

Estrategia psicopedagógica para el fortalecimiento de la inteligencia emocional

Rafaela Berroa Bórquez

Maestría en Psicología Educativa. Universidad Central del Este. San Pedro de Macorís, República Dominicana.
rb2020-0134@uce.edu.do

Recibido: 4 marzo 2022

Aceptado: 26 mayo 2022

RESUMEN

La Inteligencia emocional ha sido identificada cada vez más como un elemento fundamental para el desarrollo de las instituciones y el desarrollo de las personas, especialmente para planificar, desarrollar actividades en equipo, estimular al personal y mejorar la eficiencia de las labores. El objetivo principal de este trabajo es formular una estrategia psicopedagógica para fortalecer la inteligencia emocional de los docentes del Liceo Rosa Duarte de Hato Mayor. Para la investigación se aplicó el método inductivo deductivo, así como también se realizó una evaluación de la inteligencia emocional de los docentes actualmente. Se aplicó la estadística descriptiva para analizar los resultados. Como resultados se pudo determinar que los docentes alcanzan un nivel de inteligencia medio (normal) lo que indica que los profesores manejan de manera adecuada mayoritariamente los componentes de la inteligencia emocional como son: el intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo. En conclusión, la mayoría de los docentes se ubican en el nivel adecuado en la dimensión estado de ánimo de la inteligencia emocional, lo que evidencia que muchos de ellos tienen habilidades para sentirse satisfechos con la vida, para disfrutar de sí mismo y de otros y para divertirse y expresar sentimientos positivos, así como ver el aspecto más brillante de la vida y mantener una actitud positiva. En cuanto a los efectos de la inteligencia emocional en el desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje del liceo Rosa Duarte, se concluyó que, mientras mayor son los niveles de inteligencia emocional, mayor es el desempeño laboral en los docentes investigados.

PALABRAS CLAVE: Estrategia; Inteligencia; Emocional

ABSTRAD

Psychpedagogical strategy for strengthening emotional intelligence. Emotional Intelligence has been increasingly identified as a fundamental element for the development of institutions and the development of people, especially to plan, develop team activities, stimulate staff and improve work efficiency. The main objective was to formulate a psychopedagogical strategy to strengthen the emotional intelligence of the teachers of the Rosa Duarte Arts Modality High School in Hato Mayor. For the investigation, the inductive-deductive method was applied, as well as an evaluation of the emotional intelligence of the teachers at the moment. Descriptive statistics were applied to analyze the results. As a result, it was possible to determine that teachers reach a medium (normal) level of intelligence, which indicates that teachers adequately handle mostly the components of emotional intelligence such as: intrapersonal, interpersonal, adaptability, stress management and state of mind. cheer up. In conclusion, most teachers are at the appropriate level in the mood dimension of emotional intelligence, which shows that many of them have skills to feel satisfied with life, to enjoy themselves and others and to have fun and express positive feelings, as well as see the brighter side of life and maintain a positive attitude. Regarding the effects of emotional intelligence on teacher performance in the teaching-learning process of the Rosa Duarte Arts Modality High School, it was concluded that the higher the levels of emotional intelligence, the higher the job performance of the teachers investigated.

KEYWORDS: Strategy; Intelligence; Emotional

INTRODUCCIÓN

Un equipo de gestión escolar lo conforma una serie de profesionales que en su mayoría poseen estudios de cuarto nivel de educación, sin embargo, esto no garantiza el éxito en sus funciones, hasta tanto no tomen en cuenta los factores que producen el bienestar y que condiciona su desenvolvimiento en la sociedad, es decir, deben considerar valorar más la denominada "inteligencia emocional" (I.E.), que determina cómo las personas se encaminan consigo mismo y con la sociedad.

Las aptitudes emocionales que determinan la IE se relacionan con el pensamiento y los sentimientos originando un mayor desempeño laboral, dichas aptitudes pueden ser personales por determinar el dominio de sí mismo; o sociales por determinar el manejo de las relaciones con otros (Goleman, 1995).

