UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA CON ORIENTACIÓN EN ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE



LICENCIADA FLOR DE MARÍA URZÚA NAVAS

CHIQUIMULA, GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2017

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA CON ORIENTACIÓN EN ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE



Informe final de trabajo de graduación para la obtención del grado académico de Maestro en Ciencias, con base en el Normativo para la Elaboración de Trabajos de Graduación para la obtención del grado académico de Maestro en Ciencias en los estudios de postgrado del Centro Universitario de Oriente, aprobado por el Consejo Directivo, en el Punto Vigésimo Sexto, del Acta 11-2010, de la sesión celebrada el veintiocho de abril de dos mil diez.

LICENCIADA FLOR DE MARÍA URZÚA NAVAS

CHIQUIMULA, GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2017

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA CON ORIENTACIÓN EN ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE



DR. CARLOS GUILLERMO ALVARADO CEREZO

CONSEJO DIRECTIVO

Presidente: M.Sc. Nery Waldemar Galdámez Cabrera

Representante de Docentes: M.Sc. José Leonidas Ortega Alvarado

Lic. Zoot. Mario Roberto Suchini Ramírez

Representante de Graduados: Lic. Zoot. Oscar Augusto Guevara Paz

Representantes Estudiantiles P.C. Diana Laura Guzmán Moscoso

M.E.P. José Roberto Martínez Lemus

Secretaria: Licda. Marjorie Azucena González Cardona

DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

M.Sc. Mario Roberto Díaz Moscoso

JURADO EXAMINADOR

Presidente: M. Sc. Mario Roberto Díaz Moscoso

Secretario: M.Sc. Jorge Mario Noguera Berganza

Vocal: M.A. Ana Beatriz Villela Espino

Asesor de Tesis: M.Sc. Carlos Iván Arriola Monasterio



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO



REF.DEPG-CIAM-01-2017

Chiquimula, 22 de agosto de 2017

M.Sc. Mario Roberto Díaz Moscoso

Director del Departamento de Estudios de Postgrado

Centro Universitario de Oriente

Su despacho

Estimado Maestro Díaz Moscoso:

En cumplimiento de la asesoria de tesis que se me confid, para dirigir la investigación realizada por la Licenciada Flor De Maria Urzúa Navas. Registro Académico No. 200012326 CUI: 1923 37300 1902, previo a obtener el grado académico a nivel de postgrado de Maestra en Docencia Universitaria con Orientación en Estrategias de Aprendizaje, le informo que me ha presentado su informe final de tesis intitulado: "Inteligencia Emocional en Docentes de las Carreras de Plan Diario del Centro Universitario de Oriente «CUNORS», el cual cumple todos los requisitos reglamentarios, con los principios, métodos y técnicas de la metodología de la investigación científica. Por lo que recomiendo que se continúe con el trámite correspondiente para la presentación ante la Terma Evaluadora e impresión de dicho documento.

Sin otro particular, deseándole éxitos en su gestión, me suscribo de usted.

Atentamente,

"ld y Enseñed a Todos"

M.Sc. Carlos Ivan Arriola Monasterio Profesor Titular CUI: 2377 2756 0191 Cantro Universitario de Oriente

c.c Archivo /clam

"40 AÑOS SIRVIENDO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL NORORIENTE"

CERTIFICACIÓN.ACTA.EPT.DEPG-20-2017

El Director del Departamento de Estudios de Postgrado del Centro Universitario de Oriente de la
Universidad de San Carlos de Guatemala, CERTIFICA: que ha tenido a la vista el Libro de Actas de
Exámenes Privados de Tesis, del Departamento de Estudios de Postgrado, del Centro Universitario de
Oriente de la Universidad de San Carlos de Guatemala, folios ciento treinta y tres y ciento treinta y cuatro,
donde se encuentra el Acta EPT guion veintitrés guion dos mil diecisiete (ACTA EPT-23-2017), que
copiada literalmente dice:
'Acta EPT-23-2017: En el salón J-9 de las instalaciones del Centro Universitario de Oriente, nos reunimos
los miembros del Jurado Examinador, Maestro en Ciencias Mario Roberto Díaz Moscoso, (Presidente),
Maestro en Ciencias Jorge Mario Noguera Berganza (Secretario) y Maestra Aba Beatriz Villela Espino
(Vocal), el día jueves doce de octubre de dos mil diecisiete, siendo las ocho horas, para practicar el
EXAMEN PRIVADO DE TESIS, de la Maestrante Licenciada Flor de María Urzúa Navas, (Postulante),
inscrita con Registro Académico No. 200012326 y CUI: 1923 37300 1902, en la Maestría en Docencia
Universitaria con Orientación en Estrategias de Aprendizaje de esta Unidad Académica, como
requisito previo a optar el grado de Maestra en Ciencias en Docencia Universitaria con Orientación en
Estrategias de Aprendizaje en el Departamento de Estudios de Postgrado del Centro Universitario de
Oriente
PRIMERO: Procedimos a efectuar el referido examen de conformidad con el NORMATIVO DE TESIS
PARA OPTAR AL GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS, aprobado por el Consejo Directivo del Centro
Universitario de Oriente, en el Punto Vigésimo Sexto del Acta 11-2010, en la sesión celebrada el veintiocho
de abril de dos mil diez
SEGUNDO: El examen privado de tesis fue oral y consistió en la evaluación de los elementos técnico-
formales y de contenido científico del informe final de la tesis intitulado: "LA INTELIGENCIA EMOCIONAL
EN DOCENTES DE LAS CARRERAS DE PLAN DIARIO DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE",
elaborado por la postulante
FERCERO: El resultado del examen fue APROBADO POR UNANIMIDAD CON MENCIÓN HONORÍFICA,
por los miembros del Jurado Examinador

Para los efectos que a la interesada convengan, extiendo y firmo la presente en dos hojas de papel bond, en la ciudad de Chiquimula, el día doce de octubre de dos mil diecisiete.

M.Sc. Marid Roberto Díaz Moscoso

Director Departamento de Estudios de Postgrado

Centro Universitario de Oriente



D-TG-MDU-128/2017

EL INFRASCRITO DIRECTOR DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, POR ESTE MEDIO HACE CONSTAR QUE: Conoció el Informe Final de Trabajo de Graduación de la maestrante FLOR DE MARÍA URZÚA NAVAS titulado "LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE LAS CARRERAS DE PLAN DIARIO DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE", trabajo que cuenta con el aval de su Asesor y Coordinador del departamento de Estudios de Postgrados de esta Unidad Académica. Por tanto, la Dirección del CUNORI con base a las facultades que le otorga las Normas y Reglamentos de Legislación Universitaria AUTORIZA que el documento sea publicado como Trabajo de Graduación a Nivel de Postgrado, previo a obtener el título de MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA CON ORIENTACIÓN EN ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE.

Se extiende la presente en la ciudad de Chiquimula, a veinticuatro de octubre de dos mil diecisiete.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

MSc. Nery Waldemar Galdamez Cabrera

DIRECTOR CUNORI - USAC

DEDICATORIA

A toda mi familia

De quienes me siento muy orgullosa y agradecida por su paciencia y apoyo.

Que mi perseverancia y sacrificio sirva de ejemplo a mis hijos, sobrinos, esposo y hermanas.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS Por bendecir mi vida con los Dones del Espíritu Santo.

A MI ESPOSO Oscar Pinto, por su apoyo, comprensión y paciencia para hacer

realidad mis sueños.

A MIS HIJOS Roberto José y Alessandra Isabella, por ser mi inspiración en

cada meta propuesta y por quienes me esfuerzo para darles un

excelente ejemplo.

A MIS PADRES José A. Urzúa y Luz E. Navas por su amor incondicional, por sus

bendiciones, por sus consejos, a mi mamá por sus oraciones cada viernes y siempre, a mi papá por sus consejos y perseverancia

para formarnos en el camino del éxito.

A MIS HERMANAS Karla y Joan, por su paciencia, apoyo y amor, simplemente por

quererme como soy.

AL RESTO DE MI FAMILIA Por creer en mí, por sus consejos y su amor.

A MI ASESOR M.Sc. Carlos Iván Arriola Monasterio por su paciencia, su tiempo y

por compartir sus conocimientos.

A DOCENTES DE PLAN

DIARIO DE CUNORI Por acceder a participar es esta investigación y hacer realidad este

proyecto.

A MIS COMPAÑEROS

DE MAESTRÍA Por su amistad y cariño, por aceptarme tal cual soy.

A MIS COMPAÑEROS

DE TRABAJO Por siempre creer en mí, por siempre apoyarme, en especial **M.A.**

Ana Villela por su confianza, su tiempo, apoyo y su cariño gracias por ser parte de este sueño. Al M.Sc. Mario Díaz y D.Sc. Popol por

su apoyo, a Hernán y Mónica por su ayuda.

AL CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE Y A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

RESUMEN

La inteligencia emocional (IE) es un campo de estudio en rápida expansión que supone el acercamiento a diversas áreas de investigación. La inteligencia emocional es la forma en que el individuo aprende a utilizar la inteligencia para controlar las emociones y no permitir que las emociones controlen a la inteligencia.

El objetivo planteado para esta investigación fue "Evaluar el nivel de inteligencia emocional de los docentes de las carreras de plan diario del Centro Universitario de Oriente CUNORI", tanto de forma global como en sus áreas y ramas.

Se presenta el análisis de resultados de un estudio descriptivo, utilizando el método inductivo con enfoque mixto, el cual ha servido para analizar el nivel de inteligencia emocional de los docentes de plan diario del Centro Universitario de Oriente –CUNORI-, durante el mes de marzo del año 2017. La población estuvo conformada por 158 docentes y una muestra de 112 docentes de las carreras: Médico y Cirujano, Abogado y Notario, Zootecnia, Ingeniería en Agronomía, Administración de Empresas (Plan Diario), Ingeniería en Administración de Tierras, Ingeniería en Gestión Ambiental Local, Ingeniería Civil, Ingeniería en Ciencias en Sistemas y Ciencias Políticas.

La información fue obtenida a través del test acreditado y validado mundialmente, llamado test de inteligencia emocional basado en el modelo de Mayer-Salovey & Carruso (MSCEIT) por sus siglas, el cual se divide en 2 áreas, 4 ramas y 8 indicadores, el mismo está conformado por problemas emocionales, dividido en 8 secciones etiquetadas de la A a la H, el tiempo para responder el test es de aproximada de 30 a 45 minutos.

El nivel de inteligencia emocional global de los docentes de plan diario del Centro Universitario de Oriente – CUNORI- es al menos competente en un 67% (75 docentes), lo que indica que los docentes pueden desenvolverse con cierto grado de éxito con esta competencia, seguido de muy competente y experto obteniéndose un porcentaje total entre los tres niveles del 76% (91 docentes) de los 112 docentes muestreados. Al igual que la IE global también se evaluaron las distintas áreas (área experiencial y área estratégica) y las cuatro ramas (percepción, facilitación, comprensión y manejo de las emociones, en las que se divide el modelo, en las cuales los docentes se encuentran en una puntuación al menos competente.

Al hacer un análisis y considerando las observaciones del problema que permitieron plantear esta investigación, se establece la necesidad de mejorar esta capacidad, para ubicar a los docentes en niveles superiores, como "muy competente" y "experto", valorando esta competencia como una

fortaleza en el desenvolvimiento de los docente de este centro, que repercute en el desarrollo de los estudiantes con quienes interactúan en su trabajo; por lo que es aconsejable la mejora de esta capacidad y tratar de perfilar mejor cada puesto docente dentro de las distintas carreras para el beneficio de los estudiantes, futuros profesionales al servicio de la sociedad de Guatemala.

Dentro de las conclusiones, un de las principales, la cual responde a la evaluación del nivel de inteligencia emocional global, se estableció que el 67.0 % (75 docentes) se ubican en un nivel de inteligencia emocional (CIE) "competente", seguido de un 14.3 por ciento (16 docentes) que se ubica en "muy competente", lo que significa que los docentes de CUNORI poseen la capacidad para desenvolverse con cierto grado de éxito tanto para las dos áreas (área estratégica y el área experiencial), las cuales engloban a las cuatro ramas estudiadas, la percepción, facilitación, comprensión y manejo emocional.

Dentro de las recomendaciones, se plantea la necesidad de desarrollar talleres para fortalecer esta habilidad en los docentes, tanto de plan diario como plan fin de semana; además se recomienda a futuros investigadores realizar investigación en esta área, particularmente en la determinación de las habilidades específicas en las que se encuentran débiles los docentes de CUNORI. Además se presenta una propuesta para la promoción y ejecución de los talleres indicados.

Palabras clave:

Inteligencia emocional, percepción emocional, facilitación emocional, comprensión emocional, manejo emocional, competencia, habilidad.

ABSTRACT

Emotional intelligence (EI) is a field of study in rapidly expands that involves the approach of several areas of research. Emotional intelligence is how the individual learns to use intelligence to control emotions and not allow emotions to control intelligence.

The objective of this research was to "Evaluate the level of emotional intelligence of the teachers of the daily plan careers of the Centro Universitario de Oriente CUNORI", both globally and its areas and branches.

It present the results analysis of a descriptive study using the inductive method with a mixed approach, a descriptive study with a mixed approach, which has been carried out to analyze the level of emotional intelligence of the daily plan professors of Centro Universitario de Oriente - CUNORI- during the month of March 2017. The population was made up of 158 professors and a sample of 112 professors of the degrees: Doctor and Surgeon, Lawyer and Notary, Zootechnics, Agronomy Engineering, Business Administration (Daily Plan), Land Management Engineering, Local Environmental Management Engineering, Civil Engineering, Systems Sciences Engineering and Political Sciences.

The information was obtained through the globally validated test, called the emotional intelligence test based on the Mayer-Salovey & Carruso (MSCEIT) model, which is divided into 2 areas, 4 branches and 8 indicators, the same is composed of emotional problems, divided into 8 sections labeled A to H, (see appendix 10 and 20), the time to respond to the test is approximately 30 to 45 minutes.

The level of total emotional intelligence of the daily plan professors of the Centro Universitario de Oriente - CUNORI - is at least competent, with 67 % (75 professors), which indicates that professors can develop with a certain degree of success with this competence, followed by very competent and expert with a total percentage among the three levels of 76% (91 professors) of the 112 professors sampled. As well as global EI, the different areas (experiential area and strategic area) and the four branches (perception, facilitation, understanding and management of emotions), in which the model is divided, in which the teachers are in at least competent score.

When doing an analysis and considering the observations of the problem that led to this research, it is established the need to improve this capacity, to place teachers at higher levels, as "very competent" and "expert", valuing this competence as a strength in the development of the teachers of this center, which impacts on the development of the students with whom they interact in their work; so it is advisable to improve this ability and try to better profile each teaching position within

the different degrees for the benefit of students, future professionals at the service of Guatemalan society.

Among the conclusions, the main one that responds to the evaluation of the level of global emotional intelligence, it was established that 67.0 % (75 professors) are located at a "competent" emotional intelligence level (CIE), followed by a 14.3 percent (16 professors), which is located in "very competent", which means that CUNORI professor have the capacity to develop with a certain degree of success both for the two areas (strategic area and the experiential area), which encompass the four branches studied, perception, facilitation, understanding and emotional management.

Within the recommendations, there is a need to develop workshops to strengthen this ability in professors, both daily plan and weekend plan; future researchers are also advised to carry out research in this area, particularly in determining the specific skills in which CUNORI professors are weak. In addition, a proposal for the promotion and execution of the indicated workshops is presented.

Keywords:

Emotional intelligence, emotional perception, emotional facilitation, emotional comprehension, emotional management, competence, ability.

ÍNDICE

RESUMI	EN	V
ABSTRACT		viii
ÍNDICE DE TABLAS		xiv
ÍNDICE	DE APÉNDICES	xviii
INTROD	UCCIÓN	xix
CAPÍTU	LOI	22
PLANTE	AMIENTO DEL PROBLEMA	22
1.1	Antecedentes y contexto	22
1.2	Pregunta de investigación	25
1.3	Sistematización del problema	25
1.4	Objeto de estudio de la inteligencia emocional	25
1.5	Delimitaciones	25
1.5.1	Delimitación geográfica	25
1.5.2	Delimitación temporal	26
1.5.3	Delimitación institucional	26
1.5.4	Delimitación personal	26
1.5.5	Delimitación teórica	26
1.6	Justificación	26
1.7	Objetivos	28
1.7.1	General	28
1.7.2	Específicos	28
CAPÍTU	LO II	29
MARCO	TEÓRICO	29
2.1	Concepción general sobre "inteligencia emocional"	29
2.1.1	Inteligencia emocional	29
2.1.2	Inteligencia	29
2.1.3	Emoción	30
2.2	Conceptos y modelos sobre "Inteligencia emocional"	34
2.2.1	Formas de medir la inteligencia emocional	34
a.	Cuestionarios y autoinformes	34
b.	Informes de otros	34
C.	Medidas de habilidad o de ejecución	34
2.2.2	Modelos de capacidad o habilidad	35
a.	Modelos mixtos	35

2.2.3	El modelo de las cuatro ramas de la inteligencia emocional de Mayer, Salovey &	Carruso 36
2.2.4	Modelo jerárquico del modelo de IE de MSCEIT	36
a.	Percepción de las emociones	37
b.	Facilitación de las emociones	38
C.	Comprensión emocional	39
d.	Manejo de las emociones	40
2.2.5	El desarrollo de la inteligencia emocional: implicaciones para los docentes	42
2.3	Aportes explicativos de otros autores	43
2.4	Toma de posición a considerar sobre "inteligencia emocional"	47
2.5	Aspectos referenciales	48
2.5.1	Marco contextual	48
a.	Demografía	48
b.	Economía	49
c.	Cultura	49
2.5.2	Universidad de San Carlos de Guatemala –USAC-	49
2.5.3	Centro Universitario de Oriente -CUNORI- sede Chiquimula	50
2.5.3.	1 Aspectos legales	50
a.	Visión	51
b.	Misión	51
2.5.3.2	2 Antecedentes históricos	51
a.	Marco histórico	51
b.	Marco filosófico	52
c.	Marco académico	53
2.5.3.3	3 Planeación estratégica de CUNORI 2016-2020	53
a.	Funcionamiento y estructura organizacional	53
b.	Carreras que ofrece CUNORI	55
c.	Organigrama de Centro Universitario de Oriente -CUNORI-	58
CAF	PÍTULO III	59
MAI	RCO METODOLÓGICO	59
3.1	Tipo de investigación	59
3.2	Método	59
3.3	Estadística	60
3.4	Población y muestra	61
3.4.1	Población	61
3.4.2	Muestra	62

3.5	Técnicas e instrumentos	63
3.5.1	Técnicas	63
a.	Observación	63
b.	Test	63
3.5.2	Instrumento	64
3.5.3	Puntuación de CI emocional	66
3.5.4	Puntuaciones individuales en las tareas	67
3.5.5	Puntuaciones adicionales	67
3.5.6	Escalas del test MSCEIT	68
3.5.7	Ficha técnica	68
3.5.8	Recolección de datos	69
3.6	Fuentes de información y estrategias de investigación	69
a.	Fuentes primarias	69
C.	Fuentes secundarias	70
3.8	Operacionalización de variables	71
CAPÍTI	JLO IV	72
ANÁLIS	SIS DE LOS RESULTADOS	72
4.1.1	Operaciones descriptivas	73
4.3	Área experiencial (CIEX)	77
4.3.1	Percepción emocional	78
4.3.2	Facilitación emocional	80
4.3.3	Área experiencial (CIEX)	83
4. 4	Área estratégica (CIES)	85
4.4.1	Comprensión emocional	86
4.4.2	Manejo emocional	88
4.4.3	Área estratégica	91
4.5	Inteligencia emocional	93
4.6	Resumen de resultados	96
	OMENDACIONES	102
	LIOGRAFÍA	103
VII. AP	ÉNDICES	106
PROPL	JESTA	i
5.1	Presentación	2
5.2	Objetivo de la propuesta	3
5.3	Modelo de formulación de talleres de inteligencia emocional	4
5.4	Plan de implementación	4

5.4.1	Presentación a coordinación académica	5
5.4.2	Presentación al director del centro "CUNORI"	5
5.4.2	Presentación al consejo directivo –CUNORI-	6
5.4.3	Búsqueda y contratación del profesional responsable	6
5.4.3.1	Perfil del profesional a desarrollar los talleres	6
5.4.2	Planificación del taller	6

ÍNDICE DE TABLAS

No. Tabla

1	Modelos de Inteligencia emocional	33
2	Modelos de habilidad de inteligencia emocional (adaptado Mayer &Salovey, (1997).	39
3	Variables e indicadores con base en (Soto, 2016)	42
4	Variables e indicadores con base en (Enríquez, 2015)	43
5	Carreras que ofrece CUNORI	54-55
6	Estructura del MSCEIT	58
7	Docentes que laboran en plan diario CUNORI	59
8	Distribución proporcional de docentes por carrera	60
9	Guía de interpretación del MSCIET	64
10	Tipo de escalas utilizadas en el MSCEIT	60
11	Operacionalización de variables	60
12	Distribución inteligencia emocional en el área estratégica y la edad por categorizada.	69
13	Distribución inteligencia emocional en el área experiencial y la edad por categorizada.	72
14	Distribución inteligencia emocional global y la edad categorizada.	73
15	Distribución carrera donde labora el docente y su género.	74
16	Inteligencia emocional de los docentes de las carreras de plan diario y su género	75
17	Distribución del nivel de percepción emocional en docentes por carreras de plan diario de CUNORI.	77
18	Distribución del nivel de facilitación emocional en docentes por carreras de plan diario de CUNORI.	79
19	Distribución del nivel de inteligencia emocional en el área experiencial en docentes por carreras de plan diario de CUNORI.	82
20	Distribución del nivel de compresión emocional en docentes por carreras de plan diario de CUNORI.	85
21	Distribución del nivel de manejo emocional en docentes por carreras de plan diario de CUNORI.	87

22	Distribución del nivel de emocional en el área estratégica en docentes por carreras de plan diario de CUNORI.	90
23	Distribución del nivel de inteligencia emocional en docentes por carreras de plan diario de CUNORI.	92 91
24	Planificación de talleres "Inteligencia Emocional"	91

ÍNDICE DE FIGURAS Y GRÁFICAS

No. Figura		
1	Modelo jerárquico MSCEIT	35
Gráfica		
1	Porcentaje de docentes y el nivel de inteligencia emocional según	
	la rama.	95
2	Porcentaje de docentes y el nivel de inteligencia emocional según	
	la rama.	96
3	Porcentaje de docentes y su nivel de IE total.	97

LISTA DE SIGLAS Y ABREVIATURAS

Abreviaturas Significado

CEPS Consejo de Enseñanza Privado Superior

CI Coeficiente Intelectual

CIEC Coeficiente de Inteligencia Emocional Comprensión
CIEF Coeficiente de Inteligencia Emocional Facilitación
CIEM Coeficiente de Inteligencia Emocional Manejo
CIEP Coeficiente de Inteligencia Emocional Percepción
CIES Coeficiente de Inteligencia Emocional Área Estratégica
CIEX Coeficiente de Inteligencia Emocional Área Experiencial

CUNORI Centro Universitario de Oriente

CODEPLA Comisión de Delegados de Planificación
EEES Espacio Europeo de Educación Superior

MSCEIT Test de Inteligencia Emocional de Mayer, Salovey-Caruso
UNESCO Organización de las Naciones Unidas para la Educación

USAC Universidad de San Carlos de Guatemala
UNMSM Universidad Nacional Mayor de San Marcos

PEC Plan Estratégico CUNORI

POA Plan Operativo Anual CUNORI

SEL Aprendizaje Social y Emocional (por sus siglas en inglés)

ÍNDICE DE APÉNDICES

No. de Apéndice

1	Consentimiento Informado dirigido a los docentes	104
2	Guía de observación	106
3	Carta de fidelidad de derecho de autor	109
4	Información costo del MSCEIT	110

INTRODUCCIÓN

La inteligencia emocional (IE) es un campo de estudio en rápida expansión que supone el acercamiento de diversas áreas de investigación. La inteligencia emocional es la forma en que el individuo aprende a utilizar la inteligencia para controlar las emociones y no permitir que las emociones controlen a la inteligencia.

Existen varios modelos para realizar una evaluación del nivel de inteligencia emocional de un individuo, entre los que se resaltan el modelo de Mayer, Salovey & Caruso (1997), el modelo de Bar-On (1997) y el modelo de Goleman (1996), en la presente investigación se tomará como base el modelo de Mayer, Salovey & Caruso, el cual considera el modelo jerárquico de 2 áreas, la experiencial y la estratégica, que a su vez se subdividen en 4 ramas, la primera, se subdivide en las ramas percepción de las emociones y facilitación de las emociones, mientras que la segunda en comprensión de las emociones y manejo de las emociones (Mayer & Salovey, 1997) (Bar-On, 1997) (Goleman, 2008).

En la actualidad en Europa, los sistemas educativos están asistiendo a un proceso muy importante de transformación de los planes de estudio y a una modificación de la educación obligatoria orientada hacia el desarrollo integral de la persona centrada en las competencias. La United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) (UNESCO), en su informe, plantea diferentes alternativas para la educación del siglo XXI e incide en el papel de las emociones y en la necesidad de educar las demandas emocionales del ser humano junto a su dimensión cognitiva (Cabello, Ruíz-Aranda, & Fernandez, 2010).

Los docentes consideran primordial el desarrollo de las habilidades emocionales para lograr este desarrollo integral del alumno. Sin embargo, a veces se olvida que estas habilidades emocionales, afectivas y sociales deben ser enseñadas por un equipo docente que domine estas capacidades, ya que si el docente no es capaz de dominar y/o controlar sus propias emociones, cómo puede ser capaz de propiciar ambientes de trabajo emocionalmente controlados; ya que las aulas son para el alumno uno de los modelos de aprendizaje socioemocionales más importantes.

