

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NUCLEO DE ANZOATEGUI
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD
DEPARTAMENTO DE SALUD MENTAL



INDICADORES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL PROFESOR UNIVERSITARIO

Caso práctico: Profesores universitarios adscritos al Departamento de Cirugía de la
Escuela de Ciencias de la Salud del Núcleo de Anzoátegui de la Universidad de
Oriente

Asesor:

Prof. Evelyn Torres E.

Autores:

Br. Adriana Peña

Br. Wilfredo Mejías

Br. Odhalley Pugas

Como requisito parcial para optar por el Título de Médico Cirujano

Barcelona, junio 2009

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios Todopoderoso, por ser mi mejor amigo, mi fortaleza, darme todo lo que tengo y no dejarme caer nunca.

A mi Mami Katy, sé que me ves y estás orgullosa de mí, siempre te recordaré.

A Mis Padres, Edgar, Yuli, Carolina y especialmente a mi madre bella Nivis, por ser los mejores y estar conmigo incondicionalmente, gracias porque sin ellos y sus enseñanzas no estaría aquí ni sería quien soy ahora, a ellos les dedico esta tesis.

A Mis Hermanos, especialmente a Tito y a Johnny, por su cariño, apoyo y compañía, los quiero.

A Mi Familia, por ser la mejor que me pudo haber tocado y brindarme todo su apoyo.

A mi amiga Abril porque gracias a ella sé lo que es la amistad verdadera, valor importante en mi vida, gracias por estar conmigo en las buenas y en las malas, compartir risas y llantos en todo este tiempo.

A Mis Amigos de la Universidad, especialmente a Rebeca, Adriana, Fernanda, Aura, Yanitza, María Eugenia, Pedro y Emir, por permitirme conocerlos y ser parte de su vida. Por ayudarme y estar conmigo a lo largo de la carrera, y aún después.

A Mis Compañeras de Tesis, Adriana y Odhalley, por brindarme su amistad y apoyo moral, Dios las bendiga hoy y siempre.

A Mis Profesores, por compartir generosamente sus conocimientos y ser pilares fundamentales en mi formación profesional, muy especialmente al Dr. Mario Di Campli, Dr. José Sanquiz, Dra. Orquídea Inojosa, Dr. Luis Indriago, Dr. José Pereira y Dra. Sabrina Droz.

Al Personal de la Biblioteca del Hospital Universitario Dr. Luis Razetti por brindarme su amistad y todas las facilidades a lo largo de estos años de formación académica.

Finalmente a todos quienes no puedo nombrar porque sería una gran lista, que se cruzaron en este camino y me dieron palabras de aliento y apoyo.

Wilfredo J. Mejías L.

DEDICATORIA

A Diosito, mi amigo y compañero fiel, por estar a mi lado cuando más lo necesito, súper indispensable para alcanzar mis éxitos y a la Virgen del Valle milagrosa.

A Isis Carolina, porque tu llegada a mi mundo cambio mi vida, eres la dueña de mis propósitos y mi energía para seguir adelante, por ti, llegaría mucho más lejos, gracias por nacer.

A mi madrecita santa Danelis y a mi papito Nelson Peña, sin ustedes no hubiese sido posible nada en mi mundo, mil gracias por amarme, por estar siempre ahí, apoyarme a lo largo de mi carrera y permitirme ser quien soy, esto es por y para ustedes, los amo.

A mi hermanos Diego, Mayerline y especialmente a mi hermanita bella Ale, por ser mi segunda mamá, por apoyarme y brindarme todo su amor y solidaridad incondicional siempre que lo necesité.

A ti NOVIO BELLO, mi vida y todo mi amor, nunca me cansaré de agradecerte por estar a mi lado en los mejores y peores momentos desde el inicio de mi carrera, gracias por tu valiosa paciencia y comprensión. Eres parte de este éxito, te Amo.

A mi abuelita Teresa por bendecirme y protegerme desde el cielo, a toda mi familia, mis tías, tíos, primas y primos, especialmente a mi abuela Luisa y mi prima Rodmy por aplaudir mis éxitos, confiar en mi y apoyarme siempre con el corazón.

A mi madrina Magalys y a la Sra. Ramona por mostrar su sincera preocupación en mis estudios y aplaudir mis éxitos.

A mis amigas bellas Karlis, Viky y Criz por confiar en mi, por acompañarme en este hermoso camino, apoyarme siempre, pero sobretodo, por ser mucho mas que compañeras de clase. Las adoro amigas.

A mis compañeros de tesis Wilfredo y Odhalley, en especial a ti Will, mi gran amigo, por confiar en mi y tenerme presente en los momentos importantes de tu vida.

A todos los doctores quienes fueron mi inspiración para seguir adelante sin desmayar y que me apoyaron a lo largo de mi carrera en especial a la Dra. Yenny Velásquez, el Dr. Nabil Yordi, la Dra. Keila Córdova y la Dra. Sabrina Droz.

A todas esas personas que de una u otra manera me brindaron su apoyo y solidaridad para seguir adelante, no tengo palabras para agradecer.

Adriana Peña.

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso, mi guía y fortaleza en toda situación; por ponerme en este camino tan hermoso y no dejarme flaquear llevándome a lograr una de mis metas más anheladas.

A mi madre Olga María, quien siempre me brindó su amor y aunque no está en el mundo visible siempre la llevo en mis recuerdos y en mi corazón. Por ti existo y esto es especialmente para ti.

A mi padre Omar Etaride, a quien amo profundamente y quien nunca ha dudado de lo que puedo lograr, siempre ha creído en mí.

A mi novio David Ricardo, quien sin condiciones ha estado a mi lado, apoyándome a lo largo de este camino.

A mi sobrina Camila, mi angelito travieso a quien quiero y espero enseñar muchas cosas lindas. A mis hermanas y hermanos, a mis sobrinos, a mis tías especialmente a Isabel y a Olmaris por ser mis segundas madres, a la Sra Isbelia, a Mireya, a mis tíos, primas, primos y a toda la familia de la que soy parte.

A mis amigas de siempre que aunque no las veo con frecuencia se que puedo contar con ellas, Marian y Gerlys.

A una gran compañera y amiga que descubrí en el transitar por mi carrera, Evelyn. A todos mis compañeros de los cuales de alguna manera aprendí algo.

A Wilfredo y Adriana mis compañeros en este trabajo de investigación, que todo lo que se propongan lo logren.

A todos mis profesores por todo lo que me enseñaron, por ayudarme en mi formación.

En fin a todas aquellas personas que creyeron en mi y en la posibilidad de este logro.

Odhalley Pugas Arcia

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar a Dios Todopoderoso por permitirnos alcanzar nuestras metas, y brindarnos luz en el camino.

A la Universidad de Oriente, “la Casa más Alta” y al Hospital Universitario “Dr. Luis Razetti”, instituciones fundamentales en la adquisición de virtudes y destrezas para alcanzar los conocimientos necesarios a lo largo de la carrera.

A la Dra. Sabrina Droz, por aportarnos la idea de desarrollar el tema Inteligencia Emocional en nuestro trabajo de investigación.

A la Profesora Evelyn Torres E., por asesorarnos a lo largo de la tesis y acompañarnos en este camino que hoy culmina en el presente proyecto, por compartir su conocimiento y brindarnos su apoyo incondicional.

A los Profesores del Departamento de Cirugía de la Escuela Ciencias de la Salud de nuestra Universidad y a su secretaria la Sra. Ligia, por su amable y desinteresada colaboración para la realización de este hermoso proyecto.

Gracias.

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	viii
INDICE	ix
INDICE DE TABLAS	xi
INDICE DE GRAFICOS	xii
RESUMEN.....	xiv
INTRODUCCION	16
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.1 EL PROBLEMA	18
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.....	20
1.2.1 OBJETIVO GENERAL.....	20
1.2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	20
1.3 JUSTIFICACION	21
CAPITULO II: MARCO TEORICO	22
2.1 TIPOS DE INTELIGENCIAS	22
2.2 INTELIGENCIA EMOCIONAL.....	23
2.3 COMPONENTES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.....	25
2.4 ATRIBUTOS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.....	28
CAPITULO III: MARCO METODOLOGICO	33
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	33
3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	33
3.3 OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES.....	35
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	38
3.5 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	38
3.6 PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO PARA EL ANÁLISIS DE LOS DATOS	39

CAPITULO IV: ANALISIS Y PRESENTACION DE LOS RESULTADOS.....	41
4.1 PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS	41
4.2 DISCUSION	99
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	101
5.1 CONCLUSIONES	101
5.2 RECOMENDACIONES.....	103
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	104
APÉNDICE.....	107
ANEXO.....	108
METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:.....	1

INDICE DE TABLAS

Nº	Título	pp.
1	Distribución absoluta y porcentual en cuanto al género.	22
2	Distribución absoluta y porcentual en cuanto a edad.	25
3	Distribución absoluta y porcentual de la categoría docente.	28
4	Distribución absoluta y porcentual de la dedicación docente.	31
5	Distribución absoluta y porcentual en cuanto a Autoconocimiento	34
6	Distribución absoluta y porcentual en cuanto a Autorregulación	47
7	Distribución absoluta y porcentual en cuanto a Automotivación	56
8	Distribución absoluta y porcentual en cuanto a Habilidades Sociales	65
9	Distribución absoluta y porcentual en cuanto a Empatía	80

INDICE DE GRAFICOS

N°	Título	pp.
1	Género del profesor del departamento de cirugía	23
2	Edad del profesor del departamento de cirugía	24
3	Categoría Docente del profesor del departamento de cirugía	29
4	Dedicación docente del profesor del departamento de cirugía	32
5	Autoconocimiento (Inteligencia emocional)	35
6	Autoconocimiento (Inteligencia emocional)	36
7	Autoconocimiento (Inteligencia emocional)	37
8	Autoconocimiento (Inteligencia emocional)	38
9	Autoconocimiento (Inteligencia emocional)	39
10	Autoconocimiento (Inteligencia emocional)	40
11	Autoconocimiento (Inteligencia emocional)	41
12	Autoconocimiento (Inteligencia emocional)	42
13	Autoconocimiento (Inteligencia emocional)	43
14	Autoconocimiento (Inteligencia emocional)	44
15	Autoconocimiento (Inteligencia emocional)	44
16	Autorregulación (Inteligencia emocional)	48
17	Autorregulación (Inteligencia emocional)	49
18	Autorregulación (Inteligencia emocional)	50
19	Autorregulación (Inteligencia emocional)	51
20	Autorregulación (Inteligencia emocional)	52
21	Autorregulación (Inteligencia emocional)	53
22	Autorregulación (Inteligencia emocional)	54
23	Automotivación (Inteligencia emocional)	57
24	Automotivación (Inteligencia emocional)	58

25	Automotivación (Inteligencia emocional)	59
26	Automotivación (Inteligencia emocional)	60
27	Automotivación (Inteligencia emocional)	61
28	Automotivación (Inteligencia emocional)	62
29	Automotivación (Inteligencia emocional)	63
30	Habilidades Sociales (Inteligencia emocional)	66
31	Habilidades Sociales (Inteligencia emocional)	67
32	Habilidades Sociales (Inteligencia emocional)	68
33	Habilidades Sociales (Inteligencia emocional)	69
34	Habilidades Sociales (Inteligencia emocional)	70
35	Habilidades Sociales (Inteligencia emocional)	71
36	Habilidades Sociales (Inteligencia emocional)	72
37	Habilidades Sociales (Inteligencia emocional)	73
38	Habilidades Sociales (Inteligencia emocional)	74
39	Habilidades Sociales (Inteligencia emocional)	75
40	Habilidades Sociales (Inteligencia emocional)	76
41	Habilidades Sociales (Inteligencia emocional)	77
42	Habilidades Sociales (Inteligencia emocional)	78
43	Empatía (Inteligencia emocional)	81
44	Empatía (Inteligencia emocional)	82
45	Empatía (Inteligencia emocional)	83
46	Empatía (Inteligencia emocional)	84
47	Empatía (Inteligencia emocional)	85

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NUCLEO DE ANZOATEGUI
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD
DEPARTAMENTO DE SALUD MENTAL



RESUMEN

INDICADORES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL PROFESOS UNIVERSITARIO

Caso práctico: Profesores Universitarios adscritos al Departamento de Cirugía de la Escuela Ciencias de la Salud del Núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente.

Autores:

Adriana Peña

Wilfredo Mejías

Odhalley Pugas

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue determinar los indicadores de inteligencia emocional en el profesor universitario. Se trata de un estudio de campo tipo descriptivo. Se utilizó una muestra de 19 profesores, 3 femeninos y 16 masculinos, con edades que oscilaron entre 32 y 77 años pertenecientes al departamento de cirugía a quienes se les aplicó la Escala de Desarrollo de la Inteligencia Emocional de Hendrie Weisinger, de 43 ítems; las respuestas a los ítems se dan en base a una escala Likert de siete puntos en la que los profesores marcan el acuerdo o desacuerdo con las afirmaciones expresadas. Los valores más bajos son indicadores de bajo grado de inteligencia emocional y los mas altos son indicadores de alto grado de inteligencia emocional; se emplearon técnicas de análisis para datos cualitativos, como inducción y deducción; para el procesamiento de los datos cuantitativos se realizó la tabulación y el procesamiento de los datos para obtener cifras absolutas y porcentuales, aplicando el Programa Microsoft Office Excel 2003 parte de Microsoft Office Professional Edition 2003 de Microsoft Corporation, arrojando los siguientes resultados: con respecto a los indicadores de inteligencia emocional, en cuanto a autoconocimiento, los profesores saben cuando tienen pensamientos negativos e identifican sus cambios de humor. Sin embargo hay indicadores que

muestran la dificultad en éstos para asociar de manera adecuada diferentes indicios físicos con emociones diversas, para saber cuando no se comunican con sentido, en relación a la autorregulación los profesores usan el diálogo interior para controlar sus estados emocionales, el 52,61% no puede pensar en sentimientos negativos sin angustiarse. En cuanto a la automotivación, la mayoría de los profesores se recuperan rápido después de un contratiempo, abandonan o cambian hábitos inútiles, cumplen con lo que deciden, sin embargo, presentan dificultades para producir energía positiva cuando realizan un trabajo poco interesante y para ponerse en marcha cuando lo necesitan. En relación a las habilidades sociales destacan las destrezas que presentan para resolver conflictos, proporcionar apoyo y consejo a los demás cuando es necesario. Existe dificultad para comunicar sentimientos de modo eficaz y para montar grupos de apoyo, para comunicar con precisión lo que experimentan y para influir sobre los demás de forma directa o indirecta. En cuanto a la empatía, se reporta que muestran comprensión hacia los demás y reconocen la angustia en los demás. La dimensión donde se presenta menor destreza es la autorregulación, siendo las de mayor destreza autoconocimiento, automotivación, empatía y habilidades sociales, respectivamente. Los indicadores de inteligencia emocional reflejan que los profesores en su mayoría presentan un alto grado de inteligencia emocional, sin embargo, existe un pequeño grupo que cursa con dificultades en las dimensiones ya señaladas.