Este componente humano se analiza al interior de las organizaciones porque puede permitir comprender el rendimiento de los individuos en el puesto de trabajo, y específicamente, el desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas que poseen los individuos para ejercer su labor, denominadas competencias laborales (Fernández, 2005).

La Inteligencia emocional ha sido identificada cada vez más como un elemento fundamental para el desarrollo de las instituciones y el desarrollo de las personas, especialmente para planificar, desarrollar actividades en equipo, estimular al personal y mejorar la eficiencia de las labores.

Esta investigación permitirá explorar el desarrollo y práctica de la inteligencia emocional en los docentes del Liceo Modalidad en Artes Rosa Duarte de Hato Mayor, con el fin de plantear actividades para la optimización de la calidad del servicio educacional ofrecido a los beneficiarios, teniendo en cuenta que las emociones determinan el nivel de rendimiento del que son capaces las personas, en estado de equilibrio o desequilibrio emocional, así como determinan el tipo de relación que se debe mantener entre las autoridades, personal administrativo, docentes, alumnos y con los padres de familia.

Por otro lado, se considera que aquellas personas que manifiestan tener algún tipo de problema emocional relacionado con la expresión de emociones en el sitio de trabajo pueden mostrar un desempeño inferior en sus funciones, además de no desarrollar al menos en ese momento competencias laborales como las mencionadas. Por último, este proyecto de investigación es importante ya que se diseñará estrategias psicopedagógicas para fortalecer la inteligencia emocional de los docentes del liceo Modalidad en Artes Rosa Duarte.

Los profesores son un modelo adulto para seguir por sus alumnos en tanto son la figura que posee el conocimiento, pero también la forma ideal de ver, razonar y reaccionar ante la vida. El profesor, sobre todo en los ciclos de enseñanza, llegará a asumir para el estudiante el rol de padre/madre y será un modelo de inteligencia emocional insustituible. Junto con la enseñanza de conocimientos teóricos y valores cívicos, al profesor le corresponde otra faceta igual de importante: moldear y ajustar en clase el perfil afectivo y emocional de sus alumnos.

En este sentido y de forma casi invisible, la práctica docente de cualquier profesor implica actividades como: La estimulación afectiva y la expresión regulada de los sentimientos positivos y, más difíciles aún, de las emociones negativas (ira, envidia, celos, etc.); La creación de ambientes (tareas escolares, dinámicas de trabajo en grupo,) que desarrollen las capacidades socioemocionales y la solución de conflictos interpersonales (Abarca, Marzo y Sala, 2002).

En el Centro se ha evidenciado que la capacidad de solución de conflictos, debilidades en comunicación y comprensión de los demás, escasa integración en equipos de trabajo, intolerancia ante expresiones de otros, etc.

METODOLOGÍA

La investigación tuvo un diseño no experimental de corte transversal y de tipo descriptiva. Se consideró de tipo descriptiva pues se describió el comportamiento de las variables y de esa manera explica cómo se desarrolla el fenómeno estudiado. Se analizó, ordenó, agrupó y sistematizó los objetos involucrados en el proceso indagatorio; con la información obtenida se determinó el problema, su sustento científico, los resultados de la investigación y la posible alternativa de solución.

La investigación tuvo un enfoque mixto porque se emplearon métodos científicos cuantitativos y cualitativos. Entre los métodos científicos y técnicas empleadas fueron: el análisis documental y la encuesta por ser métodos considerados importantes para el estudio. Los datos recogidos fueron tabulados de forma tal que se convirtieron en información útil para dar respuesta a las interrogantes planteadas.

La población de esta investigación estuvo constituida por 46 docentes del Liceo Modalidad en Artes Rosa Duarte. En cuanto a la muestra, se realizó un muestreo no probabilístico y por conveniencia, quedando la

muestra integrada por 28 docentes. Esta muestra se sustentó en el muestreo por conveniencia, la cual es una técnica de muestreo no probabilístico y no aleatorio que se utiliza para crear muestras de acuerdo con la facilidad de acceso, la disponibilidad de las personas de formar parte de la muestra, en un intervalo de tiempo dado o cualquier otra especificación práctica de un elemento particular