Éste es un estudio descriptivo inductivo con enfoque mixto, el cual se realizará para analizar el nivel de inteligencia emocional de los docentes de plan diario del Centro

Universitario de Oriente –CUNORI-. La población fué conformada por 158 docentes y una muestra de 112 participantes de las carreras: Médico y Cirujano, Abogado y Notario, Zootecnia, Ingeniería en Agronomía, Administración de Empresas (Plan diario), Ingeniería en Administración de Tierras, Ingeniería en Gestión Ambiental Local, Ingeniería Civil e Ingeniería en Ciencias en Sistemas y Ciencias Políticas.

Con este estudio se pretendió recuperar un concepto de comienzos de siglo, surgido con la el ideal de mejorar y renovar el pensamiento de los docentes en cuanto a la forma de llevar a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje. Se plantea como objetivo evaluar el nivel de inteligencia emocional global y de sus áreas y ramas, de los docentes que laboran en plan diario en el Centro Universitario de Oriente, con el firme interés de mejorar la calidad de la educación y el desarrollo de las personas con las que se labora, "los estudiantes", profesionales potenciales al servicio de las problemáticas de Guatemala.

Por tanto, se busca romper el paradigma de enseñanza aprendizaje estrictamente instruccional en la que se imparten únicamente aprendizajes de conceptos científicos, olvidando otros ámbitos del desarrollo personal.

Se demanda, por tanto, profesionales con unas habilidades emocionales, cognitivas y conductuales amplias y bien desarrolladas, con habilidades de equilibrio personal y socioemocionales suficientes para garantizar una mayor y mejor manejo de la habilidad de cultivar la inteligencia emocional tanto propia como la de sus estudiantes para poder formar profesionales con la competencia de propiciar el éxito en sus vidas.

En el capítulo I se mencionan los antecedentes de investigaciones que han sido realizadas sobre inteligencia emocional utilizando modelos distintos, también se ha utilizado el modelo de Mayer-Salovey que ha sido tomado como base en esta investigación. Además se plantea el problema de investigación, las razones que justifican su realización así como los objetivos que sustentan la misma.

En el capítulo II se describen los conceptos en torno a entender la variable principal, inteligencia emocional y el modelo tomado como base para el análisis de las sub-variables que permitieron la comprensión de la variable principal, inteligencia emocional. Se presenta además los aportes explicativos que otros autores han realizado con relación al tema en contextos similares que permiten justificar la realización de las mismas; que han servido como base para el análisis de esta investigación.

En el capítulo III se indica el tipo de investigación realizada; en este caso, descriptiva con un enfoque mixto, razón por la cual, los objetivos planteados se toman como base para el análisis de resultados arrojados en la misma, con la finalidad de determinar su aporte al conocimiento del nivel de inteligencia emocional en el que se ubican los docentes de plan diario del Centro Universitario de Oriente –CUNORI y generar una propuesta encaminada a la mejora de esta capacidad en los mismos. Para la obtención de datos se consultaron fuentes primarias y secundarias, se utilizó el instrumento test de inteligencia emocional de Mayer, Salovey & Caruso y observaciones en el contexto donde se desenvuelven laboralmente los docentes y ha sido realizada la investigación.

Para el análisis de los datos, se recurrió a la plataforma que proporciona el test, teacorrige.com a la cual se accedió con un pin proporcionado al momento de adquirir por medio de compra el mismo, en la cual se ingresan las respuestas de los test respondidos por los 112 docentes considerados dentro de la muestra seleccionada al azar, ante la cual, emite un resultado en diagrama de puntos.

Los resultados son presentados en el capítulo IV, en donde se presentan las tablas elaboradas en el programa SSPS versión 22, los cuales se analizan por medio de tablas cruzadas para la presentación de las 2 variables y 4 sub-variables del modelo utilizado, así como tablas elaboradas con el auxilio de EXCEL y un resumen en gráfica de barras y anillo, para la mejor interpretación de los resultados.

En el apéndice 4 se presenta una propuesta sobre el desarrollo de talleres, con el objeto de fortalecer la capacidad de inteligencia emocional en los docentes.

Se finaliza la investigación con las conclusiones y recomendaciones, así como las referencias bibliográficas consideradas. Obteniendo como principales conclusiones, que los docentes de plan diario del Centro Universitario de Oriente –CUNORI-, se ubican en un nivel de inteligencia emocional global del 67 por ciento para el nivel competente, seguido de un 19 por ciento en el nivel puede mejorar y un 14 por ciento en el nivel muy competente, oscilan en porcentajes similares las áreas y sus respectivas ramas, de las cuales depende el dato global de IE; se recomienda mantener a los docentes en constante capacitación para fortalecer esta capacidad en ellos, así como seguir haciendo investigación en este popular e importante tema.

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes y contexto

La expresión de inteligencia emocional (IE) hoy en día tan ubicua que aparece en contextos tan diferentes e insólitos, el concepto ha llegado prácticamente a todos los rincones del planeta, al punto de que el cociente emocional a acabado convirtiéndose en un concepto traducido a muchos idiomas, como el chino, el portugués, el alemán, coreano malayo, etc., aunque para Goleman, inteligencia emocional es el término más acertado.

Ya son más de una docena de países cuyo sistema educativo tiene en cuenta la IE, como sucede con Australia, Nueva Zelanda y algunos países latinoamericanos y africanos. En 2002, la United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Organización de las Naciones Unidas para la Educación) (UNESCO) puso en marcha una iniciativa de alcance mundial remitiendo a los ministros de educación de ciento cuarenta países una declaración de los diez principios básicos imprescindibles para poner en marcha el programa, Aprendizaje Social y Emocional (SEL, por sus siglas en inglés), esto debido a que actualmente se considera un factor necesario a considerar en procesos de enseñanza aprendizaje (Goleman, 2008).

Está demostrado en recientes investigaciones realizadas por Roger Weissberg (director de Collaborative For Academic, Social and Emotional Learning de la University of Illinois de Chicago, una organización puntera en la puesta en marcha de programas SEL en todo el mundo, que integrar éste programa dentro del sistema de estudios, mejora el rendimiento académico de los estudiantes; el 50% de los alumnos de escuelas que participaron en estos metaanálisis mostraron una mejora significativa en las pruebas puntuales y el 38% aumentó también su promedio de calificaciones (Goleman, 2008).

En un estudio realizado por la Universidad de Málaga, España se resalta la importancia de la inteligencia emocional, según Mayer y Salovey (1997: 10), "la inteligencia emocional incluye la habilidad para percibir con precisión, valorar y expresar emoción; la habilidad de acceder y/o generar sentimientos cuando facilitan pensamientos; la habilidad de comprender la emoción y el conocimiento emocional; y la habilidad para regular las emociones para promover crecimiento emocional e intelectual". La inteligencia emocional

se refiere a un "Pensador con un corazón" ("a thinker with a heart") que percibe, comprende y maneja relaciones sociales (Pacheco, 2005) (Repeto, 2009).

En un estudio realizado en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM), en Lima, Perú, el autor resalta que la inteligencia emocional forma parte de la persona humana, su conocimiento y aplicación determina la performance individual en los diferentes contextos donde interactúa, posibilitando su éxito o su fracaso. El manejo que el alumno da a su adaptabilidad en la sociedad, a los procesos educativos, a los retos y estímulos de lograrse como profesional, empieza con la organización como ser humano, en sus estructuras de desarrollo: cognitivas y emocionales (Dávila, 2015).

En el mismo estudio se determinó una correlación significativa entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Educación – UNMSM 2012-II; con un 99% de confianza, el análisis arrojó un valor p = 0 < 0.01, por lo que se rechazó la hipótesis nula (HG0) y se aceptó la hipótesis alterna (HG). Se alcanzó una correlación moderada de un 60.90% (Dávila, 2015).

Otro estudio realizado por la revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado, revela que los primeros resultados de estos programas de desarrollo de las capacidades emocionales y sociales de los docentes son alentadores y muestran de forma empírica que es posible el cambio de modelo de una escuela tradicional a una escuela más integradora que aúne lo intelectual y lo emocional como un contexto facilitador del desarrollo global de los alumnos (Cabello, Ruíz-Aranda, & Fernandez, 2010).

En la Universidad de Málaga, España en un estudio realizado se encontró correlación positiva significativa entre inteligencia emocional y edad del docente, solo en los factores intrapersonales e interpersonales; así como también en las sub-escalas: comprensión de sí mismo, asertividad, autorrealización y relaciones Interpersonales. También se ha demostrado que a mayor edad del docente se espera mayor inteligencia emocional. Se encontró correlación positiva significativa entre inteligencia emocional y años de servicio del docente en cociente emocional general; en los factores intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad y manejo de estrés (Cabello, Ruíz-Aranda, & Fernandez, 2010).

Por lo tanto, en este estudio se ha encontrado que a más años de servicio del docente se espera mayor inteligencia emocional (Cabello, Ruíz-Aranda, & Fernandez, 2010).

Independientemente de los problemas que plantea la evaluación de la inteligencia emocional, lo que sí está fuera de toda duda es la importancia creciente que tiene el

desarrollo de este tipo de capacidades. Existen múltiples estudios sobre la influencia de los aspectos emocionales en el aprendizaje. Parece que esta influencia está fuera de toda duda. Los últimos estudios sobre violencia escolar hablan de la existencia de un 20% de población en secundaria que son "objetores escolares". El nivel de malestar social sobre la delincuencia juvenil va en aumento, apareciendo pandillas de delincuentes en edades cada vez más tempranas (Riesco, 2001).

Con este estudio se pretende recuperar un concepto de comienzos de siglo, surgido con la nueva forma de aprender. Se plantea como objetivo evaluar el nivel de inteligencia emocional de los docentes que laboran en plan diario en el Centro Universitario de Oriente, con el firme interés de mejorar la calidad de la educación y el desarrollo de las personas con las que se labora, los estudiantes, profesionales potenciales al servicio de las problemáticas de Guatemala. Con ello se pretende romper el estilo de enseñanza aprendizaje estrictamente instruccional en la que se imparten únicamente aprendizajes de conceptos científicos, olvidando otros ámbitos del desarrollo personal.

Se demanda, por tanto, profesionales con unas habilidades emocionales, cognitivas y conductuales amplias y bien desarrolladas, capaces de adaptarse a los cambios continuos en las empresas e instituciones educativas y con habilidades de equilibrio personal y social suficientes para garantizar una mayor y mejor productividad, con comprensión y percepción de no solo los intereses e ideales de sus estudiantes, sino también de sus problemas y emociones.

En el Centro Universitario de Oriente se ha observado un comportamiento inadecuado en el desarrollo de sus cursos y en la forma en que están afrontando cuestionamientos del estudiante, así como una mala apertura al diálogo en momentos dentro y fuera del aula. De esta manera, se pretende analizar la inteligencia emocional (IE) de los mismos, ya que actualmente se considera uno de los factores influyente en el desarrollo de los docentes, con la finalidad de que con los resultados obtenidos puedan proporcionar una orientación para la mejora y el fortalecimiento de los niveles de IE de los docentes, por medio de capacitaciones y/o talleres; y de esta forma contribuir a formar profesionales con excelencia académica, y por consiguiente profesionales exitosos al servicio de las problemáticas sociales del país.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional de los docentes de las carreras de plan diario del Centro Universitario de Oriente -CUNORI-?

1.3 Sistematización del problema

- ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional en el área experiencial?
- ¿Cuál es el nivel de percepción de las emociones?
- ¿Cuál es el nivel de facilitación emocional?
- ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional en el área estratégica?
- ¿Cuál es el nivel de comprensión emocional?
- ¿Cuál es el nivel de manejo de emocional?

1.4 Objeto de estudio de la inteligencia emocional:

Para objeto de este estudio se utilizará el modelo de Mayer-Salovey-Caruso, un modelo jerárquico que mide el nivel de inteligencia emocional, en el que son necesarias las habilidades más básicas para llegar a las más complejas, las cuales según este modelo incluye cuatro ramas: percepción, facilitación, comprensión y manejo de las emociones. Esta habilidad hace referencia a la exactitud con la que los individuos pueden identificar en uno mismo los correlatos fisiológicos y cognitivos que las emociones comportan.

Asimismo, cómo las emociones pueden ser reconocidas en otras personas y objetos (obras de arte, sonidos, etc.). Por lo tanto este modelo incluye, la emoción como facilitadora del pensamiento, el conocimiento emocional, la capacidad para comprender emociones y utilizar el conocimiento emocional, habilidad para comprender emociones complejas, así como aquellas que se producen de modo simultáneo y por último también comprende la regulación de las emociones de uno mismo y de los otros.

1.5 Delimitaciones

1.5.1 Delimitación geográfica

El estudio se realizó en las instalaciones del Centro Universitario de Oriente -CUNORI-, finca "El Zapotillo", zona 5, municipio de Chiquimula, departamento de Chiquimula.

1.5.2 Delimitación temporal

La investigación finalizó el 31 de mayo del 2017.

1.5.3 Delimitación institucional

Centro Universitario de Oriente -CUNORI-, Chiquimula, de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

1.5.4 Delimitación personal

Docentes de las carreras de plan diario (Carreras: Ingeniería en Gestión Ambiental Local, Médico y Cirujano, Ingeniería en Agronomía, Zootecnia, Abogado y Notario, Ingeniería Civil el Ingeniería en Ciencias en Sistemas, Administración de Empresas (Plan diario), Ingeniería en Administración de Tierras y Ciencias Políticas) del Centro Universitario de Oriente –CUNORI- de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

1.5.5 Delimitación teórica

La inteligencia emocional ha sido conceptualizada desde la perspectiva del modelo de Mayer-Salovey-Caruso, definida como: "La habilidad para percibir con precisión, valorar y expresar emoción; la habilidad de acceder y/o generar sentimientos cuando facilitan pensamientos; la habilidad de comprender la emoción y el conocimiento emocional; y la habilidad para regular las emociones para promover crecimiento emocional e intelectual". La inteligencia emocional se refiere a un "Pensador con un corazón" que percibe, comprende y maneja relaciones sociales (Repeto, 2009).

1.6 Justificación

En el siglo XX inicia la preocupación por mejorar las competencias de los docentes de nivel universitario, dentro de estas actualmente se le está dando mucha importancia a la inteligencia emocional (IE), siendo ésta una capacidad nata del ser humano, primera razón de suma importancia por la que en la actualidad se busca mantener al personal de cualquier sector laboral, con un nivel de IE adecuado, con el firme propósito de que éste pueda desempeñar sus labores, psicológicamente equilibradas.

Según Montero (2007) la inteligencia emocional, es un factor detonante en la conducta del ser humano, que se clasifica dentro de los factores psicosociales.

De manera empírica, se aprecia que hay estudiantes que no manifiestan satisfacción en cuanto al desenvolvimiento de los docentes dentro de las aulas universitarias, cuando se les pregunta algunas razones o se indaga sobre la calidad en la docencia de sus profesores, muchos de ellos manifiestan que no se puede hablar con los docentes, que si se les pregunta se molestan, que muchas veces llegan tarde y con prisa y no dan tiempo para interactuar, no son abiertos a preguntas, que saturan de trabajo sin considerar los múltiples cursos asignados; y así como estas pueden existir más razones, que sin lugar a dudas se pueden embalar dentro del aspecto emocional.

Todas esas quejas de los estudiantes, se quedan en quejas, ya que no existe actualmente un estudio que demuestre que éste no sea uno de los factores que estén influyendo, no permiten la posibilidad a demandar atención a esa necesidad que el estudiante tiene; de interactuar con el docente en diálogos abiertos y maduros, donde no exista abuso de poder por la posición donde éste se encuentra.

Como se ha mencionado en párrafos anteriores, el mundo moderno exige un modelo abierto y dinámico de interrelación entre alumno y docente, pero esto muchas veces no se da y esto sin lugar a dudas impactará en el desarrollo de los estudiantes y en el desenvolvimiento como profesionales ante las problemáticas de la sociedad en el país.

Es por esta razón que se hace necesario determinar el nivel de inteligencia emocional de los docentes de plan diario de las carreras de Médico y Cirujano, Abogado y Notario, Ingeniería Civil e Ingeniería en Ciencias en Sistemas, Zootecnia, Administración de Empresas (Plan diario), Ingeniería en Agronomía, Ingeniería en Gestión Ambiental Local, Ingeniería en Administración de Tierras y Ciencias Políticas, del Centro universitario de Oriente, como factor influyente en el desarrollo de los estudiantes y potenciales profesionales al servicio de los problemas de la sociedad.

Conociendo el nivel de esta capacidad, se procedió a hacer las recomendaciones necesarias al coordinador general del departamento de control académico, con la finalidad de desarrollar talleres que vayan dirigidos a la mejora de ésta importante capacidad en los docentes del centro.

1.7 Objetivos

1.7.1 General

Evaluar el nivel de inteligencia emocional de los docentes de las carreras de plan diario del Centro Universitario de Oriente -CUNORI-

1.7.2 Específicos

- Analizar el nivel de inteligencia emocional en el área estratégica.
- Determinar el nivel de percepción de las emociones.
- Identificar el nivel de facilitación de las emociones.
- Analizar el nivel inteligencia emocional en el área experiencial.
- Establecer el nivel de comprensión de las emociones.
- Identificar el nivel de manejo las emociones.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 Concepción general sobre "inteligencia emocional"

2.1.1 Inteligencia emocional

Hace algunos años muy poca gente habría entendido qué relación había entre inteligencia y emociones. Y prácticamente ningún psicólogo o científico habría estudiado los dos temas juntos. Por un lado se analizaba y estudiaba el concepto de inteligencia y por otro el concepto de emociones. En la actualidad, la expresión inteligencia emocional es ya un concepto de uso habitual.

El concepto *inteligencia emocional* fue creado por Peter Salovey y John Mayer en 1990, estos psicólogos forman parte de la corriente crítica contra el concepto tradicional de considerar la inteligencia sólo desde el punto de vista lógico matemático y lingüístico, que valora la inteligencia únicamente desde la óptica del coeficiente de inteligencia (CI). El punto de vista de Salovey y Mayer está relacionado con la teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner (Guell, 2013).

La inteligencia emocional consiste en procesar de manera racional las respuestas emocionales, en crear un diálogo entre la inteligencia y la emoción. Este diálogo entre razón y emoción no implica actuar lógica y fríamente, ni tampoco hacerlo de manera visceral y apasionada. La inteligencia emocional dará una respuesta emocional adecuada según el contexto, después de un análisis racional (Guell, 2013).

Para aclarar bien su significado, se describe por separado las palabras inteligencia y emoción.

2.1.2 Inteligencia

La inteligencia es una habilidad que, aplicada a los seres humanos, se define como la capacidad de resolver problemas nuevos. Esta habilidad se fundamenta en la capacidad de asociar varios fenómenos aislados y encontrar un nexo enfocado a resolver un problema. La psicología clásica definía y medía la inteligencia alrededor de dos grandes habilidades: la capacidad lógico matemática y la capacidad lingüística. Por ello los test de inteligencia

constaban básicamente de pruebas de lenguaje y pruebas de razonamiento matemático y lógico. Esta visión era limitada porque la inteligencia humana es mucho más amplia y definirla sólo como una capacidad lógica y lingüística es una visión reduccionista (Guell, 2013).

El psicólogo Howard Gardner propone una visión más profunda y desarrolla una teoría en la cual define la inteligencia humana en siete dimensiones: inteligencia lógico-matemática, inteligencia visual espacial, inteligencia interpersonal, inteligencia intrapersonal, inteligencia físico-cinestésica, inteligencia musical; de estas siete dimensiones de la inteligencia, destacan dos que van estrechamente ligadas al concepto inteligencia emocional: la inteligencia interpersonal y la inteligencia intrapersonal.

Es decir, la inteligencia que nos permite distinguir estados de ánimo, motivaciones, temperamento de los otros y el autoconocimiento, o sea el acceso a la propia vida emocional, a los sentimientos, a aprender a discriminarlos y a utilizarlos como elementos para orientar la conducta (Guell, 2013).

2.1.3 Emoción

Las emociones son respuestas complejas del organismo ante estímulos exteriores. Estas respuestas se manifiestan de forma física (sudar, enrojecer, tener palpitaciones, llorar, etc.) y de forma conductual (ponerse a correr, chillar, abrazarse a alguien). Las respuestas emocionales más conocidas son el miedo, la tristeza, la alegría, el disgusto, la sorpresa, la venganza, la rabia, etc. Al igual que sucede con la inteligencia, el centro de regulación de las respuestas emocionales es el córtex y específicamente el neocortex. Las personas tienen una percepción más o menos clara de cuando experimenta una emoción.

Mayer & Salovey definen la inteligencia emocional como " la capacidad para percibir, valorar y expresar las emociones con exactitud; la capacidad para acceder y generar sentimientos que faciliten el pensamiento; la capacidad para entender la emoción y el conocimiento emocional; y la capacidad para regular las emociones y promover el crecimiento emocional e intelectual".

Los autores plantean el modelo como un conjunto de habilidades que abarcan desde los procesos psicológicos más básicos (percepción de las emociones con exactitud) hasta los más complejos (regulación de las emociones y promoción del crecimiento emocional e intelectual). Así, se trata de un modelo jerárquico en el que son necesarias las habilidades más básicas para llegar a las más complejas (Salovey, 1997).

En un estudio realizado por Enríquez, (2015) se planteó el propósito de analizar los niveles de inteligencia emocional de los docentes de una universidad privada, en Lima Perú, la muestra estudiada consistió en 102 docentes de ambos sexos, 30 nombrados y 72 contratados, a quienes se les aplico el inventario de cociente emocional de Bar-On (ICE), el cual contiene 133 ítems y cuyas respuestas se dan en base a una escala Likert. Los resultados obtenidos fueron los siguientes: en primer lugar, se determinó que el nivel de inteligencia emocional de los docentes corresponde a la categoría promedio (90-109).

En este estudio se encontró correlación positiva y significativa entre los diferentes factores y entre casi todas las sub-escalas del ICE Bar-On. Según sexo, se encontraron diferencias significativas en el Cociente Emocional (CE) de los factores manejo de estrés y estado de ánimo general, y en las sub-escalas: autorrealización, control de impulsos y felicidad.

Según edad, se encontró correlación positiva y significativa en los factores intrapersonal e Interpersonal y en las sub-escalas: comprensión de sí mismo, asertividad, autorrealización y relaciones interpersonales. Según años de servicio, se halló correlación positiva y significativa en el CE general, en los factores intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad y manejo de estrés; y, en las sub-escalas: comprensión de sí mismo, asertividad, autorrealización, relaciones interpersonales, prueba de realidad, flexibilidad, tolerancia al estrés y felicidad (Mantilla, 2015).

En otro estudio realizado por Palomera, et al (2008) se resalta la necesidad de inclusión de las competencias emocionales como competencias básicas en la escolaridad obligatoria y en los objetivos de formación inicial del profesorado que se está diseñado actualmente dentro del marco del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Para ello, en este estudio se ha realizado una revisión de las investigaciones más actuales en torno al papel fundamental que tienen las competencias emocionales y, más correctamente, la inteligencia emocional (IE), según Mayer y Salovey-Caruso, sobre el funcionamiento personal, social, académico de los alumnos, así como sobre la efectividad y bienestar del docente.

De tal cuenta que por medio de la exposición de evidencias científicas sobre la validez predictiva de la inteligencia emocional y su relación con los objetivos educativos actuales, con este trabajo se pretendió demostrar la necesidad de desarrollar las competencias emocionales en los docentes con el fin de promover su bienestar y rendimiento laboral, así como el desarrollo de sus alumnos. Los resultados de esta investigación en torno a la inteligencia emocional (IE) permitirán reafirmar las capacidades básicas emocionales que

facilitan un adecuado ajuste personal, social, académico y laboral del individúo en el contexto en el que se desenvuelve.

Sin embargo, aunque el consenso, según el estudio indicado, sobre la importancia de las competencias emocionales es alto, la implementación de ésta en los centros educativos se encuentra con obstáculo, ya que su éxito depende de la implicación y colaboración de toda la comunidad educativa (Palomera, 2008).

En el mismo estudio, se resalta la necesidad de que la sociedad del siglo XXI, es cuando se tiene que decidir el cómo formar a los docentes para que puedan dar una respuesta de calidad a la multiplicidad de funciones y demandas educativas descritas. Para esto es necesario incluir en los planes de estudio al título de grado en magisterio las competencias emocionales de forma explícita, no sólo como competencia emocionales de forma explícita, no sólo como competencias transversales para el ajuste socio-personal del docente sino también como herramientas docentes específicas para generar entornos adecuados de aprendizaje y de colaboración así como para favorecer el desarrollo emocional de los alumnos (Palomera, 2008).

Bernal, et al (2009), en un estudio realizado en la Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Sevilla, se investigó acerca de cómo los docentes que han formado parte de la trayectoria formativa contribuyen a fomentar la motivación educativa y a configurar la formación de la identidad personal, del alumno (discente), los objetivos planteados fueron: primero, en el influjo emocional que se genera en la interacción comunicativa entre profesores y alumnos. Segundo, comprender mediante la reflexión autobiográfica de sus propios recuerdos educativos, cómo eventos vividos en la educación formal con sus docentes van configurando el dominio motivacional y emocional de la identidad de los sujetos estudiados (Bernal & Cárdenas, 2009).

Este estudio se realizó con una muestra de 141 sujetos, (84% mujeres y 16% hombres), todos ellos pertenecientes a la Licenciatura de Pedagogía, de la Universidad antes indicada, este estudio fue realizado utilizando el test de EOMEIS-2 (Objective Measure of Ego Identity Status), que permitió valorar los distintos estatutos de identidad. Con los resultados obtenidos se concluyó que la afectividad desarrollada por los profesores podría ser un posible anclaje para la vinculación afectiva de los discentes hacia el aprendizaje, la motivación educativa y su propia configuración identitaria (Bernal & Cárdenas, 2009).

