasmo para desempeñar las labores

del plantel, un 28.57 por ciento indicó CASI SIEMPRE 28.57 por ciento NUNCA, destacando que no hubo ningún docente que respondiera la alternativa SIEMPRE, evidenciando que los docentes consideran que entre sus compañeros no demuestran esfuerzo ni entusiasmo en el desarrollo de las actividades del plantel.

De acuerdo a estas respuestas, se puede evidenciar que los mismos, a veces o casi siempre sus compañeros muestran actitudes de entusiasmo y positivas para la realización de sus labores dentro del plantel, obstaculizando esto la obtención de un clima organizacional afable

Por su parte, el ítems N° 2, demostró que el 42.85 por ciento de los docentes de esta institución, consideran que SIEMPRE y AVECES respectivamente, existe un esfuerzo por establecer buenas relaciones laborales con los demás docentes del plantel; evidenciándose que el 14.28 por ciento de ellos se ubicaron en la alternativa CASI SIEMPRE, destacándose que no hubo ningún docente que respondió a la alternativa NUNCA, demostrando que los docentes consideran que se esfuerzan por establecer buenas relaciones laborales entre sus compañeros.

Tabla 10

Tabla de Resultados Obtenidos en la Aplicación del Cuestionario de Beiza 2011 Item 3 y 4

<u>Alternativas</u>	<u>S</u>		<u>CS</u>		<u>A</u>		<u>N</u>	
	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>
3. ¿Consideras que comparten los docentes los mismos intereses y necesidades laborales dentro del plantel?	1	4.28	1	28	4	7.14	1	14.28

4. ¿Crees que tus compañeros de trabajo te ayudan a reforzar tus fortalezas para que puedas lograr un desempeño académico pertinente?	0	0	1	14	4	5	2	28.
				.28		7.14		57

Variable: Relaciones Interpersonales Dimensión: Relaciones Humanas Indicador: Empatía (Fuente: Elaboracion Propia)

:

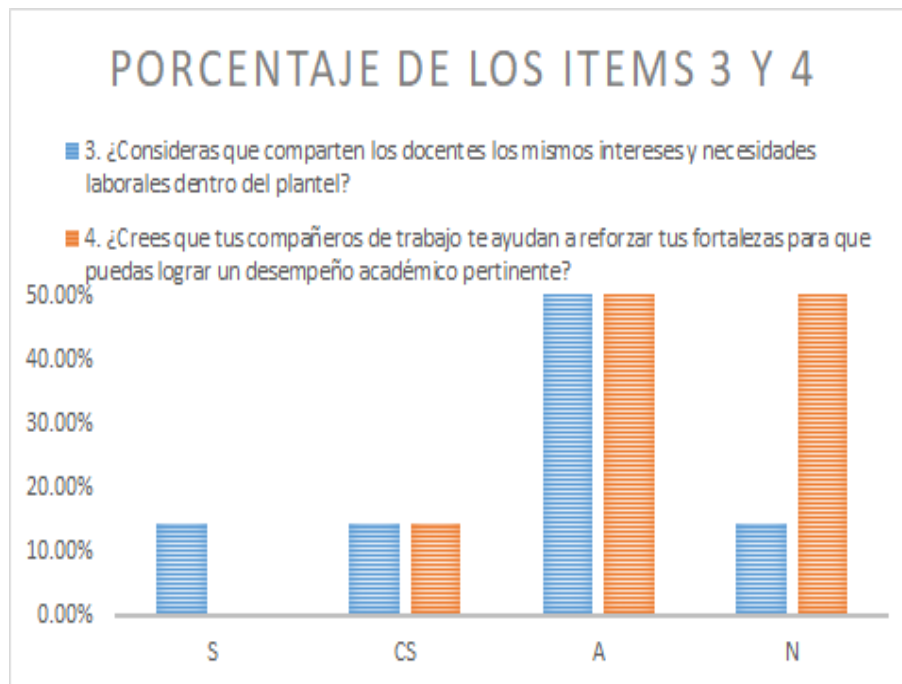


Figura 10 Fuente: (Elaboración Propia)

Interpretación:

La información suministrada por la Variable Relaciones Interpersonales correspondiente a la dimensión Relaciones Humanas y el indicador Empatía, a través del ítems N° 3, indica que 57.14 por ciento de ellos considera que A VECES los docentes comparten los mismos interés y necesidades dentro del plantel, 14.28 por ciento seleccionó la alternativa SIEMPRE, CASI SIEMPRE Y NUNCA, respectivamente, demostrando que los docentes consideran que A VECES comparten los mismos intereses y necesidades.

En cuanto a las respuestas obtenidas, se puede evidenciar que los docentes solo A VECES comparten intereses y necesidades dentro del plantel, manifestando que tiene a veces tienen un buen manejo de la empatía con sus compañeros dentro de la institución.

Por su parte, el ítems N° 4, demostró que 57.14 por ciento de los docentes A VECES consideran que sus compañeros de trabajo le ayudan a reforzar sus fortalezas para lograr un desempeño académico óptimo, 28.57 por ciento cree que NUNCA y 14.28 por ciento CASI SIEMPRE, demostrando que los docentes creen que sus compañeros solo a veces les ayudan a reforzar sus fortalezas para lograr un desempeño académico pertinente.

Según a las respuestas obtenidas por los docentes, se evidencia debilidad en cuanto a la empatía que debe desarrollarse, ya que, los docentes solo a veces deciden ayudarse unos con otros para fortalecer sus desempeños académicos.

Tabla 11

Tabla de Resultados Obtenidos en la Aplicación del Cuestionario de Beiza 2011 Item 5 y 6

<u>Alternativas</u>	<u>S</u>		<u>CS</u>		<u>A</u>		<u>N</u>	
	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>
<u>ITEMS</u>								
5. ¿La comunicación que se comparte entre los docentes se centra en el rumores y	0	0	0	0	3	2.85	4	57.14

comentarios de

pasillo?

6. ¿Piensa que la comunicación que se desarrolla dentro del plantel, se maneja a través de herramientas formales y veraces?

1	0	0	4	5	2	28
14.28				7.14		.57

Variable: Relaciones Interpersonales Dimensión: Relaciones Humanas Indicador: Comunicación

(Fuente:Elaboracion Propia)

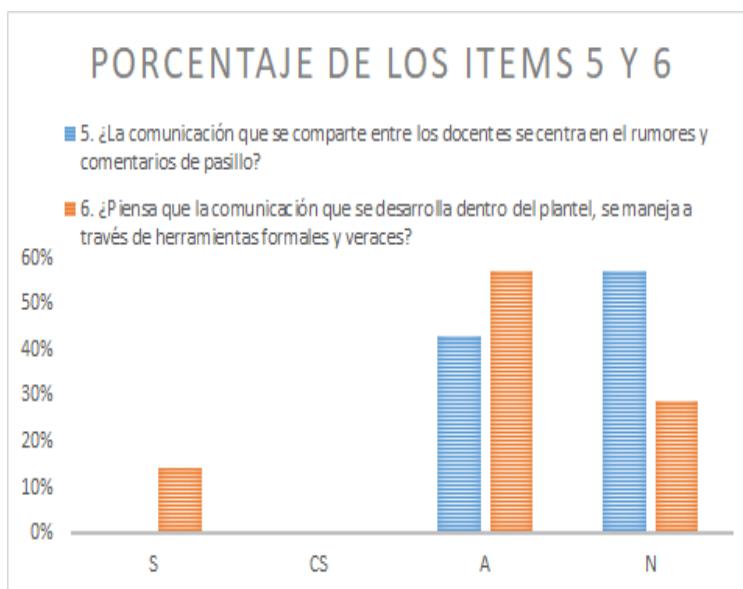


Figura 10 Fuente: (Elaboración Propia)

Interpretación:

La información suministrada por el indicador Comunicación, a través del ítems N° 5, evidencio que 42.85 por ciento considera que A VECES la comunicación que comparten los docentes se centra en los rumores y comentarios de pasillo, por su parte 57.14 por ciento de ellos, consideran que NUNCA los docentes se manejan por rumores o comentarios de pasillo para establecer comunicación. Mientras que ningún docente respondió SIEMPRE O CASI SIEMPRE.

Como se puede ver los docentes, manifiestan que la comunicación se maneja bajo una estructura formal, es decir, solo a veces es a través de los canales regulares de la organización sino de manera informal, comentarios, opiniones, chismes, entre otros.

Por su parte, el ítems N° 6, demostró que 57.14 por ciento de los docentes de esta institución, piensan que, A VECES, la comunicación que se desarrolla dentro del plantel, se maneja a través de herramientas formales y veraces, 28.57 por ciento creen que NUNCA se maneja de esta forma y 14.28 por ciento SIEMPRE, ningún docente refirió CASI SIEMPRE, piensan que la comunicación se genera a través de herramientas formales, demostrando estos resultados que la mayoría piensa que la comunicación en esta institución es informal.

La comunicación que se desarrolla en el plantel es de tipo informal, generando información errada o fuera de la veracidad de la misma dentro de la institución en cuanto a los compañeros docentes que allí laboran, entorpeciendo las relaciones interpersonales.

Tabla 12

Tabla de Resultados Obtenidos en la Aplicación del Cuestionario de Beiza 2011 Item 7 y 8

<u>Alternativas</u>	<u>S</u>		<u>CS</u>		<u>A</u>		<u>N</u>	
<u>ITEMS</u>	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>

7. ¿Las emociones que usted ha fomentado, le ayudan a desarrollar un desempeño satisfactorio y agradable en el plantel?	3	42.85	1	14.28	1	14.28	2	28.57
8. ¿Cree que para lograr un clima organizacional óptimo y buenas relaciones interpersonales dentro del plantel influyen en las emociones de los individuos que allí laboran?	4	57.14	1	14.28	2	28.57	0	0

Variable: Relaciones Interpersonales Dimensión: Relaciones Humanas Indicador: Emociones (Fuente:

Elaboración Propia)

9. ¿Participa con entusiasmo en todas las actividades que se desarrollan dentro del plantel?	2	28.57%	0	0%	5	71.4%	0	0%
10. ¿Consideras que se desarrollan mejor tus funciones de forma individual que de forma colectiva?	1	14.28%	0	0%	3	85.7%	3	42.8%

Variable: Relaciones Interpersonales Dimensión: Relaciones Laborales Indicador: Individuales (Fuente: Elaboración Propia)

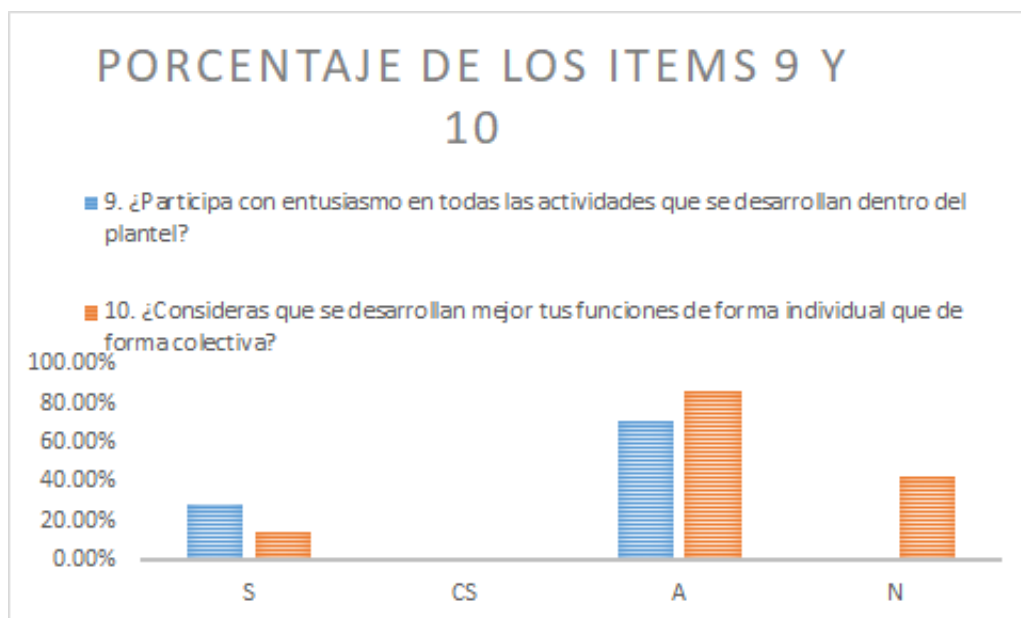


Figura 12 Fuente: (Elaboración Propia)

relaciones a nivel

laboral entre el tren

directivo?