Para el desarrollo de esta investigación, se utilizaron varios métodos, con el objetivo de diseñar estrategias psicopedagógicas para fortalecer la inteligencia emocional de los docentes del Liceo Modalidad en Artes Rosa Duarte de Hato Mayor, Distrito Educativo 05-04, los cuales se detallan a continuación:

En esta investigación se utilizó un enfoque inductivo porque el mismo permitirá partir de los casos particulares, y elevarse a conocimientos generales, los procesos inductivos, permitirán explorar, describir, y luego generar perspectivas teóricas, durante el proceso llevado a cabo en esta investigación. Se tomaron en cuenta las estrategias utilizadas por los docentes durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, la forma en que interviene con el equipo de gestión y con los estudiantes, para así llegar a una conclusión general sobre el tema de investigación.

A través de la aplicación de este método, se identificaron y analizaron las actitudes emocionales manifestadas por los docentes del Liceo Modalidad en Artes Rosa Duarte. Mediante la implementación de este método se reunieron las documentaciones teóricas pertinentes al tema de investigación; se extraerán de las diferentes fuentes: (primarias y secundarias), que sustenten el desarrollo teórico y práctico del estudio.

Se contabilizaron todos los resultados adquiridos en las evaluaciones, las mismas que se aplicarán a los docentes del Liceo Modalidad en Artes Rosa Duarte.

Análisis documental para el estudio del marco teórico y la definición de las variables utilizadas.

Encuesta, la cual permitió obtener información de las personas involucradas y cuya opinión interesa para el desarrollo de este trabajo.

Con el objetivo de lograr el rigor científico requerido para la realización de la presente investigación, se utilizó como instrumento: El Cuestionario, este consistió en un repertorio de preguntas estructuradas cuya finalidad fue la cuantificación de las características respecto al tema específico. En este sentido se les hizo una encuesta a los docentes del Liceo Modalidad en Artes Rosa Duarte.

RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en base al análisis estadístico realizado, presentando en primer lugar, los datos que responden a los objetivos planteados; en segundo lugar, se brindan informaciones complementarias que permiten conocer mejor la inteligencia emocional de los docentes

Inteligencia emocional	CANTIDAD	%
Medio	27	96.7%
Bajo	1	3.3%
Total	28	100%

Tabla 1: Inteligencia emocional de docentes

Los datos que se observan en la tabla de frecuencias dan cuenta que el 96,7% de los docentes poseen un nivel de inteligencia emocional medio y solamente el 3,3% tiene un nivel bajo. No se evidencia a ningún docente que tiene un nivel de inteligencia emocional alto (muy desarrollado), cuya puntuación va de 116 a más. Quienes están en el nivel medio (adecuado) presentan puntuaciones de entre 85 y 115. Esto demuestra que la gran mayoría de profesores, si bien no presente una inteligencia muy desarrollada, se hallan dentro de lo normal.

Intrapersonal	CANTIDAD	%
Nivel Alto	1	3.3%
Nivel Medio	24	86.7%
Nivel Bajo	3	10.0%
Total	28	100%

Tabla 2: Nivel de inteligencia emocional componente Intrapersonal

Los resultados de la investigación demuestran que, en el componente intrapersonal, el 86.7% de los docentes se encuentran en el nivel medio, seguido del 10% que se encuentra en el nivel bajo y solo el 3.3% se halla en el nivel alto. Esto significa que la mayoría de las docentes han desarrollado la comprensión emocional de sí mismo, el asertividad, el autoconcepto, autorrealización e independencia.

Interpersonal	CANTIDAD	%
Medio	28	98.3%
Bajo	0	1.7%
Total	28	100%

Tabla 3: Nivel de inteligencia emocional componente Interpersonal

Los docentes en un 98.3% de ellos se hallan en el nivel medio (normal) de inteligencia emocional en su componente interpersonal. Solo el 1.7% en el nivel bajo. Por lo tanto, la gran mayoría de docentes tiene un nivel medio de inteligencia emocional en el aspecto interpersonal, lo que significa que los docentes son empáticos en su mayoría, también muestran desarrollo en los componentes: responsabilidad social y relación interpersonal.