Palabras claves: Inteligencia emocional; profesores; universidad.

INTRODUCCION

La sociedad actual, sociedad de la información y del conocimiento, se caracteriza por la complejidad del mundo industrial y tecnológico, y por una tendencia a la mundialización económica y cultural. Por ello, exige el uso de todas nuestras capacidades y de nuevas competencias personales, sociales y profesionales para poder conseguir un desempeño efectivo y afrontar los continuos cambios que se nos imponen. Sin embargo, en muchos casos, las herramientas que utilizamos para lograr estos objetivos no son las más adecuadas y solo conducen a la frustración, la ansiedad o al estrés, que nos hace comportarnos de una manera inadecuada tanto con nosotros como con los demás. (Ibarrola, 2008).

Por tal motivo, la educación no puede reducirse sólo a lo puramente académico, sino que ha de abarcar otras dimensiones: cognitiva, afectivo-emocional, moral, para que se potencie el sano equilibrio entre los aspectos de la persona (mente-cuerpo-relación social) y se dé la oportunidad de conocer y expresar, en lo posible, las distintas potencialidades que cada persona posee. (Álvarez y Bisquerra, 1996).

Habitualmente estamos acostumbrados a relacionar la inteligencia con la capacidad de raciocinio lógico, con las competencias que componen el cociente intelectual como son la capacidad de análisis, comprensión, retención, resolución de problemas de índole cognitivo, etc. Sin embargo, en el mundo contemporáneo se está empezando a tener en cuenta y a valorar más la denominada inteligencia emocional, que determina cómo nos manejamos con nosotros mismos y con los demás. (Ibarrola, 2008).

La inteligencia es definida por La Real Academia Española como la capacidad de entender, comprender y resolver problemas. (Garizurieta y Sangabriel, 2005).

Por su parte, Howard Gardner define la inteligencia como la capacidad de resolver problemas o elaborar productos que sean valiosos en una o más culturas. En 1983, desarrolló el modelo de Inteligencias Múltiples, donde propone una nueva visión de la inteligencia, reconociendo que existen otros tipos de inteligencia aparte de la cognitiva: (Codina, 2002):

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 EL PROBLEMA

La sociedad actual, sociedad de la información y del conocimiento, se caracteriza por la complejidad del mundo industrial y tecnológico, y por una tendencia a la mundialización económica y cultural. Por ello, exige el uso de todas nuestras capacidades y de nuevas competencias personales, sociales y profesionales para poder conseguir un desempeño efectivo y afrontar los continuos cambios que se nos imponen. Sin embargo, en muchos casos, las herramientas que utilizamos para lograr estos objetivos no son las más adecuadas y solo conducen a la frustración, la ansiedad o al estrés, que nos hace comportarnos de una manera inadecuada tanto con nosotros como con los demás. (Ibarrola, 2008).

Por tal motivo, la educación no puede reducirse sólo a lo puramente académico, sino que ha de abarcar otras dimensiones: cognitiva, afectivo-emocional, moral, para que se potencie el sano equilibrio entre los aspectos de la persona (mente-cuerpo-relación social) y se dé la oportunidad de conocer y expresar, en lo posible, las distintas potencialidades que cada persona posee. (Álvarez y Bisquerra, 1996).

Amaro, Barroso y Sánchez (2006), desarrollaron un estudio para establecer las características de la inteligencia emocional de los profesores que participan en la Universalización de la Enseñanza Superior en el Municipio de San Cristóbal, tanto de la Sede Universitaria Municipal de la Universidad de Pinar del Río como de la Sede Universitaria de Ciencias Médicas Camilo Cienfuegos, utilizando un instrumento de autoevaluación y abordando aspectos esenciales sobre la inteligencia emocional. Los resultados reportan que las dificultades más importantes estaban focalizadas en el inadecuado manejo o control de las emociones y en la habilidad para reconocer

emociones en los demás que permiten relaciones empáticas; la combinación más común de características deficitarias en la inteligencia emocional de los profesores fue la dificultad para expresar sentimientos acorde con la situación; y no poder afrontar dificultades importantes en la canalización de sus emociones.

Angulo, Guilarte y Tamaronis (2007), realizaron una investigación en el Instituto Universitario de Tecnología Industrial Rodolfo Loero Arismendi, extensión Monagas, el cual titularon “La inteligencia emocional y el comportamiento organizacional de los docentes”. El objetivo del estudio fue identificar las necesidades de evaluación sobre la inteligencia emocional y el comportamiento organizacional de los docentes del Instituto Universitario de Tecnología Industrial Rodolfo Loero Arismendi. El estudio reporta que el personal docente tiene necesidades de adiestramiento en el contexto de la inteligencia emocional, lo cual le dificulta la capacidad de reconocer los sentimientos propios y ajenos para automotivarse y mejorar las emociones internas y las relaciones con los demás. Finalmente terminan recomendando la capacitación del docente sobre la importancia del comportamiento a nivel organizacional y la utilización de la inteligencia emocional.

Tomando en consideración los aspectos ya mencionados sobre inteligencia emocional, se desarrolla el presente estudio con el objetivo de determinar los indicadores de inteligencia emocional en el profesor universitario adscrito al departamento de cirugía de la Escuela de Ciencias de la Salud del Núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente.

En función del problema de investigación, se formulan las siguientes interrogantes para dar respuesta a los objetivos propuestos: ¿Cuáles son las características en el profesor universitario adscrito al departamento de cirugía de la escuela de ciencias de la salud, en cuanto a edad, género, dedicación y categoría

docente? ¿Cuáles son los indicadores de inteligencia emocional en el profesor universitario del departamento de cirugía de la Escuela de Ciencias de la Salud?

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.2.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar los indicadores de inteligencia emocional en el profesor universitario asdcrito al departamento de cirugía de la Escuela de Ciencias de la Salud del Núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Caracterizar la población en cuanto a edad, género, dedicación y categoría docente.
2. Identificar los indicadores de inteligencia emocional en el profesor universitario asdcrito al departamento de cirugía, en cuanto a: autoconocimiento, autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales.

1.3 JUSTIFICACION

El proceso educativo depende no sólo del desarrollo cognitivo y la capacidad intelectual, sino también de habilidades y destrezas para dirigir el comportamiento en la resolución de las situaciones o problemas derivados de la práctica docente; implica, en consecuencia, utilizar el sistema de emociones para catalizar todo el proceso.

Educar con inteligencia emocional implica que el profesor sepa identificar sus sentimientos y emociones, sepa controlar su expresión, no reprimirla sino ofrecer modelos adecuados de expresión sobre todo cuando se trata de emociones negativas que suelen ser más difíciles de comunicar de una forma respetuosa.

El desarrollo de las habilidades de inteligencia emocional en el profesorado permite al profesor adquirir habilidades de afrontamiento. De este modo, los docentes emocionalmente más inteligentes, es decir, aquellos con una mayor capacidad para percibir, comprender y regular las emociones propias y la de los demás, tienen los recursos necesarios para afrontar mejor los eventos estresantes de tipo laboral y manejar más adecuadamente las respuestas emocionales negativas que frecuentemente surgen en las interacciones que mantienen con los compañeros de trabajo y los alumnos.

De allí la importancia de identificar los indicadores de inteligencia emocional en el profesor universitario adscrito al Departamento de Cirugía de la Escuela de Ciencias de la Salud del Núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente, lo que permitirá conocer de que manera perciben, comprenden y regulan sus emociones y su capacidad para responder emocionalmente ante situaciones que nacen de la interacción con los alumnos.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1 TIPOS DE INTELIGENCIAS

Inteligencia Musical es la capacidad de percibir, discriminar, transformar y expresar las formas musicales. Incluye la sensibilidad al ritmo, al tono y al timbre.

Inteligencia Corporal- cinestésica es la capacidad para usar todo el cuerpo en la expresión de ideas y sentimientos, y la facilidad en el uso de las manos para transformar elementos. Incluye habilidades de coordinación, destreza, equilibrio, flexibilidad, fuerza y velocidad, como así también la capacidad cinestésica y la percepción de medidas y volúmenes.

Inteligencia Lingüística es la capacidad de usar las palabras de manera efectiva, en forma oral o escrita. Incluye la habilidad en el uso de la sintaxis, la fonética, la semántica y los usos pragmáticos del lenguaje (la retórica, la mnemónica, la explicación y el metalenguaje).

Inteligencia Lógico-matemática es la capacidad para usar los números de manera efectiva y de razonar adecuadamente. Incluye la sensibilidad a los esquemas y relaciones lógicas, las afirmaciones y las proposiciones, las funciones y otras abstracciones relacionadas.

Inteligencia Espacial es la capacidad de pensar en tres dimensiones. Permite percibir imágenes externas e internas, recrearlas, transformarlas o modificarlas, recorrer el espacio o hacer que los objetos lo recorran y producir o decodificar información gráfica.

Inteligencia Interpersonal es la capacidad de entender a los demás e interactuar eficazmente con ellos. Incluye la sensibilidad a expresiones faciales, la voz, los gestos y posturas y la habilidad para responder.

Inteligencia Intrapersonal es la capacidad de construir una percepción precisa respecto de sí mismo y de organizar y dirigir su propia vida. Incluye la autodisciplina, la autocomprensión y la autoestima.

Inteligencia Naturalista es la capacidad de distinguir, clasificar y utilizar elementos del medio ambiente, objetos, animales o plantas. Tanto del ambiente urbano como suburbano o rural. Incluye las habilidades de observación, experimentación, reflexión y cuestionamiento de nuestro entorno.

De los ocho tipos de inteligencias que definió Gardner, dos de ellas, inteligencia intrapersonal e inteligencia interpersonal, fueron acuñadas en 1990 por Salovey y Mayer con el término inteligencia emocional, describiéndola como una forma de inteligencia social que implica la habilidad para dirigir los propios sentimientos y emociones y los de los demás, saber discriminar entre ellos, y usar esta información para guiar el pensamiento y la propia acción. (Ibarrola, 2008)

2.2 INTELIGENCIA EMOCIONAL

Goleman (1999) utiliza el término inteligencia emocional para referirse a la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos. Se trata de un término que engloba habilidades muy distintas, aunque complementarias, a la inteligencia académica, capacidad cognitiva medida por el cociente intelectual.

Para Weisinger (1998), la inteligencia emocional es el uso inteligente de las emociones de forma intencional, utilizándolas con el fin de que nos ayuden a guiar nuestro comportamiento y a pensar de manera que mejoren nuestros resultados.

Por su parte, Coopers y Sawaf (1997) exponen que la inteligencia emocional es la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones como fuente de energía humana, información, conexión e influencia.

En éstas y en otras definiciones sobre la inteligencia emocional, el centro radica en las emociones. Todo gira alrededor de cómo se identifican, cómo se controlan y cómo se utilizan de manera productiva; es decir, lo que podemos hacer con nuestras emociones en nuestro comportamiento y en nuestras relaciones con los demás; así como lo que podemos hacer con las emociones de los demás, es decir, las que podemos identificar o generar en otros. (Codina, 2002).

No hay ninguna duda de que las emociones juegan un papel significativo en la vida de las personas, pueden generar estímulos y energías poderosas para alcanzar objetivos propuestos; pero también pueden generar frustraciones profundas que inhiben sus pensamientos y acciones. En las relaciones con los demás, las emociones pueden ser capaces de ayudar a transmitir entusiasmo y reclutar seguidores de proyectos; pero, también pueden generar conflictos y rechazos, si no se controlan y manejan de manera adecuada, en forma inteligente. (Codina, 2002).

Martin y Boeck (2000), identificaron cinco capacidades parciales diferentes como elementos integrantes de la competencia emocional:

Reconocer las propias emociones, es decir, poder hacer una apreciación y dar nombre a las propias emociones. Sólo la persona que sabe por qué siente y cómo se siente puede manejar sus emociones, moderarlas y ordenarlas de manera consciente.

Saber manejar las propias emociones: aunque las emociones (miedo, tristeza, ira,...) no se pueden desconectar o evitar, la persona tiene capacidad para conducir, controlar y manejar las reacciones emocionales, sustituyendo el comportamiento congénito primario por formas de comportamiento aprendidas y sociales, como el flirteo o la ironía.

Utilizar el potencial existente: el Cociente Intelectual elevado por sí solo no es suficiente para obtener unos buenos resultados escolares o sociales, también son necesarias otras buenas cualidades, como perseverancia, motivación. Ser capaz de sobreponerse a las frustraciones o fracasos, tener confianza en uno mismo.

Saber ponerse en el lugar de los demás: la comunicación emocional no necesita verbalizaciones, es una predisposición a escuchar, comprender pensamientos y sentimientos del otro.

Crear relaciones sociales o facilidad de establecer relaciones interpersonales.

2.3 COMPONENTES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Los especialistas consideran que las competencias o aptitudes de la inteligencia emocional actúan y se expresan en dos niveles:

Las competencias o aptitudes personales. Determinan el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos, el conocimiento y dominio de uno mismo.

Las competencias o aptitudes sociales. Determinan el modo en que nos relacionamos con los demás, como manejamos las relaciones.

Goleman (1999) considera que las aptitudes personales representan el inicio de todo lo que se produce en nuestras relaciones con el entorno en que nos movemos.