Por otra parte, el mismo estudio reveló que la inexistencia de ciertas habilidades emocionales causaría una desvinculación afectiva fundamentada en experiencias emocionales negativas desmotivando y distanciando al alumno del aprendizaje.

En el estudio se concluye que, la buena praxis educadora no se encuentra únicamente relacionada con el dominio de los recursos necesarios para el desempeño de la labor didáctica y organizativa, sino con las competencias emocionales que despliega el docente en su desempeño profesional haciendo percibir al alumnado que se tienen en cuenta sus preocupaciones, sueños e ilusiones; comprendiendo así la figura del docente como mediador emocional entre la motivación educativa del alumnado y su aprendizaje (Bernal & Cárdenas, 2009)

Según un estudio realizado por Ruíz & Fernández (2010), se describe la importancia de completar la formación del profesorado con el aprendizaje y desarrollo de aspectos sociales y emocionales. En este estudio se considera la inteligencia emocional (IE), como complemento del desarrollo cognitivo de profesores y alumnado, en el contexto educativo.

Este estudio se baso en el modelo de Mayer & Salovey (1997), reparando en las implicaciones que tiene el desarrollo de la IE o capacidad para percibir, comprender, facilitar y manejar adecuadamente las emociones propias y las ajenas.

En primer lugar en el estudio se han encuadrado y organizado las habilidades del profesor desde el modelo de Mayer & Salovey y; en segundo lugar se han ilustrado las ventajas y beneficios de la inteligencia emocional para el propio docente. Posteriormente se describieron algunos programas específicos de mejora de la inteligencia emocional para docentes y finalmente en el estudio se detalla una propuesta específica de actuación desde el laboratorio de emociones de la Universidad de Málaga, España.

Los primeros resultados de estos programas revelaron de forma empírica que es posible el cambio de modelo de una escuela tradicional a una escuela más integradora que aúne lo intelectual y lo emocional como un contexto facilitador del desarrollo global de los alumnos (Cabello, Ruíz-Aranda, & Fernandez, 2010).

El reto actual, concluye, para la sociedad y el sistema educativo, reside en saber extender esta formación a todos los docentes y lograr un proceso de cambio que puede parecerle utópico a algunos en estos años de crisis económica, pero que el curso de los tiempos está convirtiendo en una necesidad imperiosa y no en un lujo superfluo.

Para resolver las contradicciones y paradojas de la sociedad del siglo XXI es necesario contar con una escuela saludable, competente y feliz, esto será una misión imposible sin docentes emocionalmente inteligentes (Cabello, Ruíz-Aranda, & Fernandez, 2010).

2.2 Conceptos y modelos sobre "Inteligencia emocional"

Como las principales variables de la investigación, se realiza una revisión de los conceptos, categorías, leyes y postulados de inteligencia emocional y sus áreas y ramas, desde el punto de vista de diferentes autores, así como el enfoque que se les dará en la presente investigación.

2.2.1 Formas de medir la inteligencia emocional

a. Cuestionarios y autoinformes

Están compuestos por enunciados verbales cortos en escala Likert en los cuales la persona evalúa la inteligencia emocional mediante la estimación de sus niveles en determinadas habilidades emocionales; pueden verse afectados por los propios sesgos personales y por la tendencia a falsear las respuestas para crear una imagen más positiva (Mantilla, 2015).

b. Informes de otros

Consiste en pedir a voluntarios que interactúen entre sí para que luego evalúen el grado aparente de inteligencia emocional de la persona con la que interactuaron. Se considera el medio más eficaz para evaluar la inteligencia emocional interpersonal. La limitación es que la observación externa depende de cómo el evaluado se comporte en presencia del observador; se puede presentar sesgo perceptivo.

c. Medidas de habilidad o de ejecución

Consiste en un conjunto de tareas emocionales destinadas a verificar las habilidades de una persona. Sus limitaciones son: requieren mejorar sus propiedades psicométricas, las pruebas son muy contextuales, pueden ser sesgadas por el cansancio, están diseñadas para mayores de 17 años y necesitan más tiempo para su cumplimiento.

2.2.2 Modelos de capacidad o habilidad

Se basan en las capacidades cognitivo-emocionales; no incluyen rasgos de personalidad. Estos modelos definen la inteligencia emocional como la habilidad para percibir y expresar las emociones, la capacidad de usar las emociones para facilitar el pensamiento, comprender y razonar con emoción y, finalmente, regular las propias emociones y la de los otros. En estos modelos, la inteligencia emocional se evalúa mediante medidas de habilidad o de ejecución, que no se basan en la estimación subjetiva del sujeto sobre sus habilidades emocionales, sino que implican evaluar su ejecución o rendimiento en diversas tareas emocionales (Mayer y Salovey, 1990). A este tipo de modelos pertenece el modelo de Mayer y Salovey (Mantilla, 2015).

a. Modelos mixtos

Estos modelos definen la inteligencia emocional desde una concepción más global, como un compendio de rasgos estables de personalidad, competencias socioemocionales, aspectos motivacionales y competencias emocionales cognitivas. En ellos se combinan aspectos de personalidad con habilidades emocionales. A este tipo de modelos pertenecen los modelos de Goleman y Bar-On.

Tabla 1. Modelos de Inteligencia Emocional

Mayer y Salovey (1997)	Bar-On (1997)	Goleman (1996)
		Capacidad de
Es la habilidad para percibir,	Es un conjunto de	reconocer nuestros
valorar y expresar emociones	conocimientos y habilidades	propios sentimientos,
con exactitud; la habilidad para	en lo emocional y social que	los sentimientos de los
acceder y/o generar	influyen en nuestra capacidad	demás, motivarnos y
sentimientos que faciliten el	general para afrontar	manejar
pensamiento para comprender	efectivamente las demandas	adecuadamente las
emociones y razonar	de nuestro medio. Se basa en	relaciones que
emocionalmente, y finalmente,	la capacidad del individuo de	sostenemos con los
la habilidad para regular	ser consciente, comprender,	demás y con nosotros
emociones propias y ajenas.	controlar y expresar sus	mismos.
	emociones de manera	
	efectiva.	

Mayer y Salovey (1997)	Bar-On (1997)	Goleman (1996)	
Habilidades Integrantes	Habilidades integrantes	Habilidades integrantes	
Percibir emociones. Usar emociones para facilitar el pensamiento. Comprender emociones. Manejar	Habilidades intrapersonales. Habilidades interpersonales. Adaptabilidad. Manejo de estrés. Estado de ánimo	Conocimiento de uno mismo. Autorregulación. Motivación. Empatía. Habilidades sociales.	
emociones	general.		

Fuente: (Mantilla, 2015).

2.2.3 El modelo de las cuatro ramas de la inteligencia emocional de Mayer-Salovey & Carruso

La teoría de la inteligencia emocional se basa en ideas clave. Desde el campo de la Inteligencia se tiene la idea de que ésta implica por encima de todo lo demás, la capacidad de utilizar razonamiento abstracto. De la investigación sobre las emociones se toma la idea de que éstas son señales que transmiten significados habituales y perceptibles sobre las relaciones. Por ejemplo, la felicidad es una señal de aceptación o de unión con los otros; la ira suele reflejar la obstaculización de las propias metas; el miedo se experimenta cuando uno se siente amenazado y así sucesivamente (Mayer, Salovey, & Caruso, 2016).

La idea de que al menos algunas emociones básicas son universales proviene (aunque no exclusivamente) de los estudios exhaustivos sobre las expresiones faciales de las emociones básicas en los distintos seres humanos y en otras especies próximas y de los estudios experimentales sobre inteligencia artificial que indican que la comprensión informatizada de las emociones es posible. Como se ha indicado previamente el modelo de la inteligencia emocional de Salovey - Mayer-Caruso (1990) se modificó para clarificar las capacidades implicadas, como resultado se obtuvo el modelo de las cuatro ramas de la inteligencia emocional, que ahora respalda a este modelo (Mayer, Salovey, & Caruso, 2016).

2.2.4 Modelo jerárquico del modelo de IE de MSCEIT

El modelo de Mayer Salovey & Caruso (MSCEIT) por sus siglas, utiliza las puntuaciones de las tareas como indicadores observables, se especifica también un modelo jerárquico en el que se definen 4 factores de primer orden: las ramas, medidos por dos tareas cada una de ellos; dos factores de segundo orden: las áreas, asociados a las ramas correspondientes y

un factor de tercer orden: la puntuación total en la inteligencia emocional (IE), a partir de los dos factores de segundo orden.

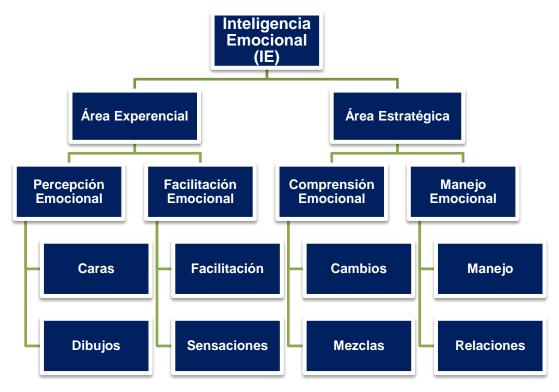


Figura 1. Modelo jerárquico del MSCEIT Fuente: (Mayer, Salovey, & Caruso, 2016).

a. Percepción de las emociones

Esta rama hace referencia a la exactitud con la que los individuos pueden identificar en uno mismo los correlatos fisiológicos y cognitivos que las emociones comportan. Así mismo, las emociones pueden ser reconocidas en otras personas y objetos (obras de arte, sonidos, etc.). En esta rama se incluye, además, la capacidad para expresar las emociones de una manera adecuada. Saber percibir y controlar las emociones propias y ajenas, es muy importante en el contexto docente, para propiciar ambientes de trabajo idóneos para el desarrollo y formación profesional del estudiante (Mayer, Salovey, & Caruso, 2016).

La percepción emocional implica prestar atención y decodificar con precisión las señales emocionales de las expresiones faciales, el tono de voz y las expresiones artísticas. Una evaluación precisa de las emociones comienza por atender a las expresiones emocionales. Por ejemplo, si una persona se siente incómoda con las expresiones negativas de los demás y se aleja cada vez que siente que otra persona no se siente bien, puede que no

esté percibiendo con precisión el estado emocional de los otros (Mayer, Salovey, & Caruso, 2016).

En clase por ejemplo, los alumnos ponen en práctica diariamente estas habilidades cuando regulan sus acciones en el aula tras una mirada seria del profesor. Igualmente, el profesorado también hace uso de esta habilidad cuando observa los rostros de sus alumnos, y percibe si están aburriéndose, o si están entendiendo la explicación y, tras decodificar la información de sus rostros, actúa cambiando el ritmo de la clase, incluyendo alguna anécdota para despertar el interés o bien poniendo un ejemplo para hacer más comprensible la explicación del tema (Mayer, Salovey, & Caruso, 2016).

En un nivel mayor de complejidad, los profesores con altas habilidades de percepción emocional son aquellas que perciben y son conscientes del estado de ánimo del alumnado.

Esta capacidad para discriminar las discrepancias entre el comportamiento verbal y las manifestaciones expresivas del alumno le permite al docente saber que, a pesar de que el estudiante afirme en un primer momento que no ocurre nada, el docente puede percibir que no es totalmente cierto y que podría considerarse un momento adecuado para hablar y poder ofrecerle al estudiante ser escuchado y poder inclusive, determinar un posible problema y proporcionarle apoyo al estudiante (Mayer, Salovey, & Caruso, 2016).

b. Facilitación de las emociones

Esta rama o habilidad hace referencia a cómo las emociones actúan sobre nuestro pensamiento y la forma de procesar la información. Las emociones van a determinar y mejorar el pensamiento porque dirigen la atención de los individuos hacia la información importante. Las variaciones emocionales permiten adoptar diferentes puntos de vista y múltiples perspectivas de los problemas. Para el docente es necesario tener mente abierta, ser accesible a las nuevas ideas y permitir la generación de pensamiento, su discusión y su potencial aplicación (Cabello, Ruíz-Aranda, & Fernandez, 2010).

También ayudan a priorizar nuestros procesos cognitivos básicos, focalizando nuestra atención en lo que es realmente importante. Considerando los estados emocionales, la forma en que se abordan los problemas cambia, incluso permite mejorar nuestro pensamiento creativo. Es decir, esta habilidad permite que podamos actuar con base a nuestras emociones de forma positiva sobre nuestro razonamiento y nuestra forma de procesar la información. El docente pone en práctica esta aptitud, ya que muchos, saben intuitivamente que hay ciertos estados de ánimo negativos que les pueden influir a la hora

de corregir los exámenes finales de un semestre (Cabello, Ruíz-Aranda, & Fernandez, 2010)

Los mismos docentes reconocen que la valoración a un mismo examen varía en función del estado anímico y por ello prefieren darles una nota en momentos en los que su estado anímico es más neutro, por tanto, más imparciales con los estudiantes. En si la facilitación de las emociones afectan al sistema cognitivo y, por tanto, pueden utilizarse para solucionar problemas, razonar, tomar decisiones y esforzarse de forma más efectiva. Naturalmente las emociones pueden interferir negativamente en la cognición, como sucede cuando una persona experimenta una ansiedad o un miedo excesivos, pero las emociones también pueden hacer que el sistema cognitivo establezca prioridades para prestar atención a lo que es importante (Mayer, Salovey, & Caruso, 2016).

c. Comprensión emocional

Las emociones forman un rico conjunto de símbolos complejamente relacionados y son muchos los que discuten sobre la existencia de un lenguaje emocional. La tercera rama tiene que ver con la capacidad de etiquetar las emociones; es decir, de reconocer que hay grupos de términos relacionados con las emociones.

Por tanto la tercera rama del modelo hace referencia a la capacidad para comprender la información emocional y utilizar el conocimiento emocional. Incluye la capacidad para etiquetar las emociones (significante) y relacionarlas con su significado. Encierra también la habilidad para comprender emociones complejas, así como aquellas que se producen de modo simultáneo. Es decir, permitirse propiciar solucionar problemas propios y de los demás, así como saber direccionar el éxito de sus estudiantes.

Además esta habilidad implica una actividad tanto anticipatoria como retrospectiva para reconocer las causas que generan el estado anímico y las futuras consecuencias de las acciones del individuo. La comprensión emocional también supone la capacidad de conocer cómo se combinan los diferentes estados emocionales dando lugar a las conocidas emociones secundarias.

Por otra parte también incluye la habilidad para poder interpretar el significado de las emociones complejas, como las generadas durante una situación interpersonal (el remordimiento por ejemplo); y, la aparición de sentimientos simultáneos y contradictorios

(sentimientos de amor y odio hacia la misma persona) (Cabello, Ruíz-Aranda, & Fernandez, 2010)

Las habilidades de la comprensión de la emociones también se ponen en práctica por los estudiantes, ya que los estudiantes utilizan esta habilidad al ponerse en los zapatos de otro compañero y ofrecerle apoyo, o para anticipar sus estados emocionales, otros estudiantes que se comprometen con sus estudios, sentirían remordimiento si salieran a divertirse en un día previo a examen.

Estas son habilidades de los docentes también, ya que aquellos con un competente nivel emocional, son capaces de conocer que estudiantes están pasando por problemas fuera del aula y podrán ofrecer su apoyo, también saben reconocer que estudiante podrá rendir mejor o peor, por su desenvolvimiento en el trabajo del curso y a qué estudiantes no deben sentarse juntos, también puede distinguir cuando contar el progreso de alguna broma, para que no se salga de sus manos (Mayer, Salovey, & Caruso, 2016).

d. Manejo de las emociones

La cuarta rama del modelo, el manejo emocional significa que, en los momentos apropiados, uno "siente el sentimiento", en lugar de reprimirlo y lo utiliza para tomar mejores decisiones. También significa que se trabaja con los sentimientos de manera reflexiva, en lugar de actuar sobre ellos sin pensar; por ejemplo una reacción de ira puede ser eficaz a corto plazo, pero canalizar y dirigir la ira puede ser más adaptativo a largo plazo.

Es importante comprender que la capacidad de manejar las emociones con éxito a menudo implica el ser consciente, aceptar y utilizar las emociones en la solución de problemas. Por tanto se trata del proceso emocional de mayor complejidad y abarca la capacidad para estar abierto a las emociones y sentimientos, tanto positivos como negativos. Además, hace referencia a la habilidad para promover la comprensión personal y el crecimiento, manejar las emociones en uno mismo y en los demás moderando las emociones negativas y aumentando las positivas sin reprimir o exagerar la información que ellas conllevan.

Esto en el docente es importante ya que constantemente está tratando con seres humanos, con cualidades, pensamientos, emociones y actitudes distintas a las propias, por lo que es necesario que el docente aprenda o desarrolle la habilidad de regular las emociones propias y las de los demás; así como promover al crecimiento personal de los

demás (en este caso las de sus estudiantes) (Cabello, Ruíz-Aranda, & Fernandez, 2010) (Mayer, Salovey, & Caruso, 2016).

Tabla 2. Modelo de la Habilidad de inteligencia emocional.

Percepción,	Habilidad para identificar emociones en nuestros estados físicos y
evaluación y	psicológicos.
expresión de las	Habilidad para identificar emociones en otras personas u objetos.
emociones	Habilidad para expresar emociones con seguridad y expresar las
	necesidades relacionadas a esos sentimientos.
	Habilidad para discriminar la expresión de emociones honestas y
	deshonestas, exactas o inexactas.
Facilitación	Habilidad para redirigir y priorizar nuestro pensamiento basado en
emocional	los sentimientos asociados a objetos, eventos u otras personas.
	Habilidad para generar y revivir emociones con el fin de facilitar
	juicioso recuerdos.
	Habilidad para capitalizar las oscilaciones emocionales para tomar
	múltiples puntos de vista, habilidad para integrar esas perspectivas
	inducidas por nuestros sentimientos.
	Habilidad para usar los estados emocionales para facilitar la
	solución de problemas y la creatividad.
Comprensión y	Habilidad para comprender cómo se relacionan las diferentes
análisis de la	emociones.
información	Habilidad para percibir las causas y las consecuencias de los
emocional	sentimientos.
	Habilidad para interpretar los sentimientos complejos tales como
	las emociones contradictorias y las combinaciones de sentimientos
	múltiples.
Manejo de las	Habilidad para estar abierto a los sentimientos, tanto aquellos que
emociones	son placenteros como a los que son desagradables.
	Habilidad para escuchar y reflexionar sobre nuestras emociones.
	Habilidad para captar, prolongar o distanciarse de un estado
	emocional determinado, dependiendo de si su significado es útil e
	informativo.
	Habilidad para manejar las emociones propias y las de los demás.

Fuente: Elaboración propia adaptado a (Mayer & Salovey, 1997)

2.2.5 El desarrollo de la inteligencia emocional: implicaciones para los docentes

Los sistemas educativos en España están asistiendo a un proceso muy importante de transformación de los planes de estudio y a una modificación de la escolaridad obligatoria orientada hacia el desarrollo integral de la persona centrada en las competencias. La United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) (UNESCO), en su informe, plantea diferentes alternativas para la educación del siglo XXI e incide en el papel de las emociones y en la necesidad de educar las demandas emocionales del ser humano junto a su dimensión cognitiva (Cabello, Ruíz-Aranda, & Fernandez, 2010).

La mayoría de los docentes consideran primordial el desarrollo de las habilidades emocionales para lograr este desarrollo integral del alumno. Sin embargo, a veces se olvida que estas habilidades emocionales, afectivas y sociales deben ser enseñadas por un equipo docente que domine estas capacidades, ya que si el docente no es capaz de dominar y/o controlar sus propias emociones, cómo puede ser capaz de propiciar ambientes de trabajo emocionalmente controlados; ya que las aulas son para el alumno uno de los modelos de aprendizaje socioemocionales más importantes.

Considerando, el progresivo desarrollo de investigaciones sobre la inteligencia emocional y su influencia en diferentes contextos ha generado una mayor conciencia sobre la importancia del uso adecuado de las emociones para afrontar el estrés laboral que se produce en el contexto educativo (Cabello, Ruíz-Aranda, & Fernandez, 2010).

La capacidad para identificar, comprender y regular las emociones es fundamental entre el profesorado, ya que estas habilidades van a influir en los procesos de aprendizaje, en la salud física, en la calidad de las relaciones interpersonales y en el rendimiento académico y laboral. Este hecho ha propiciado que los docentes demanden una formación adecuada en competencias emocionales. Las investigaciones centradas en analizar la relación entre la inteligencia emocional y el ajuste personal del docente señalan que la inteligencia emocional del profesor predice, además, el nivel del burnout que sufren (Cabello, Ruíz-Aranda, & Fernandez, 2010).

Además, el profesorado experimenta, con más frecuencia, mayor número de emociones negativas que positivas. Las emociones positivas de los docentes pueden mejorar su bienestar, así como el ajuste de sus alumnos y el incremento de estas emociones positivas puede facilitar la creación de un clima de clase que favorezca el aprendizaje. Ya que esto

permitirá que el docente tenga mayor apertura al estudiante, sea más accesible a cuestionamientos tanto dentro como fuera del aula, disponga de más tiempo de calidad hacia el estudiante.

Actualmente se aprecia que los docentes viven bajo muchas presiones y el estrés; el sistema educativo de Guatemala, obliga al docente de la universidad pública a atender salones de clases masificados, esto puede provocar que el docente no controle sus emociones y por consecuencia se muestren menos accesibles y prudentes ante las situaciones que les plantean los estudiantes.

La creación de un clima de bienestar tanto dentro como fuera de los salones de clases, así como la generación de emociones positivas contribuye al bienestar y a la felicidad del docente y por supuesto esto repercute en la formación de los estudiantes. De modo, que los docentes aprendan a mantener los estados emocionales positivos y a reducir el impacto de los negativos puede verse reflejado en un mayor bienestar docente y en el mejor ajuste y desarrollo personal de sus estudiantes, y por su puesto en el desarrollo como profesionales potenciales (Cabello, Ruíz-Aranda, & Fernandez, 2010).

Así, los docentes con una mayor capacidad para identificar, comprender, regular y pensar con las emociones de forma inteligente, tendrán más recursos para conseguir alumnos emocionalmente más preparados y para afrontar mejor los eventos estresantes que surgen con frecuencia en el contexto educativo universitario, así también les propicia un pensamiento abierto al conocimiento y a las innovaciones en el campo profesional en el que se desenvolverán (Cabello, Ruíz-Aranda, & Fernandez, 2010).

2.3 Aportes explicativos de otros autores

Pacherres de Soto (2016) consideró importante el análisis de la existencia de relación significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional de los docentes de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote Filial Trujillo, La Libertad en el año 2015 en Perú, además de una variedad de hipótesis específicas, de las cuales para interés de esta investigación se considera mencionar la siguiente:

Hi: Existencia de una relación significativa entre los siguientes componentes de la inteligencia emocional: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés, estado de ánimo y el compromiso organizacional de los docentes, de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Filial Trujillo - La Libertad, 2015.

En este estudio además se consideraron las variables:

Tabla 3. Variables e indicadores utilizados en el estudio "Inteligencia emocional y su relación con el compromiso organizacional de los docentes de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote Filial Trujillo la Libertad 2015.

Variable	Indicadores
Inteligencia emocional	Nivel de inteligencia emocional
Compromiso organizacional	Compromiso organizacional

Fuente: (Pacherres de Soto, 2016)

Considerando que la Inteligencia emocional como la capacidad del ser humano para utilizar apropiadamente sus estados emocionales, con la finalidad de lograr un equilibrio óptimo en el desarrollo de sus actividades cotidianas, definición basada en los estudio de Goleman (2006). La segunda variable compromiso organizacional considerado como la fuerza relativa con que un individuo se identifica con la organización y se implica en la misma, según Pons y Ramos (2010), citado por (Florez, 2014)

Es interesante el punto de vista considerado en esta investigación ya que en todas las hipótesis afirma una relación entre los componentes de la inteligencia emocional y el compromiso organización.

En otro estudio Enríquez (2015), plantea la siguiente hipótesis general y específica:

Hi: El nivel de inteligencia emocional de los docentes de la universidad privada de Lima-Perú Metropolitana, varía según las dimensiones: condición laboral, sexo, estado civil, edad y años de servicio.

Hi₁: El nivel de inteligencia emocional de los docentes es alto.

Hi₂: Existe correlación positiva entre los diferentes componentes de inteligencia emocional de Bar-On.

Hi₃, Existe correlación positiva entre las sub-escalas de cada uno de los componentes de inteligencia emocional de Bar-On.

Hi₄: Los docentes difieren en cuanto al cociente emocional promedio según condición laboral.

H₅: los docentes difieren en cuanto al cociente emocional promedio según sexo.

Hi6: Los docentes difieren en cuanto al cociente emocional promedio según estado civil,

Hi₇: Existe correlación positiva entre inteligencia emocional y edad del docente

H₈: Existe correlación positiva entre inteligencia emocional y años de servicio del docente.

Tabla 4 - Variables e Indicadores utilizadas en el estudio.

Variables	Indicadores
Nivel de inteligencia emocional	Nivel de inteligencia emocional
Escala interpersonal	Conocimiento, Estado de ánimo,
	autoestima, autorrealización, independencia
Escala intrapersonal	Relaciones interpersonales, responsabilidad
	social y empatía
Escala de adaptabilidad	Solución de problemas, prueba de
	adaptabilidad y flexibilidad
Escala de la tensión	Tolerancia a la tensión y control de
	impulsos.
Escala estado de ánimo	Felicidad y optimismo

Fuente: Elaborado con base a información proporcionada en estudio Enríquez, (2015).