Componente Adaptabilidad	CANTIDAD	%
Medio	27	96.7%
Bajo	1	3.3%
Total	28	100%

Tabla 4: Nivel de inteligencia emocional componente adaptabilidad

Los datos que se muestran en la tabla dan cuenta que el 96.7% de los docentes tiene un nivel adecuado en el desarrollo de la inteligencia emocional en el componente adaptabilidad; en tanto, solo el 3.3% no lo está. Esto significa que los docentes, en su gran mayoría, han desarrollado de manera adecuada los componentes: prueba de la realidad, flexibilidad y solución de problemas.

Manejo de estrés	CANTIDAD	%
Nivel Alto	4	13.3%
Nivel Medio	23	83.3%
Nivel Bajo	1	3.3%
Total	28	100%

Tabla 5: Nivel de inteligencia emocional componente manejo de estrés

En lo concerniente al componente manejo de estrés de la inteligencia emocional, el 83.3% de los docentes se halla en el nivel adecuado, seguido del 13.3% que se ubica en el nivel “muy desarrollado” y el 3.3% en el nivel “por mejorar”.

Esto significa que la mayoría de los docentes tienen desarrollados sus habilidades para soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones, así como la habilidad para resistir o postergar un impulso para actuar y controlar nuestras emociones.

Estado de ánimo	CANTIDAD	%
Nivel Medio	26	91.7%
Nivel Bajo	2	8.3%
Total	28	100%

Tabla 6: Nivel de inteligencia emocional componente estado de ánimo

Los datos que se muestran en la tabla evidencian que el 91.7% de los profesores se ubican en el nivel adecuado en los componentes estado de ánimo de la inteligencia emocional; el 8.3% se halla en el nivel “por mejorar”. Esto indica que la mayoría de los docentes tienen habilidades para sentirse satisfechos con la vida, para disfrutar de sí mismo y de otros y para divertirse y expresar sentimientos positivos, así como ver el aspecto más brillante de la vida y mantener una actitud positiva

PROPUESTA

La inteligencia es uno de los factores más importantes en los seres humanos, ya que están conformados de intelecto emocional y racional que en conjunto ayudan al ser humano a desempeñarse de forma eficaz y eficiente dentro de su vida personal y laboral, por ello hay que estimular ambas inteligencias a fin de provocar cambios visibles y significativos en el trabajo.

La inteligencia emocional es sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales en uno mismo y en los demás, no es ahogar las emociones, sino dirigir las y equilibrarlas a modo de lograr que estas sean provechosas en la productividad del talento humano, además de lograr un desempeño excelente en la institución.

El ámbito institucional busca ser competente dentro del mercado, es por ello por lo que la propuesta se enfoca en brindar a los trabajadores herramientas intelectuales que fomenten el desempeño laboral y fortalezcan el cerebro emocional de los mismos.

En los resultados de la evaluación del desempeño se pudo observar que en su mayoría los trabajadores poseen un desempeño satisfactorio, para que esto continúe así, es importante brindarles las herramientas necesarias que apoyen el desarrollo integral de los trabajadores a través del estímulo del intelecto racional y emocional de los mismos, esto le permitirá ser productivos en el trabajo y mejorar las relaciones interpersonales con el cliente interno y externo de la institución. Dará como resultado contar con un personal competente dentro del ámbito institucional

Objetivos de la propuesta

- Establecer herramientas intelectuales y emocionales aplicables a la vida personal y laboral de los trabajadores que fomenten un buen desempeño dentro de sus puestos de trabajo
- Detectar las necesidades de desarrollo integral que contribuyan a la mejora de los trabajadores.
- Identificar la metodología que se adapte a las necesidades de los trabajadores
- Elaborar y programar la ejecución de las herramientas consideradas para la propuesta

Descripción de la propuesta

De Bono (2004) plantea el programa de los seis sombreros es una forma de pensamiento. Este método fue diseñado por la banda de los tres: Sócrates, Platón y Aristóteles, es excelente y ha sido muy útil y se emplea actualmente tanto en el mundo de los negocios como en la enseñanza, un método que ayudará a realzar la conversación y de ese modo a desarrollar una mente atractiva.