Las tres competencias esenciales que conforman la esfera de las aptitudes personales, tenemos:

AUTOCONOCIMIENTO. Representa la capacidad que tengamos para identificar nuestros propios estados internos, preferencias, recursos e intuiciones. Incluye:

Conciencia emocional. Reconocer nuestras emociones y sus efectos.

Valoración adecuada de uno mismo. Conocer nuestras fortalezas y debilidades.

Confianza en uno mismo. Seguridad en la valoración que hacemos sobre nosotros mismos y sobre nuestras capacidades.

AUTORREGULACIÓN. El control de nuestros estados, impulsos y recursos internos, que incluye:

Autocontrol. Capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos que puedan resultarnos perjudiciales.

Confiabilidad. Mantener normas de honestidad e integridad con nosotros mismos.

Integridad. Asumir la responsabilidad de nuestra actuación personal.

Adaptabilidad. Flexibilidad para afrontar los cambios.

Innovación. Estar abierto y dispuesto ante las nuevas ideas, enfoques novedosos y la nueva información.

AUTOMOTIVACIÓN. La capacidad de encontrar fuentes y tendencias emocionales que puedan guiar o facilitar la obtención de nuestros objetivos, en lo que se incluye:

Motivación al logro. Esforzarse por mejorar o satisfacer un determinado criterio de excelencia.

Compromiso. Secundar y aliarse a las metas del grupo o la organización.

Iniciativa. Disposición para aprovechar las oportunidades que se presenten y actuar con prontitud cuando se presenten.

Optimismo. Tenacidad para la consecución de los objetivos, a pesar de los obstáculos y contratiempos que tengan que enfrentarse.

En la esfera de las aptitudes sociales, es decir como nos relacionamos con los demás, las principales competencias que se plantean son:

EMPATÍA. Representa la capacidad para captar los sentimientos, necesidades y preocupaciones de otros, en lo que se incluyen:

Comprensión de los demás. Tener la capacidad de captar los sentimientos y los puntos de vista de otras personas e interesarnos activamente por las cosas que les preocupan.

Ayudar a los demás a desarrollarse. Percibir las necesidades de desarrollo ajenas y fomentar sus aptitudes.

Orientación hacia el servicio. Prever, anticiparse en el reconocimiento y satisfacción de las necesidades de los “clientes”, es decir, de los que dependen de nosotros.

Aprovechar la diversidad. Cultivar y aprovechar las oportunidades que nos brindan diferentes tipos de personas.

Conciencia política. Capacidad para identificar las corrientes emocionales y de las relaciones de poder subyacentes en un grupo.

HABILIDADES SOCIALES. Capacidad para inducir en los otros las respuestas deseables. En esto se incluyen:

Influencia. Aplicar tácticas efectivas para la persuasión.

Comunicación. Capacidad para escuchar activamente y transmitir mensajes claros y convincentes.

Manejo de conflictos. Capacidad de manejar situaciones de conflicto, negociar y resolver desacuerdos.

Liderazgo. Inspirar y dirigir a grupos y personas.

Catalizador del cambio. Capacidad para iniciar, dirigir o manejar situaciones de cambio.

Establecer vínculos. Alimentar sistemas de vínculos y relaciones para propiciar la obtención de objetivos.

Colaboración y cooperación. Ser capaces de trabajar con los demás en la consecución de una meta común.

Habilidades de equipo. Ser capaces de crear la sinergia grupal en la consecución de metas colectivas.

2.4 ATRIBUTOS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Ryback (1998) presenta lo que denomina “Los diez atributos de la inteligencia emocional”, que son los siguientes:

La actitud libre de juicios de valor: Sacar lo mejor de los demás. Aceptar a cada individuo sobre la base de lo que éste ofrece en el momento presente, y no en función de lo que piensen los demás que pueda haber sucedido en el pasado.

La perceptividad: Ayudar a los demás a que se comprendan a sí mismos. Comprender a los demás y, con la sabiduría que les otorga su experiencia, les ayudan a comprenderse a sí mismos, haciendo que se sientan valorados.

La sinceridad: Fomentar la honradez genuina. Significa expresar con honradez los sentimientos e intenciones propios.

La presencia: Asumir la responsabilidad personal. Se identifica como la “apertura” ante cualquier hecho o sentimiento que se presente en un momento dado, ocuparse personalmente de los problemas que corresponden a sus responsabilidades y establecer un contacto directo con los más afectados.

La relevancia: Apoyar la verdad. Se refiere a la capacidad de abordar el qué, el cuándo, el porqué, el quién, y el cómo de cualquier situación: los datos concretos que describen los objetivos, los problemas y las soluciones.

La expresividad: Producir comunicaciones regulares. Ser abierto y directo, aunque con sentido claro de la oportunidad, midiendo constantemente el efecto que tiene su expresión personal sobre el público. El propósito no es encontrar un público que preste atención a nuestras ideas sino, más bien, animar a los demás a alcanzar niveles más elevados de energía y dedicación.

El apoyo a los demás: Fomentar la lealtad y un sentimiento de aportar algo. Además de compartir sus sentimientos y opiniones personales, hacer que las personas sientan que son algo más que adecuadas, que son unos individuos singulares que están realizando un aporte significativo a la causa de la empresa.

La audacia: Resolver pronto los conflictos. Esta relacionada con el hecho de adoptar una postura de desafío sincero cuando resulta adecuado, sin ser virulentos.

Puede resultar necesario cuando existen discrepancias claras entre los requisitos de un puesto de trabajo y la actuación presente del que lo desempeña. Asumir la iniciativa de hacer frente a las discrepancias antes de que otros las hayan observado, escuchar sin prejuicios los datos relevantes. Reaccionar con calma ante los intentos de engaño y de evasivas.

El celo: Presentar un modelo de liderazgo efectivo. Enfrentar los conflictos y problemas en el primer momento en que es posible. Sentirse intensamente involucrados a lo largo del día y sensibles, tanto a sus propios sentimientos como a los de los que le rodean. Capacidad de ver las situaciones desde diferentes puntos de vista, animar a los demás a que tengan amplitud de miras.

La confianza en sí mismo. Esto posibilita que los demás se sientan tranquilos y seguros en sus papeles, animándolos más a que profundicen en sus recursos personales para llevar a cabo la tarea.

La inteligencia emocional es considerada como el más importante de los factores que intervienen en el ajuste personal, en el éxito en las relaciones personales y en el rendimiento en el trabajo. Con una inteligencia emocional desarrollada se pueden conseguir mejoras en el mundo laboral y en las relaciones sociales, ya que la competencia emocional influye en todos los ámbitos importantes de la vida.

Desde el punto de vista pedagógico, la inteligencia emocional es la competencia emocional desarrollada por el profesor para entablar una relación profesor-alumno que propicie la integración de la inteligencia académica y la emocional en el proceso educativo para el logro de los objetivos pedagógicos (Lira, 2006).

Pero, muchas veces, la tarea de los profesores universitarios se puede ver entorpecida por carecer de una formación previa que les permita conocer sus propias emociones y las emociones y sentimientos de los alumnos. En este sentido, con frecuencia les resulta difícil centrar la atención de los alumnos, fomentar su motivación, manejar adecuadamente sus diferencias y conflictos personales, establecer una comunicación emocional equilibrada, promover las relaciones entre ellos, o resolver pequeños conflictos que puedan surgir en el aula o en relación con las evaluaciones. Todas estas situaciones pueden ser enfocadas desde el modelo de inteligencia emocional, el cual permite conocer, valorar y controlar las emociones y sentimientos del profesor y de los alumnos, promoviendo un proceso de enseñanza y aprendizaje más eficaz. (Hué García, 2004).

Lira (2006), desarrolló una investigación con el objetivo de proponer un sistema de superación para el desarrollo de la inteligencia emocional de los docentes del Instituto Politécnico Nacional en Cuba. Realizó un análisis crítico de la bibliografía referida a la temática tratada y las acciones diagnósticas referentes a los indicadores de la inteligencia emocional que poseían los docentes al inicio del trabajo. Los resultados arrojaron las siguientes conclusiones:

Perfiles vagos de conciencia emocional.

Pocos conocimientos previos y comprensivos de la educación emocional, la inteligencia emocional y la competencia emocional como referentes para el mejoramiento pedagógico.

Altos índices de necesidades emocionales.

Deficiencia en el uso de herramientas conceptuales técnicas y prácticas para la mejora del desempeño docente tales como canales preferenciales de aprendizaje, estilos de aprendizaje.

CAPITULO III: MARCO METODOLOGICO

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según su nivel el estudio es de tipo Descriptivo, debido a que se detallan los aspectos característicos de las variables de investigación. Con respecto a los estudios descriptivos, Arias (2006), señala que “consisten en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere”. (p.:24).

3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Hernández y otros (2006), hablan de diseño para referirse a lo que el investigador debe hacer para lograr los objetivos de estudio, dar respuestas a las interrogantes planteadas y verificar la certeza de hipótesis formuladas. Por la modalidad y las características del estudio, el diseño de la investigación es de Campo, porque las técnicas e instrumentos de recolección de datos permitieron el contacto directo de los investigadores con los sujetos involucrados en su ambiente natural, las instalaciones de la Escuela Ciencias de la Salud, del Núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente, con el fin de recopilar la información requerida sin alteración alguna de su contenido, para su posterior procesamiento y análisis.

Arias (2006) señala que una investigación de campo “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios) sin manipular o controlar variable alguna, es

decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes” (p31).

3.3 OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

OBJETIVO ESPECIFICO	VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSION	INDICADOR	Item
Identificar los indicadores de inteligencia emocional	Inteligencia Emocional	Capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos.	Autoconocimiento	Identifica los cambios del estímulo fisiológico	1
				Asocia diferentes indicios físicos con emociones diversas	6
				Sabe cuando tiene pensamientos negativos	11
				Sabe cuando su “discurso interior” es positivo	12
				Sabe cuando empieza a enfadarse	13
				Sabe como interpretar los acontecimientos	14
				Conoce los sentimientos que utiliza actualmente	15
				Identifica sus cambios de humor	17
				Sabe cuando está a la defensiva	18
				Calcula el impacto que su comportamiento tiene sobre los demás	19
				Sabe cuando no se comunica con sentido	20
			Autorregulación	Se relaja en situación de presión	2
				Actúa de modo productivo cuando está enfadado	3
				Actúa de modo productivo en situaciones de ansiedad	4
				Se tranquiliza rápido cuando está enfadado	5
				Usa el diálogo interior para controlar sus estados emocionales	7

				Piensa en sentimientos negativos sin angustiarse	9
				Mantiene la calma cuando es el blanco del enfado de otros	10

			Automotivación	Se pone en marcha cuando lo necesita	21
				Se recupera rápido después de un contratiempo	22
				Completa tareas a largo plazo dentro del tiempo previsto	23
				Produce energía positiva cuando realiza un trabajo poco interesante	24
				Abandona o cambia hábitos inútiles	25
				Desarrolla pautas de conductas nuevas y más productivas	26
				Cumple con lo que decide	27
			Habilidades Sociales	Comunica sentimientos de modo eficaz	8
				Comunica con precisión lo que experimenta	16
				Resuelve conflictos	28
				Desarrolla el consenso con los demás	29
				Media en los conflictos de los demás	30
			Utiliza técnicas de comunicación interpersonal eficaces	31	
			Expresa los sentimientos de un grupo	32	

				Influye sobre los demás de forma directa o indirecta	33
				Fomenta la confianza en los demás	34
				Monta grupos de apoyo	35
				Proporciona apoyo y consejo a los demás cuando es necesario	37
				Ayuda a los demás a controlar sus emociones	40
				Entabla conversaciones íntimas con los demás	42
			Empatía	Hace que los demás se sientan bien	36
				Refleja con precisión los sentimientos de las personas	38
				Reconoce la angustia en los demás	39
				Muestra comprensión hacia los demás	41
				Detecta congruencias entre las emociones o sentimientos de los demás y sus conductas	43

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

De acuerdo con Arias (2006), la población se define como “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (p. 81). En este estudio la población estuvo conformada por un total de 25 profesores universitarios adscritos al Departamento de Cirugía de la Escuela de Ciencias de la Salud del Núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente.

Con respecto a la muestra, Arias (2006), afirma “es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población” (p.83). En este caso, acogiendo la opinión de este autor, la muestra ascendió al 76% de la población, que equivale a 19 profesores, dieciséis (16) de género masculino y tres (3) de género femenino, a quienes se les aplicó el instrumento.

3.5 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para llevar a cabo la presente investigación de campo, se aplicó la Escala de Desarrollo de la Inteligencia Emocional, diseñada por Hendrie Weisinger (1998); esta escala es un inventario de cuarenta y tres (43) ítems que miden la inteligencia emocional en cuanto a: autoconocimiento, autorregulación, automotivación, habilidades sociales y empatía. Las respuestas a los ítems se dan en base a una escala Likert de siete puntos en la que los profesores marcan el acuerdo o desacuerdo con las afirmaciones expresadas en cada uno de ellos; los valores más bajos son indicadores de bajo grado de inteligencia emocional y los valores más altos son indicadores de alto grado de inteligencia emocional.

Autoconocimiento. Los once ítems que conforman esta dimensión aluden al conocimiento que tienen los sujetos de sí mismos, de su propia existencia y el propio sentimiento de vida.

Autorregulación. Esta dimensión está conformada por siete ítems que se refieren a la habilidad de los sujetos de controlar sus propias emociones e impulsos para adecuarlos a un objetivo.

Automotivación. Los siete ítems de esta dimensión hacen referencia a la habilidad de estar en un estado de continua búsqueda y persistencia en la consecución de los objetivos, haciendo frente a los problemas y encontrando soluciones.

Habilidades sociales. Los trece ítems que conforman esta dimensión aluden al talento de los sujetos en el manejo de las relaciones con los demás, en saber persuadir e influenciar a los demás, la capacidad para liderar grupos y para trabajar colaborando en un equipo creando sinergias grupales.