Para comprobar estas hipótesis en este estudio se utilizó un modelo distinto, fue utilizado el modelo de inteligencia emocional de Bar-On, obteniéndose que si es importante analizar la inteligencia emocional de los docentes para conocer de qué forma controlan sus emociones y tomarlos en cuenta para considerar el trato que estos le dan a sus estudiantes, de los 102 docentes que se investigó 50 (49.02%) presentaron una inteligencia emocional promedio. En lo que se refiere a la inteligencia emocional por factores, se encontró que el mayor porcentaje de docentes corresponde a la capacidad emocional promedio, en cada uno de los cinco factores.

En forma acumulativa, se observó en este estudio que en todos los factores la mayor cantidad de docentes presenta una capacidad emocional superior o igual al promedio (al menos 90). Es interesante poder considerar estos hallazgos para poder posteriormente considerar una discusión en cuanto a los hallazgos esperados en la presente investigación, sin embargo la misma será basada en el modelo de Mayer & Salovey.

Palomera (2008), explica la importancia de sus resultados según la puntuación en la escala de inteligencia emocional en contextos académicos y el promedio de admisión hacen patente que el rendimiento académico no solo depende de la capacidad intelectual de la persona, sino también de ciertas destrezas emocionales para manejarse a sí misma y a su

entorno. Esto es interesante de conocer ya que respalda esta investigación, al igual que los otros estudios, la postura de los autores demuestra la importancia de la inteligencia emocional en cualquier ámbito, incluido el ámbito educativo.

Bernal, et al (2009), en un estudio realizado en la Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Sevilla, España se investigó acerca de cómo los docentes que han formado parte de la trayectoria formativa contribuyen a fomentar la motivación educativa y a configurar la formación de la identidad personal, del alumno (discente), los objetivos planteados fueron:

Primero, en el influjo emocional que se genera en la interacción comunicativa entre profesores y alumnos. Segundo, comprender mediante la reflexión autobiográfica de sus propios recuerdos educativos, cómo eventos vividos en la educación formal con sus docentes van configurando el dominio motivacional y emocional de la identidad de los sujetos estudiado (Bernal & Cárdenas, 2009).

Este estudio se realizó con una muestra de 141 sujetos, (84% mujeres y 16% hombres), todos ellos pertenecientes a la Licenciatura de Pedagogía, de la Universidad antes indicada, este estudio fue realizado utilizando el test de EOMEIS-2 (Objective Measure of Ego Identity Status), que permitió valorar los distintos estatutos de identidad. Con los resultados obtenidos se concluyó que la afectividad desarrollada por los profesores podría ser un posible anclaje para la vinculación afectiva de los discentes hacia el aprendizaje, la motivación educativa y su propia configuración identitaria (Bernal & Cárdenas, 2009).

Por otra parte, el mismo estudio reveló que la inexistencia de ciertas habilidades emocionales causaría una desvinculación afectiva fundamentada en experiencias emocionales negativas desmotivando y distanciando al alumno del aprendizaje.

En el estudio se concluye que, la buena praxis educadora no se encuentra únicamente relacionada con el dominio de los recursos necesarios para el desempeño de la labor didáctica y organizativa, sino con las competencias emocionales que despliega el docente en su desempeño profesional haciendo percibir al alumnado que se tienen en cuenta sus preocupaciones, sueños e ilusiones; comprendiendo así la figura del docente como mediador emocional entre la motivación educativa del alumnado y su aprendizaje (Bernal & Cárdenas, 2009).

2.4 Toma de posición a considerar sobre "inteligencia emocional"

El Plan Estratégico del Centro Universitario de Oriente –CUNORI- 2016-2020, determina el Marco Estratégico Institucional y la planificación anual de cada uno de los programas que tienen asignación presupuestal, para el funcionamiento y desarrollo de las actividades ordinarias de docencia, investigación, extensión y administración.

Siendo una de las políticas de docencia formar profesionales con conocimientos científicotecnológicos, sensibilidad socio-ambiental, habilidades, destrezas y valores, que los faculte y habilite para desarrollar con eficiencia y responsabilidad en los diferentes roles, en el ejercicio de su profesión. Es inminente la necesidad de procurar docentes con capacidad de empatía y de percepción de las emociones en sus estudiantes para contribuir a lograr la formación de futuros profesionales sensibilizados ante las problemáticas de Guatemala.

En la actualidad existen debates científicos referentes a cuál es la postura teórica adecuada para estudiar la inteligencia emocional y su desarrollo. A lo largo de la última década se ha creado una clara distinción entre los modelos teóricos de inteligencia emocional de habilidad (aquellos que se focalizan en las habilidades mentales que permiten utilizar la información que nos proporcionan las emociones para mejorar el procesamiento cognitivo) y los modelos mixtos (aquellos que combinan o mezclan habilidades mentales con rasgos estables de comportamiento y variables de personalidad).

Aunque para algunos autores estos modelos no son más que modelos complementarios para los autores del modelo de habilidad, la inteligencia debe considerarse separada de los rasgos estables de personalidad, para poder determinar y analizar el grado en que influyen en el comportamiento de las personas y en su competencia general (Mayer & Salovey, 1993; 1997). Desde el modelo teórico de Salovey & Mayer, la inteligencia emocional es concebida como una inteligencia genuina basada en el uso adaptativo de las emociones, de manera que el individuo pueda solucionar problemas y adaptarse de forma eficaz al medio que le rodea (Cabello, Ruíz-Aranda, & Fernandez, 2010).

Desde esta primera conceptualización los autores desarrollan su modelo teórico y lo publican en 1997, convirtiéndose en el modelo teórico con mayor rigor científico. Mayer & Salovey definen la inteligencia emocional como "la capacidad para percibir, valorar y expresar las emociones con exactitud; la capacidad para acceder y generar sentimientos que faciliten el pensamiento; la capacidad para entender la emoción y el conocimiento emocional; y la capacidad para regular las emociones y promover el crecimiento emocional

e intelectual, es este modelo el que se considera para este estudio, siendo aprobado y acreditado a nivel mundial.

Los autores plantean el modelo como un conjunto de habilidades que abarcan desde los procesos psicológicos más básicos (percepción de las emociones con exactitud) hasta los más complejos (regulación de las emociones y promoción del crecimiento emocional e intelectual). Así, el enfoque que se toma en esta investigación, toma como base el modelo jerárquico en el que son necesarias las habilidades más básicas para llegar a las más complejas. Estas habilidades se describen de la siguiente manera: percepción de las emociones, facilitación de las emociones, control de las emociones y manejo de las emociones (Cabello, Ruíz-Aranda, & Fernandez, 2010) (Mayer, Salovey, & Caruso, 2016).

Es necesario tomar conciencia sobre la responsabilidad y el compromiso que implica ser un docente universitario, donde el docente juega un papel fundamental al respecto, gracias al contacto cercano que tiene con los estudiantes, es quien puede promover una cultura de empatía hacia las emociones del mismo y propiciar un ambiente y pensamiento de inclusión de la opinión del estudiante, así como la habilidad de generar y transmitir pensamientos de superación y éxito al estudiante.

2.5 Aspectos referenciales

2.5.1 Marco contextual

El municipio de Chiquimula limita al norte con Zacapa, al este con Jocotán, San Juan Ermita y San Jacinto - Chiquimula-, al sur con San José La Arada y San Jacinto - Chiquimula- y al oeste con Huité y Cabañas – Zacapa (SEGEPLAN, 2010).

a. Demografía

El municipio de Chiquimula tiene una población al 30 de junio del 2013 de 388,155 habitantes, de los cuales el 47.8% son hombres y 52.2% son mujeres, el 73.4% viven en área urbana (Narciso, Reyes, Hernández, & Donis, 2014)

b. Economía

Al igual que en el resto del departamento de Chiquimula, la producción del municipio se centra en el cultivo de chile, maíz, frijol, mango, sorgo, papa, caña de azúcar, arroz, hortalizas; así como en la crianza de ganado vacuno (SEGEPLAN, 2010)

Su producción artesanal incluye cerámica, artículos elaborados con fibra vegetal, muebles de madera, escobas de palma, productos de hojalata, cerería, cuero, ladrillo de barro, jícaras y guacales (SEGEPLAN, 2010).

c. Cultura

El municipio de Chiquimula tiene sitios arqueológicos, Chiquimula, Río San José y Vado Hondo. Como sitio turístico destaca el centro recreativo Guayacán (SEGEPLAN, 2010)

Su nombre proviene del colectivo náhuatl "Chiquimolín", que significa jilguero (SEGEPLAN, 2010)

2.5.2 Universidad de San Carlos de Guatemala - USAC-

El Plan Estratégico de la Universidad de San Carlos de Guatemala hacia el año 2022 (2003, pág. 1) establece que "constitucionalmente la Universidad de San Carlos de Guatemala, es una institución autónoma con personalidad jurídica. En su carácter de única Universidad estatal, le corresponde con exclusividad dirigir, organizar y desarrollar la educación superior del Estado y la educación profesional universitario estatal, así como la difusión de la cultura en todas sus manifestaciones.

La Universidad propenderá constantemente a encaminarse hacia la excelencia académica en la formación integral de estudiantes, técnicos, profesionales y académicos con sólidos valores éticos, sensibilidad humana y compromiso social, para actuar en la solución de los problemas nacionales, promoviendo la participación en la población desde dentro y fuera de ella.

El Plan Estratégico de la Universidad de San Carlos de Guatemala 2022, resalta que "la educación superior debe, además, proyectarse a toda la sociedad tomando en cuenta el contexto pluricultural, multilingüe y multiétnico, procurando una universidad extramuros, democrática, creativa y propositiva, fortaleciendo su legitimidad, identidad y memoria histórica. Su deber ser no es sólo para sí, sino para otros. Por tanto, debe influir permanentemente en la reforma del modelo educativo nacional, en la creación e impulso

de políticas de educación, salud, vivienda, trabajo y las demás que conlleven a mejorar el nivel de vida de todos los guatemaltecos individual y colectivamente.

2.5.3 Centro Universitario de Oriente -CUNORI- sede Chiquimula

El Plan Estratégico del Centro Universitario de Oriente –CUNORI- 2016-2020, determina el Marco Estratégico Institucional y la planificación anual de cada uno de los programas que tienen asignación presupuestal, para el funcionamiento y desarrollo de las actividades ordinarias de docencia, investigación, extensión y administración (PEC & POA, 2017).

Dicho marco, es producto del desarrollo de un taller, realizado en marzo de dos mil dieciséis, con la participación de autoridades, docentes, estudiantes y personal administrativo del centro. Así también, de los diferentes conversatorios promovidos, en los cuales se estableció la direccionalidad de cada una de las funciones, habiendo participado los profesionales que se encuentran como responsables de las diversas actividades en cada proyecto educativo que el centro ofrece a la población como educación superior en el nororiente del país (PEC & POA, 2017).

Se reconoce la organización y coordinación que realizan los delegados que conforman la Comisión de Delegados de Planificación –CODEPLA-, cuya tarea es promover e integrar la planificación en cada una de sus carreras e instancias administrativas, estableciendo así el aporte de cada una, en el cumplimiento de la misión y visión de CUNORI. La planificación, como una herramienta de toma de decisiones, permite a CUNORI unificar en un plan, las diversas funciones ordinarias y estratégicas de los siguientes programas académicos:

2.5.3.1 Aspectos legales

"La creación del Centro Universitario de Oriente fue autorizada según Acta 24-76, de fecha siete de julio de mil novecientos setenta y seis, de Consejo Superior Universitario. El marco general de la Educación Superior en Guatemala es la Constitución Política de la República de Guatemala decretada por la Asamblea Nacional Constituyente del 31 de mayo de 1985.

La misma determina, entre otros, en el Capítulo II, Derechos Sociales, Sección Cuarta, Educación, el derecho a la educación garantizando la libertad de enseñanza y de criterio docente con el propósito primordial de desarrollar integralmente a la persona humana y el conocimiento de la realidad y cultura nacional y universal. Además, establece la promoción

de la enseñanza agropecuaria, la ciencia y la tecnología, considerándolas como bases fundamentales del desarrollo nacional (Plan Estratégico y POA 2013 de CUNORI).

En su sección Quinta, Universidades, dictamina la autonomía de la Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC), la cual, en su carácter de única universidad estatal, le corresponde desarrollar la educación superior del Estado. (Plan Estratégico y POA 2013 de CUNORI).

a. Visión

Ser el Centro Universitario líder de la educación superior en el oriente de Guatemala, a través de la formación de profesionales en diversas disciplinas científicas, tecnológicas, humanísticas y ambientales, con principios éticos y excelencia académica que contribuyan al desarrollo integral de la sociedad (PEC & POA, 2017).

b. Misión

Somos un Centro Universitario comprometido con el desarrollo sustentable, que forma talento humano profesional, por medio de la generación, aplicación y difusión del conocimiento para mejorar la calidad de vida de los habitantes y contribuir a la solución de los problemas de la naturaleza, el ambiente y la sociedad (PEC & POA, 2017).

2.5.3.2 Antecedentes históricos

a. Marco histórico

El Centro Universitario de Oriente-CUNORI- fue fundado en 1977 como parte de la descentralización y democratización de la educación universitaria, impulsada por la Universidad de San Carlos de Guatemala. Institución que tiene treinta dos años de atender a la población estudiantil, sectores productivos y comunidades e instituciones en el área de influencia (PEC & POA, 2017).

Está ubicado en la carretera CA-9 kilómetro 169 de la ruta al atlántico. Como Centro Regional, su área de influencia son los departamentos de Chiquimula, Zacapa y El Progreso. Es una unidad académica que ofrece carreras a nivel técnico a partir del año

1977, habiéndose ampliado el servicio a nivel de Licenciatura en 1988 y a nivel de Maestría en el año 2001. Así mismo ofrece diplomados y cursos cortos, según se determinan las necesidades (PEC & POA, 2017).

Esta institución, además de los proyectos educativos, realiza actividades de **investigación**, **extensión y de servicio**, ante las instituciones públicas, no gubernamentales y privadas ubicadas en la región, dependiendo de la demanda de cada una de ellas, y las ejecuta a través de los programas de prácticas estudiantiles, Ejercicio Profesional Supervisado, Práctica Profesional Supervisada y Trabajos de Graduación, que realizan los estudiantes de cada una de las carreras, con asesoría de los profesionales que laboran en las mismas.

Bajo estas directrices la unidad ofrece actualmente a la población proyectos educativos a nivel de pregrado, grado y post-grado, proyectos que se han ido generando durante los 40 años de funcionamiento y que todos han sido producto de estudios de demanda académica, para ofrecer educación superior que llene las expectativas tanto del mercado empleador sea este público o privado y del sector estudiantil que busca alternativas de superación a nivel universitario (PEC & POA, 2017).

b. Marco filosófico

Atendiendo el marco filosófico de la Universidad de San Carlos de Guatemala, ha planteado CUNORI como principio filosófico el identificar un nuevo modelo educativo a seguir, puesto que todo lo relacionado con la evolución de la sociedad y el contexto nacional e internacional, demanda considerar cambios en el hecho educativo, buscando la pertinencia del quehacer como unidad de educación superior en la región (PEC & POA, 2017).

Este nuevo modelo se ha planteado producto de investigaciones y evaluaciones realizadas en CUNORI, a través de los proyectos educativos que ofrece. Trata de dimensionar a la educación como un proceso intencionado hacia la formación integral de la persona; es decir; considerando al educando como un sujeto de aprendizaje, abandonando el criterio de ver la tarea docente únicamente desde la vía de la enseñanza.

Busca proveer en los futuros profesionales valores, principios y actitudes como parte corresponsable de la sostenibilidad de los recursos con que cuenta la sociedad para satisfacer las necesidades, como eje sobre el cual debe girar toda la actividad, que realice cada una de las carreras que ofrece esta unidad académica.

La concreción de ese principio se encuentra determinada en la VISIÓN y MISIÓN, que se propone en el Marco Estratégico Institucional que se plantea posteriormente (PEC & POA, 2017).

c. Marco académico

El Marco Académico del Plan Estratégico 2022 de la Universidad, establece los principios que fundamentan las políticas de investigación, docencia y extensión de acuerdo a la filosofía, fines y objetivos de la Universidad, el Centro Universitario dentro de este contexto plantea:

Propiciar la excelencia académica en una sociedad multiétnica, pluricultural y multilingüe, dentro de un marco de libertad, pluralismo ideológico, valores humanos y principios cívicos, que le permiten al CUNORI desempeñar su función en la sociedad, en forma eficaz y eficiente, tomando como referencia el contexto nacional e internacional. Eleva el nivel científico, tecnológico, humanístico y ético de profesores y estudiantes como sujetos del desarrollo eficiente e integrador de la docencia, investigación y extensión (PEC & POA, 2017).

2.5.3.3 Planeación estratégica de CUNORI 2016-2020

La Planeación Estratégica de la unidad académica hacia el año 2020, considera, los ejes estratégicos de Docencia, Investigación, Extensión y Administración, según se describe a continuación: (PEC & POA, 2017).

a. Funcionamiento y estructura organizacional

El Plan Estratégico del Centro Universitario de Oriente –CUNORI- 2016-2020, determina el Marco Estratégico Institucional y la planificación anual de cada uno de los programas que tienen asignación presupuestal, para el funcionamiento y desarrollo de las actividades ordinarias de docencia, investigación, extensión y administración.

Dicho Marco, es producto del desarrollo de un taller, realizado en marzo de dos mil dieciséis, con la participación de autoridades, docentes, estudiantes y personal administrativo del centro. Así también, de los diferentes conversatorios promovidos, en los cuales se estableció la direccionalidad de cada una de las funciones, habiendo participado los profesionales que se encuentran como responsables de las diversas funciones en cada proyecto educativo que el centro ofrece a la población como educación superior en el

nororiente del país (PEC & POA, 2017).

Se reconoce la organización y coordinación que realizan los delegados que conforman la Comisión de Delegados de Planificación –CODEPLA-, cuya tarea es promover e integrar la planificación en cada una de sus carreras e instancias administrativas, estableciendo así el aporte de cada una, en el cumplimiento de la misión y visión de CUNORI (PEC & POA, 2017).

Dentro de los ejes y áreas estratégicas que orientan la elaboración de la planeación estratégica de CUNORI 2016-2020 se incluyen los siguientes ejes:

- Eje de docencia: La docencia es la actividad desarrollada en el CUNORI orientada a la búsqueda, comprensión, interpretación, aplicación y divulgación del conocimiento, científico, tecnológico, humanístico, a través de la planificación, organización, dirección, ejecución y evaluación del proceso educativo.
- Eje de investigación: La investigación es la actividad sistemática y creadora, tendiente a descubrir, comprender, describir, analizar, sintetizar, interpretar y/o evaluar las relaciones y la esencia de los fenómenos de la naturaleza, la sociedad y el pensamiento con el fin de establecer principios, conceptos, teorías y leyes que orienten, fundamenten y planteen soluciones a la problemática del hombre y la sociedad.
- Eje de extensión: La extensión es la actividad orientada a la aplicación del conocimiento científico, tecnológico y humanístico en la solución de problemas y satisfacción de las necesidades de la sociedad guatemalteca. Incluye la vinculación social, la conservación y la difusión de la cultura, la conservación del ambiente y la promoción de la salud física y mental de la población, así como el desarrollo de la comunicación social (PEC & POA, 2017).
- Área académica: Integra la Investigación, la Docencia y la Extensión, constituye el fin primordial del CUNORI; comprende la formación universitaria en los niveles de pre-grado, grado y post-grado, así como la generación y transmisión de conocimiento técnico, científico y humanístico, a través de la prestación de servicios para el desarrollo social y económico del país (PEC & POA, 2017)
- Área liderazgo institucional: Comprende la posición académico-política, propositiva, vinculante y socialmente comprometida, para contribuir a la propuesta de soluciones a la

problemática regional, en concordancia con su misión y su visión, sus leyes y reglamentos. Bajo este marco, se hará dentro de esta área de manera especial, el análisis, evaluación y propuesta de leyes y políticas públicas. (PEC & POA, 2017)

• Área sistema de gobierno universitario y administración: Se refiere al sistema de Gobierno en el CUNORI, en concordancia con el Gobierno de la Universidad en general, sus relaciones internas y externas en el marco jurídico-institucional, así como la estructura organizativa, sistemas y procesos administrativos orientados a la generación y uso eficiente y eficaz de los recursos para promover el desarrollo institucional y social con tendencia sostenible. (PEC & POA, 2017)

b. Carreras que ofrece CUNORI

La planificación, como una herramienta de toma de decisiones, permite a CUNORI unificar en un plan, las diversas funciones ordinarias y estratégicas de los siguientes programas académicos:

Tabla 5. Carreras que ofrece CUNORI-USAC

A Niv	<u>vel Técnico</u>
1.	Técnico en Administración de Empresas (plan fin de semana)
2.	Auditor Técnico (plan fin de semana)
3.	Periodismo Profesional
4.	Locución Profesional
5.	Técnico en Agrimensura
6.	Profesorado de Enseñanza Media en Pedagogía y Técnico en Administración
	Educativa
7.	Profesorado de Enseñanza Media en Ciencias Naturales con Orientación
	Ambiental
A Niv	vel de Licenciatura
1.	Administración de Empresas (plan diario)
2.	Ingeniería en Administración de Tierras
3.	Ingeniería en Gestión Ambiental Local
4.	Pedagogía y Administración Educativa

Continua tabla 5 Médico y Cirujano 5. 6. Zootecnia 7. Ingeniería Civil 8. Ingeniería Industrial 9. Ciencias de la Comunicación 10. Abogado y Notario 11. Ingeniería en Agronomía 12. Contaduría Pública y Auditoría (plan fin de semana) 13. Admón. de Empresas (plan fin de semana) Ciencia Política 14. 15. Relaciones Internacionales 16. Sociología A Nivel de Postgrados **Maestrías** Derecho Penal 2. Gerencia de Recursos Humanos 3. Derecho Mercantil y Competitividad 4. Gerencia en los Servicios de Salud 5. Derecho Civil y Procesal Civil 6. Derecho Constitucional 7. Administración de Empresas Agropecuarias 8. Educación con Orientación en Medio Ambiente 9. Educación con Ambientalización Curricular 10. Docencia Universitaria con Orientación en Estrategias de Aprendizaje 11. Derecho Notarial y Registral 12. Desarrollo Rural y Cambio Climático 13. Neuro Clínica y Salud Mental 14. Gerencia en Mercadotecnia Estratégica **Especializaciones**

1. Psicología Forense

Continuación tabla 5.

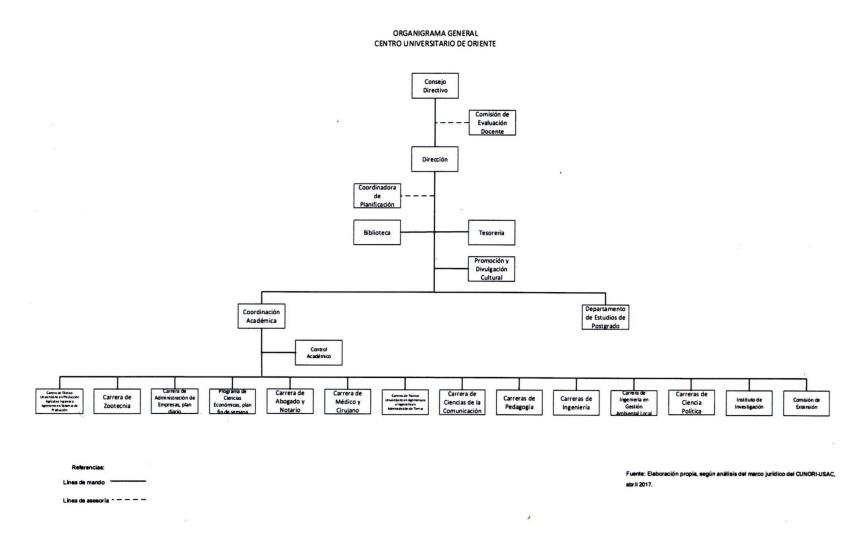
2. Investigación

Doctorados

- 1. Derecho
- 2. Derecho Constitucional

Fuente: Tomado de PEC 2016-2020, POA 2017, Coordinadora General de Planificación CUNORI.

c. Organigrama de Centro Universitario de Oriente -CUNORI-



Fuente: Universidad de San Carlos de Guatemala, Centro Universitario de Oriente. Análisis del marco jurídico del CUNORI-USAC abril, 2011.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de investigación

Se realizó un estudio descriptivo en el que se pretendió conocer el nivel de Inteligencia Emocional que poseen los docentes de plan diario del Centro Universitario de Oriente – CUNORI- con el objeto de describir con base a cuatro ramas, en las que se divide el test de Mayer-Salovey-Caruso (MSCEIT); su importancia para el desarrollo de los procesos, actividades y roles educativos en las que participan los docentes.

El enfoque utilizado fue mixto, debido a que de los resultados obtenidos a través del test, se procesaron los resultados utilizando estadística descriptiva, los resultados fueron presentados a través de frecuencias, tablas y gráficas.

Dicho enfoque, permitió integrar sistemáticamente los enfoques cuantitativo y cualitativo en un solo estudio, con el fin de obtener un cuadro más completo del fenómeno estudiado.

Por medio del enfoque cuantitativo, según Hernández, et al. (2010), se utiliza "la recolección de datos para responder a los objetivos planteados, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías."

Al incluir también el enfoque cualitativo a la investigación, según Hernández, et al. (2010), se utilizará "la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar los resultados obtenidos a partir del test y poder alcanzar los objetivos planteados y proceder al proceso de interpretación."

3.2 Método

El estudio se basó en un método inductivo. Este método consiste en utilizar el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones, cuya aplicación sea de carácter general. Iniciando con un estudio individual de los hechos y formulando conclusiones universales que pueden ser postuladas como leyes, principios o fundamentos de una teoría (Muñoz, 2012).