12. ¿Las

relaciones laborales,

se rigen mejor

42.85

cuando se

3 %

1 14.2%

3 42.8%

0

%

desarrollan bajo

lineamientos de

trabajo colectivo?

Variable: Relaciones Interpersonales Dimensión: Relaciones Laborales Indicador: Colectivas (Fuente:

Elaboración propia)

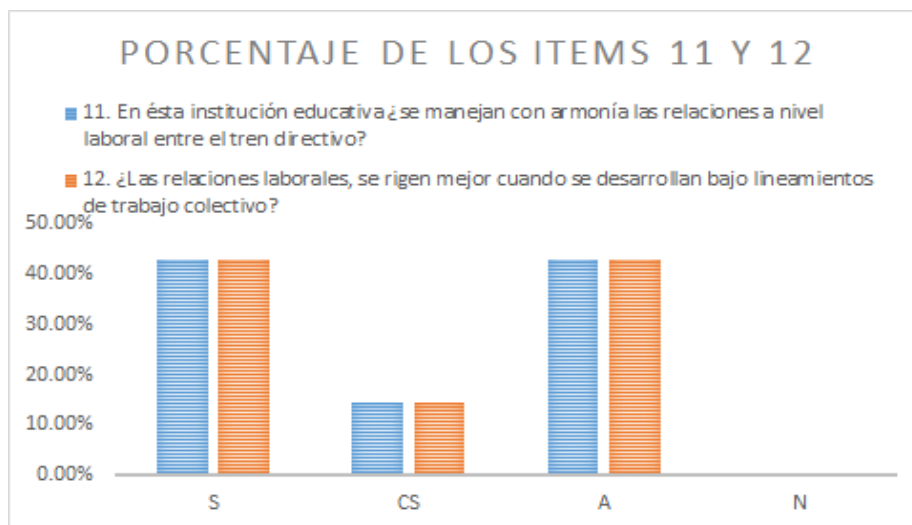


Figura 13 Fuente: (Elaboración Propia)

Interpretación:

Continuando con la dimensión Relaciones Laborales y el indicador Colectivas, a través del ítem N° 11, 42.85 por ciento los docentes manifiestan que A VECES y SIEMPRE,

respectivamente, en la institución el tren directivo se maneja con armonía, mientras que 14.28 por ciento se inclinó hacia la alternativa CASI SIEMPRE.

Por su parte, el ítem N° 12, manifestó que 42.85 por ciento de los docentes de esta institución, consideran que, A VECES y SIEMPRE, respectivamente, las relaciones laborales se rigen mejor bajo lineamientos de trabajo colectivo, 14.28 por ciento considera que es así CASI SIEMPRE las relaciones laborales se rigen mejor de forma colectiva.

En cuanto a las respuestas obtenidas por los docentes, las relaciones laborales se rigen mejor bajo lineamientos de forma colectiva, ya que, existe la igualdad en cuanto a las condiciones de empleados de los docentes y las funciones que desarrollan en la institución, integridad física, mental, respeto a sus derechos y cumplimiento de sus deberes.

Tabla 15

Tabla de Resultados Obtenidos en la Aplicación del Cuestionario de Beiza 2011 Item 13 y 14

<u>Alternativas</u>	<u>S</u>		<u>CS</u>		<u>A</u>		<u>N</u>	
	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>
ITEMS								
13. ¿Los docentes demuestran disposición para llevar a cabo actividades comunes de la institución?	0	0%	1	14.28%	5	71.42%	1	14.2%

14. ¿Consideras que la disposición es un factor clave en la realización de tareas en un ambiente agradable?

3	42.85 %	0	0%	4	57.14 %	0	0%
---	---------	---	----	---	---------	---	----

Variable: Relaciones Interpersonales Dimensión: Relaciones Laborales Indicador: Disposición (Fuente: Elaboración Propia)

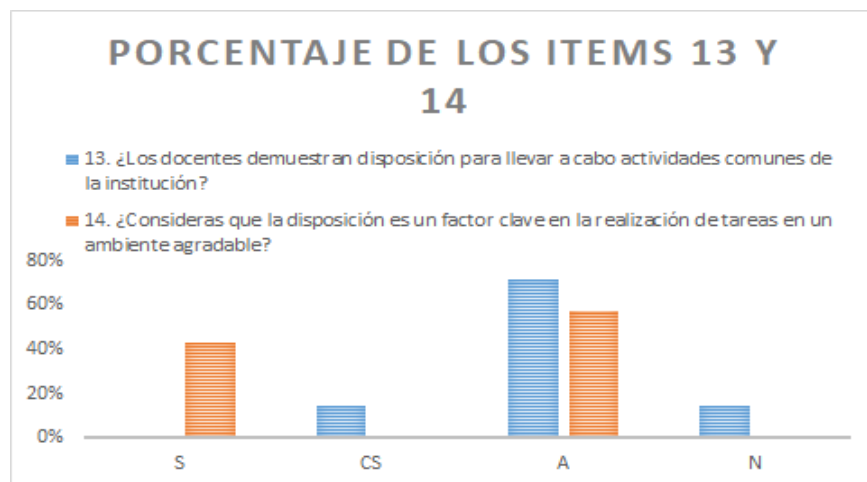


Figura 14 Fuente: (Elaboración Propia)

Interpretación:

La información suministrada por el indicador Disposición correspondiente a la dimensión Relaciones Laborales, a través del ítem N° 13, 71.42 por ciento los docentes manifiestan que A VECES, demuestran disposición para llevar a cabo actividades comunes de la institución, mientras que 14.28 por ciento manifiesta que es así CASI SIEMPRE y NUNCA, respectivamente, manteniéndose así estas posiciones opuestas.

A partir de esta información, se pudo evidenciar que los mismos, consideran que A VECES en la elaboración de actividades comunes de la institución prevalece la disposición

de sus compañeros docentes, evidenciando actitudes anímicas que muestran los individuos para ejercer funciones o realización de tareas laborales.

Por su parte, el ítem N° 14, manifestó que 57.14 por ciento de los docentes de esta institución respectivamente, consideran que, A VECES, la disposición es un factor clave en la realización de tareas de un ambiente agradable, mientras que, 42.85 por ciento considera que es así SIEMPRE, destacando que ningún docente se inclinó hacia la alternativa NUNCA y CASI SIEMPRE, aprobando entonces la disposición entonces como un factor clave en la obtención de un clima organizacional afable.

Los docentes consideran que la disposición es un factor clave para la realización de cualquier tipo de funciones desempeñadas en el plantel y en la obtención de un clima agradable en el mismo.

Tabla 16

Tabla de Resultados Obtenidos en la Aplicación del Cuestionario de Beiza 2011 Item 15 y 16

<u>Alternativas</u>	<u>S</u>		<u>CS</u>		<u>A</u>		<u>N</u>	
	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>
15. ¿Las condiciones de trabajo en el plantel son ideales para laborar y desarrollar sus funciones adecuadamente?	4	57.14%	1	14.2%	2	28.5%	0	0%
16. ¿Es el ambiente de trabajo	1	14.28%	1	14.2%	4	57.1%	1	14.2%

en este plantel,
idóneo para el
ejercicio de tus
funciones como
docente?

Variable: Relaciones Interpersonales Dimensión: Relaciones Laborales Indicador: Ambiente de Trabajo

(Fuente: Elaboración Propia)

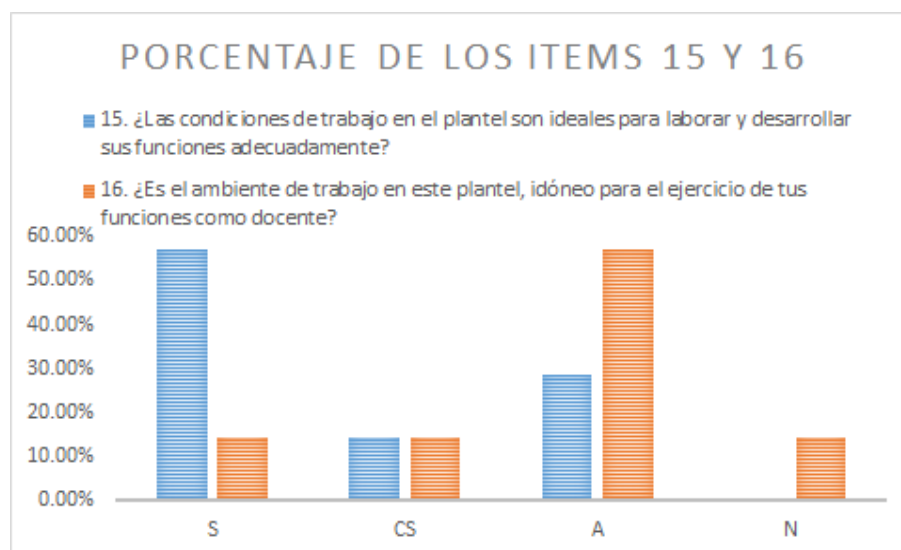


Figura15 Fuente: (Elaboración Propia)

Interpretación:

La información suministrada por el indicador Ambiente de Trabajo correspondiente a la dimensión Relaciones Laborales, a través del ítems N° 15, 57.15 por ciento de los docentes, respectivamente, consideran que, SIEMPRE, las condiciones de trabajo en el plantel son ideales para laborar y desarrollar funciones adecuadamente, mientras que un 28.57 por ciento consideran que, A VECES las condiciones de trabajo son las más óptimas para desarrollar actividades dentro del plantel, el otro 14.28 por ciento menciona que CASI SIEMPRE, destacando que ningún docente se inclinó hacia la alternativa NUNCA.

A partir de esta información, se pudo evidenciar que los mismos, consideran que, en la ejecución de sus actividades dentro del plantel, se genera una atmósfera colectiva que permite sobrellevar las conductas, actitudes y emociones 56 emitidas por los compañeros de trabajo y lograr así un clima satisfactorio.

Por su parte, el ítems N° 16, manifestó que 57.14 por ciento de los docentes de esta institución, consideran que, A VECES, el ambiente de trabajo es idóneo para el ejercicio de sus funciones como docente, mientras que 14.28 por ciento se inclinó hacia la alternativa CASI SIEMPRE, SIEMPRE y NUNCA, respectivamente, reflejando situaciones opuestas a lo anteriormente expuesto.