La metáfora de los seis sombreros de colores; blanco, rojo, negro, amarillo, verde y azul se utiliza para hacer que los pensadores miren todos en la misma dirección al mismo tiempo. Es esencial que todos lleven el mismo sombrero al mismo tiempo, es un grave error que cada uno lleve un sombrero distinto.

¿Por qué sombreros? Un sombrero se lo puede poner y quitar con facilidad en el momento que lo desee, los sombreros tienden a definir un rol, el color da nombre y facilita imaginarlos, además el color de cada sombrero está relacionado con su función.

Describe que el primer valor de los seis sombreros para pensar es el de la representación de un papel definido, la principal restricción del pensamiento son las defensas del ego responsables de la mayoría de los errores prácticos del pensar, los sombreros permiten pensar y decir cosas que de otro modo no se podrían pensar ni decir sin arriesgar el ego.

El segundo valor es el de dirigir la atención. Si se pretende que el pensamiento no sólo sea reactivo, debe hallar un modo de dirigir la atención a un aspecto después de otro. Los seis sombreros son un medio para dirigir la atención a seis aspectos diferentes de un asunto.

El tercer valor es el de la conveniencia. El simbolismo de los seis distintos sombreros ofrece un modo conveniente de pedir a alguien o incluso a sí mismo que cambie de modo. Se puede pedir a alguien que sea o que deje de ser negativo, se puede pedir a alguien que dé una respuesta puramente emocional.

El cuarto valor es la posible base en química cerebral, sostener argumentos que en cierto modo van más allá del estado actual del conocimiento, ya que las exigencias teóricas de los sistemas auto-organizados justifican tal extrapolación.

El quinto valor surge de establecer las reglas del juego. La gente es muy buena para aprender las reglas del juego. Uno de los medios más eficaces para enseñar a los niños es el aprendizaje de las reglas del Juego. Por esta razón, a ellos les gusta tanto usar computadoras

Actividades (Un sombrero para tu mente)

Taller	Actividades	Duración	Evaluación
Sombrero Blanco: Información	Bienvenida Explicación de los objetivos y contenidos del taller. Desarrollo del taller El sombrero blanco, hechos y cifras Pensamiento del sombrero blanco. (¿De qué hecho me habla?) El estilo japonés Hechos, verdad y filósofos ¿Quién se pone el sombrero? Resumen del pensamiento el sombrero blanco Resolución de dudas	2 horas	Ficha de evaluación
Sombrero Rojo: Emociones sentimiento e intuición	Bienvenida Explicación de los objetivos y contenidos del taller. Desarrollo del taller Dinámica: levántese y siéntese lluvia de ideas el sombrero rojo: emociones y sentimientos el lugar de las emociones en el pensamiento la intuición y presentimientos momento a momento	2.5 horas	Ficha de evaluación

	<p>el uso de las emociones el lenguaje de las emociones Resumen del pensamiento del sombrero rojo. Resolución de dudas</p>		
<p>Sombrero Negro: pensamiento Critico</p>	<p>Dinámica: conejo a tu conejera lluvia de ideas el sombrero negro: lo que tiene de malo sustancia y método La sustancia del pasado y el futuro. Complacencia negativa ¿primero lo negativo o lo positivo Resumen del pensamiento del sombrero negro. Resolución de dudas</p>	2 horas	Ficha de evaluación
<p>Sombrero Amarillo: Valores y beneficios</p>	<p>Bienvenida Explicación de los objetivos y contenidos del taller. Dinámica: canasta revuelta lluvia de ideas Desarrollo del taller el sombrero Amarillo: especulativo positivo. La variedad de lo positivo Razones y respaldo lógico Pensamiento constructivo Especulación La relación con la creatividad Resumen del pensamiento del sombrero amarillo. Resolución de dudas</p>	2 horas	Ficha de evaluación
<p>Sombrero Verde: Creatividad</p>	<p>Bienvenida Explicación de los objetivos y contenidos del taller. Dinámica: La tela Araña Desarrollo del taller Pensamiento creativo y lateral Pensamiento lateral Movimiento en lugar de juicio La necesidad de provocar alternativas Personalidad y habilidad ¿Qué sucede a las a las ideas? Resumen del pensamiento del sombrero verde. Resolución de dudas</p>	2 horas	Ficha de evaluación
<p>Sombrero Azul: Organización/control del pensamiento</p>	<p>Bienvenida Explicación de los objetivos y contenidos del taller. Dinámica: El Bum Desarrollo del taller Control del pensamiento. El foco Diseño de programas. Síntesis y conclusiones Control y seguimiento</p>	2 horas	Ficha de evaluación