Ante lo cual se procedió de la siguiente manera:

- Se plantearon objetivos para dar respuesta a las observaciones realizadas, utilizando como base el modelo MSCEIT.
- Se recolectaron datos a través del test acreditado MSCEIT, en las diferentes carreras, se calcula por proporciones por carrera y se utiliza el azar (una tómbola con papelitos con los nombres de los docentes por carrera) para decidir a quiénes de cada carrera se les pasará el test y participarán en la investigación.
- Se realizó el análisis a cerca de la puntuación en el test de inteligencia emocional de los docentes de plan diario del Centro Universitario de Oriente, tanto por rama, así como una puntuación total, por áreas y por ramas, se analiza edad y género, como datos demográficos.
- Para corrección del test se utilizó la página virtual de corrección "www.teacorrige.com" proporcionada en la compra del test.

3.3 Estadística

Se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 22 y se realizó la tabulación de datos por medio de estadística descriptiva y el programa Excel para presentación de datos en tablas. Se calcularon frecuencias para determinar qué cantidad en porcentaje de docentes poseen la habilidad de percibir, controlar, facilitar y manejar las emociones, así también se determinó la puntuaciones de inteligencia emocional (IE) por área (áreas estratégica y área experiencial) y la IE total como ponderación total que proporciona el test, también se hizo un análisis según edad y género, como datos demográficos.

Esto se pudo llevar a cabo gracias a que el test, se encuentra dividido en 8 secciones codificadas desde la letra A hasta la letra H, en las cuales se evalúan las cuatro ramas del modelo de Mayer, Salovey y Caruso. Como se indica a continuación: Ver tabla 6 en página siguiente.

Tabla 6. Estructura del MSCEIT-

Escala Global	Áreas del MSCEIT	Ramas del MSCEIT	Tareas	
		Percepción	Caras	Sección A
Inteligencia	Inteligencia	emocional (CIEP)	Dibujos	Sección B
Emocional	emocional	Facilitación	Facilitación	Sección c
(CIE)	experiencial (CIEX)	emocional (CIEF)	Sensaciones	Sección D
	Áreas del	Ramas del	Tareas	
	MSCEIT	MSCEIT		
				Sección E
Inteligencia		Comprensión	Cambios	
Emocional	Inteligencia	emocional (CIEC)		Sección F
	emocional		Combinaciones	
(CIE)	estratégica		Manejo	Sección G
	(CIES)	Manejo emocional	emocional	
		(CIEM)	Relaciones	Sección H
			emocionales	

Fuente: (Mayer, Salovey, & Caruso, 2016).

El MSCEIT utiliza las tasas de elección de cada respuesta dada por los sujetos de la muestra de tipificación (grupo consenso) para asignar puntuación. Las principales puntuaciones que utiliza el MSCEIT son una puntuación total (CIE), dos puntuaciones de área (CIEX y CEIS), cuatro puntuaciones de rama (CIEP, CIEF, CIEC y CIEM) y ocho puntuaciones de tarea. También hay dos puntuaciones adicionales: una puntuación de dispersión y una puntuación de sesgo positivo negativo.

3.4 Población y muestra

3.4.1 Población

158 docentes que laboran en plan diario en el Centro Universitario de Oriente -CUNORI-, Chiquimula. Ver tabla 7 en la página siguiente.

Tabla 7. Total de docentes que laboran plan diario, por carrera en -CUNORI-

CARRERA	Total de Docentes
Médico y Cirujano	44
Agronomía	13
Zootecnia	13
Administración de Empresas (Plan diario)	10
Agrimensura	14
Derecho	15
Ingeniería	30
Gestión Ambiental	11
Ciencias Políticas	8
Total	158

Fuente: Elaboración propia.

Datos obtenidos a través de información proporcionada por secretarias y algunos coordinadores de las distintas carreras.

3.4.2 Muestra

Para efectos de esta investigación se trabajo con una muestra de 112 docentes distribuidos proporcionalmente como se puede apreciar en los cálculos abajo indicados a continuación. No se logrón pasar el test a los 113 que según cálculos debieron ser muestreados, debido a las limitantes de: tiempo, disponibilidad, horarios, falta de voluntad de completar el test por parte de algunos docentes (Hernández, Fernández, & Basptista, 2010).

Para el cálculo se utiliza la fórmula para muestra de una población finita:

$$n = N/N(d)^2 + 1 = 158/158(0.05)^2 + 1 = 158/1.395 = 113.0$$

Según Hernández, et al. (2010) la fórmula para muestra estratificada es:

Para el cálculo de proporciones se utiliza el factor obtenido a partir de la muestra: (tabla 8)

Tabla 8. Distribución proporcional de docentes por carrera.

Carrera	Total de Docentes por Factor 0.7151898734	Muestra proporcional
Médico y Cirujano	44	32
Agronomía	13	9
Zootecnia	13	9
Administración de Empresas (Plan		
diario)	10	7
Agrimensura	14	10
Derecho	15	11
Ingeniería	30	21
Gestión Ambiental	11	8
Ciencias Políticas	8	6
Total	158	113

Fuente: Elaboración propia.

3.5 Técnicas e instrumentos

3.5.1 Técnicas

a. Observación

Como técnica de investigación, la observación tiene amplia aceptación científica. Los sociólogos, psicólogos e ingenieros industriales utilizan extensamente esta técnica con el fin de estudiar a las personas en sus actividades de grupo y como miembros de la organización.

Se empleo la observación con la finalidad de obtener información más completa y objetiva sobre la variable en estudio. La observación se realizó al azar con algunos docentes los salones de clase y fuera de ellos de forma personal e individual.

b. Test

Se utilizó la técnica de "Test", el Test de Mayer-Salovey-Caruso (MSCEIT), con una adaptación española de Natalio Extremera y Pablo Fernández- Berrocal. Es un test de prestigio y validado a nivel internacional, con una escala de Likert de 1 a 5. El test en Guatemala es distribuido por la Universidad del Valle de Guatemala.

3.5.2 Instrumento

Se utilizo el instrumento, Test de Inteligencia Emocional Mayer, Salovey-Caruso (MSCEIT), test diseñado para evaluar la inteligencia emocional entendida como una capacidad. No se trata de una medida de autoinforme sino de una prueba de habilidad cuyas respuestas representan aptitudes reales para resolver problemas emocionales.

El test está distribuido en 8 secciones de la "A" a la "H", en la que a través de varias baterías de ítems que utiliza una escala de Liket, se evalúa el nivel de inteligencia emocional, el test toma como base las siguientes tareas o indicadores para evaluar cada una de las cuatro ramas, exceptuando en aquellos casos en los que existan puntuaciones extremas o de una gran dispersión, la interpretación de los resultados debe basarse fundamentalmente en las puntuaciones de rama, de área y en la puntuación global; las tareas o indicadores son los siguientes:

Percepción emocional: Tareas que se evalúan en esta rama

Caras: En esta tarea se pide a los examinados que identifiquen cómo se siente una persona basándose en su expresión facial. A veces hacer una lectura rápida de las caras genera puntuaciones mayores que hacer un análisis más cuidadoso y detenido de la expresión facial.

Dibujos: La percepción emocional también implica determinar las emociones que están siendo expresadas mediante la música, el arte y el entorno que rodea al examinando. Este aspecto de percepción emocional se mide con una tarea en la que se debe indicar en qué medida distintas imágenes o paisajes expresan diversas emociones (Mayer, Salovey, & Caruso, 2016).

Facilitación emocional: Tarea que se evalúan en esta rama

Sensaciones: El examinado debe comparar distintas emociones con distintas sensaciones, como la luz, el color y la temperatura. Una puntuación elevada en Sensaciones requiere que el examinado genere una emoción determinada para después compararla y contrastar las sensaciones que le produce con otras modalidades sensoriales.

Facilitación: Los distintos estados de ánimo ayudan a ciertos tipos de actividad cognitiva. La tarea facilitación mide el conocimiento del examinado sobre cómo interactúan sus

estados de ánimo y ayudan a sus procesos de pensamiento y razonamiento (Mayer, Salovey, & Caruso, 2016).

• Comprensión emocional: Tareas que se evalúan en esta rama

Combinaciones: La tarea combinaciones evalúa la capacidad del examinado para analizar las combinaciones de emociones separándolas en sus componentes y, al revés, de unir emociones simples para generar sentimientos complejos.

Cambios: La tarea cambios mide el conocimiento del examinado sobre las cadenas emocionales o cómo las emociones evolucionan de unas a otras. (Por ejemplo, cómo el enfado puede convertirse en furia) (Mayer, Salovey, & Caruso, 2016).

Manejo Emocional: Tareas que se evalúan en esta rama

Manejo emocional: La tarea manejo emocional mide la capacidad del examinando para incorporar sus emociones en su proceso de toma de decisiones. En esta tarea se pide al examinando que evalúe la eficacia de distintas acciones para conseguir determinados objetivos que implican a otras personas.

Relaciones emocionales: La tarea relaciones emocionales mide la capacidad del examinado para incorporar las emociones en el proceso de toma de decisiones que implican a otras personas. Esta tarea pide a los examinados que evalúen la eficacia de diferentes acciones para conseguir un objetivo que implicase a otras personas (Mayer, Salovey, & Caruso, 2016).

Luego de ser realizado por cada examinado, el test es corregido en la plataforma de la editorial que distribuye el mismo, llamada *teacorrige.com* la cuál utiliza un programa especial y proporciona un resultado por tarea o indicador, por rama y un resultado global, además considera un resultado de sesgo y de dispersión, para la interpretación de los datos se utiliza una puntuación que va desde menos de 70 hasta más de 130, la misma se puede analizar a continuación (Ver Tabla 9).

Para propósitos de análisis de esta investigación con base al manual MSCEIT, se considera como adecuado poseer un nivel de inteligencia emocional competente, muy competente y experto, ya que el poseer un nivel competente establece la habilidad suficiente en el área en cuestión que le permite al individuo desenvolverse en ella con cierto grado de éxito.

Tabla 9. Guía para interpretación de las puntuaciones del MSCEIT.

Rango de CIE	Rango	
	Cualitativo	Descripción
Menor de 70		Es posible que exista cierta dificultad en esta área, por
	Necesita	lo que podría ser útil mejorar las habilidades o el
	mejorar	conocimiento de ella.
Entre 70 y 89		Esta área no constituye un punto fuerte, por lo que
		puede ser interesante tratar de mejorar la habilidad en
	Puede	esta área si forma parte importante de la vida diaria del
	mejorar	sujeto.
Entre 90 y		La persona posee una habilidad suficiente en esta área
110	Competente	que le permite desenvolverse en ella con cierto grado de
		éxito.
Entre 111 y		Esta área constituye un punto fuerte para la persona.
130	Muy	
	competente	
Mayor de 130		Esta área parece estar muy desarrollada en la persona,
	Experto	lo que sugiere que tiene un elevado potencial en ella.

Fuente: (Mayer, Salovey, & Caruso, 2016).

El MSCEIT utiliza diferentes tipos de puntuaciones, proporciona 15 puntuaciones principales: CIE total, dos puntuaciones de área, cuatro puntuaciones de rama y ocho puntuaciones de tarea. Cada uno de los tipos de puntuación de MSCEIT se describe a continuación:

3.5.3 Puntuación de CI emocional

- Puntuación total de la inteligencia emocional (CEI): esta puntuación proporciona un índice general de la inteligencia emocional del examinado.
- Puntuación de área: la puntuación de inteligencia emocional experiencial (CIEX) proporciona un índice de la capacidad del examinado para percibir la información emocional, de relacionarla con otras sensaciones tales como el color o el gusto y de utilizarla para facilitar el pensamiento.
- Puntuación de inteligencia emocional estratégica (CIES) proporciona un índice de la capacidad del examinando para comprender la información emocional y utilizarla estratégicamente para planificar y para manejar sus emociones.

- Puntuación de rama: la puntuación de percepción emocional (CEIP) indica el grado en el que el examinado puede identificar las emociones en sí mismo y en los demás.
- Puntuación de facilitación emocional (CEIF) indica el grado en el que el examinado puede utilizar sus emociones para mejorar su pensamiento.
- Puntuación comprensión emocional (CIEC) indica como de comprende el examinando las complejidades de los significados emocionales, las transiciones emocionales y las situaciones emocionales.
- Puntuación de manejo de las emociones (CIEM) se refiere a cómo de bien es capaz el examinando de manejar sus emociones en su vida y en la vida de los demás.

3.5.4 Puntuaciones individuales en las tareas

Las ocho puntuaciones en las tareas se corresponden con las ocho tareas del MSCEIT, han sido diseñadas para dar información adicional en aquellos casos en los que pueda ser interesante. Cada rama está medida por dos tareas. Estas mediciones son menos fiables que la medición total.

El MSCEIT evalúa la inteligencia emocional de un individuo utilizando la puntuación total, puntuaciones de área, puntuaciones de rama y puntuaciones de tarea.

3.5.5 Puntuaciones adicionales

Las puntuaciones adicionales en el MSCEIT son dos: la puntuación de dispersión y la puntuación de sesgo positivo-negativo, estas medidas proporcionan información adicional para ayudar a comprender los resultados y el estilo de respuesta del examinado.

La puntuación de dispersión es un indicador de la cantidad de variación que hay entre las puntuaciones del examinando en las distintas tareas. Aquellos sujetos cuyo rendimiento sea muy consistente en las ocho tareas obtendrán una baja puntuación en dispersión. Aquellos cuya puntuación varíen mucho unas tareas a otras obtendrán una alta puntuación en dispersión. Los individuos casi siempre mostraran cierta variación en su rendimiento en las distintas áreas. La puntuación de dispersión se expresa en cantidad de variación entre tareas, si esta es inusualmente elevada (puntuación típica >115) o baja (puntuación < 85).

Sesgo positivo-negativo permite medir la tendencia de una persona a responder a los estímulos visuales del MSCEIT con emociones positivas o con emociones negativas. Esta

puntuación está tipificada para reflejar la tendencia a responder con emociones positivas o negativas a los estímulos en comparación con la muestra normativa. Esta puntuación es útil en la medida en que una tendencia marcada a percibir los estímulos de forma consistente como demasiado positivos o demasiado negativos puede hacer que los individuos no "lean" adecuadamente las situaciones.

3.5.6 Escalas del test MSCEIT

Tabla 10. Tipo de escalas utilizadas en el test MSCEIT-

Sección en	Tipo de respuesta o escala que utiliza
el Test	
Sección A	Escala de Likert de 1 a 5, considerando 1 la ausencia de una emoción y 5 la
	percepción de la extrema emoción
Sección B	Escala de Likert, de 1 a 5, considerando a 1 nada útil el sentir una emoción y
	5 muy útil
Sección C	Selección Múltiple (Se traduce a escala de Likert, de 1 a 5)
Sección D	Escala de Likert: muy ineficaz, algo ineficaz, ni eficaz, ni ineficaz, algo eficaz,
	muy eficaz
Sección E	Escala de Likert: 1 a 5, desde ausencia de la emoción a presencia de la
	emoción extrema
Sección F	Escala de Likert: de 1 a 5, donde 1 nada probable y 5 muy probable
Sección G	Selección múltiple (Se traduce a escala de Likert)
Sección H	Escala de Likert: muy ineficaz, algo ineficaz, ni eficaz, ni ineficaz, algo eficaz,
	muy eficaz

Fuente: (Mayer, Salovey, & Caruso, 2016).

3.5.7 Ficha técnica

El MSCEIT es un instrumento de gran prestigio en todo el mundo, que resulta útil con fines de desarrollo personal, formación de equipos, formación, selección de personal, etc.

- Nombre: Test de Inteligencia Emocional Mayer-Salovey-Caruso (MSCEIT).
- Nombre original: MSCEIT. Mayer- Salovey Caruso Emotional Intelligence Test.
- Autor: David R. Caruso, John D. Mayer y Peter Salovey.
- Procedencia: MHS (Multi-Health Systems), Toronto, Canadá (2002).
- Adaptación española: Natalio Extremera y Pablo Fernández-Berrocal (2009).

- Administración: Individual o colectiva
- Duración: Entre 30 a 45 minutos, aproximadamente.
- Aplicación: Sujetos a partir de los 17 años a más.
- Finalidad: Medida de capacidad que permite la evaluación de la inteligencia emocional y sus componentes.
- Baremación: Baremos divididos por sexo y por edad, en puntuaciones CI.
- Material: Manual, Cuadernillo, hoja de respuestas y clave de acceso (PIN) para su corrección por internet.
- Puntuación: Escala Menor de 70: Necesita Mejorar, Entre 70-89: Puede Mejorar, Entre 90 -110: Competente; Entre 111 y 130: Muy Competente; Mayor de 130: Experto.
- Significación: Puede mejorar, Competente, Muy competente, Experto.
- Aplicación del MSCEIT: Ámbito organizacional, Ámbito Educativo, Ámbito clínico, Instituciones penitenciarias, Ámbito de Investigación, Programas preventivas.

3.5.8 Recolección de datos

Para la recolección de datos se solicitó al director del Centro autorización para la realización de la investigación y a los coordinadores de carrera la realización de una reunión para hablarles del tema a los docentes y solicitar el apoyo para responder el test MSCEIT bajo la promesa de confiabilidad.

3.6 Fuentes de información y estrategias de investigación

a. Fuentes primarias

La fuente de obtención de la información fue primaria, ya que la misma fue obtenida de mano directamente del docente, para lo cual se utiliza el test MSCEIT, el cual ha sido corregido a través del manual que proporciona el mismo y la plataforma teacorrige.com.

b. Estrategia utilizada

- Solicitud de apoyo al Director del Centro, a los Coordinadores de las carreras de Plan Diario del Centro Universitario de Oriente.
- Una explicación de la importancia del tema, cómo llenar y que encontrará en el cuadernillo, así como la explicación de para qué es utilizado el mismo, así también, se les solicitará que el mismo sea respondido con total confianza, con la seguridad de

confidencialidad, por lo que no se les pedirá el nombre, a menos que se desee conocer su resultado.

- Se hizo conciencia sobre la relevancia del tema de investigación y; de la información recabada se harán aportes que se proporcionarán a CUNORI.
- El test se revisó según las normas y correcciones plasmadas en el manual del MSCEIT y el programa que utiliza la agencia distribuidora en la plataforma teacorrige.com

c. Fuentes secundarias

Las fuentes secundarias sirvieron para obtener la información ya procesada, en este caso, documentos internos de la institución, libros, investigaciones, ensayos, prensa y artículos de revistas científicas de circulación nacional e internacional, tesis, documentos de circulación en internet, así como todos aquellos que aportaron información relevante a la investigación.

3.8 Operacionalización de variables

Tabla 11. Operacionalización de variables

Objetivo general	Variables	Sub-Variables	Indicadores	Escala	Instrumento	Tipo de Variable Se miden en categorías.
		Percepción	• Caras	Likert		Escalar
	Inteligencia Emocional	Emocional (Rama 1)	• Dibujos	de		Escalar
General:	(CIEX)	Facilitación Emocional	Facilitación	a escala	Test Inteligencia	Escalar
Evaluar el nivel de de inteligencia emocional		(Rama 2)	Sensaciones	se utiliza 5)	Emocional MSCEIT Mayer-Salovey-	Escalar
de los docentes de las carreras de plan diario del Centro Universitario	Inteligencia emocional estratégica (CIES)	Comprensión	Cambios	S G	Caruso	Escalar
de Oriente –CUNORI-		Emocional (Rama 3)	Combinaciones	s indicadore (1	Ficha de	Escalar
		Manejo	Manejo emocional	Para medir los	observación	Escalar
		Emocional (Rama 4)	Relaciones emocionales	Para n		Escalar

Fuente: Elaboración propia. Con base al modelo de inteligencia emocional de Mayer-Salovey-Caruso, (2016).

CAPÍTULO IV ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Consideraciones preliminares

La inteligencia emocional es considerada en la actualidad una habilidad de las personas para anteponer la inteligencia a las emociones. Uno de los modelos validados y acreditados mundialmente es el modelo de Mayer-Salovey-Carruso versión 2.0, la actividad del Dr. Mayer en la Psicología es el resultado de la fusión de sus intereses en las ciencias y el arte. El interés del Dr. Mayer como el de esta investigación es ayudar a las personas (en este caso particular a los estudiantes de las distintas carreras de plan diario del Centro Universitario de Oriente –CUNORI a través de conocer los rasgos de IE de sus docentes), a comprender las principales tendencias de su personalidad emocional y como pueden afectar al desarrollo de sus vidas.

El test MSCEIT versión 2.0, surge en el 2002, es un test acreditado mundialmente, de amplio prestigio, esta versión surge luego de las versiones anteriores como el MEIS. El MSCEIT es distribuido en Guatemala a través de la Universidad del Valle de Guatemala, se ha firmado un compromiso de no violación a los derechos de autor del mismo, por tal razón todo es interpretado desde el punto de vista del autor, quien se respalda con la ley de propiedad intelectual, por lo que las interpretaciones realizadas se hacen con base a las planteadas en el manual que el mismo test proporciona al adquirir el derecho de uso en el momento de haber sido adquirido el mismo.

En consideración a lo anterior, los test han sido evaluados en la plataforma que utiliza la misma casa para su distribución "teacorrige.com", esto, a través de un pin que se ha proporcionado al momento de su compra. No se ha modificado o manipulado ninguno de los resultados proporcionados por la plataforma al momento de ingresar los valores asignados por los docentes a cada ítem, según su perspectiva emocional al momento de responder su test.

El MSCEIT tiene una fiabilidad en una puntuación total de 0.95 y una fiabilidad en las áreas de 0.93 en la experiencial y de 0.90 en la estratégica. Los valores de fiabilidad en las ramas oscilaron entre 0.76 (Facilitación Emocional), 0.93 (Percepción Emocional).

Conociendo las características del test, se procedió a analizar los datos obtenidos en los docentes de las carreras de plan diario del Centro Universitario de Oriente -CUNORI-. El

análisis se realizó con base a cuatro ramas, las dos áreas y al valor de inteligencia emocional total en la muestra de 112 docentes, la muestra de docentes ha sido distribuida proporcionalmente en las nueve carreras: Médico y Cirujano, Abogado y Notario, Zootecnia, Ingeniería en Agronomía, Administración de Empresas (Plan Diario), Ingeniería en Administración de Tierras, Ingeniería en Gestión Ambiental Local, Ingeniería Civil, Ingeniería en Ciencias en Sistemas y Ciencias Políticas.

4.1.1 Operaciones descriptivas

Las tablas que a continuación se exponen permiten conocer el nivel de inteligencia emocional en el área estratégica y experiencial, de los docentes de las carreras de plan diario, según su edad.

Tabla 12. Distribución inteligencia emocional en el área estratégica y la edad categorizada.

		Categor	ización Ed	lad del Par	ticipante(d	locente)	
CIE	S	Menos de 25 años	Entre 25 y 35 años	Entre 36 y 45 años	Entre 46 y 55 años	Mas de 55 años	Total
	Necesita mejorar	0	0	0	0	0	0
	mejorai	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Puede	0	4	4	6	1	15
Categorización Área	Mejorar	0.0%	3.6%	3.6%	5.4%	.9%	13.4%
Estratégica	Competente	1	15	25	21	16	78
	Competente	.9%	13.4%	22.3%	18.8%	14.3%	69.6%
	Muy	0	4	8	6	1	19
	Competente	0.0%	3.6%	7.1%	5.4%	.9%	17.0%
	Evperto	0	0	0	0	0	0
	Experto		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Total		1	23	37	33	18	112
1018	Total		20.5%	33.0%	29.5%	16.1%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con base de datos elaborada en SSPS versión 22.

De los docentes de las carreras de plan diario de CUNORI que participaron en la investigación, el 33.0 por ciento se ubica en la categoría entre los 36 y 45 años de edad, el 29.5 por ciento entre los 46 y 55 años de edad, el 20.5 por ciento entre los 25 y 35 años de edad, entre los porcentajes más altos, las demás edades se ubican en porcentajes

inferiores al 20 por ciento. De esto se puede apreciar que el 69.6 por ciento de los mismos, se ubican en un nivel competente de inteligencia emocional en el área estratégica, en todas las categorías de edad, lo que podría señalarse como no dependiente la inteligencia emocional en cuanto a la edad, debido a que se puede apreciar que en la muestra para la categorización de todas las edades el porcentaje más alto de CIES es en el nivel competente.

Tabla 13. Distribución inteligencia emocional en el área experiencial y la edad categorizada.

		Categoria	zación Eda	ad del Par	ticipante(d	locente)	
CIEX	Menos de 25 años	Entre 25 y 35 años	Entre 36 y 45 años	Entre 46 y 55 años	Mas de 55 años	Total	
	Necesita	0	0	0	0	0	0
	mejorar	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Puede	0	4	6	9	4	23
	Mejorar	0.0%	3.6%	5.4%	8.0%	3.6%	20.5%
Categorización	Commetente	1	12	25	19	12	69
Área Experiencial	Competente	.9%	10.7%	22.3%	17.0%	10.7%	61.6%
	Muy	0	7	5	4	2	18
	Competente	0.0%	6.3%	4.5%	3.6%	1.8%	16.1%
	Evporto	0	0	1	1	0	2
Experto		0.0%	0.0%	.9%	.9%	0.0%	1.8%
Total		1	23	37	33	18	112
Total	Total		20.5%	33.0%	29.5%	16.1%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con base de datos elaborada en SSPS versión 22.

Se aprecia que el 61.6 por ciento de los docentes, se ubican en un nivel competente de inteligencia emocional en el área experiencial y un 16.1 por ciento en un nivel muy competente, obteniéndose además un 1.8 por ciento en un nivel de experto, en todas las categorías de edad, lo que podría señalarse como no dependiente la inteligencia emocional en cuanto a la edad, debido a que se puede apreciar que en la muestra para la categorización de todas las edades el porcentaje más alto de CIEX es en el nivel competente, es interesante apreciar que el nivel muy competente y experto se aprecia principalmente en las edades de 35 a 55 años.

Lo anterior tiene su fundamento teórico, debido a que según numerosos autores la inteligencia emocional se mejora con la edad, pero también es necesario resaltar que esta es una capacidad que es aprendida; por lo tanto, la inminente necesidad de mejorar esta fortaleza en los mismos, con la finalidad de lograr los niveles superiores en todas las ramas y áreas.