Los docentes consideran que el ambiente de trabajo para el ejercicio de sus funciones dentro del plantel, no es considerado el más idóneo para el desarrollo de sus actividades, entorpeciendo el clima grato para laborar.

Tabla 17

Tabla de Resultados Obtenidos en la Aplicación del Cuestionario de Beiza 2011 Item 17 y 18

<u>Alternativas</u>	<u>S</u>		<u>CS</u>		<u>A</u>		<u>N</u>	
	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>
17. ¿El director del plantel ordena de forma autoritaria las actividades que los docentes deben desarrollar?	3	42.85%	1	14.2%	1	14.2%	2	28.5%

18. ¿El directivo
demuestra recelo en
delegar funciones a
0 0% 1 14.2% 5 71.4% 1 14.2%
su equipo de
docentes?

Variable: Clima Organizacional Dimensión: Tipos de Clima Organizacional Indicador: Autoritario

Explotador (Fuente: Elaboración Propia)

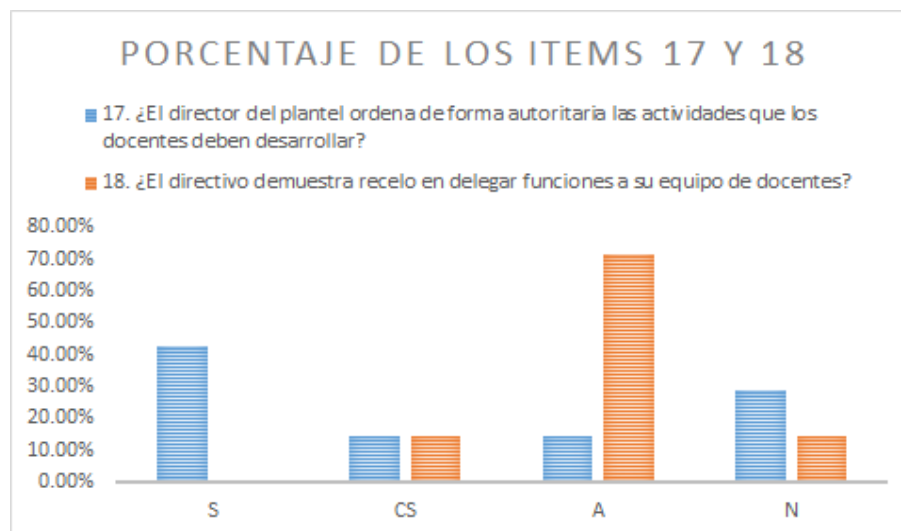


Figura 16 Fuente: (Elaboración Propia)

Interpretación:

La información suministrada por el indicador Autoritario Explotador correspondiente a la dimensión Tipos de Clima Organizacional, a través del ítems N° 17, 42.85 por ciento de los docentes manifiestan que SIEMPRE, el director del plantel ordena de forma autoritaria las actividades que los docentes deben desarrollar, un 14.28 por ciento considera que esto ocurre A VECES y CASI SIEMPRE, respectivamente, un 28.57 por ciento considera que NUNCA las actividades a desarrollar son ordenadas por el director del plantel.

A partir de esta información, se pudo evidenciar que los mismos, consideran que las actividades que desarrollan dentro del plantel son dirigidas y ordenadas por el director del mismo.

Por su parte, el ítems N° 18, manifestó que 71.42 por ciento de los docentes de esta institución respectivamente, consideran que, A VECES, el directivo muestra recelo a la hora de delegar funciones a su equipo de trabajo, un 14.28 por ciento considera que esto ocurre CASI SIEMPRE y un 14.28 por ciento manifiesta que esto NUNCA ocurre.

Los docentes consideran que dentro del plantel la mayoría de las veces se maneja un tipo de clima organizacional en donde el directivo ordena las actividades que se deben realizar de fondo y forma, generando un clima no afable e idóneo en la institución y mostrando desconfianza entre el equipo de docentes que allí laboran en la delegación de funciones y actividades a desarrollar dentro del plantel.

Tabla 18

Tabla de Resultados Obtenidos en la Aplicación del Cuestionario de Beiza 2011 Item 19 y 20

<u>Alternativas</u>	<u>S</u>		<u>CS</u>		<u>A</u>		<u>N</u>	
	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>
<u>ITEMS</u>								
19. ¿Las funciones que desempeñas de forma adecuada son recompensadas?	0	0%	3	42.8%	4	57.1%	0	0%
20. ¿Consideras que la gerencia del plantel se centra más en las fallas y castigos, que en mejorar el desempeño laboral del personal?	3	42.8%	0	0%	1	14.2%	3	42.8%

Variable: Clima Organizacional Dimensión: Tipos de Clima Organizacional Indicador: Autoritario

Explotador (Fuente: Elaboración Propia)

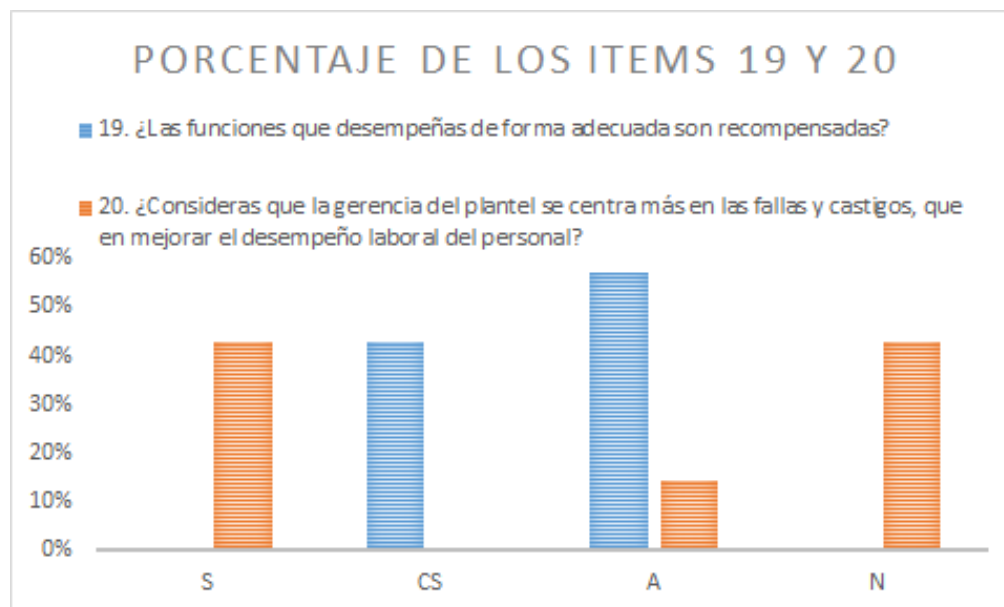


Figura 17 Fuente: (Elaboración Propia)

Interpretación:

La información suministrada por el indicador Autoritario Paternalista correspondiente a la dimensión Tipos de Clima Organizacional, a través del ítem N° 19, 57.14 por ciento de los docentes manifiestan que A VECES, las funciones desempeñadas de forma adecuada son recompensadas por la gerencia del plantel, un 42.85 por ciento considera que son recompensadas CASI SIEMPRE.

A partir de esta información, se pudo evidenciar que los mismos, consideran que la mayoría de veces, las funciones que desempeñan de forma adecuada son recompensadas por el directivo.

Por su parte, el ítem N° 20, manifestó contradicción ya que el 42.85 por ciento de los docentes de esta institución respectivamente, consideran que, SIEMPRE y NUNCA, la gerencia del plantel se centra más en las fallas y castigos que, en mejorar el desempeño laboral del personal, un 14.28 por ciento considera que esto ocurre A VECES y un 7,69 por

ciento de ellos, respectivamente consideran que SIEMPRE y NUNCA, en este Ítem nadie se inclinó por la respuesta CASI SIEMPRE.

Se podría deducir que una parte de los docentes consideran que dentro del plantel se maneja un tipo de clima organizacional en donde el directivo se enfoca más en las fallas y debilidades que muestra su grupo docente que en el desempeño laboral personal que muestra cada uno de ellos, y otra parte considera lo contrario.

Tabla 19

Tabla de Resultados Obtenidos en la Aplicación del Cuestionario de Beiza 2011 Item 21 y 22

<u>Alternativas</u>	<u>S</u>		<u>CS</u>		<u>A</u>		<u>N</u>	
	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>
21. ¿Se delegan funciones en el plantel a partir del reconocimiento y del esfuerzo demostrado por los docentes?	1	14.28%	2	28.5%	2	28.5%	2	28.5%
22. ¿Consideras que la dirección del plantel permite a los docentes participar en la toma de decisiones?	1	14.28%	2	28.5%	3	42.8%	1	14.2%

Variable: Clima Organizacional Dimensión: Tipos de Clima Organizacional Indicador: Autoritario

Paternalista (Fuente: Elaboración Propia)

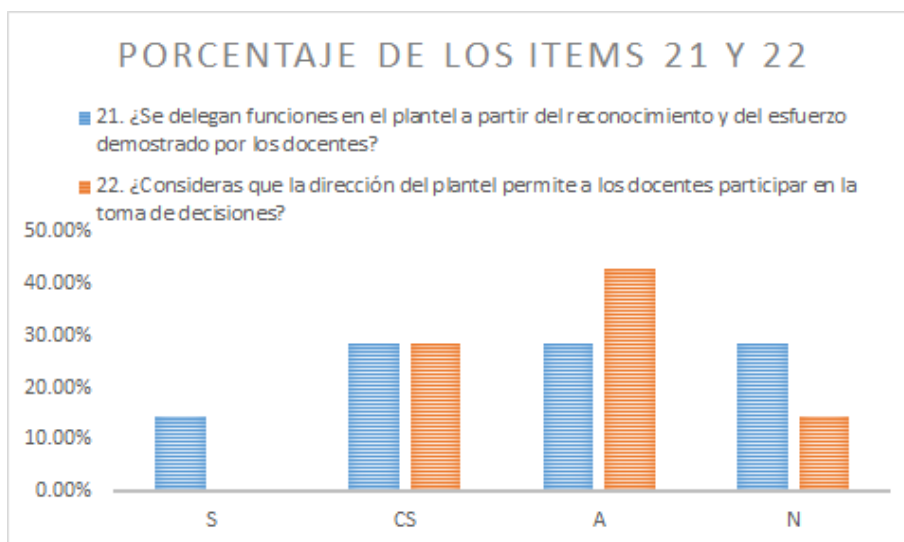


Figura 18 Fuente: (Elaboración Propia)

Interpretación:

La información suministrada por el indicador Consultivo correspondiente a la dimensión Tipos de Clima Organizacional, a través del ítem N° 21, 14.28 por ciento de los docentes manifiestan que CASI SIEMPRE, A VECES y NUNCA, respectivamente, se delegan funciones a partir del reconocimiento y del esfuerzo demostrado, un 14.28 por ciento manifiesto que esto ocurre, SIEMPRE manifestando que se delegan, y a su vez no, las funciones dentro del plantel a partir del esfuerzo dado.

A partir de esta información, se pudo evidenciar que los mismos, consideran que, el director delega funciones a partir del reconocimiento y del esfuerzo demostrado en el desarrollo de las actividades dentro del plantel, destacando que, a pesar de que las funciones se deleguen según su desempeño el directivo muestra confianza en su grupo docente.