Empatía. Conformada por 5 ítems que reflejan la capacidad de ponerse en el lugar de la otra persona, significa comprender las emociones de los demás, entender lo que otras personas sienten, sentir como las otras personas

3.6 PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO PARA EL ANÁLISIS DE LOS DATOS

Se emplearon técnicas de análisis para datos cualitativos, como inducción y deducción, cabe destacar que estos dos métodos no son incompatibles sino complementarios; la inducción es ante todo una forma de raciocinio o argumentación. Tiene por objeto llegar a conclusiones que estén en relación con sus premisas como el

todo lo está con las partes. La inducción permite al investigador partir de la observación de fenómenos naturales que enmarcan el problema de la investigación.

El conocimiento deductivo permite que las verdades particulares contenidas en las verdades universales se vuelvan explícitas. Esto es, que a partir de las situaciones generales se lleguen a identificar explicaciones particulares contenidas explícitamente en la situación general. (Hernández y otros, 2006).

Por otro lado, para el procesamiento de los datos cuantitativos se realizó la tabulación y el procesamiento de los datos para la obtención de cifras absolutas y porcentuales, aplicando el Programa *Microsoft Office Excel 2003 parte de Microsoft Office Professional Edition 2003 de Microsoft Corporation*. Los resultados obtenidos se presentan en gráficos estadísticos de barras, seguidos de los análisis respectivos.

CAPITULO IV: ANALISIS Y PRESENTACION DE LOS RESULTADOS

4.1 PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS

TABLA N° 1

Distribución absoluta y porcentual

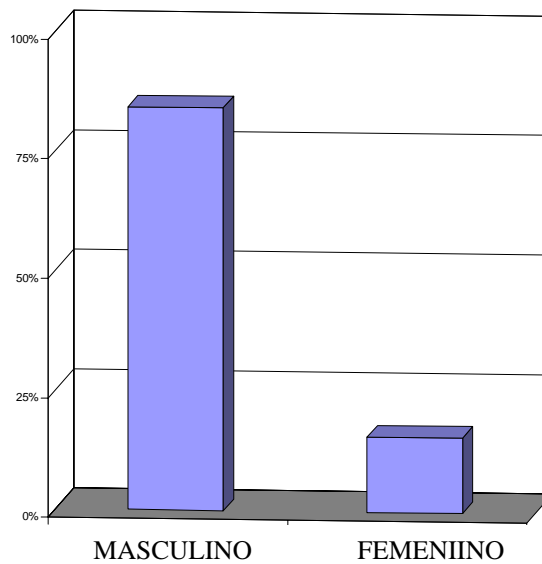
Género del Profesor del Departamento de Cirugía de la Escuela Ciencias de la Salud del Núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente

Alternativa	Frecuencia	%
Masculino	16	84,21
Femenino	3	15,79
Total	19	100

Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores
(Ver Apéndice)

GRAFICO N° 1

Género del Profesor del Departamento de Cirugía de la
Escuela Ciencias de la Salud del Núcleo de Anzoátegui
de la Universidad de Oriente



Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores
(Ver Tabla N° 1).

Análisis e inferencia gráfico N° 1

En las especialidades quirúrgicas, donde siempre ha dominado el género masculino, la inclusión del llamado “sexo débil” no es bien visto, y mucho menos, bien recibido. Al igual que todas las profesiones de las mismas características, la mujer que “compite” o trabaja con hombres, tiene que trabajar el doble para poder demostrar sus capacidades, en este caso a los pacientes, al equipo de trabajo (llámese enfermeras y técnicos involucrados, incluyendo estudiantes de medicina de uno y otro género a su cargo, etcétera), a sus colegas y por supuesto a los directivos. De acuerdo con los datos del presente gráfico, que corresponde al Género del Profesor del Departamento de Cirugía, más de las tres cuartas partes de los profesores pertenecen al género masculino, específicamente un 84,21%, mientras que el resto corresponde al género femenino.

TABLA N° 2

Distribución absoluta y porcentual

Edad del Profesor del Departamento de Cirugía

Escuela Ciencias de la Salud del Núcleo de Anzoátegui

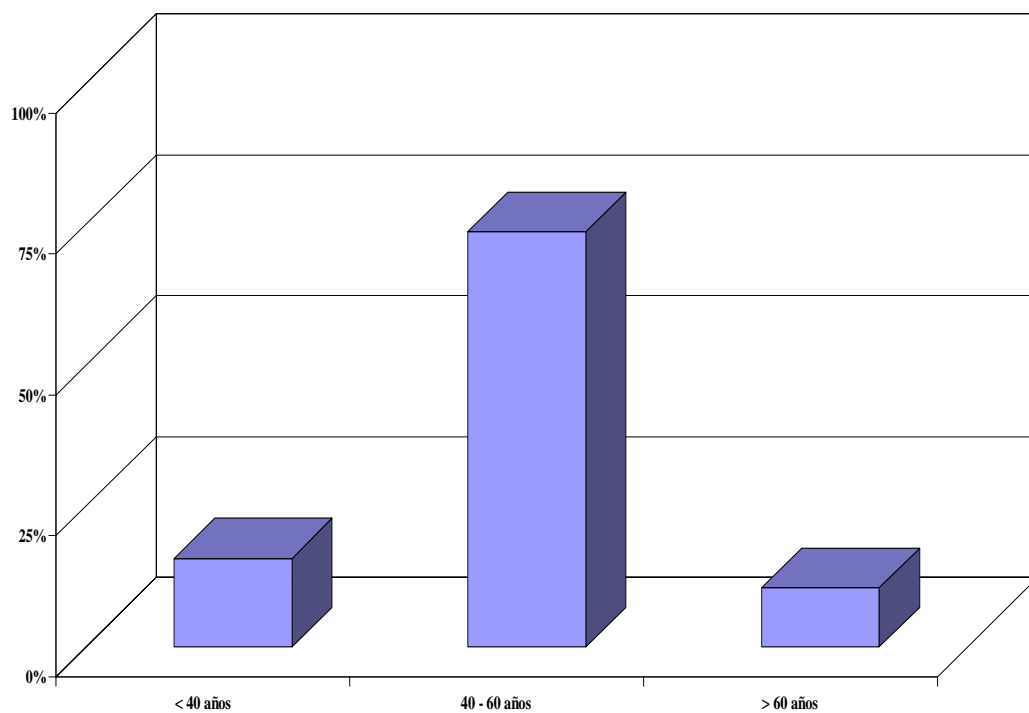
de la Universidad de Oriente

Alternativa	Frecuencia	%
Menores de 40 años	3	15,79
Entre 40 y 60 años	14	73,68
Mayores de 60 años	2	10,53
Total	19	100

Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores
(Ver Apéndice)

GRAFICO N° 2

Edad del Profesor del Departamento de Cirugía

Escuela Ciencias de la Salud del Núcleo de Anzoátegui
de la Universidad de Oriente

Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores
(Ver Tabla N° 2)

Análisis e inferencia gráfico N° 2

De acuerdo con los datos del presente gráfico, que corresponde a edad del Profesor universitario adscrito al Departamento de Cirugía, la mayoría de los profesores tienen entre 40 y 60 años de edad lo que representa el 73,68%, seguido de menores de 40 años (15,79%) y en menor proporción mayores de 60 años (10,53%). Laboralmente más del 70% se encuentra en condiciones de jubilación; siendo el grupo etario de relevo muy reducido.

TABLA N° 3

Distribución Absoluta y Porcentual

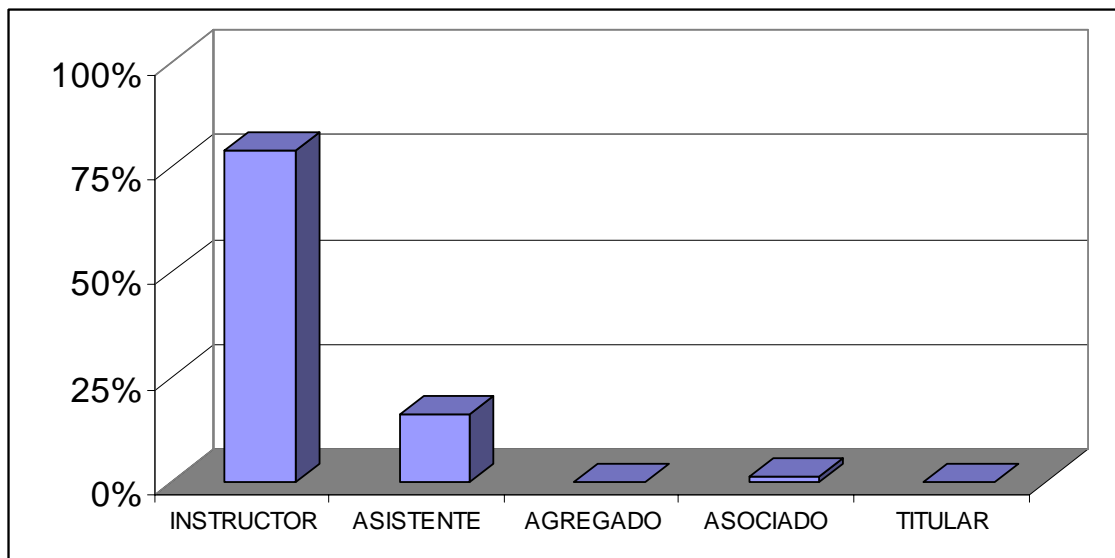
Categoría Docente del Profesor del Departamento de Cirugía de la Escuela Ciencias de la Salud del Núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente

CATEGORIA DOCENTE	FRECUENCIA	%
INSTRUCTOR	15	78,95 %
ASISTENTE	3	15,79 %
AGREGADO	0	0 %
ASOCIADO	1	5,26 %
TITULAR	0	0%

Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores
(Ver Apéndice)

GRAFICO N° 3

Categoría Docente del Profesor del Departamento de Cirugía de la Escuela Ciencias de la Salud del Núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente



Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores
(Ver Tabla N° 3)

Análisis e inferencia gráfico N° 3

Como se observa en la gráfica, la Categoría Docente que predomina es la de Instructor con un 78,95%, seguida de la categoría Asistente, representada con un 15,79% y la categoría Asociado con 5,26%. A partir de estos datos se infiere que la mayoría de los profesores adscritos al departamento de cirugía son contratados, por tal razón, no pueden ascender en categoría.

TABLA N° 4

Distribución absoluta y porcentual

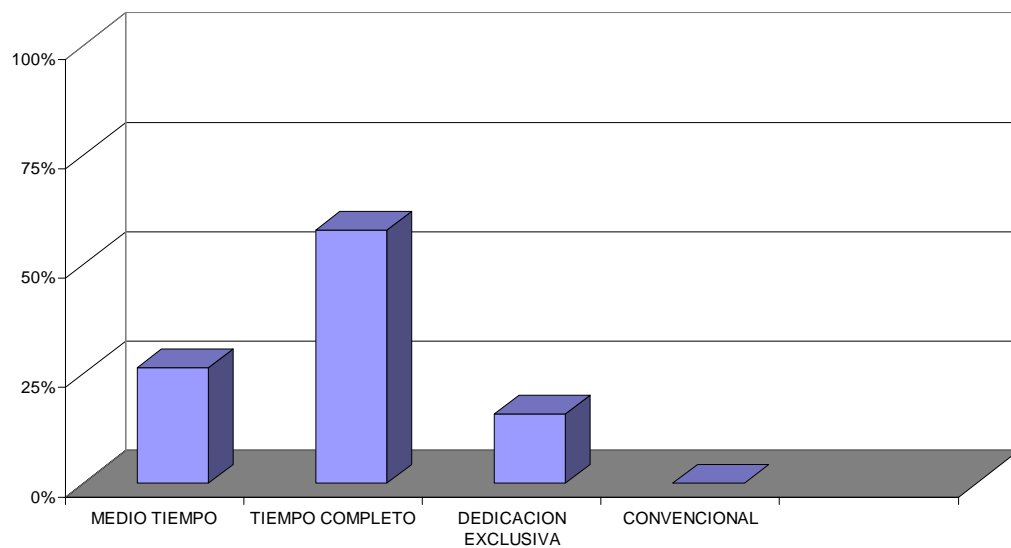
Dedicación en el Profesor del Departamento de Cirugía
de la Escuela Ciencias de la Salud del Núcleo de Anzoátegui
de la Universidad de Oriente

TIPO DE DEDICACION	FRECUENCIA	%
MEDIO TIEMPO	5	26,32 %
TIEMPO COMPLETO	11	57,89 %
DEDICACION EXCLUSIVA	3	15,79%
CONVENCIONAL	0	0%

Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores
(Ver Apéndice)

GRAFICO N° 4

Dedicación en el Profesor del Departamento de Cirugía
de la Escuela Ciencias de la Salud del Núcleo de Anzoátegui
de la Universidad de Oriente



Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores
(Ver Tabla N° 4)

Análisis e inferencia gráfico N° 4

De acuerdo a lo observado en el gráfico, la Dedicación que predomina es la de Tiempo Completo con un 57,89 %, seguido de Medio Tiempo representado con un 26,32 % y Dedicación exclusiva con un 15,79%.

En la mayoría de los casos la dedicación de un profesor está sujeta a las necesidades que tiene la institución para la cual presta servicios.