	Resumen del pensamiento sombrero azul. Resolución de dudas		
--	---	--	--

Recursos

- Talento Humano: El recurso humano será conformado por el personal de trabajo de la institución.
- Materiales: Los materiales utilizados serán hojas, impresora, fotocopias, lapiceros, grapas, memos, bolsas, cañonera, computadora, impresora, micrófono, bocinas y amplificador.

Evaluación y discusión

En el transcurso del programa se realizará una ficha de opinión a cada uno de los trabajadores que participaran en el taller, con el objetivo de evaluar aspectos relacionados con el tema y su desarrollo, para percibir aspectos positivos y negativos de los mismos.

Los resultados de la investigación demuestran que el 96,7% de los docentes poseen un nivel de inteligencia emocional adecuado, el 3,3% tiene un nivel por mejorar, es decir, bajo. No se evidencia a ningún docente que tiene un nivel de inteligencia emocional muy desarrollado, cuya puntuación va de 116 a más. Quienes están en el nivel adecuado presentan puntuaciones de entre 85 y 115. Por lo tanto, la gran mayoría de profesores si bien no presenta una inteligencia muy desarrollada, no obstante, se hallan dentro de lo normal.

Los docentes alcanzan un nivel de inteligencia medio (normal) lo que indica que los profesores manejan de manera adecuada mayoritariamente los componentes de la inteligencia emocional como son: el intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo.

Convertirse en docente emocionalmente inteligente es un reto. Para que el docente se encuentre preparado para asumir este reto, es necesario, en primer lugar, que piense en su propio desarrollo emocional: solo entonces estará apto para capacitarse y adquirir herramientas metodológicas que le permitan realizar esta labor. Se sabe que es imposible educar afectiva y moralmente a estudiantes si no se encuentra con una estructura de valores claras, además de un cierto dominio de las propias emociones. Un maestro emocionalmente inteligente debe percibir este movimiento afectivo para dirigirlo de forma provechosa para el aprendizaje, basándose en su capacidad interpersonal y liderazgo.

Los resultados de la investigación, en lo concerniente a los componentes de la inteligencia emocional, en este caso al componente intrapersonal, el 86.7% de los docentes se encuentran en el nivel adecuado. Esto significa que la mayoría de las docentes han desarrollado la comprensión emocional de sí mismo, el asertividad, el autoconcepto, autorrealización e independencia.

En una investigación efectuada por Extremera y Fernández (2004) hallaron que los sujetos emocionalmente inteligentes, como norma general, poseen mejores niveles de ajuste psicológico y bienestar emocional, presentan una mayor calidad y cantidad de redes interpersonales y de apoyo social, son menos propensos a realizar comportamientos agresivos o violentos; pueden llegar a obtener un mayor rendimiento escolar al enfrentarse a las situaciones de estrés con mayor facilidad y consumen menor cantidad de sustancias adictivas (por ejemplo, tabaco, alcohol, etc.).

Por su parte, Fernández-Berrocal y Brackett (2008) hallaron que las competencias emocionales son competencias básicas que facilitan un adecuado ajuste personal, social, académico y laboral. Aunque el consenso sobre la importancia de las competencias emocionales es alto, la implementación de esta formación en la escuela se encuentra con obstáculos, ya que su éxito depende de la implicación y colaboración de toda la comunidad educativa. Las iniciativas para integrar competencias en la escuela requieren de una adecuada formación que deberá ser eminentemente práctica de los profesores y gestores, además de la consecuente formación de los estudiantes.