Por su parte, el ítems N° 22, manifestó que un 42.85 por ciento, consideran que, A VECES, la dirección del plantel permite a los docentes participar en la toma de decisiones, mientras que un 28.57 por ciento consideró que, CASI SIEMPRE los docentes participan en la toma de decisiones y un 14.28 por ciento de ellos, respectivamente y en igual porcentaje se inclinaron hacia las alternativas opuestas, manifestando que su participación en la toma de decisiones se da SIEMPRE y en su opción contraria NUNCA.

Los docentes consideran que el tipo de clima organizacional que se maneja en la institución es aquel donde el directivo permite la participación de los docentes en las tomas de decisiones que se realizan dentro del plantel.

Tabla 20

Tabla de Resultados Obtenidos en la Aplicación del Cuestionario de Beiza 2011 Item 23 y 24

<u>Alternativas</u>	<u>S</u>		<u>CS</u>		<u>A</u>		<u>N</u>	
	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>
23. ¿Considera importante participar con entusiasmo y agrado en los encuentros que se realizan como reuniones, talleres, entre otros?	3	42.85%	2	28.57%	2	28.57%	0	0%
24. ¿Crees que su participación en los distintos encuentros que se realizan dentro del plantel es relevante	2	28.57%	1	14.28%	3	42.85%	1	14.2%

para fomentar un
ambiente de trabajo

Variable: Clima Organizacional Dimensión: Tipos de Clima Organizacional Indicador: Participativo (Fuente:
Elaboración Propia)

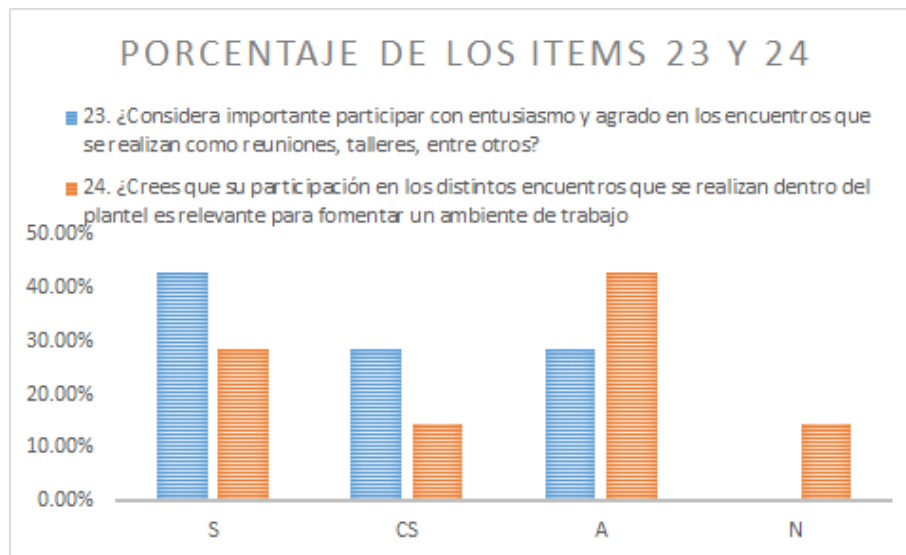


Figura 19 Fuente: (Elaboración Propia)

Interpretación:

La información suministrada por el indicador Participativo correspondiente a la dimensión Tipos de Clima Organizacional, a través del ítems N° 23, 42.85 por ciento de los docentes consideran que SIEMPRE, es importante participar con entusiasmo y agrado en los encuentros que se realizan dentro del plantel, como reuniones, talleres, entre otros, mientras que un 28.57 por ciento consideran importante participar con entusiasmo CASI SIEMPRE y A VECES, respectivamente.

A partir de esta información, se pudo evidenciar que los mismos, consideran que, si se participa con entusiasmo y agrado en los distintos encuentros que se realicen dentro del plantel, reuniones, talleres, entre otros, el trabajo en equipo mejorará y el director tendrá

mayor confianza para la delegación de funciones y tomará en cuenta su grupo de trabajo para la toma de decisiones.

Por su parte, el ítem N° 24, manifestó que un 42.85 por ciento, creen que, A VECES, su participación en los distintos encuentros que se realicen dentro del plantel es relevante para fomentar un ambiente de trabajo productivo, un 28.57 por ciento creen que, su participación es relevante SIEMPRE y un 14.28 por ciento creen que su participación es relevante en cualquier encuentro CASI SIEMPRE Y NUNCA, respectivamente.

Los docentes creen que, su participación en los distintos encuentros que se realizan dentro del plantel es relevante la mayoría de las veces para fomentar un ambiente de trabajo productivo.

Tabla 21

Tabla de Resultados Obtenidos en la Aplicación del Cuestionario de Beiza 2011 Item 25 y 26

<u>Alternativas</u>	<u>S</u>		<u>CS</u>		<u>A</u>		<u>N</u>	
<u>ITEMS</u>	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>
25. ¿Utiliza la tecnología como herramienta comunicativa para ayudar a propiciar un clima organizacional óptimo?	0	0%	2	28.5%	3	42.8%	2	28.5%

26. ¿El cumplimiento del reglamento interno como política institucional, propicia a que se constituya una atmósfera estructurada y organizada en el plantel?

5	71.42%	0	0%	1	14.2%	1	14.2%
---	--------	---	----	---	-------	---	-------

Variable: Clima Organizacional Dimensión: Factores del Clima Organizacional Indicador: Estructurados

(Fuente: Elaboración Propia)



Figura 20 Fuente: (Elaboración Propia)

Interpretación:

La información suministrada por el indicador Estructurados correspondiente a la dimensión Factores del Clima Organizacional, a través del ítems N° 25, 42.85 por ciento de los docentes consideran que, A VECES, usan la tecnología como herramienta comunicativa para propiciar un clima organizacional óptimo, un 28.57 por ciento usa la tecnología CASI SIEMPRE y un 28.57 por ciento NUNCA la usa para implementarla como una herramienta comunicativa, destacando que, ningún docente se inclinó hacia la alternativa SIEMPRE.

A partir de esta información, se pudo evidenciar que los mismos, consideran que, utilizar la tecnología como herramienta comunicativa ayuda a propiciar un clima organizacional óptimo, desarrollando el medio interno y la atmósfera del plantel basado en factores estructurales, la minoría considera lo contrario.

Por su parte, el ítem N° 26, manifestó que un 71.42 por ciento, creen que, SIEMPRE, el cumplimiento del reglamento interno, como política institucional, propicia a que se constituya una atmósfera organizada en el plantel, solo un 14.28 por ciento creen que, el cumplimiento del reglamento interno A VECES y NUNCA propicia una atmósfera estructurada.

Los docentes consideran que, el cumplimiento del reglamento interno, como política institucional, propicia a que se de una atmósfera organizada en el plantel, esto es un factor indispensable en la obtención de un clima organizacional afable que los miembros de un equipo de trabajo se adapten a reglamentos.

Tabla 22

Tabla de Resultados Obtenidos en la Aplicación del Cuestionario de Beiza 2011 Item 27

<u>Alternativas</u>	<u>S</u>		<u>CS</u>		<u>A</u>		<u>N</u>	
	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>
27. ¿Existe un clima de valores en el plantel?	3	42.85%	0	0%	2	28.5%	2	28.5%

Variable: Clima Organizacional Dimensión: Factores del Clima Organizacional Indicador: Sociales (Fuente: Elaboración Propia)

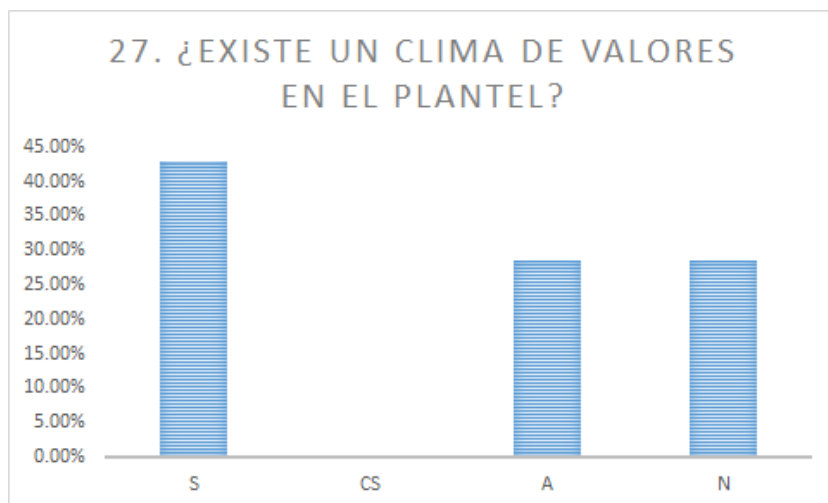


Figura 21 Fuente: (Elaboración Propia)

Interpretación:

La información suministrada por el indicador Sociales correspondiente a la dimensión Factores del Clima Organizacional, a través del ítem N° 27, 42.85 por ciento de los docentes consideran que, SIEMPRE, dentro del plantel existe un clima de valores, un 28.57 por ciento considera que, A VECES Y NUNCA, respectivamente existe un clima de valores en el plantel.

La información suministrada por el indicador Motivación correspondiente a la dimensión Elementos del Clima Organizacional, a través del ítem N° 28, un 28.57 por ciento de los docentes consideran que, A VECES, la motivación que tienen hacia el trabajo es un factor determinante para fomentar un clima organizacional de armonía en el plantel y otro 28.57 se inclinó hacia las alternativas opuestas, SIEMPRE y NUNCA respectivamente, mientras que un 14.28 respondió que CASI SIEMPRE.

Tabla 23

Tabla de Resultados Obtenidos en la Aplicación del Cuestionario de Beiza 2011 Ítem 28 y 29

<u>Alternativas</u>	<u>S</u>		<u>CS</u>		<u>A</u>		<u>N</u>	
<u>ITEMS</u>	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>
28. ¿Tu motivación hacia tu trabajo es un factor determinante para fomentar un clima organizacional de armonía en el plantel?	2	28.57%	1	14.2%	2	28.57%	2	28.57%
29. ¿Consideras que tu grupo de docentes te motivan a innovar y mejorar tu desempeño académico?	1	14.28%	3	42.8%	1	14.28%	2	28.57%

Variable: Clima Organizacional Dimensión: Elementos del Clima Organizacional Indicador: Motivación

(Fuente: Elaboración Propia)

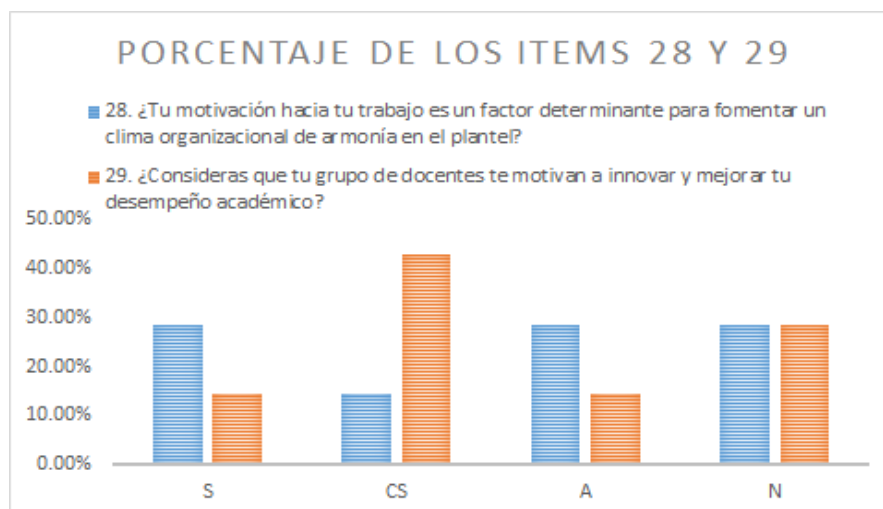


Figura 22 Fuente: (Elaboración Propia)

Interpretación:

Por su parte, el ítem N° 29, manifestó que un 42.85 por ciento consideran que, CASI SIEMPRE, el grupo de docentes que labora en la institución le motivan a innovar y mejorar su desempeño académico, un 14.28 por ciento consideran que, el grupo docente lo motivan SIEMPRE y A VECES y un 28.57 por ciento de ellos, consideran que el grupo docente con el que comparte labores no lo motivan NUNCA.