Tabla 14. Distribución inteligencia emocional total y la edad por categorizada.

		Cate	gorización I	Edad del Par	ticipante(do	cente)	
CIE	CIE		Entre 25 y 35 años	Entre 36 y 45 años	Entre 46 y 55 años	Mas de 55 años	Total
	Necesita	0	0	0	0	0	0
	mejorar	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Puede	0	5	5	8	3	21
	mejorar	0.0%	4.5%	4.5%	7.1%	2.7%	18.8%
Categorización inteligencia	Competente	1	13	27	20	14	75
emocional total	Competente	.9%	11.6%	24.1%	17.9%	12.5%	67.0%
	Muy	0	5	5	5	1	16
	competente	0.0%	4.5%	4.5%	4.5%	.9%	14.3%
	Exporto	0	0	0	0	0	0
	Experto	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Total		1	23	37	33	18	112
	Total		20.5%	33.0%	29.5%	16.1%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con base de datos elaborada en SSPS versión 22.

Con lo anterior se puede apreciar que el 67 por ciento de los docentes, se ubican en un nivel competente de inteligencia emocional en el área experiencial y un 16 por ciento en un nivel muy competente, en todas las categorías de edad, lo que podría señalarse como no dependiente la inteligencia emocional en cuanto a la edad, debido a que se puede apreciar que en la muestra para la categorización de todas las edades el porcentaje más alto de CIE es en el nivel competente. Es interesante apreciar que el nivel muy competente se aprecian distribuidos todas las edades categorizadas, ubicándose el mayor porcentaje (24.1%) en las edades de 36 a 45 años.

Tabla 15. Distribución carrera donde labora el docente y su género.

			,	Carrera	a donde	Labora				
Género	Médico y Cirujano	Ingenierías	Agronomía	Gestión ambiental Local	Administración de Tierras	Administración de Empresas	Zootecnia	Abogado y Notario	Ciencias Políticas	Total
Femenino	14	2	0	3	4	2	2	2	3	32
rememno	12.5%	1.8%	0.0%	2.7 %	3.6%	1.8%	1.8 %	1.8%	2.7%	28.6%
Masculino	17	18	10	6	6	4	8	8	3	80
Wiascumio	15.2%	16.1%	8.9%	5.4 %	5.4%	3.6%	7.1 %	7.1%	2.7%	71.4%
Total	31	20	10	9	10	6	10	10	6	112
TOTAL	27.7%	17.9%	8.9%	8.0 %	8.9%	5.4%	8.9 %	8.9%	5.4%	100.0

Fuente: Elaboración propia con base de datos elaborada en SSPS versión 22.

Los docentes de las carreras de plan diario de CUNORI el 28.6 por ciento (32 docentes) pertenece al género femenino, mientras que el 71.4 por ciento pertenece al género masculino, se puede observar, que la mayor cantidad de docentes que laboran en CUNORI son hombres los que según la muestra considerada de 112 docentes, este porcentaje equivale a 80 docentes. Esto lo único que indica que las mujeres hasta hace pocos años se ha insertado al ámbito laboral docente, pero no tiene ninguna relación con los resultados del test y las variables estudiadas.

Tabla 16. Inteligencia emocional de los docentes de plan diario de CUNORI y género.

		Género de los	participantes	Total
		Femenino	Masculino	
	Necesita	0	0	0
	mejorar	0.00%	0.00%	0.00%
	Puede mejorar	5	16	21
	r dede mejorar	4.5%	14.3%	18.8%
Categorización inteligencia	Competente	20	55	75
emocional total	Competente	17.9%	49.1%	67.0%
	Muy competente	7	9	16
	may competente	6.3%	8.0%	14.3%
	Experto	0	0	0
	Experto	0.00%	0.00%	0.00%
Total		32	80	112
Total		28.6%	71.4%	100.0%

Fuente: Elaboración propia con base de datos elaborada en SSPS versión 22.

Los docentes de las carreras de plan diario de CUNORI, el 28.6 por ciento (32 docentes) pertenece al género femenino, mientras que el 71.4 por ciento pertenece al género masculino. De estos el 67.0 por ciento se ubica en un nivel de inteligencia emocional de competente, seguido del 14.3 por ciento en muy competente. Estos porcentajes representan en su totalidad un 84 por ciento de capacidad para controlar esta habilidad en las mujeres y un 81 por ciento en los hombres, aunque está demostrado que las mujeres poseen un mayor nivel de inteligencia emocional que los hombres, debido a que ellas procesan las emociones de manera diferente, para ellas son más estimulantes la emociones, mientras que para los hombres no, esto se demostró en un estudio hecho realizado por la Universidad de Murcia España (Gartzia, Aritzeta, Balluerka, & Barbera, 2012).

4.3 Área experiencial (CIEX)

El modelo de inteligencia emocional que se ha utilizado en esta investigación está basado en el modelo de Mayer, Salovey & Carruso, (2016) por sus siglas se abrevia (MSCEIT), en el que el modelo evalúa la inteligencia emocional (la cual ha sido considerada como la variable principal), analizada desde dos grandes áreas, que para fines de esta investigación han sido consideradas como las dos grandes sub variables principales,

78

siendo la primera el "área experiencial" y la segunda "el área estratégica", que a su vez se

dividen cada una en dos ramas, siendo estas, la "percepción emocional y la facilitación"

emocional para la primera área, y la comprensión emocional y el manejo emocional para la

segunda área.

Las puntuaciones de las áreas permiten al examinador obtener más información sobre

posibles diferencias entre la capacidad del sujeto de percibir y utilizar las emociones; y, la

capacidad de para comprender y manejar las emociones. En este caso las ramas del área

experiencial, le permiten al individuo poseer o no la capacidad de percibir y/o de utilizar las

emociones.

Para fines de interpretación de los resultados, se presentan primero el análisis de las dos

ramas, para cerrar el bloque con el análisis del área, por último se analiza la variable

principal, el nivel de inteligencia emocional.

4.3.1 Percepción emocional

Esta rama, primera sub-variable, pertenece al área experiencial, la cual permitió al

individuo la identificación de los sentimientos basándose en las expresiones faciales,

también se les permite determinar que expresiones les trasmite la música, el arte o el

entorno, ante lo cual el evaluado indica en qué medida imágenes y paisajes expresan

según su percepción ciertas diversas emociones. La percepción emocional es una de las

ramas que forman parte del área experiencial que se describe en la tabla 17.

Para efecto de esta investigación se planteó el siguiente objetivo y la tabla 17 permite

comprobar el nivel de percepción emocional de los docentes según la carrera donde

labora.

Objetivo: "Analizar el nivel de percepción de las emociones".

Tabla 17. Distribución, docentes de las carreras de plan diario de CUNORI y su nivel percepción emocional.

				Carre	ra dond	e labora				
Percepción Emocional	Médico y cirujano	Ingenierías	Agronomía	Gestión ambiental local	Administración de tierras	Administración de Empresas	Zootecnia	Abogado y Notario	Ciencias Políticas	Total
Necesita	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2
mejorar	.9%	0.0%	.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%
Duada maiarar	4	7	2	3	2	2	0	4	1	25
Puede mejorar	3.6%	6.3%	1.8 %	2.7%	1.8%	1.8%	0.0%	3.6%	.9%	22.3 %
0	22	11	5	4	3	3	10	5	4	67
Competente	19.6%	9.8%	4.5 %	3.6%	2.7%	2.7%	8.9%	4.5%	3.6%	59.8 %
Muy	3	2	2	2	5	1	0	1	1	17
competente	2.7%	1.8%	1.8 %	1.8%	4.5%	.9%	0.0%	.9%	.9%	15.2 %
Evporto	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Experto	.9%	0.0%	0.0 %	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	.9%
Total	31	20	10	9	10	6	10	10	6	112
	27.7%	17.9%	8.9 %	8.0%	8.9%	5.4%	8.9%	8.9%	5.4%	100. 0%

Fuente: Elaboración propia con base de datos elaborada en SSPS versión 22.

Según la tabla anterior, se aprecia que el 59.8 por ciento (67 docentes) posee un nivel de percepción de las emociones competente, el 15.2 por ciento (17 docentes) un nivel muy competente y el 0.9 por ciento (1 docente) poseen un nivel de experto, el 1.8 por ciento (2 docentes) se ubica en un nivel de necesita mejorar y el 22.3 por ciento (25 docentes) en un nivel puede mejorar, según la tabla de análisis de datos basada en el modelo de IE de Mayer, Salovey & Caruso, (2016).

Lo anterior permite indicar que los docentes poseen la capacidad de desenvolverse con cierto grado de éxito en esta rama; en este caso, la percepción emocional le permite al individuo ser capaz de percibir emociones en los demás, en los objetos, la música y en las

imágenes, lo que significa que es bueno generando emociones según las demandas y utilizarlas para pensar en formas distintas, dentro de estas, percibir las inquietudes, molestias, falta de entendimiento de un tema en un estudiante, un enojo, tristeza o la falta de atención del mismo y así poder desenvolverse en sus actividades docentes de manera más eficaz para poder internarse en las expectativas e ideales de sus estudiantes, así como tratar de comprenderlos, por tanto, sin percepción no se puede lograr empatía hacia los estudiantes.

Es observable que aunque la mayoría de docentes que equivale al 59.8 por ciento (67 docentes), se ubican en un nivel competente en esta rama, la cual se considera una fortaleza en los mismos, se resalta la necesidad de una mejora de esta habilidad en los docentes, para ubicarlos en los niveles de "muy competente y experto", debido a que con es observable la existencia de una problemática en el proceder de los mismos, ya no existe empatía en los docentes, no hay sensibilidad al sentir del estudiante, el docente actualmente está cumpliendo únicamente con sus horarios de clase magistral, sin disponer de tiempo para atender al estudiante, para entender sus necesidades o falta de comprensión en un tema o indicación.

El problema oscila en que muchos docentes no tienen contratación de horario completo, esto no le permite al mismo sentirse motivado para dar un poco más, asisten al centro a cumplir únicamente a dar sus clases horario, e incluso no permanecen dentro del centro por más tiempo, lo que no lo permite al estudiante tener contacto con ellos, otro factor importante es que los salones de clase se encuentran masificados y esto no le permite al docente interactuar de manera personalizada con el estudiante par poder percibir más de cerca sus emociones y poder ser apoyo para el mismo.

Es inminente la necesidad de una práctica docente con una mejora en la percepción emocional y perfilar mejor los espacios que cubren los docentes de las carreras de plan diario de CUNORI, con la finalidad de fortalecer las demandas de los estudiantes, como uno de los pilares importantes de todo centro de estudios.

4.3.2 Facilitación emocional

Para efectos de análisis de esta variable, esta rama es la segunda sub-variable, la cual pertenece al área experiencial, esta variable permitió al identificar la capacidad del individuo de utilizar la cognición sobre las emociones a través del análisis de situaciones como la comparación de distintas sensaciones, la luz, el color, la temperatura, el sabor,

entre otros, comparando y contrastando con sensaciones que le produce con otras modalidades sensoriales.

Conocer la facilitación emocional le permite al docente determinar en qué medida los pensamientos y demás actividades cognitivas se anteponen ante las manifestaciones emocionales del individuo. Para efectos de análisis de esta variable, se plantea el siguiente objetivo:

Objetivo: «Identificación del nivel de facilitación emocional".

Tabla 18. Distribución de las carreras de plan diario de CUNORI y el nivel de facilitación de las emociones.

				Carrera	donde	alabora	a			
Facilitación emocional	Médico y cirujano	Ingenierías	Agronomía	Gestión Ambiental local	Administración de tierras	Administración de Empresas	Zootecnia	Abogado y Notario	Ciencias Políticas	Total
Necesita	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
mejorar	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Puede	5	5	4	2	3	1	2	1	1	24
mejorar	4.5%	4.5%	3.6%	1.8%	2.7%	.9%	1.8%	.9%	.9%	21.4%
0	14	12	4	5	5	5	7	8	2	62
Competente	12.5%	10.7 %	3.6%	4.5%	4.5%	4.5%	6.3%	7.1%	1.8%	55.4%
Muy	12	3	2	1	2	0	1	1	2	24
competente	10.7%	2.7%	1.8%	.9%	1.8%	0.0%	.9%	.9%	1.8%	21.4%
Evnorte	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2
Experto	0.0%	0.0%	0.0%	.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	.9%	1.8%
Total	31	20	10	9	10	6	10	10	6	112
Total	27.7%	17.9 %	8.9%	8.0%	8.9%	5.4%	8.9%	8.9%	5.4%	100.0 %

Fuente: Elaboración propia con base de datos elaborada en SSPS versión 22.

En la tabla 18, se aprecia que el 55.4 por ciento (62 docentes) posee un nivel de facilitación de las emociones competente, el 21.4 por ciento (24 docentes) un nivel muy competente y el 1.8 por ciento (2 docentes) poseen un nivel de experto, el 0.0 por ciento (0 docentes) se ubica en un nivel de necesita mejorar y el 21.4 por ciento (24 docentes) en un nivel puede mejorar, según la tabla de análisis de datos basada en el modelo de IE de Mayer, Salovey & Caruso, (2016).

Se puede apreciar que los docentes, se ubican en un 55.4 por ciento (62 docentes) en el nivel competente, lo que es una fortaleza para el centro. En este caso, la facilitación emocional le permitirá al individuo ser capaz de controlar el sistema cognitivo, por lo tanto, puede utilizarse para solucionar problemas, razonar, tomar decisiones y esforzarse de forma más efectiva.

La facilitación emocional permite al docente poner el criterio cognitivo antes del emocional y poder discriminar entre las emociones que generan pensamientos positivos de las que generan pensamientos negativos, además le permite al individuo desenvolverse con cierto grado de éxito generando o fomentando el pensamiento creativo, tanto propio como el de las personas con las que se relaciona, tanto ante la emisión de emociones negativas como positivas, sin discriminar entre si son propias o ajenas.

Saber utilizar esta habilidad para capitalizar las oscilaciones en la toma de múltiples puntos de vista, habilidad para integrar perspectivas inducidas por los sentimientos, habilidad para redirigir y priorizar el pensamiento basado en los sentimientos asociados a objetos, eventos u otras personas, permite al individuo desenvolverse de manera más exitosa y por consecuencia permite al docente propiciar un pensamiento más crítico y dirigir al futuro profesional a un desenvolvimiento más competitivo, empático ante las problemáticas sociales y ambientales del país y del universo.

Por otra parte, es interesante también apreciar, que aunque el porcentaje de docentes en el nivel puede mejorar, no son tan dominantes, contar con un 21.4 por ciento de docentes que debe de mejorar esta habilidad, -siendo estos principalmente de las carreras de plan diario semestrales-, es necesario prestar atención, ya que los mismos, son docentes que en varias carreras están siendo asignados a dar cursos, durante los dos ciclos del año; en algunas carreras inclusive, dando cursos en varios ciclos, por tanto los estudiantes están tratando con ellos durante todo el curso de su carrera profesional universitaria.

Conocer en qué nivel de facilitación de las emociones se desenvuelve el docente provee un primer vistazo al panorama general para evitar que el estudiante se desanime al tener que seguir tratando con la misma persona en varios cursos o a lo largo de la mayoría de su carrera, se podría evitar que siga aumentando el nivel de deserción o el nivel de repitencia de los estudiantes. Además de permitirle al estudiante tratar con docentes que saben anteponer la cualidad del homo sapiens, utilizar su cognición y poder discriminar entre las emociones que generan pensamientos positivos y negativos.

4.3.3 Área experiencial (CIEX)

El área experiencial, ha sido considerada como la segunda gran variable, en el modelo de Mayer, Salovey & Caruso, (2016) se compone de las dos ramas percepción emocional y facilitación de las emociones, para efectos de análisis en esta investigación ha sido consideradas como las dos sub-variables que permiten evaluar la habilidad del individuo, en este caso particular "docentes", para percibir, responder y manipular la información emocional sin que esto signifique que el mismo la comprende o la maneje.

Para efecto de esta investigación con base a las observaciones realizadas en el centro, se lee abajo el objetivo planteado y la tabla 19 permite comprobar el nivel de inteligencia emocional en el área experiencial en los docentes.

Esta área facilita la habilidad, en su conjunto con sus dos ramas, de conocer qué tanto el individuo (docente), funciona o se desenvuelve bajo la influencia de las diferentes emociones, tales como ante la ira, la alegría, la tristeza, la vergüenza, etc.

Objetivo: "Analizar el nivel de inteligencia emocional en el área experiencial"

Ver tabla 19 en la página siguiente...

Tabla 19. Inteligencia emocional en el área experiencial (CIEX): Distribución de docentes según las carreras de plan diario de CUNORI y su nivel de CIEX, la comprende a la percepción emocional y facilitación emocional.

				Carrera (donde	labora				
CIEX	Médico y cirujano	Ingenierías	Agronomía	Gestión Ambiental Local	Administración de tierras	Administración de Empresas	Zootecnia	Abogado y Notario	Ciencias Políticas	Total
Necesita	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
mejorar	0.0%	0.0 %	0.0%	0.0%	0.0 %	0.0%	0.0 %	0.0%	0.0%	0.0%
December of the second	7	5	2	2	3	1	1	1	1	23
Puede mejorar	6.3%	4.5 %	1.8%	1.8%	2.7 %	.9%	.9%	.9%	.9%	20.5%
0	18	12	8	4	4	4	8	8	3	69
Competente	16.1%	10.7 %	7.1%	3.6%	3.6 %	3.6%	7.1 %	7.1%	2.7%	61.6%
Muy	4	3	0	3	3	1	1	1	2	18
competente	3.6%	2.7 %	0.0%	2.7%	2.7 %	.9%	.9%	.9%	1.8%	16.1%
F	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Experto	1.8%	0.0 %	0.0%	0.0%	0.0 %	0.0%	0.0 %	0.0%	0.0%	1.8%
Total	31	20	10	9	10	6	10	10	6	112
Total	27.7%	17.9 %	8.9%	8.0%	8.9 %	5.4%	8.9 %	8.9%	5.4%	100.0 %

Fuente: Elaboración propia con base de datos elaborada en SSPS versión 22.

Según la tabla anterior, se aprecia que el 61.6 por ciento (69 docentes) posee un nivel de inteligencia emocional en el área experiencial competente, el 16.1 por ciento (18 docentes) un nivel muy competente y el 1.8 por ciento (2 docentes) poseen un nivel de experto, el 0.0 por ciento (0 docentes) se ubica en un nivel de necesita mejorar y el 20.5 por ciento (23 docentes) en un nivel puede mejorar, con base a la tabla de rangos de datos basada en el modelo de IE de Mayer, Salovey & Caruso, (2016).

Por tanto, se puede analizar que los docentes (61.6%), poseen la capacidad de desenvolverse con cierto grado de éxito en esta área. En este caso, el área experiencial permite ubicar al individuo dentro de un rango en el que es poseedor de la habilidad de

percibir, responder, manipular, discriminar entre las distintas emociones que él, o los demás como ser humano puede generar ante los acontecimientos que se le presentan en la vida cotidiana, en su trabajo o en cualquier situación de la vida diaria.

El mayor porcentaje de docentes se ubican en un nivel competente en esta área; el ubicarse en competente en esta área al igual que en las áreas que la compone, constituye una fortaleza en los docentes de plan diario de CUNORI, sin embargo, considerando las observaciones realizadas tanto en el desenvolvimiento de los docentes, como en las observaciones realizadas por estudiantes, ante lo cual se manifiesta una falta de percepción y de respuesta ante situaciones que viven diariamente estos últimos, es necesaria la mejora de esta capacidad, para situarlos en un nivel muy competente y experto, esta debe ser la lucha.

También es evidente la empatía ante necesidades estudiantiles, sus intereses, sus ideales, lo que se podría utilizar como un punto de partida para resaltar la necesidad de una mejora de esta capacidad en ellos, debido a que con base al empirismo, es observable la existencia de una problemática en el proceder de los mismos, tanto dentro, como fuera de los salones de clase, en este caso, es inminente la necesidad de mejora de la capacidad de los docentes para percibir y facilitar las emociones, con el propósito de proporcionar a los demandantes, en esta caso los estudiantes, un claustro de docentes de calidad, que permita propiciar el éxito de los futuros profesionales.

Es interesante también apreciar, como se ha indicado en las dos ramas anteriores que aunque el porcentaje de docentes en el nivel puede mejorar, no es alto en comparación con el de competente, contar con un 20.5 por ciento de docentes que debe de mejorar esta habilidad, siendo estos principalmente de las carreras de plan diario semestrales, remarca una necesidad el prestar atención, ya que los mismos, son docentes de carreras semestrales, están siendo asignados en cursos, durante los dos ciclos del año, en algunas carreras inclusive, dando cursos en varios ciclos, por tanto los estudiantes están tratando con ellos durante todo el curso de su carrera profesional universitaria.

4. 4 Área estratégica (CIES)

Tomando como base el modelo de inteligencia emocional de Mayer-Salovey & Carruso, (2016), el cual evalúa la inteligencia emocional (considerada como variable principal) analizada desde dos grandes áreas, que como se ha indicado antes, para fines de esta investigación han sido consideradas como las dos grandes variables principales, siendo la primera el "área experiencial" y la segunda "el área estratégica", las se componen de las

dos ramas, consideradas como sub-variables la "comprensión y manejo de las emociones", esto permitirá evaluar la habilidad del individuo, en este caso particular "docentes", comprender la información emocional y utilizarla estratégicamente para planificar y para manejar sus emociones.

Para efecto de esta investigación con base a las observaciones realizadas en el Centro Universitario, se lee abajo el objetivo planteado y la tabla 22 permitirá comprobar el nivel de inteligencia emocional en el área estratégica, en los docentes.

Esta habilidad en su conjunto con sus dos ramas, permite conocer que tanto el individuo (docente), funciona o se desenvuelve bajo la influencia de las diferentes emociones, tales como comprender las complejidades de los significados de las emociones y como es capaz de manejarlas.

A continuación se analizan las dos sub-variables correspondientes a ésta área, las tablas 20 y 21, permitirán dar respuesta a los respectivos objetivos planteados.

4.4.1 Comprensión emocional

Esta rama, tercera sub-variable, pertenece al área estratégica del modelo de inteligencia emocional adoptado, permite al individuo realizar análisis a través de combinaciones de emociones separándolas en sus componentes y, al revés, de unir emociones simples para generar sentimientos complejos, la comprensión emocional también le permitió al individuo (docente) midiendo el conocimiento del examinado sobre las cadenas emocionales o como las emociones evolucionan de unas a otras.

La compresión emocional es una de las ramas que forman parte del área estratégica que se describe en la tabla 20. Para efecto de esta investigación se planteó el objetivo, el cual se lee abajo y la tabla 20, permite comprobar el nivel de comprensión emocional de los docentes según la carrera donde labora.

Objetivo: "Establecer el nivel de comprensión de las emociones. (ver tabla 20 en página siguiente).

Tabla 20. Distribución de los docentes de las carreras de plan diario de CUNORI y su nivel de comprensión emocional.

				Carrera	donde	alabora	a			
Comprensión emocional	Médico y cirujano	Ingenierías	Agronomía	Gestión ambiental Local	Administración de Tierras	Administración de Empresas	Zootecnia	Abogado y Notario	Ciencias Políticas	Total
Necesita	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
mejorar	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Puede mejorar	3	7	2	0	2	1	2	1	1	19
ruede mejorar	2.7%	6.3%	1.8%	0.0%	1.8%	.9%	1.8%	.9%	.9%	17.0%
Competente	18	11	6	8	7	5	7	7	5	74
Competente	16.1%	9.8%	5.4%	7.1%	6.3%	4.5%	6.3%	6.3%	4.5%	66.1%
Muy competente	9	2	2	1	1	0	1	2	0	18
way competente	8.0%	1.8%	1.8%	.9%	.9%	0.0%	.9%	1.8%	0.0%	16.1%
Experto	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Experto	.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	.9%
Total	31	20	10	9	10	6	10	10	6	112
iotai	27.7%	17.9 %	8.9%	8.0%	8.9%	5.4%	8.9%	8.9%	5.4%	100.0 %

Fuente: Elaboración propia, a partir de base de datos en SSPS versión 22.

En la tabla, se aprecia que el 66.1 por ciento (74 docentes) posee un nivel de facilitación de las emociones competente, el 16.1 por ciento (18 docentes) un nivel muy competente y el 0.9 por ciento (1 docente) poseen un nivel de experto, el 0.0 por ciento (0 docentes) se ubica en un nivel de necesita mejorar y el 17.0 por ciento (19 docentes) en un nivel puede mejorar, según la tabla de análisis de datos basada en el modelo de IE de Mayer, Salovey & Caruso, (2016).

Se puede establecer con base a los resultados que los docentes poseen la capacidad de desenvolverse con cierto grado de éxito en esta rama, según lo indica el nivel competente, en este caso, la comprensión emocional, el docente posee la capacidades para etiquetar las emociones, es decir conocer como se combinan las emociones y cómo cambian a lo largo del tiempo, es decir la importancia de conocer como relacionarse con los demás y mejorar el autoconocimiento.

La comprensión emocional permite al docente la habilidad para comprender cómo se relacionan las diferentes emociones, la habilidad para percibir las causas y las consecuencias de sentirlas, así también permite al docente la habilidad para interpretar los sentimientos complejos tales como las emociones contradictorias y las combinaciones de sentimientos múltiples.

Es notorio que aunque la mayoría de docentes se ubican en un nivel competente en esta rama, considerándose una fortaleza con la que cuenta CUNORI, se resalta la necesidad de mejorar de esta habilidad en ellos, debido a que con base al empirismo, es observable la existencia de una problemática en el proceder de los docentes, tanto dentro como fuera de los salones de clase; en este caso, es apremiante la necesidad de mejora esta capacidad para controlar las emociones y poder ubicar al docente a un nivel muy competente o exitoso, de tal manera que la comprensión de las emociones, se convierta en un fuerte para los docentes del centro.