TABLA N° 5

Distribución absoluta y porcentual

Autoconocimiento en el Profesor del Departamento de Cirugía

de la Escuela Ciencias de la Salud del Núcleo de Anzoátegui

de la Universidad de Oriente

	Capacidad en Grado Bajo						Capacidad en Grado Alto							
	1		2		3		4		5		6		7	
Alternativa	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
Item # 1	0	0	1	5,26	0	0	0	0	3	15,78	12	63,15	3	15,78
Item # 6	0	0	0	0	1	5,26	4	21,05	5	26,31	7	36,84	2	10,52
Item # 11	0	0	0	0	0	0	0	0	3	15,78	10	52,63	6	31,57
Item # 12	0	0	0	0	1	5,26	0	0	2	10,52	10	52,63	6	31,57
Item # 13	0	0	0	0	1	5,26	0	0	5	26,31	8	42,1	5	26,31
Item # 14	0	0	0	0	1	5,26	0	0	5	26,31	10	52,63	3	15,78
Item # 15	0	0	0	0	1	5,26	0	0	4	21,05	10	52,63	4	21,05
Item # 17	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5,26	13	68,42	5	26,31
Item # 18	0	0	0	0	1	5,26	0	0	1	5,26	13	68,42	4	21,05
Item # 19	0	0	0	0	1	5,26	0	0	4	21,05	10	52,63	4	21,05
Item # 20	0	0	0	0	1	5,26	1	5,26	5	26,31	9	47,36	3	15,78

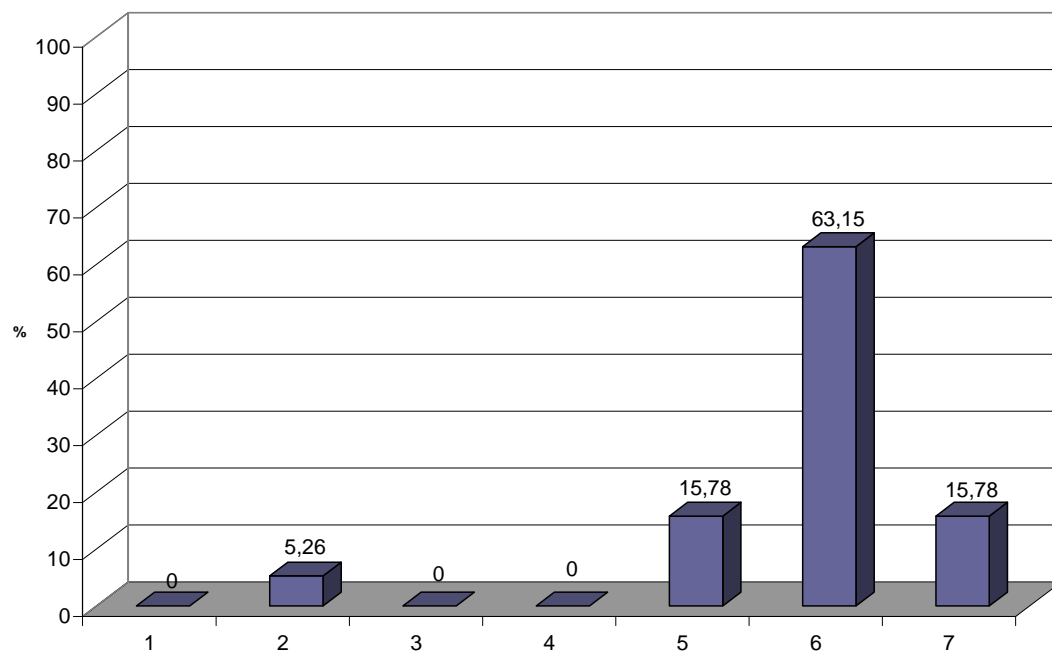
Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Anexo)

GRAFICO N° 5

Autoconocimiento (Inteligencia Emocional)

Identifica los cambios del estímulo fisiológico



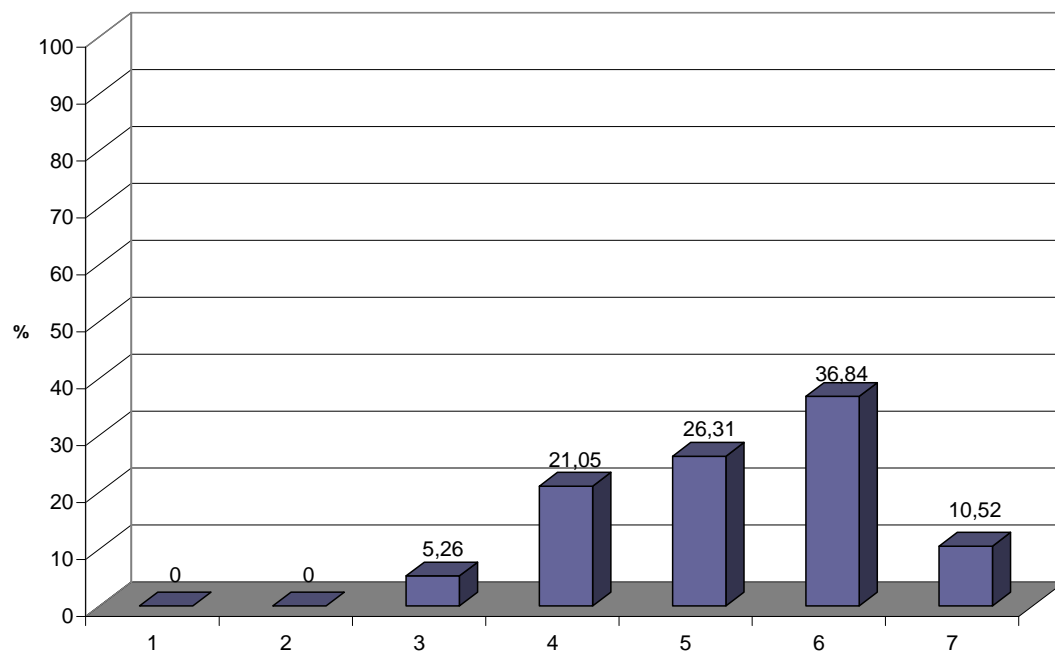
Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Tabla N° 5)

GRAFICO N° 6

Autoconocimiento (Inteligencia Emocional)

Asocia diferentes indicios físicos con emociones diversas



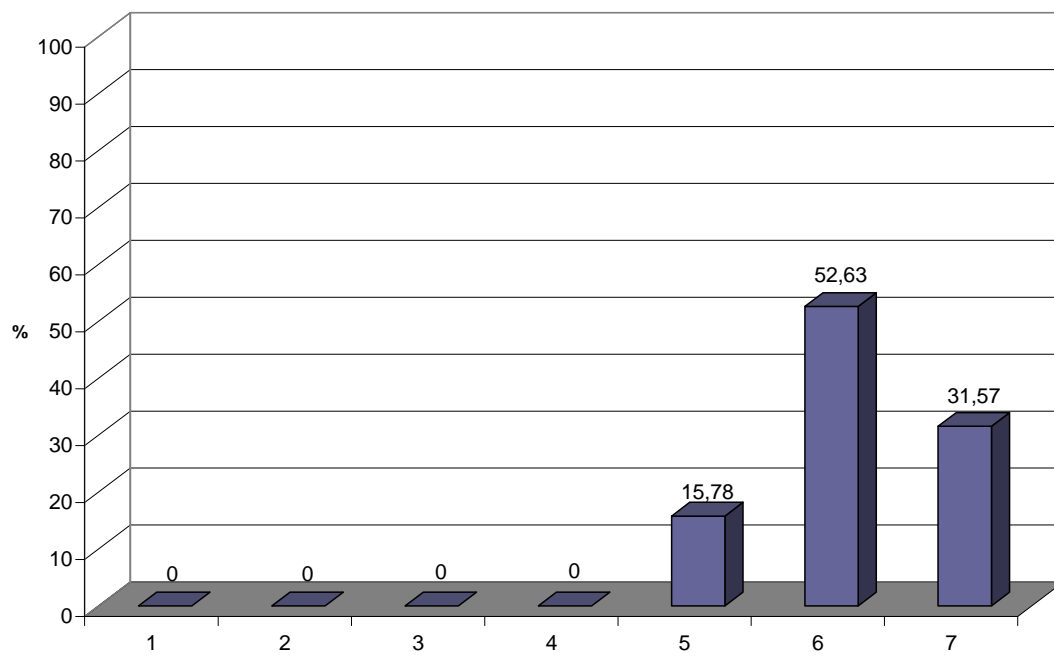
Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Tabla N° 5)

GRAFICO N° 7

Autoconocimiento (Inteligencia Emocional)

Sabe cuando tiene pensamientos negativos



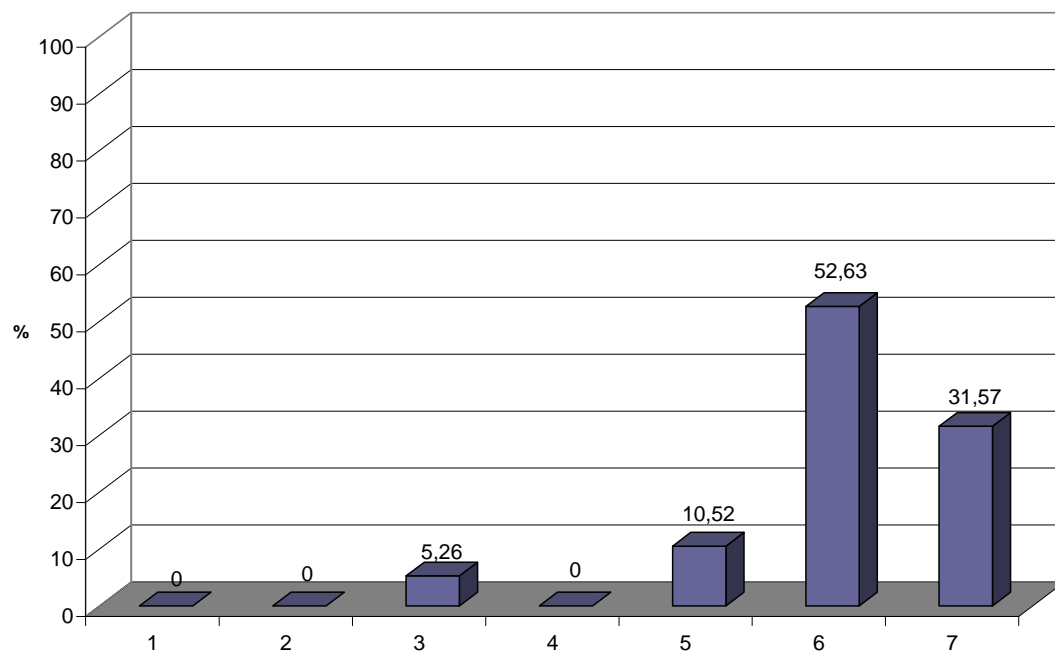
Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Tabla N° 5)

GRAFICO N° 8

Autoconocimiento (Inteligencia Emocional)

Sabe cuando su “discurso interior” es positivo



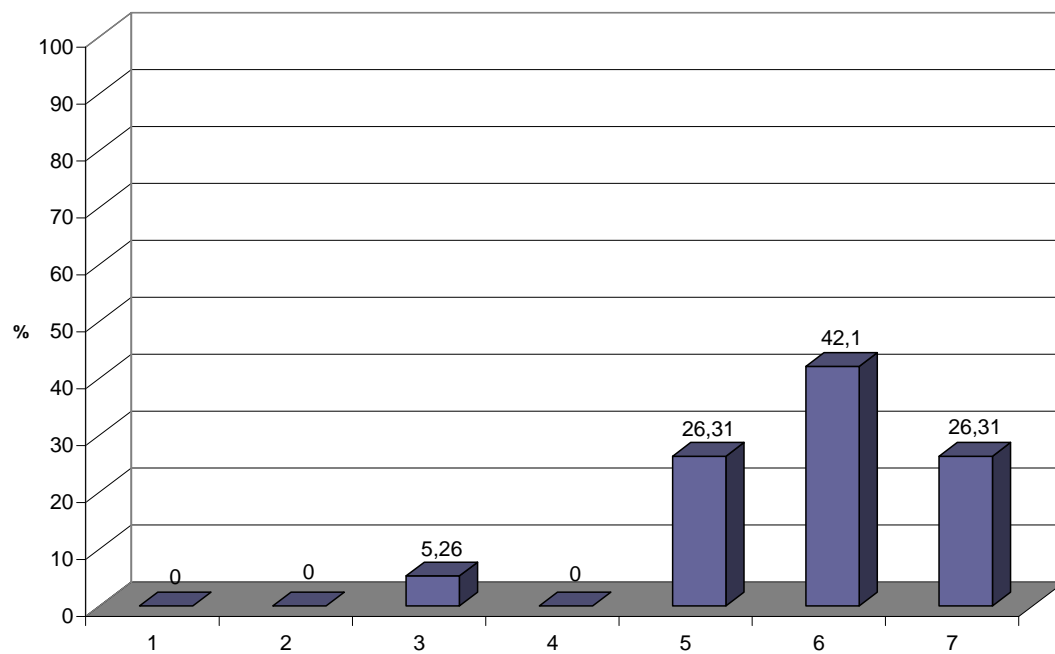
Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Tabla N° 5)

GRAFICO N° 9

Autoconocimiento (Inteligencia Emocional)

Sabe cuando empieza a enfadarse



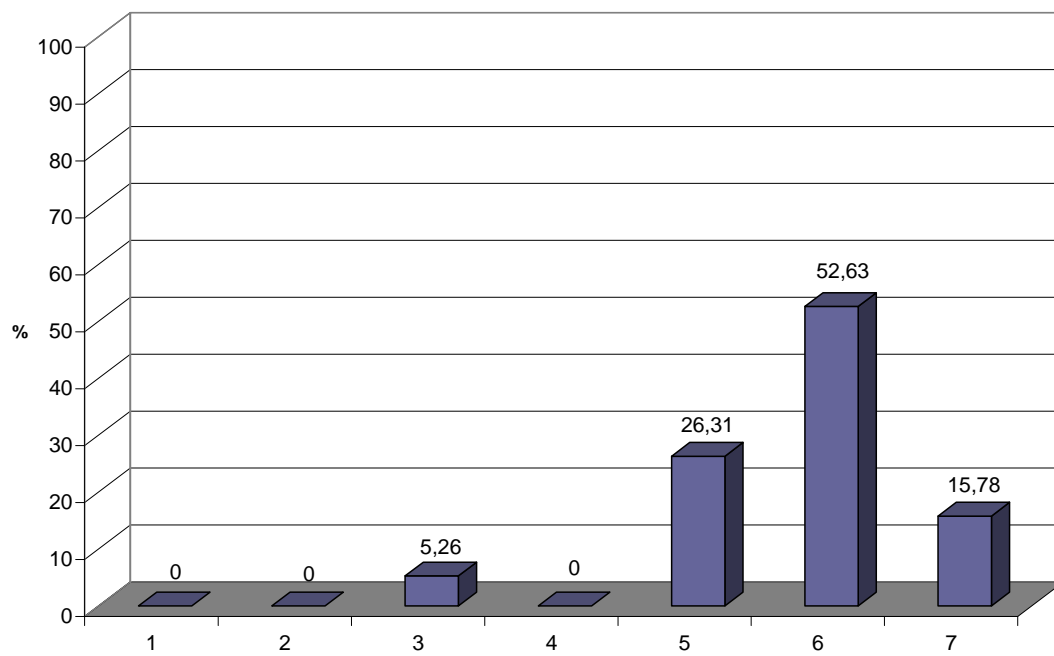
Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Tabla N° 5)