Se puede deducir que aproximadamente el 85.60 por ciento de los docentes consideran que, el grupo de docentes que labora en la institución le motivan a innovar y mejorar su desempeño académico.

Tabla 24

Tabla de Resultados Obtenidos en la Aplicación del Cuestionario de Beiza 2011 Ítem 30

<u>Alternativas</u>	<u>S</u>		<u>CS</u>		<u>A</u>		<u>N</u>	
<u>ITEMS</u>	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>
30. ¿Considera que para tomar decisiones en la	1	14.28%	3	42.8%	2	28.5%	1	14.28%
				%		%		

institución se llega a

consenso con

facilidad?

Variable: Clima Organizacional Dimensión: Elementos del Clima Organizacional Indicador: Toma de

Decisiones (Fuente: Elaboración Propia)

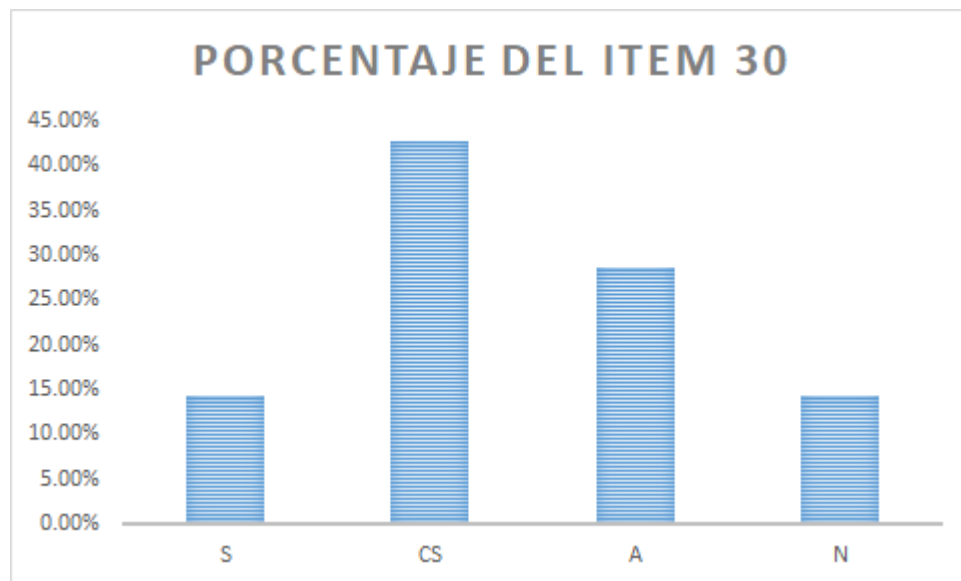


Figura 23 Fuente: (Elaboración Propia)

Interpretación:

La información suministrada por el indicador Toma de Decisiones correspondiente a la dimensión Elementos del Clima Organizacional, a través del ítems N° 30, el 42.85 por ciento de los docentes consideran que CASI SIEMPRE, en la institución se llega a un consenso con facilidad en la toma de decisiones, un 28.57 por ciento considera que, A VECES se llega a un consenso con facilidad en la toma de decisiones, 14.28 por ciento, respectivamente consideran que el consenso en la toma de decisiones se da con facilidad SIEMPRE y NUNCA.

Tabla 25

Tabla de Resultados Obtenidos en la Aplicación del Cuestionario de Beiza 2011 Ítem 31

<u>Alternativas</u>	<u>S</u>		<u>CS</u>		<u>A</u>		<u>N</u>	
<u>ITEMS</u>	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>	<u>F</u>	<u>%</u>
31. ¿Considera que fomentar un clima organizacional adecuado es solo responsabilidad del líder?	1	14.28%	3	42.8%	2	28.5%	1	14.28%

Variable: Clima Organizacional Dimensión: Elementos del Clima Organizacional Indicador: Toma de Decisiones (Fuente: Elaboración Propia)



Figura 24 Fuente: (Elaboración Propia)

Interpretación

La información suministrada por el indicador a la dimensión Elementos del Clima Organizacional, a través del ítems N° 31, un 42.85 por ciento de los docentes consideran que, CASI SIEMPRE, es responsabilidad del líder fomentar un clima organizacional adecuado,

un 28.57 por ciento considera que, es responsabilidad del líder el fomentar un clima organizacional A VECES, y un 14.28 por ciento de ellos, respectivamente, consideran que, la fomentar un clima organizacional adecuado es responsabilidad del líder SIEMPRE y NUNCA.

A partir de esta información, se pudo evidenciar que los mismos, consideran que, el fomentar un clima organizacional adecuado es responsabilidad del líder del plantel, o en este caso, el director, ya que, el líder, es un jefe, elegido por sus propios compañeros por ser una persona con experiencia, grado de instrucción superior al de la mayoría, capacidad de trabajo en equipo, estimulación de las facultades de sus compañeros y con gran potencial para encaminar y dirigir a otros en el bienestar de la institución.

Análisis descriptivo sobre las respuestas de los instrumentos.

Docente 1

La puntuación del Docente 1 en el PIEMO 2000 lo ubica dentro de la categoría media, mostrando buen puntaje en Optimismo, seguido por Autoestima y Reconocimiento de logro, lo cual nos indica que es una persona que trata de enfrentar de manera positiva las situaciones de la vida cotidiana, ya que cuenta con aprecio y valoración propia, lo cual le ayuda reconocer sus éxitos obtenidos a lo largo de su vida familiar, laboral, académica, personal y social.

En cuanto a la Inhibición de impulsos, la empatía, la habilidad social y la expresión emocional, el docente marca un puntaje medio. La nobleza es el indicador con menor puntaje, lo que nos indica que el docente no es una persona muy altruista, y en algunas ocasiones puede mostrar interés por dominar el comportamiento de los otros.

En sus respuestas del cuestionario de Beiza 2011 podemos destacar la Variable Relaciones Interpersonales correspondiente a la dimensión Relaciones Humanas y el indicador Empatía, el docente indica en el Ítem 3 que solo a veces comparte los mismos interés y necesidades dentro del plantel, Goleman (1996) expresa que la empatía es tener conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones de sus compañeros, aspectos necesarios para

relaciones laborales adecuadas. De igual manera, en el ítem 4, refirió que a solo algunas veces considera ayudar a sus compañeros a reforzar sus fortalezas para lograr un desempeño académico óptimo.

Según estas respuestas obtenidas, se evidencia debilidad en cuanto a la empatía que debe desarrollarse, ya que, manifiestan que solo algunas veces se ayudan unos con otros para fortalecer sus desempeños académicos, contradiciendo estas evidencias a Goleman (1996) quien sostiene que atender el desarrollo de los otros según sean sus debilidades o fortalezas, generará la obtención de un clima organizacional óptimo entre los docentes de la institución.

Al relacionar ambos instrumentos se destaca, que el docente carece de algunas habilidades que se involucran en la Inteligencia Emocional y del mismo modo en la calidad de sus Relaciones Interpersonales.

Un ejemplo de esto y solo por mencionar algunos, son sus puntuaciones en indicadores como la Empatía y la habilidad social, ya que en ambos instrumentos se obtuvo un puntaje bajo,

Es aquí preciso mencionar que la empatía involucra las emociones propias y si el docente es capaz de comprenderlas será así que pueda lograr entender los sentimientos de los demás, porque los siente y los comprende. En cambio, como es el caso del docente 1, si este, carece de empatía, no puede comprender las perspectivas, pensamientos, deseos y creencias ajenos y como consecuencia no contará con habilidad social ya que esta significa la relación y la empatía con otros.

En la misma línea, la habilidad social facilita la toma de decisiones acertadamente, y si carece de esta se le dificulta trabajar en equipo dentro de la institución, posiblemente no valora las aportaciones de sus compañeros, no sabe ceder, animar, sonreír, compartir proyectos en común, ni admitir distintas opiniones, creyendo que siempre se tiene la razón.

Al relacionar ambas variables podemos concluir en cuanto al Docente 1 que su carencia en algunos aspectos de la Inteligencia Emocional le repercute a la calidad de sus relaciones Interpersonales.

Docente 2

Sus resultados obtenidos en el PIEMO 2000 lo ubica en una categoría media, el docente mostró puntuación media- baja en cuanto a habilidad social y empatía.

Y un puntaje muy bajo en autoestima, inhibición de impulsos, reconocimiento de logros y nobleza lo cual indica que puede ser una persona que tiende a expresarse en forma de ira, mal genio, de modales bruscos, de tristeza, de agresividad, careciendo de amor, aprecio y valoración propia, reflejando la deficiencia en cuanto a la manera con la cual ejerce control sobre sus propios impulsos, y las dificultades que enfrenta para controlar sus emociones al experimentar situaciones adversas o frustración de tareas en su acontecer diario, caracterizándolo como una persona impulsiva, que realiza acciones sin antes analizarlas y reflexionar sobre sus resultados y consecuencias.

Y en cuanto a su reconocimiento de logro se ven implicados dos aspectos: el primero es el reconocimiento, el cual tiene que ver con un estado de conciencia que no le permite darse cuenta de las cosas que hace y no las dota de un valor y un significado. Dificultando al docente, construirse una identidad estable y plena, en la que exista una autorrealización que implique autoconfianza y autoestima.

Si relacionamos lo anterior con sus respuestas en el cuestionario Beiza 2011, por ejemplo, en los Ítems enfocados por el indicador Motivación correspondiente a la dimensión Elementos del Clima Organizacional, a través del ítem 28, el docente no considera que la motivación que tienen hacia el trabajo sea un factor determinante para fomentar un clima organizacional de armonía en el plantel, que nunca, la motivación influye en la obtención de un clima organizacional armonioso.

Por su parte, en el ítem 29, manifestó que nunca el grupo de docentes que labora en la institución le motivan a innovar y mejorar su desempeño académico, esto se debe a que la motivación está ligada a la empatía y las relaciones de afecto que se conectan con las emociones, es decir, que la motivación va cargada de emociones, emociones que son parte del ser humano, y de una persona con autoestima, mostrando aquí la vinculación de ambos instrumentos, no solo a nivel emocional sino según sean las debilidades y fortalezas de los otros, esto quiere decir que si el docente carece de autoestima y empatía, será muy difícil que aprecie y valore el trabajo de otros, dañando así las relaciones Interpersonales.

Docente 3

El docente se encuentra en la categoría de Inteligencia Emocional Baja, mostrando puntajes bajos en la mayoría de los indicadores, pero especialmente en la Empatía, el Optimismo, la Expresión Emocional, el Reconocimiento de Logros y muy bajos en Nobleza.