En el componente interpersonal, un 98.3% de ellos se hallan en el nivel medio de inteligencia emocional. Solo el 1.7% está en el nivel bajo. Por lo tanto, la gran mayoría de docentes tiene un adecuado nivel de inteligencia

emocional en el aspecto interpersonal, lo que significa que los docentes son empáticos en su mayoría, quienes muestran desarrollo en los componentes: responsabilidad social y relación interpersonal.

Al respecto, Alterio y Pérez (2001), precisan que la habilidad para las relaciones interpersonales es el arte de relacionarse con las demás personas. Esta habilidad es la base en la que se sustenta la popularidad, el liderazgo y la eficiencia interpersonal. Las personas con esta cualidad son más eficientes en la interacción con sus semejantes. Las habilidades se refieren a la inteligencia intrapersonal y a la inteligencia interpersonal. Los datos obtenidos en el componente adaptabilidad, de los docentes tiene un nivel adecuado en el desarrollo de la inteligencia emocional en el componente adaptabilidad; en tanto, la mayoría ha desarrollado de manera adecuada los componentes: prueba de la realidad, flexibilidad y solución de problemas.

En cuanto al manejo de estrés de la inteligencia emocional, los docentes se hallan en el nivel medio, es decir, la mayoría de los docentes tienen desarrollados sus habilidades para soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones, así como la habilidad para resistir o postergar un impulso para actuar y controlar sus emociones. Asimismo, el 91.7% de los profesores se ubican en el nivel medio en el componente estado de ánimo de la inteligencia emocional. La mayoría de los docentes tiene habilidad para sentirse satisfechos con la vida, disfrutar de sí mismo y de otros y para divertirse y expresar sentimientos positivos, así como ver el aspecto más brillante de la vida y mantener una actitud positiva.

Según Mayer y Salovey (1999), en una de las habilidades del modelo de inteligencia emocional expresan sobre la regulación de las emociones y promoción del crecimiento emocional e intelectual abarca la capacidad para estar abierto a las emociones, tanto positivas como negativas; además hace referencia a la habilidad para 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.

Por su parte, García y Lezama (2002) reportan una relación altamente significativa entre el componente Adaptabilidad de la inteligencia emocional con respecto a la dimensión de relaciones del clima social laboral. Asimismo, los componentes de Adaptabilidad y Manejo de Estrés de la Inteligencia Emocional con la dimensión Autorrealización del clima social laboral se encuentran altamente correlacionados. Los componentes Intrapersonal, Interpersonal, Manejo del Estrés y Estado de Ánimo se vinculan de manera positiva con una fuerza leve con la dimensión Relaciones. Se halló una correlación negativa entre los componentes Intrapersonal e Interpersonal con la dimensión Estabilidad / Cambio.

En general hay una relación leve entre la Inteligencia Emocional y Clima Social Laboral a excepción de Adaptabilidad y Manejo del estrés que es altamente significativo con la dimensión Relación y Autorrealización.

Aunque el consenso sobre la importancia de las competencias emocionales es alto, la implementación de esta formación en la escuela se encuentra con obstáculos, ya que su éxito depende de la implicación y colaboración de toda la comunidad educativa. Las iniciativas para integrar competencias en la escuela requieren de una adecuada formación que deberá ser eminentemente práctica de los profesores y gestores, además de la consecuente formación de los estudiantes.

CONCLUSIONES

De acuerdo con todo lo planteado anteriormente, y con base en los objetivos de este proyecto, es posible concluir lo siguiente:

Respecto a los conceptos y teorías relacionadas a la inteligencia emocional, se concluye que la misma ayuda a afrontar situaciones de conflicto ya que provoca un razonamiento adecuado de emociones valiéndose de las habilidades sociales aprendidas a lo largo de la vida, este proceso permite interactuar apropiadamente a nivel afectivo con el entorno, al reconocer las necesidades propias y de las demás personas generando motivación en ambas direcciones

En cuanto al grado de inteligencia emocional que posee actualmente el cuerpo docente del Liceo Modalidad en Artes Rosa Duarte, se concluye lo siguiente:

- En cuanto al componente intrapersonal, los resultados de la investigación reportan que la mayoría de las docentes se halla en el nivel medio, lo que indica que muchos de los profesores de la institución

educativa en donde se realizó el estudio tienen desarrollado de manera adecuada la comprensión emocional de sí mismo, la asertividad, el autoconcepto, autorrealización e independencia.