GRAFICO N° 10

Autoconocimiento (Inteligencia Emocional)

Sabe cómo interpretar los acontecimientos



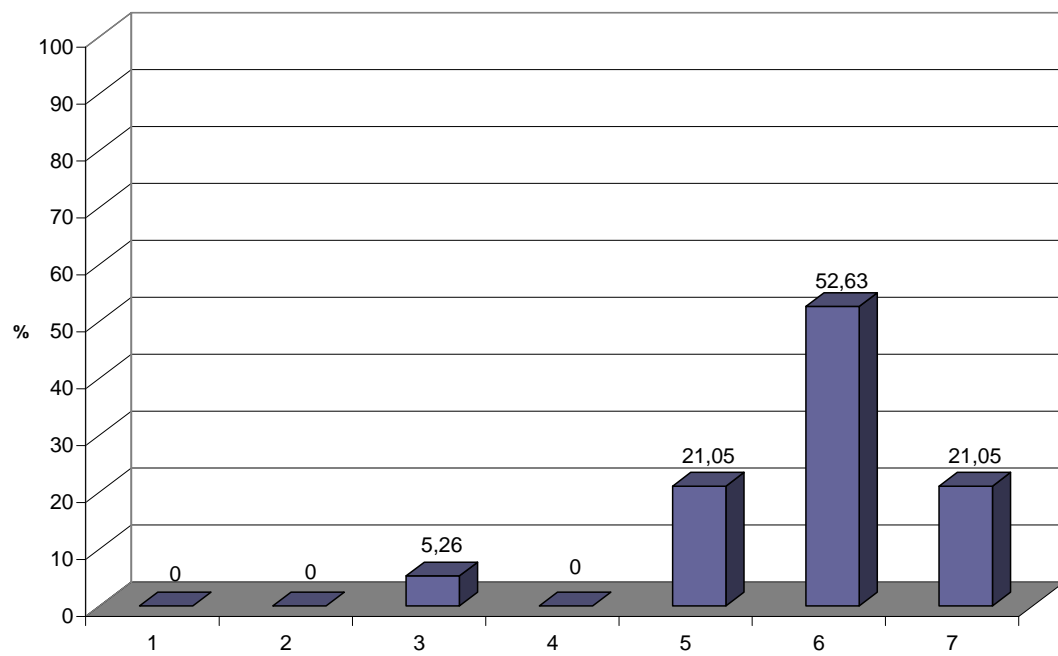
Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Tabla N° 5)

GRAFICO N° 11

Autoconocimiento (Inteligencia Emocional)

Conoce los sentimientos que utiliza actualmente



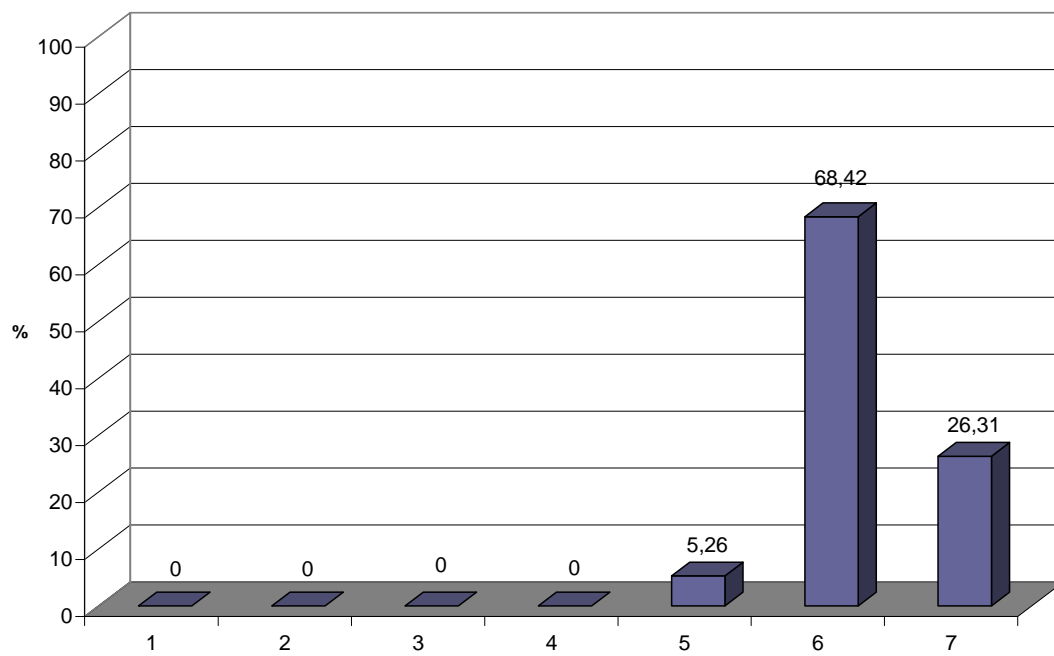
Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Tabla N° 5)

GRAFICO N° 12

Autoconocimiento (Inteligencia Emocional)

Identifica sus cambios de humor



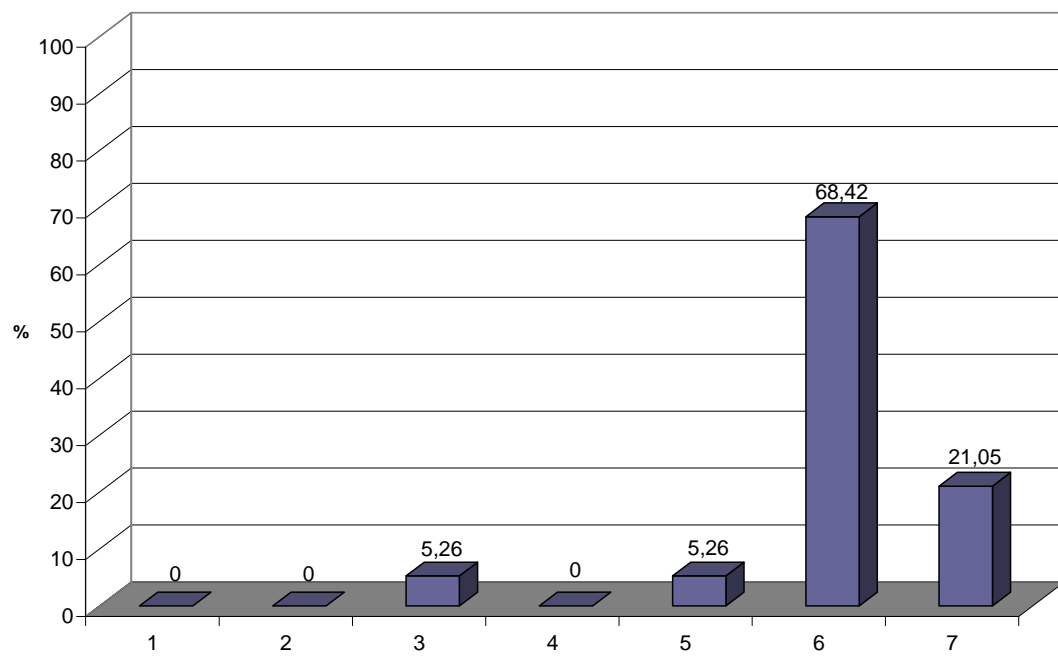
Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Tabla N° 5)

GRAFICO N° 13

Autoconocimiento (Inteligencia Emocional)

Sabe cuándo está a la defensiva



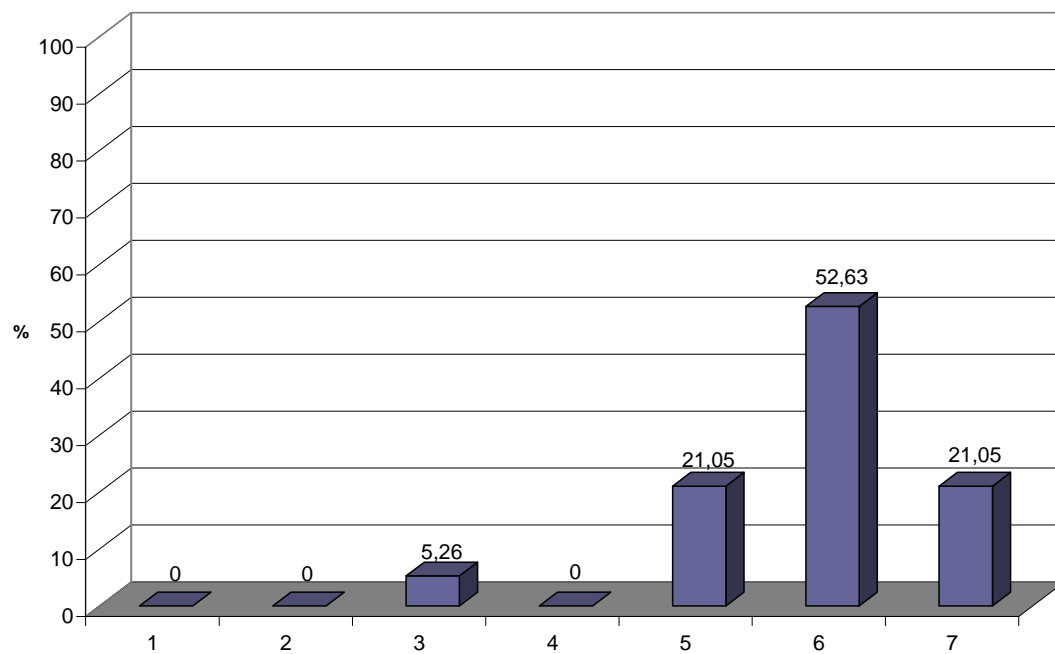
Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Tabla N° 5)

GRAFICO N° 14

Autoconocimiento (Inteligencia Emocional)

Calcula el impacto que su comportamiento tiene sobre los demás



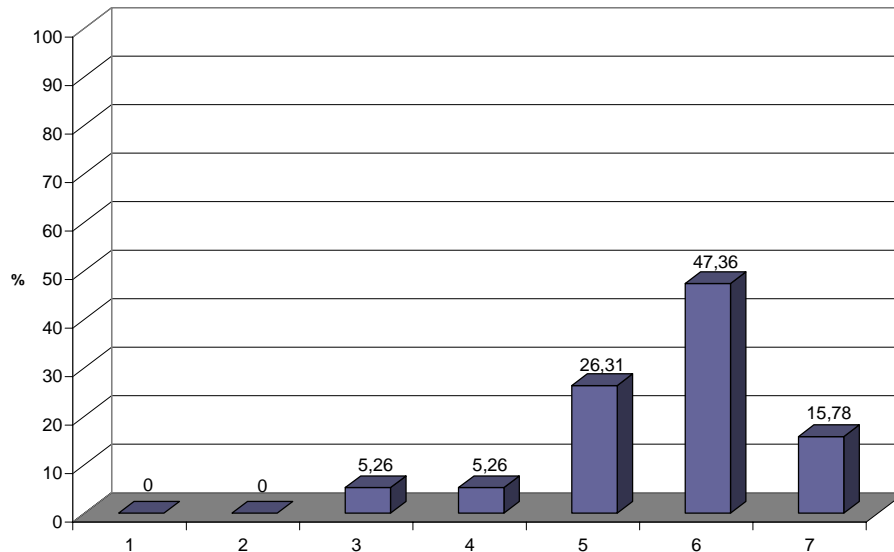
Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Tabla N° 5)

GRAFICO N° 15

Autoconocimiento (Inteligencia Emocional)

Sabe cuándo no se comunica con sentido



Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Tabla N° 5)

Análisis e inferencia de los gráficos 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15:

El autoconocimiento representa la capacidad para identificar los estados internos, preferencias, recursos e intuiciones; incluye reconocer las emociones y sus efectos; fortalezas y debilidades; y la seguridad en la valoración sobre sí mismo y sobre las capacidades propias. En los gráficos 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15 que representan los indicadores de inteligencia emocional en su dimensión Autoconocimiento, se observa la tendencia de los profesores a un alto grado de inteligencia emocional, el 100% sabe cuando tiene pensamientos negativos e identifica sus cambios de humor. Sin embargo hay indicadores aunque en una menor proporción, que muestran un bajo grado de inteligencia emocional: el 26,31% no asocia de manera adecuada diferentes indicios físicos con emociones diversas y el 10,52% no sabe cuando no se comunica con sentido.