Lo cual refleja un docente que no es capaz de ponerse en el lugar del otro ni intuir la percepción que le producen las acciones de los otros, no puede comprender los estados de ánimo de otros ni respetarle y mantiene conductas que le perjudica, de igual forma es mínima su disposición mental para percibir la realidad de manera positiva, le cuesta expresar sus emociones, afectos y sentimientos ante las situaciones cotidianas, así como reconocer sus éxitos obtenidos.

Al mostrar muy baja puntuación en la nobleza, esto nos refiere que, no cuenta con formas más apropiadas y saludables de relacionarse con los demás, la mayoría de las ocasiones busca un beneficio propio y no muestra sensibilidad ni interés en actitudes humanitarias.

Al relacionar esto con el cuestionario de Beiza 2011, por ejemplo con los Ítems 5 y 6 La información suministrada por el indicador Comunicación, a través del ítem 5, evidencio hay veces en que la comunicación que el docente comparte con los docentes se centra en los rumores y comentarios de pasillo, lo cual manifiesta que la comunicación no se maneja bajo una estructura formal, es decir, a través de los canales regulares de la organización sino de manera informal, comentarios, opiniones, chismes, entre otros, resaltando entonces una debilidad para la institución en cuanto la necesidad de mantener una comunicación formal en donde se destaque el equilibrio de la información que se maneje.

Por su parte, en el ítem 6, el docente demostró que solo a veces la comunicación que se desarrolla dentro del plantel, se maneja a través de herramientas formales y veraces, demostrando estos resultados que la comunicación del docente en esta institución es informal. Evidenciando que el docente establece comunicación fuera de los canales regulares, y la comunicación que se desarrolla en el plantel es de tipo informal, generando información errada o fuera de la veracidad de la misma dentro de la institución en cuanto a los compañeros docentes que allí laboran, entorpeciendo las relaciones interpersonales

Vinculando ambas variables, es evidente que el docente que carece de las habilidades para expresar sus emociones, su empatía y su nobleza, no pueda comunicar de manera eficiente, recalcando lo anterior, es decir, su baja puntuación en Inteligencia Emocional entorpece la calidad de sus relaciones Interpersonales.

Docente 4

El docente se encuentra en la categoría muy baja, lo cual nos refiere inhabilidad en cada uno de los indicadores del PIEMO 2000, podemos destacar del docente de acuerdo a sus niveles obtenidos en cada indicador, este nos refiere un docente con muy poco o casi nada de Optimismo, que vive temeroso o con miedo a las dificultades que se pudieran presentar para lograr lo que se desea, de igual forma casi siempre muestra excusas y justificaciones negativas. Asimismo, no tiene la iniciativa para crear proyectos, ni mantener un esfuerzo constante para realizarlos, no tiene constancia ni tolerancia a la frustración, Debido probablemente a su falta de autoestima lo cual le hace presa fácil de la angustia y la ansiedad, de la inseguridad para actuar. y presentar conductas autodestructivas. De igual manera no es capaz de ejercer control sobre sus propios impulsos, o las dificultades que enfrenta y no controla sus emociones al experimentar situaciones adversas o frustración de tareas en su acontecer diario.

Si relacionamos estos resultados con los de Beiza 2011, en los cuales para la variable relaciones interpersonales correspondiente a la dimensión relaciones humanas y el indicador actitudes, a través del ítem 1, nos refiere que nunca existe entusiasmo para desempeñar las labores en el plantel, de acuerdo a estas respuestas, se puede evidenciar que no muestra actitudes de entusiasmo y positivas para la realización de sus labores dentro del plantel, obstaculizando esto la obtención de un clima organizacional afable.

Por su parte, el ítem 2, demostró que el docente solo a veces, hace un esfuerzo por establecer buenas relaciones laborales con los demás docentes del plantel; evidenciando que este, no se esfuerza por establecer buenas relaciones con sus compañeros, lo cual por consiguiente indica, que las circunstancias, solución de choques entre actitudes, instituciones, ideas, entre otros, las cuales serían fundamentales para mantener un clima laboral afable dentro de la institución entre los compañeros docentes, no se dan debido a su falta de actitud

para con las relaciones humanas, punto que nos aterriza justo en donde los casos anteriores, si el docente no cuenta con habilidades de inteligencia emocional, tampoco sabe manejar sus Relaciones Interpersonales.

Docente 5

Su puntaje lo ubica en una categoría media, marcando baja puntuación en habilidad social, expresión emocional, empatía y nobleza, suele ser una persona a la que le cuesta trabajo relacionarse y tener empatía con los demás, expresar sus emociones, afectos y sentimientos ante las situaciones cotidianas, le cuesta trabajo, comprender e identificar las vivencias o experiencias emocionales de los otros, ocasionando problemas para dirigir eficazmente las relaciones con sus demás compañeros, así como también, comunicar sus pensamientos, lo cual se entrelaza con otro indicador, el de expresión emocional, que nos hace referencia a la incapacidad del docente para expresar sus emociones, afectos y sentimientos ante las situaciones cotidianas.

Si relacionamos estas respuestas con las obtenidas en el cuestionario de Beiza 2011, en la información suministrada por el indicador disposición, correspondiente a la dimensión relaciones laborales, a través del ítem 13, el docente manifiesta que solo algunas veces muestra disposición para llevar a cabo actividades comunes de la institución, evidenciando actitudes anímicas para ejercer funciones o realizar tareas laborales, para contribuir en un clima organizacional afable en la institución.

Y por su parte en el ítem 14, el docente, manifestó que solo algunas veces, considera que la disposición es un factor clave en la realización de tareas de un ambiente agradable.

Una vez más podemos relacionar las respuestas de ambas variables, identificando cómo es que el docente requiere trabajar con sus habilidades de Inteligencia Emocional, como por ejemplo, la expresión emocional, es decir, si él, reconociera sus emociones y una vez reconocidas, las proyectará en la medida adecuada de modo que proporcionará mayores efectos positivos para él y para los demás, logrará tener mayor disposición para llevar a cabo actividades en común con el grupo de docentes y así mejorar sus relaciones en la institución,

pues claro que es correcto sentir cualquier sentimiento, pero no todas las formas de expresarlos lo son.

Docente 6

El docente 6 se encuentra en una categoría baja, ya que no cuenta con la habilidad que los indicadores refieren tal como la nobleza, la expresión emocional, la habilidad social, la empatía, la autoestima, el reconocimiento de logro, la nobleza y la inhibición de impulsos.

Lo cual lo puede caracterizar como un docente que no reconoce sus emociones, se le dificulta valorar sus logros, le cuesta trabajo relacionarse con otros y mostrarle sus emociones, de igual forma no muestra mucha atención en las emociones de los demás y no ejerce control sobre sí mismo.

Si como en los casos anteriores relacionamos las respuestas del PIEMO 2000 con las del cuestionario de Beiza 2011, por ejemplo en los Ítems 3 y 4, la información suministrada por la variable relaciones interpersonales correspondiente a la dimensión relaciones humanas y el indicador empatía, a través del ítem 3, indica que el docente considera que nunca comparte los mismos interés y necesidades con los compañeros dentro del plantel, manifestando que no tiene un buen manejo de la empatía con sus compañeros dentro de la institución, careciendo así de aspectos necesarios para relaciones laborales adecuadas.

Mientras tanto, en el ítem 4, expresó que nunca considera que sus compañeros de trabajo le ayuden a reforzar sus fortalezas para lograr un desempeño óptimo, evidenciando la debilidad en cuanto a la empatía que debe desarrollarse, ya que, manifiesta no ayudarse con otros para juntos fortalecer su desempeño, y siendo este el caso, es decir si carece de indicadores de la variable Inteligencia Emocional. no lograra generar un clima organizacional óptimo entre los docentes de la institución.

Director

El puntaje que obtuvo el director en el PIEMO 2000 lo ubica en una categoría muy baja. Lo cual hace referencia a la falta de habilidades para tener inteligencia emocional. Característico de una persona que no tiene control sobre sí misma y es impulsiva, se le dificulta sentir, comprender e identificar las vivencias o experiencias emocionales de los

otros, y las propias, no tiene capacidad de enfrentar de manera positiva las situaciones de la vida cotidiana. No se dirige eficazmente con sus compañeros de trabajo, familiares o amigos, así como también, no tiene habilidad para comunicar sus pensamientos, ideas, sentimientos, emociones o afectos. Constantemente se desvalorizan en la forma de vida y en la propia persona, obstaculizando el bienestar y por ende, perjudicando el desarrollo de las diversas capacidades cognitivas, sociales, afectivas, emocionales y motrices.

Este caso también lo vinculamos con algunas respuestas que emitió al cuestionario de Beiza 2011, en donde refiere el caso contrario a los anteriores, dice llevarse bien con todos, entenderlos, apoyarlos, comunicarse de manera efectiva con ellos y presentar pocas o nada de dificultades con sus compañeros, es un caso particular que genera cierta incertidumbre, ya que al parecer es el participante con los niveles más bajos de inteligencia emocional, pero en cuanto a las respuestas de la variable Relaciones Interpersonales, todo parece estar en orden, lo cual me hace suponer que el docente al no saber identificar sus emociones, no considera que la forma en que trata a los demás sea incorrecta, ya que tampoco sabrá identificar ni comprender las emociones de los demás.

Propuestas y Sugerencias

En respuesta a los resultados encontrados en los apartados previos y en consideración de que los niveles de Inteligencia Emocional son susceptibles de ser desarrollados, se plantean a continuación algunas propuestas para abordar estos aspectos, ya que se ha demostrado que la Inteligencia Emocional funge como un factor relevante para la efectividad de las relaciones interpersonales dentro de un ambiente organizacional; a su vez la literatura respalda que una de las principales causas de fracaso en los colaboradores recae en deficiencias en la competencia emocional (Sanchez, 2014.).

Sería necesario que el docente cuente con un tiempo y un espacio definido para conocerse, reconocerse y comprenderse, identificar sus habilidades, sus emociones y sus debilidades, un espacio que le permita concientizar sobre sus actitudes, de ser necesario, sería prudente estar acompañado de un especialista de la salud mental para que le guíe y le apoye en este proceso, y que después de concientizar lo anterior, identifique cuales son los aspectos que debe

trabajar, esto debería llevar un seguimiento para ir identificando su adquisición de habilidades, el punto de partida y lo más importante, que el docente comience a trabajar en él y que por consiguiente sea capaz de aplicar sus habilidades con los demás ya que considero que no puedes comprender a los demás si no te comprendes tú, no podrás expresar tus emociones efectivamente a los demás si no reconoces e identificas tus emociones.

Los aspectos más débiles en los docentes que se estudiaron fueron, la empatía, la habilidad social y la nobleza.

A manera de recomendación se generan las siguientes propuestas:

Tomar en cuenta la inteligencia emocional, como herramienta esencial para mejorar la atmósfera colectiva que se maneja dentro de la institución cuando el grupo de trabajo es sometido a normas, leyes, problemas de la vida cotidiana, entre otros, ya que, esta tiene una influencia decisiva en la calidad de Relaciones Interpersonales.

Diseñar, planificar, ejecutar y evaluar programas, talleres, convivencias y charlas acerca de la importancia de la Inteligencia Emocional y su influencia en las Relaciones Interpersonales, con el fin de promover en los docentes cambios de actitud y conductas, que propendan a un óptimo clima en la institución.