También se analiza el perfilar mejor los espacios que cubren los docentes de las carreras de plan diario de CUNORI, con la finalidad de fortalecer las demandas de los estudiantes, considerados uno de los pilares importantes de todo centro de estudios. Es necesario docentes que antepongan su conocimiento y análisis relacionados a las emociones propias y ajenas, para comprender tantos las emociones sentidas por éstos como las de sus estudiantes y de esta manera poder discernir y valorar las emociones más convenientes en la toma de decisiones que favorezcan tanto a su persona como a las personas con las que laboran (en este caso los estudiantes, como prioridad).

Por otra parte, es interesante también apreciar, que aunque el porcentaje de docentes en el nivel "puede mejorar", no son tan dominantes, encontrar un 17 por ciento de docentes que debe de mejorar esta capacidad, siendo estos principalmente de las carreras de plan diario semestrales, necesita de atención, ya que los mismos, son docentes que en varias carreras están siendo asignados a dar cursos, durante los dos ciclos del año; en algunas carreras inclusive, dando cursos en varios ciclos, por tanto los estudiantes están tratando con ellos durante todo el curso de su carrera profesional universitaria.

4.4.2 Manejo emocional

Esta rama, cuarta sub-variable, pertenece al área estratégica de modelo de MSCEIT tomado como base, ésta sub-variable permitió al individuo la identificación de sus habilidades en el manejo de sus emociones en la vida y las de los demás; también permite

al individuo la habilidad para estar abierto a los sentimientos, tanto aquellos que son placenteros como a los que son desagradables.

El manejo emocional se describe en la tabla 21. Para efecto de esta investigación se planteó el siguiente objetivo y la tabla 21 permite comprobar el nivel de manejo de las emociones de los docentes según la carrera donde labora.

Objetivo: "Identificar el nivel de manejo de las emociones"

Tabla 21. Distribución de las carreras de plan diario de CUNORI y su nivel de manejo de las emociones.

				Carre	ra dond	e labora				
Manejo emocional	Médico y cirujano	Ingenierías	Agronomía	Gestión Ambiental Local	Administración de tierras	Administración de Empresas	Zootecnia	Abogado y Notario	Ciencias Políticas	Total
Necesita	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
mejorar	0.0%	0.0 %	0.0 %	0.0%	0.0%	0.0%	0.0 %	.9%	0.0%	.9%
	6	5	1	3	2	1	1	0	0	19
Puede mejorar	5.4%	4.5 %	.9%	2.7%	1.8%	.9%	.9%	0.0%	0.0%	17.0%
	20	11	7	5	5	4	8	5	5	70
Competente	17.9%	9.8	6.3 %	4.5%	4.5%	3.6%	7.1 %	4.5%	4.5%	62.5%
Muy	4	3	2	0	3	0	1	3	1	17
competente	3.6%	2.7 %	1.8 %	0.0%	2.7%	0.0%	.9%	2.7%	.9%	15.2%
	1	1	0	1	0	1	0	1	0	5
Experto	.9%	.9%	0.0 %	.9%	0.0%	.9%	0.0 %	.9%	0.0%	4.5%
	31	20	10	9	10	6	10	10	6	112
Total	27.7%	17.9 %	8.9 %	8.0%	8.9%	5.4%	8.9 %	8.9%	5.4%	100.0 %

Fuente: Elaboración propia, a partir de base de datos en SSPS versión 22.

En la tabla 21, se aprecia que el 62.5 por ciento (70 docentes) posee un nivel de facilitación de las emociones competente, el 15.2 por ciento (17 docentes) un nivel muy competente y

el 4.5 por ciento (5 docentes) poseen un nivel de experto, el 0.9 por ciento (1 docente) se ubica en un nivel de necesita mejorar y el 17 por ciento (19 docentes) en un nivel puede mejorar, según la tabla de análisis de datos basada en el modelo de IE de Mayer, Salovey & Caruso, (2016).

Los resultados por lo tanto, permiten analizar que los docentes poseen la capacidad de desenvolverse con cierto grado de éxito en esta rama; en este caso, el manejo emocional le permite al individuo ser capaz de manejar sus emociones, le permite al docente la habilidad para escuchar y reflexionar sobre sus emociones y las que percibe en los demás; además de la habilidad para captar, prolongar o distanciarse de un estado emocional determinado, dependiendo de si su significado es útil e informativo.

ı

El manejo emocional es un componente fundamental de la inteligencia emocional, el controlarla permite al individuo la capacidad de manipular con éxito sus emociones, a menudo le permitirá al docente ser consciente de sus respuestas ante cualquier situación emocional que se le presente; es decir, el docente será capaz de poner en práctica el pensamiento crítico para permitir que el pensamiento incluya a las emociones en la toma de decisiones.

Aunque la mayoría el 62.5 por ciento (70 docentes) se ubican en un nivel competente en esta rama, lo cual es considerado una fortaleza, es meritorio una mejora de esta capacidad, debido a que como se ha indicado antes es observable la existencia de una problemática en el actuar de los mismos, tanto dentro como fuera de los salones de clase, en este caso, es inminente la necesidad de mejora de la habilidad para "manejar las emociones" y poder fortalecer esta competencia con el fin de lograr ubicarse en niveles de "muy competente y experto" en el manejo de las misma, lo que sin duda alguna le dará al personal docente de CUNORI un realce en la formación en esta rama.

También, es interesante apreciar, que aunque el porcentaje de docentes en el nivel "puede mejorar", no en tan elevado, contar con un 17 por ciento de docentes que debe de mejorar esta capacidad, siendo estos principalmente de las carreras de plan diario semestrales, se considera necesario prestar atención, ya que los mismos, son docentes que en varias carreras están siendo asignados a dar cursos, durante los dos ciclos del año; en algunas carreras inclusive, dando cursos en varios ciclos, por tanto los estudiantes están tratando con ellos durante todo el curso de su carrera profesional universitaria.

91

Conocer en qué nivel de manejo de las emociones se desenvuelve el docente provee un

primer vistazo al panorama general para evitar que el estudiante se desanime o siga

aumentando el nivel de deserción y el nivel de repitencia de los estudiantes. Además de

permitirle al estudiante tratar con docentes que saben anteponer la cualidad del Homo

sapiens, al utilizar su capacidad de pensamiento para poder discernir entre las emociones

positivas y las negativas, para poder manejarlas y dar respuesta a los problemas de forma

efectiva y manejada.

4.4.3 Área estratégica

Ya conociendo que el área estratégica en el modelo de MSCEIT se compone de las dos

ramas comprensión y manejo de las emociones, lo que permite conocer la capacidad del

individuo "docentes" para controlar la habilidad de comprender, analizar y manejar de

forma razonable la información emocional, sin que necesariamente las perciba.

Para efecto de esta investigación con base principalmente a las observaciones realizadas

en el centro universitario, se plantea el objetivo, el cual se lee abajo y la tabla 22 permite

comprobar el nivel de inteligencia emocional en el área estratégica en los docentes.

Esta habilidad en su conjunto con sus dos ramas y para efectos de esta investigación

consideradas dos sub-variables, permite conocer qué tanto el individuo (docente), posee la

habilidad de comprender y manejar las emociones sin percibir ni experimentar

necesariamente sentimientos correctamente.

Objetivo: "Analizar el nivel de inteligencia emocional en el área estratégica"

(Ver tabla 22 en página siguiente)

Tabla 22. Distribución de docentes de las carreras de plan diario de CUNORI y su nivel de inteligencia emocional en el área estratégica: Se conforma de la comprensión emocional y el manejo emocional.

				Carrera	a donde	labora				
CIES	Médico y cirujano	Ingenierías	Agronomía	Gestión Ambiental Local	Administración de Tierras	Administración de Empresas	Zootecnia	Abogado y Notario	Ciencias Políticas	Total
Necesita	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
mejorar	0.0 %	0.0%	0.0 %	0.0%	0.0%	0.0%	0.0 %	0.0%	0.0%	0.0%
Puede	4	4	0	2	2	0	0	2	1	15
mejorar	3.6 %	3.6%	0.0 %	1.8%	1.8%	0.0%	0.0 %	1.8%	.9%	13.4%
Commissions	18	14	9	5	7	5	10	5	5	78
Competente	16.1 %	12.5%	8.0 %	4.5%	6.3%	4.5%	8.9 %	4.5%	4.5%	69.6%
Muy	9	2	1	2	1	1	0	3	0	19
competente	8.0 %	1.8%	.9%	1.8%	.9%	.9%	0.0 %	2.7%	0.0%	17.0%
F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Experto	0.0 %	0.0%	0.0 %	0.0%	0.0%	0.0%	0.0 %	0.0%	0.0%	0.0%
Total	31	20	10	9	10	6	10	10	6	112
lotai	27.7 %	17.9%	8.9 %	8.0%	8.9%	5.4%	8.9 %	8.9%	5.4%	100.0%

Fuente: Elaboración propia, a partir de base de datos en SSPS versión 22.

Según la tabla anterior, se aprecia que el 69.6 por ciento (78 docentes) posee un nivel de inteligencia emocional en el área estratégica competente, el 17 por ciento (19 docentes) un nivel muy competente y el 0.0 por ciento (0 docentes) poseen un nivel de experto, el 0.0 por ciento (0 docentes) se ubica en un nivel de necesita mejorar y el 13.4 por ciento (15 docentes) en un nivel puede mejorar, con base a la tabla de rangos de datos basada en el modelo de IE de Mayer, Salovey & Caruso, (2016).

Con lo anterior se puede analizar que los docentes poseen la capacidad de desenvolverse con cierto grado de éxito en esta área, en este caso, el área estratégica permite ubicar al individuo dentro de un rango en el que es poseedor de la habilidad de comprender y

manejar las emociones, permite al individuo (docente) conocer con que precisión comprende el significado de las emociones, y como se permite manejar tanto sus emociones como las de los demás.

El mayor porcentaje (69.6%) de docentes se ubican en un nivel competente en esta área. El ubicarse en competente en ésta, al igual que en las ramas que la compone, constituye una fortaleza en los docentes de plan diario de CUNORI; sin embargo, se plantea la necesidad de una mejora en esta capacidad en los mismos, ya que, considerando las observaciones realizadas tanto en el desenvolvimiento de los docentes, como en las observaciones realizadas por estudiantes, ante lo cual se manifiesta una falta de comprensión y manejo de las emociones ante situaciones que viven diariamente estos últimos. Se recalca que el área experiencial no se refiere a la experiencia del docente en el ámbito laboral sino en la comprensión y manejo de las emociones.

Con el propósito de proporcionar a los demandantes, en este caso los estudiantes, un claustro de docentes de calidad, que permita propiciar el éxito de los futuros profesionales.

Es interesante apreciar, que aunque el porcentaje de docentes en el nivel "puede mejorar", no es alto en comparación con el de competente, contar con un 13.4 por ciento de docentes que debe de mejorar esta capacidad, siendo estos principalmente de las carreras de plan diario semestrales, remarca una necesidad el prestar atención, ya que los mismos, son docentes de carreras semestrales, están siendo asignados en cursos durante los dos ciclos del año, en algunas carreras inclusive, dando cursos en varios ciclos, por tanto los estudiantes están tratando con ellos durante todo el curso de su carrera profesional universitaria.

4.5 Inteligencia emocional

La inteligencia emocional en el modelo de Mayer, Salovey & Carruso, (2016) se compone de las dos áreas antes analizadas como variables principales, el "área experiencial" y el "área estratégica", esto permite al individuo la capacidad de poder percibir, facilitar, comprender y manejar las emociones de manera racional. Para efecto de esta investigación, se plantea el siguiente objetivo general y la tabla 23 permitió comprobarlo.

Esta capacidad en conjunto con sus dos áreas y sus 4 ramas, permite conocer qué tanto el individuo (docente), se desenvuelve bajo la influencia de las diferentes emociones, tales

como ante la ira, la alegría, la tristeza, la vergüenza, la ansiedad, etc.; y cómo antepone el pensamiento crítico, la cognición en el control de las mismas.

Objetivo: "Evaluar el nivel de inteligencia emocional en los docentes de las carreras de plan diario del centro Universitario de Oriente -CUNORI-

Tabla 23. Distribución de los docentes de las carreras de plan diario de CUNORI y su nivel de inteligencia emocional según la carrera donde labora: Comprende el área experiencial y el área estratégica.

	Carrera donde labora									
CIE	Médico y cirujano	Ingenierías	Agronomía	Gestión Ambiental Local	Administración de tierras	Administración de Empresas	Zootecnia	Abogado y Notario	Ciencias Políticas	Total
Necesita mejorar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0 %	0.0%	0.0%	0.0%
Puede mejorar	6	4	1	2	3	1	1	2	1	21
	5.4%	3.6%	.9%	1.8%	2.7%	.9%	.9%	1.8%	.9%	18.8%
Competente	19	15	9	4	6	4	9	6	3	75
	17.0%	13.4 %	8.0%	3.6%	5.4%	3.6%	8.0 %	5.4%	2.7%	67.0%
Muy competente	6	1	0	3	1	1	0	2	2	16
	5.4%	.9%	0.0%	2.7%	.9%	.9%	0.0 %	1.8%	1.8%	14.3%
Experto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0 %	0.0%	0.0%	0.0%
Total	31	20	10	9	10	6	10	10	6	112
	27.7%	17.9 %	8.9%	8.0%	8.9%	5.4%	8.9 %	8.9%	5.4%	100.0 %

Fuente: Elaboración propia, a partir de base de datos en SSPS versión 22.

Según la tabla anterior, se aprecia que el 67.0 por ciento (75 docentes) posee un nivel de inteligencia emociona competente, el 14.3 por ciento (16 docentes) un nivel muy competente y el 0.0 por ciento (0 docentes) poseen un nivel de experto, el 0.0 por ciento (0 docentes) se ubica en un nivel de necesita mejorar y el 18.8 por ciento (21 docentes) en un

nivel puede mejorar, con base a la tabla de rangos de datos basada en el modelo de IE de Mayer, Salovey & Caruso, (2016).

Lo anterior significa que los docentes poseen la capacidad de desenvolverse con cierto grado de éxito en esta área, en este caso, la inteligencia emocional global permite ubicar al individuo dentro de un rango en el que es poseedor de la capacidad de percibir, facilitar, comprender, manejar, responder, manipular, discriminar entre las distintas emociones que él o los demás como ser humano puede generar ante los acontecimientos que se le presentan en la vida cotidiana, en su trabajo o en cualquier situación de la vida diaria.

El 67 por ciento (75 docentes) se ubican en un nivel competente en esta área, se considera una fortaleza para el eje de docencia en el centro, sin embargo, el ubicarse en competente en esta competencia al igual que en las áreas que la compone, demanda una exigencia a los mismos, ya que se considera un reto para el centro lograr ubicar a sus docentes en niveles superiores, como los niveles "muy competente" y "experto" ya que la necesidad de una mejora en esta capacidad en los mismos es demandante, considerando las observaciones realizadas tanto en el desenvolvimiento de los docentes, como en las observaciones realizadas por estudiantes, ante lo cual se manifiesta una falta de percepción, facilitación, comprensión y manejo de las emociones y de respuesta razonable ante situaciones que viven diariamente estos últimos.

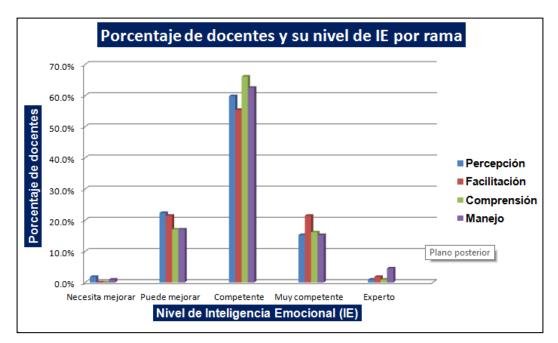
Por otra parte, es interesante apreciar, como se ha indicado en las dos áreas que conforman la inteligencia emocional global (área estratégica y área experiencial) que aunque el porcentaje de docentes en el nivel "puede mejorar", no es alto en comparación con el de competente, contar con un 20.5 por ciento de docentes que puede de mejorar esta capacidad, siendo estos principalmente de las carreras de plan diario semestrales, remarca una necesidad el prestar atención, ya que los mismos, son docentes de carreras semestrales, están siendo asignados en cursos, durante los dos ciclos del año, en algunas carreras inclusive, dando cursos en varios ciclos, por tanto los estudiantes están tratando con ellos durante todo el curso de su carrera profesional universitaria.

Se resalta la importancia de analizar, la eficiencia de contar con un claustro de catedráticos en un nivel "competente", debido a que la deficiencia en la percepción, facilitación, comprensión y manejo de las emociones, con base al empirismo y a las observaciones realizadas por los estudiantes, con base a las evidencias de repitencia, deserción, desánimo, entre otros problemas que manifiestan los estudiantes, es demandante propiciar una mejora en el nivel de inteligencia emocional y perfilar esta capacidad en un nivel más alto para lograr que los docentes puedan mejorar y proveer a los estudiantes de un

ambiente y de una personalidad docente emocionalmente controlada, en las cuatro ramas y por consiguiente en la el nivel de inteligencia emocional global.

4.6 Resumen de resultados

Para una mejor comprensión de los resultados se procede a presentar un compendio del nivel de inteligencia emocional de los docentes de plan diario en las cuatro ramas, así también se presenta una gráfica para el análisis comparativo de las dos principales áreas de las que consta el modelo de Mayer, Salovey & Caruso, (2016) por último se presenta una gráfica que representa el nivel de inteligencia emocional global en que se ubican los docentes.



Gráfica 1. Porcentaje de docentes y el nivel de inteligencia emocional según la rama.

Fuente: Elaboración propia con base de datos en SSPS versión 22.

La gráfica anterior permite la interpretación comparativa del el nivel de inteligencia emocional por cada una de las ramas en el que se ubican los docentes de las carreras de plan diario de CUNORI, en la cuales puede apreciar que para las cuatro ramas, el nivel IE en que se encuentra ubicados los mismos, representa una fortaleza en ellos, siendo el nivel con mejor puntuación el "competente" el cual oscila entre un porcentaje del 55 por ciento al 66 por ciento, en la comparación de las ramas.

Lo anterior evidentemente es una fortaleza; sin embargo, se debe de fomentar una mejora en esta capacidad en los docentes, debido a lo que se explica en el análisis previo, existe principalmente una problemática en los salones de clase en cuanto al trato que los estudiantes están viviendo, la falta de empatía de algunos docentes, la falta de atención a sus puntos de vista y preocupaciones, por lo que se considera prudente la tomar como un primer vistazo estos resultados para incentivar al docente a una búsqueda de la mejora de estas habilidades, como lo son la percepción, facilitación, comprensión y manejo de las emociones, con el fin de beneficiar al estudiante en su paso por este centro de estudios.

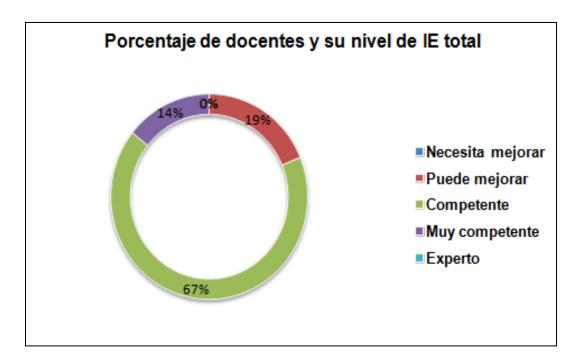


Gráfica 2. Porcentaje de docentes y el nivel de inteligencia emocional por áreas.

Fuente: Elaboración propia.

La gráfica anterior permite analizar de una manera integrada las dos áreas principales en las que se desglosa en modelo de Mayer, Salovey & Caruso, (2016) el área estratégica y el área experiencial, cada una de ellas reúne a dos ramas a la vez, el área experiencial que hace referencia a la capacidad o habilidad del individuo de percibir, responder y manipular la información emocional, es decir el docente será capaz de percibirla y gracias a la capacidad cognitiva que posee como ser humano se convierte en capaz de analizarla, sin ser capaz de comprenderla o manejarla, habilidad que solamente le confiere el área experiencial que se comprende de las dos ramas comprensión y manejo de las emociones.

Por ello, se puede apreciar que los docentes de plan diario del Centro Universitario se ubican entre un 60 y 70 por ciento en el nivel competente en ambas ramas, lo que los hace capaces de controlar ambas ramas y por consiguiente las cuatro ramas, es decir se cuenta con una fortaleza dentro de los mismos, la cual puede ser mejorada.



Gráfica 3. Porcentaje de docentes y su nivel de IE total.

Fuente: Elaboración propia.

La gráfica anterior permite analizar de manera global la gráfica 1 y 2, ya que la inteligencia emocional según el modelo de Mayer, Salovey y Caruso, se compone en su conjunto de 4 ramas o habilidades las cuales a su vez conforman las dos principales áreas que conforma el modelo, el área estratégica y el área experiencial, estas dos permiten de manera general comprender a la inteligencia emocional en su totalidad.

Lo interesante de apreciar en esta gráfica es que los docentes de las carreras de plan diario del Centro Universitario de Oriente –CUNORI-, se ubican en un nivel competente, es esta habilidad o competencia lo que pone a los mismos en un nivel muy satisfactorio en esta competencia, ante los requerimientos que demanda el nuevo paradigma de la educación en el siglo XXI, el cual exige docentes integrales y con buenas relaciones tanto intrapersonales como interpersonales.

También es interesante resaltar que el ubicarse a los docentes a través de este test de prestigio en un nivel competente, pone a los mismos en un nivel comparable con el nivel de

inteligencia emocional de docentes de Europa, según investigaciones revisadas para la presente investigación; cabe señalar esto, debido a que los niveles de educación, cultura, prestaciones son distintos en estos países en comparación con las de Guatemala y sus centros de estudio, principalmente los públicos.

IV. CONCLUSIONES

- Los docentes de las carreras de plan diario del Centro Universitario de Oriente CUNORI- se ubican en un nivel de inteligencia emocional (CIE) competente con un 67.0 por ciento (75 docentes), seguido de muy competente con un 14.3 por ciento (16 docentes).
- Los docentes se ubican en un nivel de inteligencia emocional en el área experiencial
 (CIEX) de 61.6 por ciento (69 docentes), seguido de muy competente con un 16.1 por
 ciento y experto con un 1.8 por ciento; esto indica que el docente es capaz de percibir
 la información emocional de relacionarla con otras sensaciones como el color y el
 gusto y utilizarla para facilitar el pensamiento.
- Los docentes se ubican en un nivel de percepción de las emociones competente, con un 59.8 por ciento (67 docentes), seguido de muy competente con un 15.2 por ciento y experto con un 0.9 por ciento, lo que indica que los docentes cuentan con la habilidad de identificar las emociones en sí mismo y en los demás.
- Los docentes poseen un nivel facilitación de las emociones al menos competente con un 55.4 por ciento (62 docentes), seguido de muy competente con un 21.4 por ciento y experto con 1.8 por ciento, lo que indica que los docentes poseen la habilidad de utilizar sus emociones para mejorar su pensamiento y por lo tanto esto permitirá al docente ser capaz de controlar el sistema cognitivo, utilizándolo para la resolución de problemas, razonamiento crítico, toma decisiones y desenvolverse de forma más efectiva.
- Los docentes se ubican en un nivel de inteligencia emocional en el área estratégica (CIES) de competente con un 69.6 por ciento (78 docentes), seguida de muy competente de 17.0 por ciento, esto que indica que los docentes poseen la capacidad de comprender la información emocional y utilizarla estratégicamente para planificar y para manejar sus emociones.
- Los docentes se ubican en un nivel de comprensión de las emociones competente con un 66.1 por ciento (74 docentes) seguido de un nivel superior como muy competente, lo que indica que los docentes comprenden bien las complejidades de los significados emocionales, las transiciones emocionales y las situaciones emocionales en la mayoría de casos.

- Los docentes poseen un nivel manejo de las emociones competente, con un 62.5 por ciento (70 docentes), seguido de los niveles superiores muy competente 15.2 por ciento y experto 4.5 por ciento, esto indica que los docentes son muy capaces de manejar sus emociones en su vida y en la vida de los demás
- La inteligencia emocional de ambos géneros se ubican en niveles similares, sobresaliendo en ambos géneros el nivel competente, el género femenino se ubica en un nivel competente con un 17.9 por ciento, mientras que el género masculino se ubica en el nivel compétete con un 49.1 por ciento, del total, el cual es el 67.0 por ciento; mientras que en el nivel muy competente, el género femenino se ubica en un 6.3 por ciento y el género masculino en un 8 por ciento del total el cual es el 14.3 por ciento.