TABLA N° 6

Distribución absoluta y porcentual

Autorregulación en el Profesor del Departamento de Cirugía
de la Escuela Ciencias de la Salud del Núcleo de Anzoátegui
de la Universidad de Oriente

Alternativa	Capacidad en Grado Bajo						Capacidad en Grado Alto							
	1		2		3		4		5		6		7	
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
Item # 2	0	0	0	0	3	15,78	0	0	7	36,84	7	36,84	2	10,52
Item # 3	0	0	0	0	5	26,31	1	5,26	7	36,84	5	26,31	1	5,26
Item # 4	0	0	1	5,26	0	0	2	10,52	9	47,36	6	31,57	1	5,26
Item # 5	0	0	0	0	2	10,52	0	0	4	21,05	11	57,89	2	10,52
Item # 7	0	0	0	0	1	5,26	0	0	0	0	10	52,63	8	42,1
Item # 9	0	0	1	5,26	6	31,57	3	15,78	6	31,57	3	15,78	0	0
Item # 10	0	0	0	0	0	0	3	15,78	3	15,78	9	47,36	4	21,05

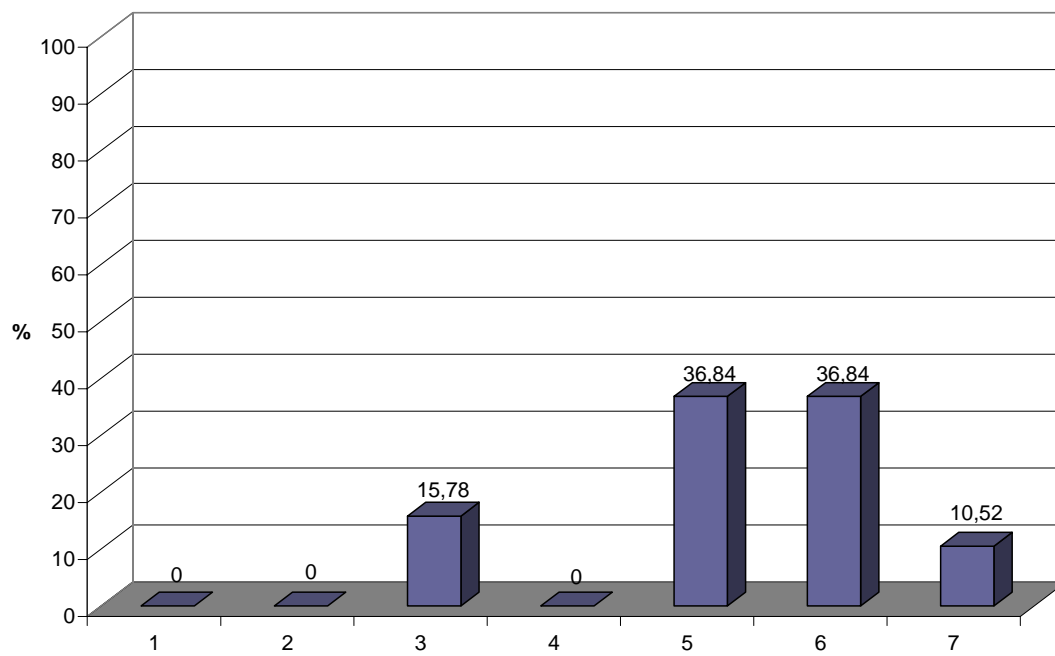
Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Anexo)

GRAFICO N° 16

Autorregulación (Inteligencia Emocional)

Se relaja en situación de presión



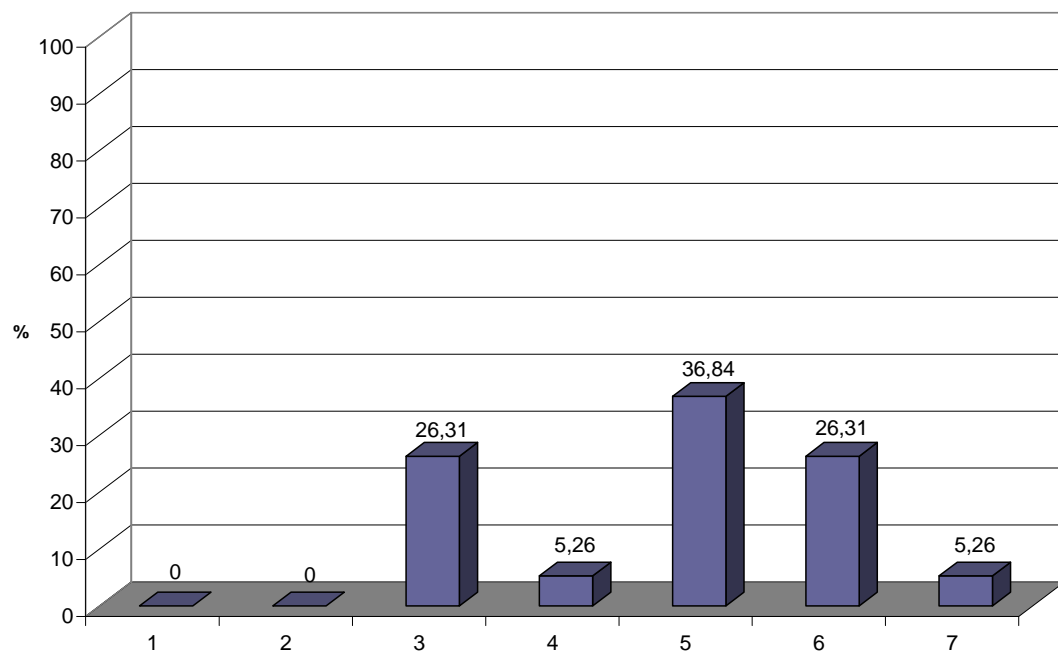
Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Tabla N° 6)

GRAFICO N° 17

Autorregulación (Inteligencia Emocional)

Actúa de modo productivo cuando esta enfadado



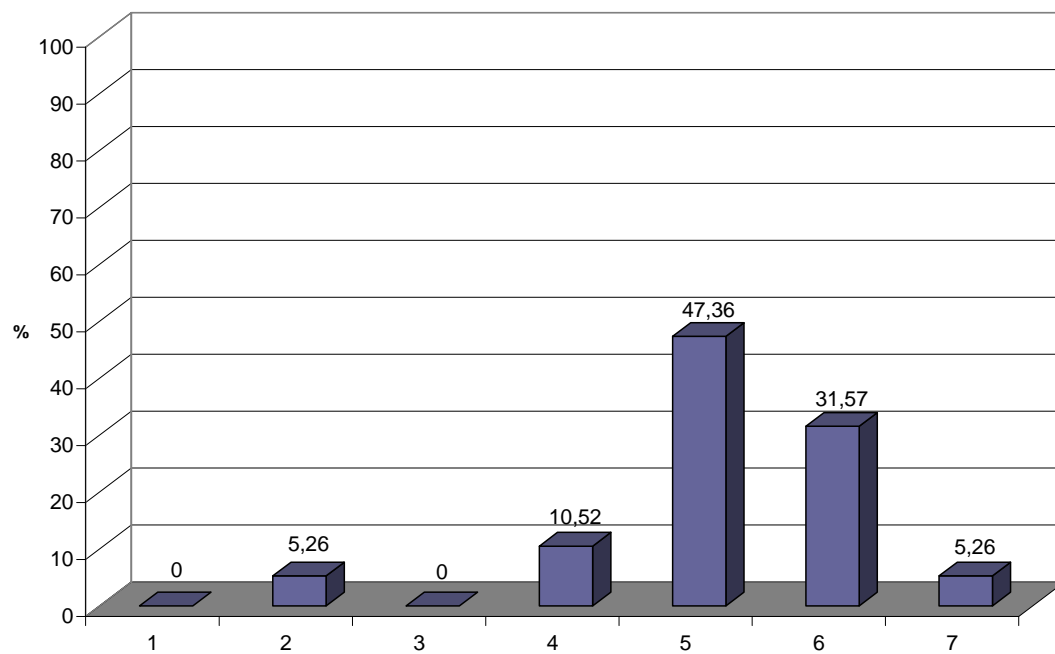
Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver N° Tabla 6)

GRAFICO N° 18

Autorregulación (Inteligencia Emocional)

Actúa de modo productivo en situaciones de ansiedad



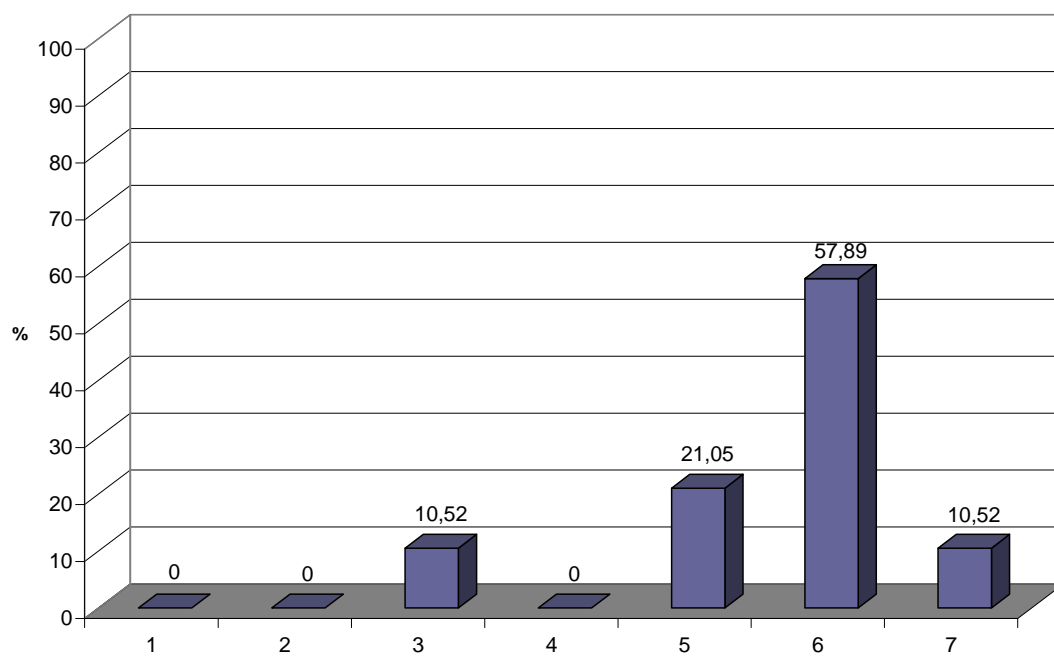
Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver tabla N° 6)

GRAFICO N° 19

Autorregulación (Inteligencia Emocional)

Se tranquiliza rápido cuando está enfadado



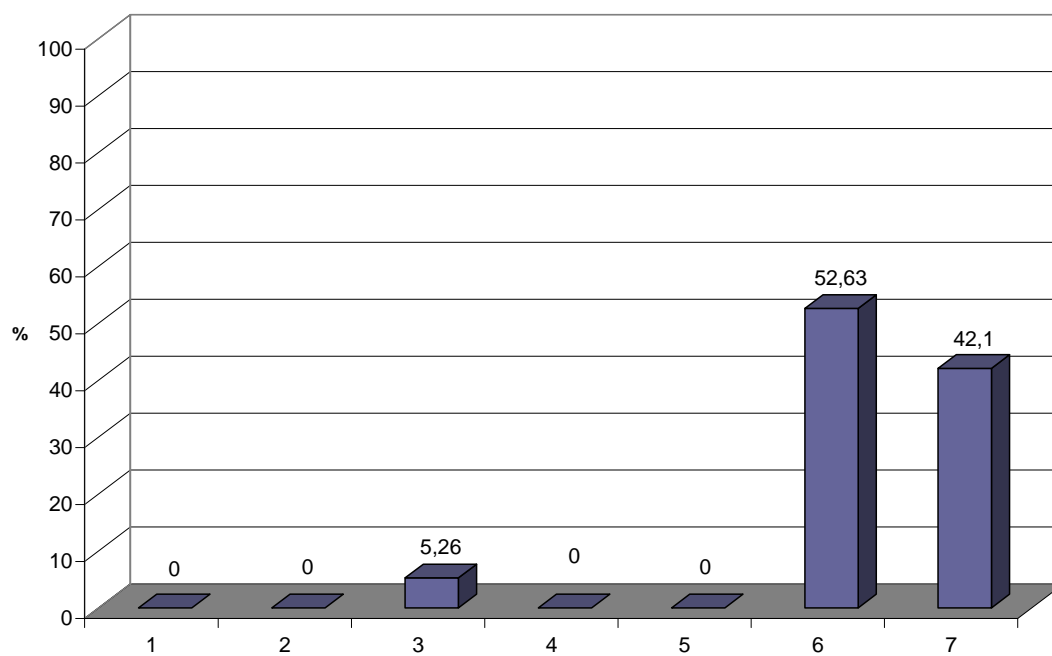
Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Tabla N° 6)

GRAFICO N° 20

Autorregulación (Inteligencia Emocional)

Usa el diálogo interior para controlar sus estados emocionales



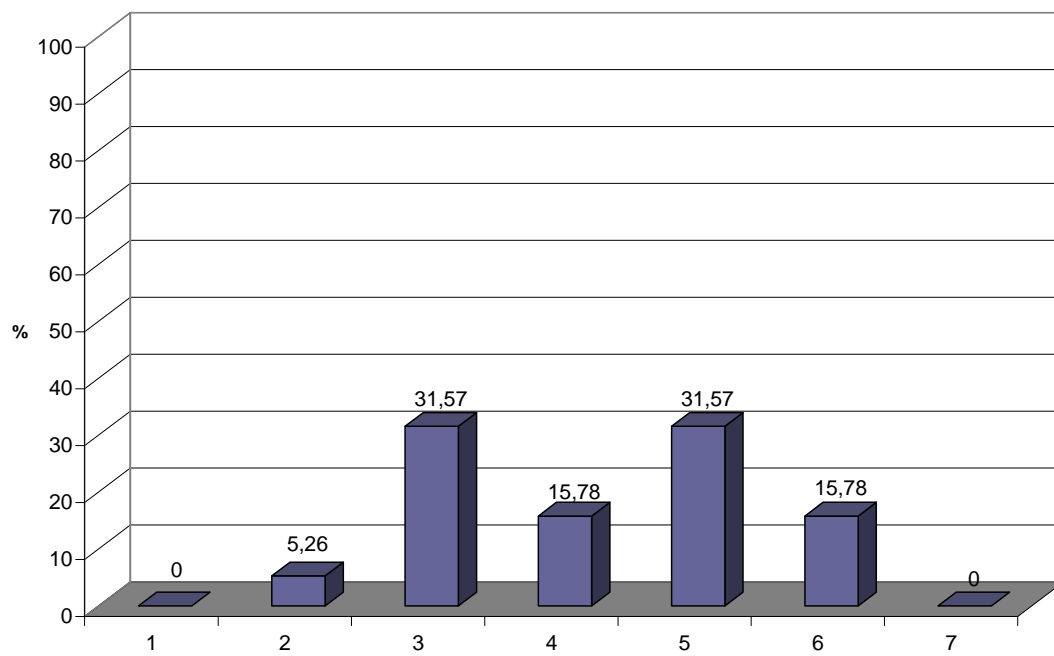
Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Tabla N° 6)

GRAFICO N° 21

Autorregulación (Inteligencia Emocional)