Promover en la institución situaciones que posibiliten la liberación de emociones, conflictos, diferencias entre el grupo docente, que limitan a los mismos y lograr así, solventar estas situaciones y mejorar el clima de la institución

Desarrollar programas, talleres, convivencias y charlas sobre la Inteligencia Emocional y su influencia con las relaciones interpersonales, con el fin de promover en los docentes cambios y mejoras de actitudes, conductas, expresiones verbales y corporales en pro de la obtención de un clima óptimo en la institución.

Desarrollar conjuntamente con organismos públicos y con el apoyo de empresas privadas, un plan de capacitación y adiestramiento en el manejo de las inteligencias emocionales, para los docentes, con el objeto de mejorar y elevar el servicio educativo que brinda la institución y por ende el clima laboral.

A partir de las anteriores observaciones, se sugiere que, en aras de generar una perspectiva más integral del presente tema, el tamaño de la muestra sea mayor, con el debido control de las variables sociodemográficas: paridad en el número de hombres y mujeres, con

instituciones más grandes y con más tiempo y disposición para laborar. Aunado a ello, se propone que en futuras investigaciones se contemplen instrumentos más sencillos, fáciles de aplicar y de interpretar, ya que, al ser muy largos, resultaron tediosos para los docentes, quizá fuera necesario realizar el instrumento abordando las dimensiones correspondientes a cada variable, así como observaciones, bitácoras, entre otras. Así como el uso de otras técnicas para realizar el diagnóstico, como escalas, observaciones y/o entrevistas.

Conclusiones

Los anteriores hallazgos en algunos casos confirman una relación entre las dos variables contempladas, aunque en uno de sus casos no, sin embargo, los resultados contrastados con la literatura sí permiten proponer que tanto la Inteligencia Emocional como la calidad de las relaciones Interpersonales son elementos que, en un nivel óptimo, pueden fungir como factores positivos en el desempeño laboral y cumplimiento de objetivos dentro de un contexto profesional. Por un lado, la Inteligencia Emocional, a partir del autoconocimiento, autogestión de las emociones y las relaciones interpersonales provenientes de los procesos de comunicación propios de una organización, en combinación con las Relaciones Interpersonales, orientado a un alto nivel de involucramiento, compromiso y empeño en la realización de las actividades dentro de la institución, situarán a la persona en un punto idóneo para enfrentar con herramientas útiles los desafíos laborales como personales a lo largo de su desarrollo profesional.

Del análisis de los resultados obtenidos en cuanto a la Inteligencia Emocional y su vinculación con Relaciones Interpersonales, en la Escuela Primaria “Calmecac” se formulan las siguientes conclusiones:

En primer lugar, que los aspectos o factores que intervienen en las relaciones interpersonales de los docentes de la Escuela Primaria “Calmecac” son la empatía, la nobleza, la expresión emocional y la habilidad social, estos aspectos intervienen pero, de manera negativa y dificultan las relaciones laborales, esto se pudo evidenciar con los resultados obtenidos donde la mayoría de los docentes reconocieron y manifestaron, trabajar mejor de forma individual más no en colectivo, ya que, hay muy poca disposición al trabajo

cooperativo y por ende no hay un ambiente de trabajo idóneo para tal fin, destacando los aspectos negativos que intervienen en las relaciones interpersonales de los docentes en el ejercicio de sus funciones dentro del plantel. Cabe destacar que la comunicación que manipulan los docentes de esta institución es la comunicación informal, sin tomar en consideraciones los niveles jerárquicos ni los canales regulares, esta situación va a incidir en el rendimiento y en el clima organizacional de la institución, la identificación de las características de las relaciones interpersonales se pudo reflejar en los resultados obtenidos al aplicar el instrumento de la investigación en curso. Igualmente, a través del análisis de los resultados se puede afirmar que la mayoría de los docentes del plantel perciben que el directivo no delega funciones y por ende no confía en el personal que se encuentra adscrito a esa institución educativa, lo cual va a afectar el clima organizacional. Y que las relaciones interpersonales, van a determinar el cumplimiento de las funciones inherentes al cargo que cada uno de los docentes ostenta y el clima organizacional que se genere en la institución.

Del análisis de los resultados se puede concluir que la Inteligencia Emocional que exista en los docentes, va a influir de forma determinante en las Relaciones Interpersonales.

Anexos



Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Estudios Superiores Iztacala

SUAYED

PERFIL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL (PIEMO 2000®)

Cortés Sotres J. F., Barragán Velásquez C., Vázquez Cruz M. L.

Cuadernillo de Aplicación

Instrucciones: Este perfil consta de oraciones o proposiciones enumeradas. Lee cada una y decide si, en tu caso, es cierta o falsa.

Tú debes marcar las respuestas en la hoja de respuestas. Fíjate en el ejemplo que aparece abajo.

Si la oración es CIERTA o, más o menos CIERTA para tu persona o tu forma de ser, rellena con el lápiz el círculo en la columna C, ve el ejemplo 1.

Si la oración es FALSA o, más o menos FALSA para tu persona o tu forma de ser, rellena con el lápiz el círculo en la columna F, ve el ejemplo 2.

Ejemplo 1

	C	F
1	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ejemplo 2

	C	F
42	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Trata de ser SINCERO CONTIGO MISMO y usa tu propio criterio. No dejes sin contestar ninguna pregunta.

Al marcar tu respuesta en la hoja de respuestas, asegúrate de que el número de la oración corresponde al número de la respuesta en la hoja de respuestas.

Rellena bien tus marcas, si deseas cambiar alguna respuesta, borra completamente lo que quieras cambiar.

AHORA COMIENZA

CUADERNILLO DE REACTIVOS

- 1 Me cuesta trabajo decir no
- 2 Siento compasión por mí
- 3 Se me dificulta expresar mis sentimientos
- 4 He llegado a golpear a alguien
- 5 Establezco relaciones duraderas con otros
- 6 Ayudo también a los desconocidos
- 7 Mantengo la calma ante las agresiones
- 8 Cambio fácilmente de opinión
- 9 Cuando me enojo no puedo hablar bien
- 10 Abandono las cosas al primer fracaso
- 11 Los retos me angustian
- 12 Fácilmente supero los obstáculos
- 13 Organizo bien mi tiempo
- 14 Me molesta que me critiquen
- 15 Soy muy impaciente
- 16 Huyo del compromiso
- 17 Me identificó fácilmente con los demás
- 18 He pensado en ayudar a los que no tienen nada

- 19 Digo lo que pienso sin medir las consecuencias
- 20 No termino una tarea cuando empiezo otra
- 21 Es más fácil expresarme por escrito que hablado
- 22 Iniciar una nueva actividad me produce ansiedad
- 23 Ante los fracasos me mantengo optimista
- 24 Soy persistente
- 25 Hay días que no me gusta como me veo
- 26 Me aprovecho de la gente tonta
- 27 Siento tristeza sin motivo alguno
- 28 Me es difícil llorar
- 29 Me comprometo a ayudar en situaciones que lo necesitan
- 30 Se me dificulta controlar mi ansiedad
- 31 Cuando estoy en una fiesta hablo poco
- 32 Soy fácil de convencer
- 33 Los problemas me quitan el hambre y el sueño
- 34 Ante el fracaso busco alternativas
- 35 Me gusta vencer los obstáculos
- 36 Me siento un ser despreciable
- 37 Soy culpable de lo que me sucede
- 38 En las relaciones de pareja me gusta dominar
- 39 Se me dificulta hacer nuevas amistades
- 40 Comparto lo que tengo con los demás
- 41 Tengo serias dificultades para controlar mi enojo
- 42 Acudo a fiestas

- 43 Cuando alguien está furioso, espero a que se calme para poder hablar con él
- 44 Estoy satisfecho con mi vida
- 45 Abandono el trabajo o mis actividades por qué me siento rechazado por todos
- 46 Siento que no merezco ser feliz
- 47 Soy la alegría de las fiestas
- 48 Reflexiono la mayor parte del tiempo
- 49 Solo convivo con la gente que conozco
- 50 Me gusta invitar a los amigos a mi casa
- 51 Cuando me siento lastimado, insulto demasiado
- 52 Se me dificulta expresar el miedo
- 53 Me molesta que tengan que decirme lo que tengo que hacer
- 54 Soy distraído
- 55 Me desespero con facilidad
- 56 Cuando me lo propongo, logro lo que quiero
- 57 No soporto los chistes hacia mi persona
- 58 Tengo miedo de fracasar
- 59 Con facilidad lastiman mis sentimientos
- 60 Me afecta la crítica de los demás
- 61 Añoro el pasado
- 62 Me siento inseguro ante los desconocidos
- 63 Cuando estoy en una fiesta me aílo
- 64 Mi impulsividad me impide que logre mis metas
- 65 Estoy a la defensiva con toda la gente
- 66 Me gusta organizar fiestas

- 67 El futuro me preocupa
- 68 Mi vida ha sido exitosa
- 69 Soy cuidadoso cuando realizo un trabajo
- 70 En el trabajo soy cuidadoso y ordenado
- 71 Me preocupa que los demás hablen de mí
- 72 La gente sólo quiere aprovecharse de mí
- 73 Me asusto fácilmente
- 74 Me conmueve ver niños pidiendo limosna
- 75 Me dejo llevar con facilidad por mis impulsos
- 76 Cuando me enojo lloro
- 77 Soy indiferente al sufrimiento de los demás
- 78 Tengo la impresión de que algo horrible va a suceder
- 79 He tenido muchos fracasos
- 80 Impongo mi voluntad en mi casa, como con mis amigos
- 81 Mi vida es aburrida
- 82 He superado mis temores
- 83 Pienso que nadie me comprende
- 84 Soy muy posesivo con mis amigos
- 85 Prefiero trabajar solo
- 86 Cuando fracaso busco culpables
- 87 Cumplo mis promesas
- 88 Me molesta cuando alguien me grita
- 89 Tengo dificultad para comunicarme con los niños
- 90 Soy frío e insensible ante los demás

- 91 He dedicado parte de mi vida al trabajo, sin reconocimiento
- 92 En un juego prefiero ganar que perder
- 93 Se me dificulta ocultar el mal humor
- 94 Me deprimó cuando no alcanzo mis metas
- 95 Me preocupan los problemas de los demás
- 96 Percibo mi ambiente hostil
- 97 Hablar en público me pone nervioso
- 98 Me desespero cuando no logro mis metas
- 99 Prefiero quedarme callado, a decir lo que pienso
- 100 Soy buen vecino
- 101 Los problemas me agobian
- 102 Me gusta conocer gente de importancia porque eso me hace sentir importante
- 103 Soy celoso
- 104 Me falta energía para hacer las cosas
- 105 Utilizo bebidas alcohólicas para calmar mis penas
- 106 Me molesta la injusticia
- 107 Cuando cometo un error exploto
- 108 Invento enfermedades cuando tengo problemas
- 109 Me gusta explorar nuevos horizontes
- 110 Pierdo fácilmente el interés en los proyectos, cuando no hay un estímulo económico
- 111 Necesito que me digan lo que debo hacer
- 112 Me molesta que no se cumplan mis deseos
- 113 Ignoro a la gente agresiva
- 114 Cuando me enojo soy insoportable