V. RECOMENDACIONES

- A coordinación académica del Centro Universitario de Oriente –CUNORI- elaborar talleres para los docentes, para la mejora de esta competencia y el fortalecimiento del habilidades docentes en la educación superior de CUNORI, uno de los ejes fundamentales en este Centro Universitario; con la finalidad de promover la necesidad de fortalecer los conocimientos en este nuevo concepto y las cuatro ramas que constituye el modelo de inteligencia emocional de Mayer, Salovey & Caruso, sugerido y conocido ahora. Sabiendo ahora que, la inteligencia emocional puede mejorarse y modificarse a través de la práctica, la edad, género o situaciones de la vida.
- Continuar haciendo investigación en esta área (inteligencia emocional), ya que se
 considera necesario llevar a la luz, qué habilidades son las que dentro de cada área y rama
 son debilidad en los docentes, así como docentes de áreas profesionales en las distintas
 carreras y estudiantes, tanto de las carreras de plan diario así como en las carreras de
 plan fin de semana.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- Cabello, R., Ruíz, D., & Fernandez, P. (2010). Docentes Emocionalmente Inteligentes. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 13 (1)*, 41-49.
- Bar-On, R. (1997). *EQ-I Bar-On Emotional Quotient Inventory: Techinical manual.* Toronto, Cánada: Multi-Health Systems.
- Bernal, A., & Cárdenas, A. R. (2009). Influencia de la Competencia Emocional Docente en la Formación de Procesos Motivacionales e Identitarios en Estudiantes de Educación Secundaria. *Revista de Investigación Educación, 27*(1), 203-222.
- Cabello, R., Ruíz-Aranda, D., & Fernandez, P. (2010). Docentes Emocionalmente Inteligentes. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 13 (1), 41-49.
- CSU. (2003). *PE USAC 2022.* Guatemala: Coordinadora General de Planificación. Universidad de San Carlos de Guatemala.
- CUNORI, C. D. (2014). *Plan Estratégico 2014-2017 y POA 2014.* Chiquimula: Universidad de San Carlos de Guatemala USAC, Centro Universitario de Oriente CUNORI.
- Dávila, E. F. (2015). Estudio de correlación entre la inteligencia emocional y Rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de EducaciónUNMSM2012-II. Lima Perú.
- Enriquez Mantilla, G. B. (2015). Inteligencia emocional en docentes de una universidad privada de Lima Metropolitana. Lima, Perú: Universidad Femenina del Sagrado Corazon, Escuela de Postgrado, Programa Académico en Psicología.
- Florez, Y. (2014). Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios.

 Universidad Centrooccidental Lisandro Alvarado, Programa de Licenciatura en Psicología

 Decanato Experimental de Humanidades y Artes, Venezuela.
- Gartzia, L., Aritzeta, A., Balluerka, N., & Barbera, E. (Mayo de 2012). Inteligencia emocional y género: más allá de las diferencias sexuales. *Anales de Psicología*, 28(2), 567-575.
- Goleman, D. (2008). *Inteligencia Emocional* (Septuagesima ed.). (D. G. Mora, Trad.) Barcelona: Kairos.
- Guell, M. (2013). ¿Tengo Inteligencia Emocional?! (1a edición ed.). Barcelona, España: Espasa Libros, S.L.U.
- Gutiérrez, A. B. (2009). Influencia de la Competencia Emocional Docente en la Formación de Procesos Motivacionales e Identitarios en Estudiantes de Educación Secundaria. *Revista de Investigación Educación, 27*(1), 203-222.

- Hernández, R., Fernández, C., & Basptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta edición ed., Vol. Jesús Mares Chacón). México: Mc Graw Hill Educación.
- Mantilla, G. B. (2015). *Inteligencia Emocional en Docentes de una Universidad Privada de Lima Metropolitana*. Tesis para optar al Grado Académico de Magister en Psicología, Con Mención en Psicología Empresarial., Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Programa Acedémico de Maestría en Psicología, Lima-Perú.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R.-B. (2016). *Test de Inteligencia Emocional Mayer-Salovey-Caruso (MSCEIT)* (2a. Edición ed.). Madrid: tea ediciones.
- Mayer, J., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? New York:Basic Books: Emotional Development and Emotional Intelligence: Implicaciones para Educators.
- Montero Rojas, E. V. (2007). Factores Institucionales, Pedagogicos, Psicosolociales, Sociodemográficos, asociados al rendimiento académico en la Universidad de Costa Rica. *Revista ELectrónica de Investigación, v. 13, n. 2,* 215-234.
- Muñoz, E. M. (2012). Fundamentos de Investigación (Primera edición ed.). México: Alfaomega.
- Narciso, R., Reyes, M., Hernández, P., & Donis, S. (2014). *Caracterízación departamental.*Guatemala: Instituto Nacional de Estadistica (INE).
- Pacheco, P. F. (2005). La Inteligencia Emoional y la Educación de las Emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria de formación del profesorado, 19(3),* 63-93.
- Pacherres de Soto, G. B. (2016). Inteligencia Emocional y su relación con el compromiso organizacional de los docentes de la universidad católica los Ángeles de Chimbote Filial Trujillo La Libertad 2015. Tesis para optar el grado de Doctor en Ciencias de la Educación, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote , Facultad de Educación y Humanidades, Trujillo-Perú.
- Palomera, R. P. (2008). Así, se trata de un modelo jerárquico en el que son necesarias las habilidades más básicas para llegar a las más complejas. A continuación, definimos brevemente cada Inteligencia emocional como una competencia básica en la formación inicial de los docente. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 6(15), 437-454.
- PEC & POA, P. E. (2017). *Plan estrategico CUNORI 2016-2020,*& *Plan Operativo Anual 2017.*Chiquimula: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Repeto, E. (2009). Formación de Competencias Socioemocionales. Madrid: La Muralla S.A.
- Riesco, O. S. (2001). IMPLICACIONES EDUCATIVAS DE LA INTELIGENCIA. *Psicología Educativa, 7, n.º* 1, 5-27.

- Salovey, J. M. (1997). "What is emotional intelligence?". New York, New York: P. Salovey & D. Sluyter.
- Sánchez, J. C. (2012). Los métodos de Investigación. Madrid: Diaz de Santos.
- SEGEPLAN, S. d. (2010). Plan de Desarrollo Chiquimula, Chiquimula 2011-2015. Guatemala.
- Soto, G. B. (2016). Inteligencia Emocional y su relación con el compromiso organizacional de los docentes de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote Filial Trujillo La Libertad 2015.

 Tesis para optar el grado de Doctor en Ciencias de la Educación, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Facultad de Educación y Humanidades, Trujillo- Perú.

VII. APÉNDICES

Apéndice 1. Instrumento a Utilizado: Test MSCEIT - Instrucciones y consentimiento informado para presentar el test de inteligencia emocional MSCEIT.



Universidad de San Carlos de Guatemala-USAC-Centro Universitario de Oriente -CUNORI-Departamento de Postgrados Maestría en Docencia Universitaria con Orientación en Estrategias de Aprendizaje

TEST MSCEIT

I. INSTRUCCIONES

Estimado Colaborador: Usted ha sido seleccionado para responder el siguiente *Test de Inteligencia Emocional de Mayer, Salovey y Caruso* (MSCEIT), ante lo cual a continuación se le presentan algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos, lea atentamente cada frase y decida la frecuencia con que usted cree que se produce cada una de ellas marcando con una X en la casilla correspondiente. El test está dividido en 4 ramas (6 secciones), las cuales evalúan la habilidad de *percepción de las emociones, facilitación de las emociones, control de las emociones y manejo de las emociones.*

El procedimiento está dividido en 3 partes:

- I. Instrucciones
- II. Datos Generales
- III. Test dividido en 4 ramas (8 secciones de la letra "A" a la letra "H")

Cuestionario dirigido a: Docentes de plan diario del Centro Universitario de Oriente –CUNORI-, con el objeto de recoger información acerca de la inteligencia emocional de los mismos, siendo ésta una competencia de mucha importancia en la actualidad para el cumplimiento de la labor docente en los centros e instituciones educativas. Se les agradece colaborar y ser lo más honestos posible, cabe mencionar que no existe una nota correcta, esta es una cualidad que puede ser modificada a través de los años.

Por propósito de análisis de resultados le agradecería poder proporcionar algunos datos que a continuación se le solicitan, no es necesario indicar su nombre en el test, a menos que esté interesado en conocer su resultado, ya que éste es un test que no se encuentra disponible de forma libre en el mercado, para poderlo adquirir se necesita de una licencia y posee un costo elevado, si es el caso, puede comunicarse al correo electrónico fdmun1981 @yahoo.es

II. DATOS GENERALES: (Marque con una X)

Género	Eda	ad (indique)	Tipo de Puesto				
F M			Docente:				
	Tipo de Contrataci	ón	Tiempo de Laborar en CUNORI (anote)				
Tiempo indefinido (Ren	glón 011)						
Contrato a término (Re	nglón 022)						
Por servicios Profesion	ales (Renglón 029						
Otro (Especifiqué)							
	Grado Académico						
Licenciatura		Maestría	Doctorado				
Fuente: Elaboración propia.							
Firma de consentimiento:							
III. Test MSCEIT, a continuación, responda con una X o un							

¡Gracias por su atención y colaboración!

Apéndice 2. Guía de Observación **Fuente:** Elaboración Propia.



Universidad de San Carlos de Guatemala-USAC-Centro Universitario de Oriente -CUNORI-Departamento de Estudios de Postgrados Maestría en Docencia Universitaria con Orientación en Estrategias de Aprendizaje

GUÍA DE OBSERVACIÓN

INTELIGENCIA EMOCIONAL

Fecha:	Hora:	Lugar:
Docente labora en Carrer	a:	

I. Rama 1

Percepción de las Emociones	Si	No
¿El docente demuestra estar siendo consciente de sus emociones?		
¿El docente presta atención a los gestos o estados de ánimo de los estudiantes?		
¿El docente se mostró abierto a preguntas y sugerencias?		
¿El docente propició un ambiente positivo y alentador en el salón de clases?		
¿El docente se interesó por cómo se sienten sus estudiantes con el tema durante el		
proceso de la cátedra?		
¿El docente no nota las insinuaciones de burla o falta de interés de los estudiantes?		
Observaciones:		

II. Rama 2

Facilitación de las Emociones		
¿El docente experimento un momento desagradable pero fácilmente logra volver a un		
estado de ánimo agradable luego de haberse disgustado?		
¿El docente demuestra en varias ocasiones su capacidad de emocionar o		
entusiasmar a sus estudiantes?		

¿El docente es capaz de acceder a la cabeza y corazón de sus estudiantes?	
¿El docente logro captar la mayor parte del tiempo la atención e interés de sus	
estudiantes?	
¿El docente demuestra con sus palabras, su desarrollo del tema, sus actitudes y su	
forma de pensar, sus sentimientos?	
Observaciones:	

III. Rama 3

Comprensión de las Emociones	Si	No
¿El docente se preocupo por acceder a conocer a alguno de sus estudiantes,		
indagando con preguntas?		
Se le pidió al docente que describiera según su comprensión, las emociones de un		
estudiante x con comportamiento especial dentro del salón de clases. Es el docente		
capaz de describir esas emociones utilizando vocabulario rico?		
¿Es capaz el docente de juzgar acertadamente el comportamiento de sus		
estudiantes? Se le pidió que apreciara a un par de estudiantes con comportamiento		
diferente.		
Observaciones:		

IV. Rama 4

Manejo de las Emociones		
¿El docente se enojo en clase, y supo dirigirse posterior a este acontecimiento?		
¿El docente presente consejos sensatos y psicológicamente fundamentados a sus estudiantes?		
Observaciones:		

V. Instalaciones

	Muy	Bueno	Necesita	Observaciones
	Bueno		Mejorar	
Espacio físico				
Temperatura				
Iluminación				
Ruido				
Seguridad de las instalaciones				
Limpieza del área				
Herramientas				
Mobiliario (para uso del docente)				
Equipo necesario para el desarrollo de				
la labor docente				

VI. Anotaciones adicionales a considerar:				

Apéndice 3. Se adjunta carta de fidelidad al derecho de autor, por esta razón no se puede anexar el test.

ESTE PEQUEÑO SÍMBOLO ES MUY IMPORTANTE

El símbolo de **copyright** indica que estos productos de evaluación están protegidos por la **Ley de Propiedad Intelectual**.

Así, cualquier reproducción total o parcial, con cualquier propósito, sobre cualquier soporte, incluyendo fotocopia, impresión, informatización, modificación del contenido, etc., es ilegal si no cuenta con el permiso expreso y escrito del editor, y constituye un delito tipificado en los artículos 270 a 272 del Código Penal.

Normalmente quienes crean y adaptan los tests no reciben compensación por su trabajo hasta que el producto se vende. La violación de los derechos de autor implica un grave perjuicio para los creadores. El respeto de las normas de propiedad intelectual permite que los autores e investigadores reciban una compensación por su trabajo profesional.

Cada año se invierten millones de euros en investigación y desarrollo sobre instrumentos de evaluación y en muchos casos la única fuente de financiación de esa inversión procede de la venta de los productos. Los profesionales que infringen los derechos de propiedad intelectual defraudan a sus colegas autores los fondos necesarios para mejorar esos productos.

Por favor, respete los derechos de propiedad intelectual de los autores y los editores de los tests, de la misma forma que Vd. desearía que se respetasen sus propios derechos. Esto nos permitirá seguir ofreciéndole cada vez mejores productos de evaluación para satisfacer sus necesidades profesionales.







Apéndice 4. Información costo del MSCEIT

El test MSCEIT tiene un costo de Q. 650.00 Tea MSCEIT Kit de correcciones (25 hojas de respuestas más pin de correcciones en línea para las mismas) de los cuales se adquirirán 4; un kit con manual, 10 cuadernillos y 25 correcciones con un costo de Q. 1450.00, de los cuales se adquirió 1, además se adquirió un kit de 10 cuadernillos extras y 4 kit de hojas de respuestas de, para un costo total de: Q. 6340.00.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA CENTRO UNIVERSITARIO DE ORIENTE DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA CON ORIENTACIÓN EN ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE



LICENCIADA FLOR DE MARÍA URZÚA NAVAS

CHIQUIMULA, GUATEMALA, NOVIEMBRE 2017

PROPUESTA

5.1 Presentación

La inteligencia emocional es una competencia que posee todo ser humano, la cual puede ser modificable a través del tiempo, la experiencia y la edad, la inteligencia emocional actualmente está siendo muy estudiada en diversos ámbitos sociales como, educación, industria, clínica, instituciones penitenciarias, investigación, programas preventivos, etc.

En las condiciones actuales que se viven en la sociedad guatemalteca, donde cada día se percibe la intolerancia, y donde cada persona quiere plasmar sus ideas como indiscutibles y únicas, donde los docentes hacen apremio de su posición para dejar en claro que lo que él dice así es, y sumado a que en el Centro Universitario de Oriente se aprecia constantemente docentes que se presentan únicamente a dar sus clases, sin tomarse el tiempo para resolver dudas a fondo a los estudiantes, sin considerar situaciones vivenciales que afectan emocionalmente a sus estudiantes (por ejemplo, el duelo por un ser querido, problemas familiares, la enfermedad y hospitalización de un padre o madre, etc.) situaciones a las que el docente no se abre o no es empático a ellas; el docente actualmente se cierra en el cumplimiento de su guía programática.

Estas condiciones motivaron a realizar la investigación titulada "La inteligencia emocional en docentes de las carreras de plan diario del Centro Universitario de Oriente".

Los resultados de DICHA investigación - han sido interesantes, debido a que el 67 por ciento de los docentes se ubican en un nivel competente, sin embargo las observaciones, las entrevistas personales con algunos estudiantes, la experiencia en el trato de algunos docentes, revelan la necesidad de mejorar este nivel, con el fin de proporcionar al estudiante docentes de calidad andragógica, proporcionar docentes empáticos ante las necesidades que los mismos presentan o expresan, en algunos casos temen expresar por temor a la reacción de sus docentes.

En las perspectivas para la docencia y el docente el siglo XXI, se pretende contar con docentes realmente interesados en la formación de profesionales de calidad, sobre todo que dentro de este estándar se incluya la "calidad humana", por consiguiente, es necesario un cambio de paradigma, en el que el docente pueda ponerse en los zapatos del estudiante de manera objetiva.

Ante algunas situaciones apreciadas y externadas por los estudiantes y algunas vividas personalmente, se evalúa, las extensas competencias que se le asigna a un docente en el siglo XXI, siendo la inteligencia emocional uno de los más grandes retos, y esto debido a que se ha demostrado que el coeficiente intelectual y las capacidades cognitivas del ser humano, no son las únicas ni las más importantes para propiciar el éxito en el ser humano, tanto propio como el de las personas con las que interactúa, ahora la inteligencia emocional juega un papel primordial en este rol del docente universitario, como una herramienta de manejo integral y humana.

Sabiendo que dentro del perfil de ingreso de los docentes, solo se evalúa sus méritos académicos, sus estudios incluyendo sus habilidades, pero nunca se considera si los profesionales contratados poseen un nivel adecuado de inteligencia emocional que responda a esos vacios que los estudiantes cada día más demandan, que es la interacción horizontal con sus docentes.

Por lo tanto, se presenta una propuesta con base al modelo de inteligencia emocional de Mayer-Salovey & Caruso, el cual se basa en dos áreas el "área experiencial" y el "área estratégica", cada una de las cuales se subdivide en dos ramas; la primera, la percepción y facilitación de la emociones y la segunda en comprensión y manejo de las emociones (Mayer, Salovey, & Caruso, 2016).

Esta própuesta persigue que de manera obligatorio todos los docentes del centro universitario de oriente participen es talleres de formación sobre este tema, garantizando así no solo la competencia técnica y profesional, sino ahora también la emocional.

5.2 Objetivo de la propuesta

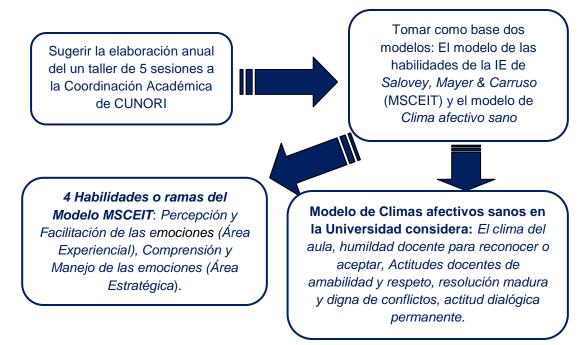
 Desarrollar por parte de la coordinación académica del Centro Universitario de Oriente CUNORI 5 talleres al año sobre los elementos de la inteligencia emocional con el fin de fortalecer de manera integral a los docentes para que estos estén en condiciones de enfrentar los retos de la educación superior en el siglo XXI que demanda catedráticos integrales.

5.3 Modelo de formulación de talleres de inteligencia emocional

Se partirá del siguiente punto de vista, tomado de Aldana Mendoza, 2014 "Se amerita un cambio fundamental en el docente universitario: aprender a relacionarse con sus estudiantes de manera ya no autoritarias ni verticales. ¡Fabuloso aprendizaje!"

Para el modelo se considerarán la combinación de dos sub-modelo que inserta el nuevo paradigma educación en el siglo XXI:

Diagrama 1- Modelo para la formulación de talleres de inteligencia emocional.

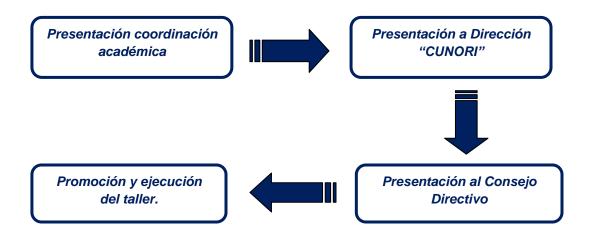


Fuente: Elaboración propia, con base a (Mayer, Salovey, & Caruso, 2016) & (Aldana Mendoza, 2014).

5.4 Plan de implementación

Una vez finalizada la propuesta, con el aval del asesor, se procedará al desarrollo de la implementación, con los pasos ordenados y lógicos para que sea tomada en cuenta por la coordinación académica del CUNORI, siguiendo el orden que se indica a continuación.

Diagrama 2- Plan de implementación de la propuesta.



Fuente: Elaboración propia con base a procedimientos jerárquicos –CUNORI-.

5.4.1 Presentación a coordinación académica

Una vez finalizada la propuesta, ésta se imprimirá y se presentará al coordinador académico, con quien se podrá discutir la posibilidad de desarrollar estos talleres. Se presentará el instrumento que se utilizó en esta investigación con el fin de que él conozca la metodología que evidenció los resultados de cada docente. Con la experiencia que él tenga, se podrá hacer mejoras a la propuesta para que quede más afinada.

5.4.2 Presentación al director del centro "CUNORI"

Se solicitará audiencia al director del centro para presentar la propuesta, así como la metodología que se pretende implementar para el desarrollo de los talleres. Este es un aporte de gran utilidad al CUNORI, y él como representante y defensor de la mejora académica debe de saber estar informado antes que nadie, lo que se pretende realizar. El también estará en la entera libertad de dar aportes y mejoras a la propuesta.

5.4.2 Presentación al consejo directivo -CUNORI-

Se solicitará al consejo directivo de CUNORI un espacio en la reunión ordinaria para proponer los talleres, y que este tenga la condición de obligatoriedad.

5.4.3 Búsqueda y contratación del profesional responsable

Con los avales correspondientes del consejo universitario, se orientará a coordinación académica sobre el perfil que debe de tener el profesional que imparta los talleres.

5.4.3.1 Perfil de los profesionales a desarrollar los talleres

Los profesionales a cargo del taller de preferencia deberán contar con la carrea de Psicólogo con especialización o experiencia en el área de la Inteligencia Emocional y Pedagogo (Preferencia si se pudiera contar con un Andragogo), o en su defecto un Pedagogo o Andragogo con maestría en salud mental y experiencia en inteligencia emocional. Se sugiere que para mejor rendimiento en los talleres, se cuente con tres profesionales para el desarrollo del taller.

5.4.2 Planificación del taller

Tabla 24. Planificación del taller "inteligencia emocional"

TÍTULO TEMÁTICO	DESARROLLO TEMÁTICO	ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE	RECURSOS
	Día 1: Durac	sión de 6 a 8 horas	
Neurociencia y neuroeducación	 Estructura Cerebral humana y aprendizaje Cómo aprende el cerebro 	 Empoderamiento de la conceptualización Dinámicas. Motivación Ejercitamos el Cerebro Dramatización 	 Audiovisuale s (cañonera, computador a, bocinas, micrófonos) Papelógrafo Marcadores Docentes

EVALUACIÓN FINAL DEL TALLER

- Dinámica de evaluación ABP (aprendizaje basado en problemas)
- Presentación de casos

Día 2: Duración de 6 a 8 horas

Modelos de Climas afectivos sanos en la Universidad

- El clima del aula
- Humildad docente para reconocer o aceptar
 - Actitudes docentes de amabilidad y respeto
- Resolución madura y digna de conflictos
- Actitud dialógica permanente

- Empoderamiento de los temas y conceptualización
- Aprender dramatización situaciones positivas y situaciones negativas
- Resolución afectiva y efectiva de conflictos, problemas estudiantiles planteados.
- Audiovisuales (cañonera, computadora, bocinas, micrófonos)
- Papelógrafo
- Marcadores
- Docentes

EVALUACIÓN FINAL DE LO APRENDIDO EN EL TALLER

- Dinámica de evaluación ABP (aprendizaje basado en problemas)
- Presentación de casos
- Estrategia de aprendizaje SQA (¿Qué sé?, ¿Qué quiero saber?, ¿Qué aprendí?) Esta estrategia se utiliza desde el principio, para evaluar antes, durante y después del taller.

Día 3 al 5: Duración 3 sesiones (3 días) de 6 horas

DÍA 1

Modelo de las habilidades de MSCEIT

- Inteligencia
- Inteligencia cognitiva
- Inteligencia emocional
- Inteligencia emocional Vrs Inteligencia cognitiva
- Modelos de Inteligencia emocional
- Modelo de Mayer-Salovey&Caruso (MSCEIT)

- Empoderamiento de los temas y conceptualización
- Aprender dramatización situaciones positivas y situaciones negativas
- Resolución
 afectiva y efectiva
 de conflictos,
 problemas
 estudiantiles
 planteados.
- Audiovisuales (cañonera, computadora, bocinas, micrófonos)
- Papelógrafo
- Marcadores
- Docentes

DÍA 2

- Área Experiencial
- Percepción de las emociones
- Facilitación de las emociones
- Empoderamiento de los temas y conceptualización
- Aprender dramatización situaciones positivas y situaciones negativas
- Resolución afectiva y efectiva de conflictos, problemas estudiantiles planteados.
- Audiovisuales (cañonera, computadora, bocinas, micrófonos)
- Papelógrafo
- Marcadores
- Docentes
- Audiovisuales (cañonera, computadora, bocinas, micrófonos)
- Papelógrafo
- Marcadores
- Docentes

DÍA 3

- Área Estratégica
- Manejo de las emociones
- Comprensión de las emociones
- Empoderamiento de los temas y conceptualización
- Aprender dramatización situaciones positivas y situaciones negativas
- Resolución afectiva y efectiva de conflictos, problemas estudiantiles planteados.
- EVALUACIÓN FINAL DE LO APRENDIDO EN EL TALLER:
- Utilizar como base los indicadores que utiliza el MSCEIT, o también puede realizarse el MSCEIT por grupos, por el costo del mismo.
- Estrategia de aprendizaje "Simulación"
- Mesa redonda- Síntesis por grupos

Fuente: Elaboración Propia con base a (Aldana Mendoza, 2014), (Mayer, Salovey, & Caruso, 2016), (Pimienta, 2008), Morris, (2014), Maureira, (2010).

REFERENCIAS

- Aldana Mendoza, C. (2014). Docencia y Biodidáctica Universitaria (Segunda ed.). (DDA, Ed.) Guatemala: DDA.
- Enriquez Mantilla, G. B. (2015). Inteligencia emocional en docentes de una universidad privada de Lima Metropolitana. Lima, Perú: Universidad Femenina del Sagrado Corazon, Escuela de Postgrado, Programa Académico en Psicología.
- Maureira Cid, F. (2010). Neurociencia y Educación. Exemplum(3), 14.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R.-B. (2016). Test de Inteligencia Emocional Mayer-Salovey-Caruso (MSCEIT) (2a. Edición ed.). Madrid: tea ediciones.
- Morris Ayca, M. V. (2014). La neuroeducación en el aula: Neuronas espejo y la empatía docente. *La vida y la historia*, 89.
- Pimienta, J. (2008). Constructivismo (Tercera Edición ed.). México: PEARSON EDUCATION.
- Riesco, O. S. (2001). IMPLICACIONES EDUCATIVAS DE LA INTELIGENCIA. *Psicología Educativa*, 7, n.º 1, 5-27.