- En el componente interpersonal, la mayoría de los docentes se halla en el nivel medio de inteligencia emocional. Por lo tanto, la gran mayoría de docentes tiene un adecuado nivel de inteligencia emocional en el aspecto interpersonal, lo que significa que los docentes son empáticos en su mayoría, también muestran desarrollo en los componentes: responsabilidad social y relación interpersonal. Muestran habilidades para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, contribuye y que es miembro constructivo del grupo social.
- Los resultados de la investigación reportan también que la mayoría de los docentes tiene un nivel medio o adecuado en el desarrollo de la inteligencia emocional en la dimensión adaptabilidad. Esto significa que muchos de ellos han desarrollado de manera adecuada los componentes: prueba de la realidad, flexibilidad y solución de problemas.
- En cuanto al manejo de estrés de la inteligencia emocional, la mayoría de los docentes se halla en el nivel medio o adecuado, seguido de un pequeño grupo que se ubican en el nivel alto. Es decir, muchos de los docentes tienen desarrollados sus habilidades para soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones, así como la habilidad para resistir o postergar un impulso para actuar y controlar nuestras emociones. La mayoría de docentes se ubican en el nivel adecuado en la dimensión estado de ánimo de la inteligencia emocional, lo que evidencia que muchos de ellos tienen habilidades para sentirse satisfechos con la vida, para disfrutar de sí mismo y de otros y para divertirse y expresar sentimientos positivos, así como ver el aspecto más brillante de la vida y mantener una actitud positiva.

En cuanto a los efectos de la inteligencia emocional en el desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje del liceo Modalidad en Artes Rosa Duarte, se concluyó que, mientras mayor son los niveles de inteligencia emocional, mayor es el desempeño laboral en los docentes investigados.

En relación a la estrategia psicopedagógicas propuesta para desarrollar la inteligencia emocional en el cuerpo docente del Liceo Modalidad en Artes Rosa Duarte, se concluye que como la inteligencia es uno de los factores más importantes en los seres humanos, ya que están conformados de intelecto emocional y racional que en conjunto ayudan al ser humano a desempeñarse de forma eficaz y eficiente dentro de su vida personal y laboral, por ello hay que estimular ambas inteligencias a fin de provocar cambios visibles y significativos en el trabajo

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Fernández, J. (2005). Gestión por competencias. Madrid: Pearson Educación S.A.
2. Goleman, D. (1985). La inteligencia emocional. porque es más importante que el coeficiente intelectual. Editor digital Piolín
3. Abarca, M., Marzo, L., y Sala, L. (2002). La educación emocional en la práctica educativa de primaria. *Bordón*, 54, 505-518
4. De Bono, E. (2004). *Seis Sombreros Para Pensar*. Barcelona: Ediciones Juan Granica S.A., 222 p.
5. Extremera, N.; Fernández, P. & Durán, A. (2003). Inteligencia emocional y Burnout en profesores. *España: Encuentros en Psicología Social*, 1, 260-265.
6. Fernández-Berrocal, P., (2004). El uso de las medidas de habilidad en el ámbito de la inteligencia emocional: Ventajas e inconvenientes con respecto a las medidas de auto-informe. *Boletín de Psicología*, 80, 59-77.
7. Alterio, G. & Pérez, H. (2001). *Inteligencia emocional: teoría y praxis en educación*. Caracas: Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado".
8. Mayer, J. D., & Salovey, P. (1999). "Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence". *Intelligence*, 27, 267-298
9. García, G & Lezama, P (2002). *Relación entre inteligencia emocional y clima social laboral en docentes de colegios nacionales del distrito de Trujillo*. Tesis para optar el grado de Licenciatura. Universidad César Vallejo. Trujillo. Perú.