- 115 Me gusta correr riesgos
- 116 Se me dificulta tomar decisiones
- 117 Soy poco tolerante con los niños
- 118 Cuando una persona humilde me toca, siento repugnancia
- 119 Cuando platico, fácilmente me peleo
- 120 Pienso demasiado para hacer las cosas
- 121 Confío en mis habilidades
- 122 Me gusta competir con los demás
- 123 Me molesta mi mal humor
- 124 Fácilmente me enfermo
- 125 Mis relaciones sociales son agradables
- 126 No puedo trabajar bajo presión
- 127 Soy considerado una persona tranquila
- 128 Soy educado con toda la gente
- 129 Impongo mi manera de pensar
- 130 Me conformo con lo que tengo
- 131 Reflexiono las consecuencias de mis decisiones
- 132 Lloro cuando veo que alguien sufre
- 133 La felicidad existe
- 134 Tengo dificultad para mantener las relaciones sentimentales
- 135 Ante la autoridad me siento inquieto
- 136 Me gusta hablar en público
- 137 Me agrada lo inesperado
- 138 Tengo buen humor

- 139 Fácilmente me contento
- 140 Soy optimista
- 141 Trabajo de prisa y con entusiasmo
- 142 Soy atractivo
- 143 Soy melancólico
- 144 Tengo dificultad para relacionarme con la gente
- 145 Estallo en furia fácilmente
- 146 Mi familia se siente abandonada
- 147 Lo que puedan sentir los otros me interesa
- 148 La gente conflictiva me gusta
- 149 Mis comentarios me ayudan a mejorar el trabajo
- 150 Cuando estoy triste aparento lo contrario
- 151 Evito enfrentarme a situaciones nuevas
- 152 Disfruto mi tiempo libre
- 153 Hago las cosas por compromiso
- 154 Estoy solo la mayor parte del tiempo
- 155 Es mejor no involucrarse con nadie
- 156 Cuando tengo problemas busco soluciones
- 157 Por cualquier insignificancia empiezo a llorar
- 158 Me enojo con facilidad
- 159 Me gusta ser reconocido
- 160 Al hablar soy muy expresivo
- 161 Culpo a los demás de mis errores

HOJA DE RESPUESTA

Nombre _____ Edad ____ Sexo _____

	C	F
1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
41	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	C	F
42	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
45	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
46	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
47	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
48	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
49	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
50	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
51	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
52	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
53	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
54	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
55	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
56	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
57	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
58	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
59	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
60	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
61	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
62	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
63	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
64	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
65	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
66	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
67	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
68	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
69	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
70	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
71	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
72	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
73	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
74	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
75	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
76	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
77	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
78	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
79	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
80	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
81	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
82	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	C	F
83	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
84	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
85	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
86	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
87	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
88	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
89	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
90	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
91	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
92	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
93	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
94	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
95	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
96	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
97	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
98	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
99	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
100	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
101	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
102	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
103	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
104	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
105	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
106	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
107	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
108	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
109	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
110	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
112	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
113	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
114	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
115	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
116	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
117	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
118	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
119	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
120	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
121	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
122	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
123	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	C	F
124	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
125	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
126	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
127	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
128	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
129	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
130	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
131	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
132	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
133	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
134	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
135	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
136	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
137	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
138	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
139	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
140	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
141	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
142	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
143	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
144	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
145	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
146	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
147	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
148	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
149	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
150	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
151	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
152	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
153	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
154	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
155	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
156	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
157	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
158	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
159	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
160	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
161	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Estudios Superiores Iztacala

SUAyED

Cuestionario Beiza (2012)

Ítems	Siemp re	Casi Siempre	A veces	Nunca
1. ¿Consideras que entre tus compañeros docentes existe entusiasmo para desempeñar las labores del plantel?				
2. ¿Te esfuerzas en establecer buenas relaciones laborales con los demás docentes del plantel?				
3. ¿Consideras que comparten los docentes los mismos intereses y necesidades laborales dentro del plantel?				
4. ¿Crees que tus compañeros de trabajo te ayudan a reforzar tus fortalezas para que puedas lograr un desempeño académico pertinente?				

<p>5. ¿La comunicación que se comparte entre los docentes se centra en el rumores y comentarios de pasillo?</p>				
<p>6. ¿Piensa que la comunicación que se desarrolla dentro del plantel, se maneja a través de herramientas formales y veraces?</p>				
<p>7. ¿Las emociones que usted ha fomentado, le ayudan a desarrollar un desempeño satisfactorio y agradable en el plantel?</p>				
<p>8. ¿Cree que para lograr un clima organizacional óptimo y buenas relaciones interpersonales dentro del plantel influyen en las emociones de los individuos que allí laboran?</p>				
<p>9. ¿Participa con entusiasmo en todas las actividades que se desarrollan dentro del plantel?</p>				
<p>10. ¿Consideras que se desarrollan mejor tus funciones de forma individual que de forma colectiva?</p>				

<p>11. En ésta institución educativa ¿se manejan con armonía las relaciones a nivel laboral entre el tren directivo?</p>				
<p>12. ¿Las relaciones laborales, se rigen mejor cuando se desarrollan bajo lineamientos de trabajo colectivo?</p>				
<p>13. ¿Los docentes demuestran disposición para llevar a cabo actividades comunes de la institución?</p>				
<p>14. ¿Consideras que la disposición es un factor clave en la realización de tareas en un ambiente agradable?</p>				
<p>15. ¿Las condiciones de trabajo en el plantel son ideales para laborar y desarrollar sus funciones adecuadamente?</p>				
<p>16. ¿Es el ambiente de trabajo en este plantel, idóneo para el ejercicio de tus funciones como docente?</p>				

17. ¿El director del plantel ordena de forma autoritaria las actividades que los docentes deben desarrollar?				
18. ¿El directivo demuestra recelo en delegar funciones a su equipo de docentes?				
19. ¿Las funciones que desempeñas de forma adecuada son recompensadas?				
20. ¿Consideras que la gerencia del plantel se centra más en las fallas y castigos, que en mejorar el desempeño laboral del personal?				
21. ¿Se delegan funciones en el plantel a partir del reconocimiento y del esfuerzo demostrado por los docentes?				
22. ¿Consideras que la dirección del plantel permite a los docentes participar en la toma de decisiones?				
23. ¿Considera importante participar con entusiasmo y agrado en los encuentros que				

se realizan como reuniones, talleres, entre otros?				
24. ¿Cree que su participación en los distintos encuentros que se realizan dentro del plantel es relevante para fomentar un ambiente de trabajo productivo?				
25. ¿Utiliza la tecnología como herramienta comunicativa para ayudar a propiciar un clima organizacional óptimo?				
26. ¿El cumplimiento del reglamento interno como política institucional, propicia a que se constituya una atmósfera estructurada y organizada en el plantel?				
27. ¿Existe un clima de valores en el plantel?				
28. ¿Tu motivación hacia tu trabajo es un factor determinante para fomentar un clima organizacional de armonía en el plantel?				

29. ¿Consideras que tu grupo de docentes te motivan a innovar y mejorar tu desempeño académico?				
30. ¿Considera que para tomar decisiones en la institución se llega a consenso con facilidad?				
31. ¿Considera que fomentar un clima organizacional adecuado es solo responsabilidad del líder?				

Bibliografía

- Aguilar Domínguez, M. L., & Avila Hernandez, H. (2018). *Inteligencia Emocional y Engagement en el Trabajo en Servidores Públicos con Mandos Medios*. México: Ciudad Universitaria.
- Bar-On, R. (2000). *Emotional and Social Intelligence Insights from the Emotional Quotient inventory*. San Francisco: Josset- Bass.
- Bolaños Zul, J. (2015). *Relaciones Interpersonales Docentes y Manejo de Conflictos Administrativos Educativos*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Bonano, G. (2001). Emotion self regulation. En T. Mayne, & G. Bonano, Emotion, current issues and future directions. New York: The Guilford Press.
- Cabello, R., Ruiz, A. D., & Fernández, B., P. (2010). Docentes emocionalmente inteligentes. Recuperado el 13 de Enero de 2012, de REIFOP: <http://www.aufop.com>
- Calle Márquez, M., Remolina de Cleves, N., & Velásquez Burgos, B. (2011). *Incidencia de la inteligencia emocional*. Bogotá: Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.
- De la Torre, F.J. (1998). Relaciones Humanas en el ámbito laboral. Trillas: México,
- Extremera, N., & Fernandez, B. P. (2004). La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado. *Revista Iberoamericana de Educación* (33), 1-10.

Extremera N., & Fernández, B. P. (2005). Examen de las relaciones entre inteligencia emocional, salud mental y burnout en profesores de secundaria, un estudio piloto. *Revista Iberoamericana de Educación*.

Fernández Berrocal , P., & Ruíz Aranda, D. (2008). La Inteligencia emocional en la Educación. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 421-436.

Grajales, T. (1999). Inteligencia emocional entre maestros de secundaria de la ciudad de Monterrey Nuevo León México. Recuperado de:<http://www.ubam.hpg.ig.com.br/html/docs/rbmo16htm>

Goleman, D. (1996). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairós.

Hernandez Plaza, S., Martos Mèndez, J., Alonso Morillejo, E., & Pozo Muñoz, C. (2005). Determinantes de la satisfacción laboral en trabajadores de la Administración Pública. *Dialnet Métricas*, 246-264.

Lozano, A. (2000). *Estilos de aprendizaje y enseñanza*. México. Trillas.

Marchesi, A. y Díaz, T. (2010) *Las emociones del profesorado*, Madrid, España: Fundación Santa María.

Martínez Escalante, O., & Velasco Martínez, F. (2014). *Curso Taller de Comunicación Acertiva en la Mejora de las Relaciones Interpersonales Para Aumentar la Productividad*. Orizaba, Veracruz: Universidad de Sotavento A.C.

Mayer, J., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En P. Salovey, & D. Sluyter, *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators* (págs. 3-31). New York: Basic Books

Mestre, J., & Fernández, P. (2007). *Manual de Inteligencia emocional*. España: Ediciones Pirámide.

Mestre, J., Guil, R., & Gil-Olarte, P. (2004). *Inteligencia emocional: Algunas respuestas empíricas y su papel en la adaptación escolar en una muestra de alumnos de secundaria*. Recuperado el 11 de abril de 2010, de [Http://reme.uji.es/reme/numero/6/index-sp.html](http://reme.uji.es/reme/numero/6/index-sp.html)

Newstrom, J. (2011) *Comportamiento humano en el trabajo*. México:McGraw Hill

Rajeli Gabel , S. (2005). *Inteligencia Emocional Perspectivas y Aplicaciones Ocupacionales* . Lima: Universidad ESAN .

Pozo, C. A.E., Hernández S., & Martos, M. M. (2005). *Determinantes de la satisfacción laboral en trabajadores de la administración pública: el valor de las relaciones*

Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9(3). Recuperado de : <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>

Samayoa Miranda, M. d. (2012). *La Inteligencia Emocional y el Trabajo Docente en Educación Basica*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Universidad de Alicante. (2007). Obtenido de

<https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/4298/26/TEMA%208.La%20emoci%C3%B3n.pdf>

Villanueva Valencia, J. (2016). *Medición de la Inteligencia Emocional en Docentes de la Escuela Primaria Amado Nervo*. México: Unoversidad Alzate Ozumba.

Vivas de Chacón, M. (2004). Las competencias socio-emocionales del docente: Una mirada desde los formadores de los formadores. Obtenido de

<http://www.uned.es/jutedu/VivasChaconMireya-IJUTEComunication.PDF>