Piensa en sentimientos negativos sin angustiarse



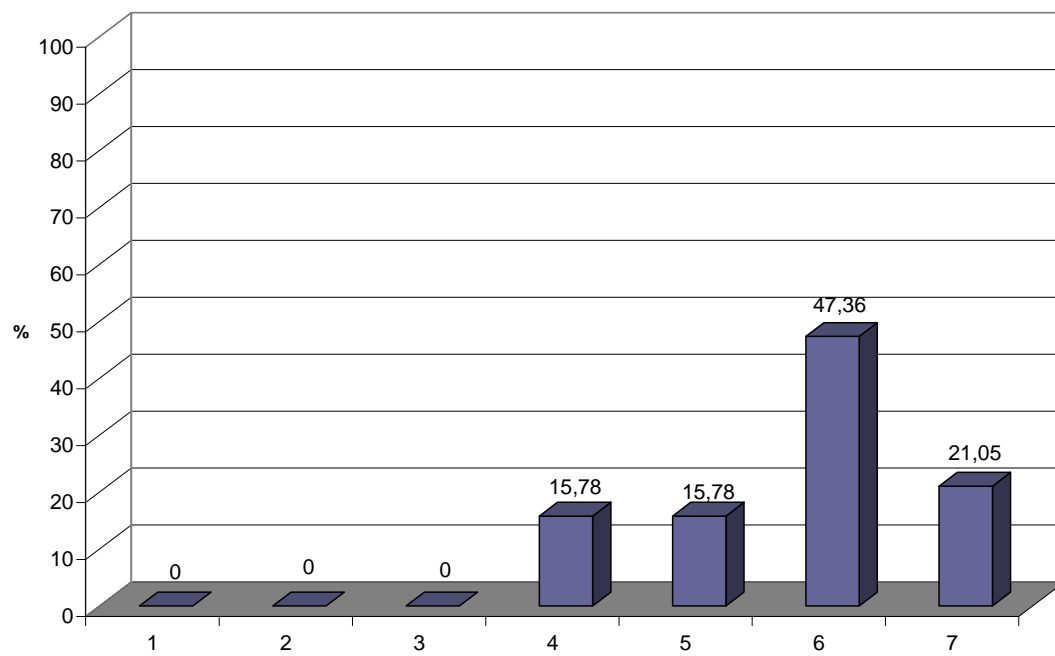
Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Tabla N° 6)

GRAFICO N° 22

Autorregulación (Inteligencia Emocional)

Mantiene la calma cuando es el blanco del enfado de otros



Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Tabla N° 6)

Análisis e inferencia de los gráficos 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22:

La Autorregulación es una habilidad básica que nos permite controlar nuestros estados, impulsos y recursos internos; incluye la capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos que puedan resultarnos perjudiciales, mantener normas de honestidad e integridad con nosotros mismos, asumir la responsabilidad de nuestra actuación personal, flexibilidad para afrontar los cambios, y estar abierto y dispuesto ante las nuevas ideas, enfoques novedosos y la nueva información. Las personas que carecen de esta habilidad tienen que batallar constantemente con las tensiones desagradables mientras que, por el contrario, quienes destacan en el ejercicio de esta capacidad se recuperan mucho más rápidamente de los reveses y contratiempos de la vida. En los gráficos 16, 17, 18, 19, 20, 21, y 22 que representan los indicadores de inteligencia emocional en su dimensión Autorregulación, se observa que el 94,73% de los profesores usa el diálogo interior para controlar sus estados emocionales, sin embargo, la tendencia no es siempre al alto grado de inteligencia emocional, ya que, el 52,61% no puede pensar en sentimientos negativos sin angustiarse.

TABLA N° 7

Distribución absoluta y porcentual

Automotivación en el Profesor del Departamento de Cirugía
de la Escuela Ciencias de la Salud del Núcleo de Anzoátegui
de la Universidad de Oriente

	Capacidad en Grado Bajo						Capacidad en Grado Alto							
	1		2		3		4		5		6		7	
Alternativa	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
Item # 21	2	10,52	1	5,26	1	5,26	0	0	2	10,52	7	36,84	6	31,57
Item # 22	0	0	0	0	0	0	0	0	4	21,05	11	57,89	4	21,05
Item # 23	1	5,26	0	0	0	0	1	5,26	7	36,84	5	26,31	5	26,31
Item # 24	0	0	0	0	3	15,78	3	15,78	5	26,31	7	36,84	1	5,26
Item # 25	0	0	0	0	0	0	0	0	6	31,57	8	42,1	5	26,31
Item # 26	0	0	0	0	0	0	0	0	4	21,05	9	47,36	6	31,57
Item # 27	0	0	0	0	0	0	0	0	2	10,52	11	57,89	6	31,57

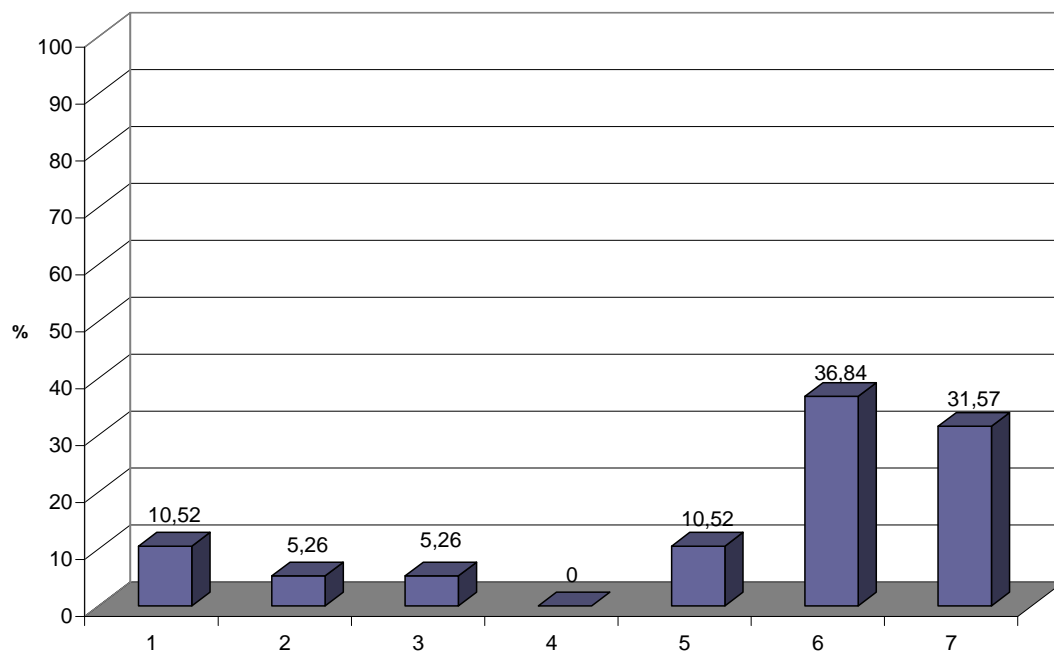
Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Anexo)

GRAFICO N° 23

Automotivación (Inteligencia Emocional)

Se pone en marcha cuando lo necesita

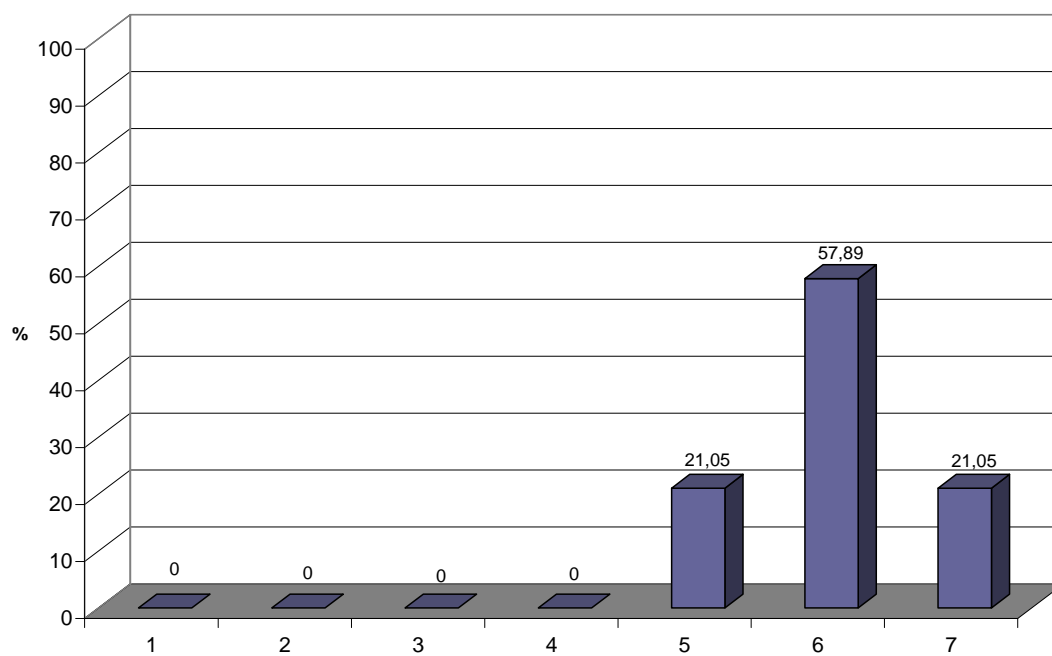


Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores
(Ver Tabla N° 7)

GRAFICO N° 24

Automotivación (Inteligencia Emocional)

Se recupera rápido después de un contratiempo



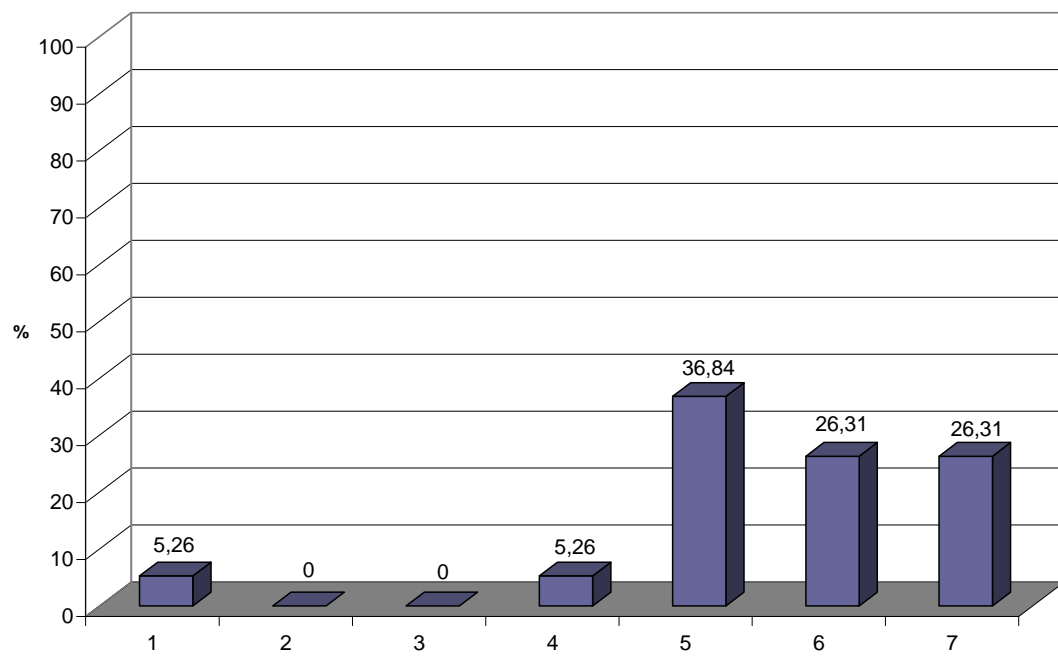
Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Tabla N° 7)

GRAFICO N° 25

Automotivación (Inteligencia Emocional)

Completa tareas a largo plazo dentro del tiempo previsto



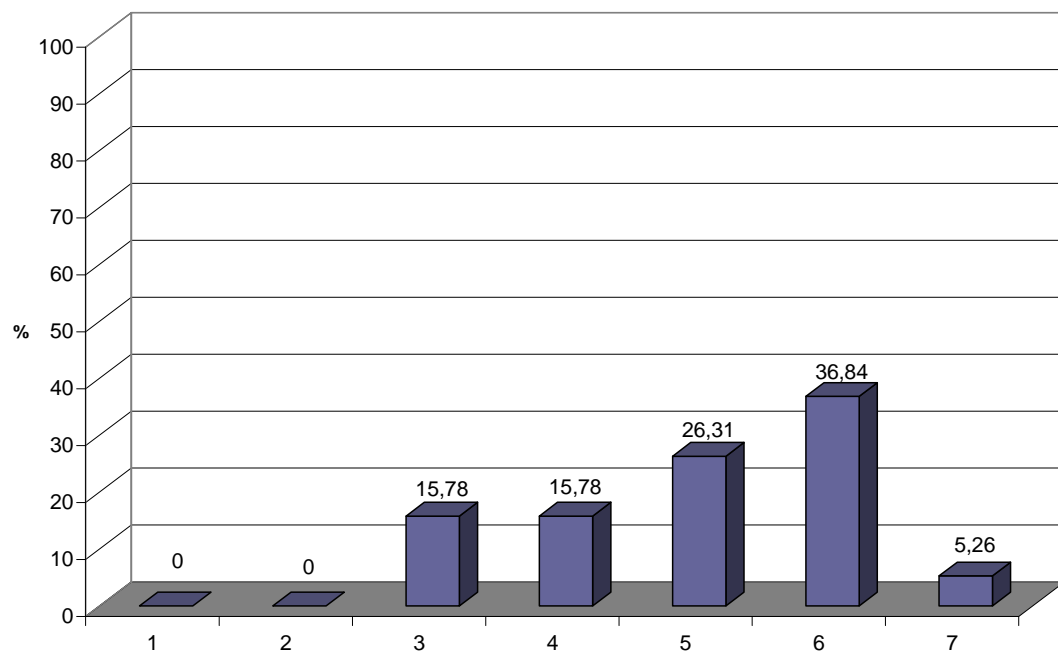
Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Tabla N° 7)

GRAFICO N° 26

Automotivación (Inteligencia Emocional)

Produce energía positiva cuando realiza un trabajo poco interesante



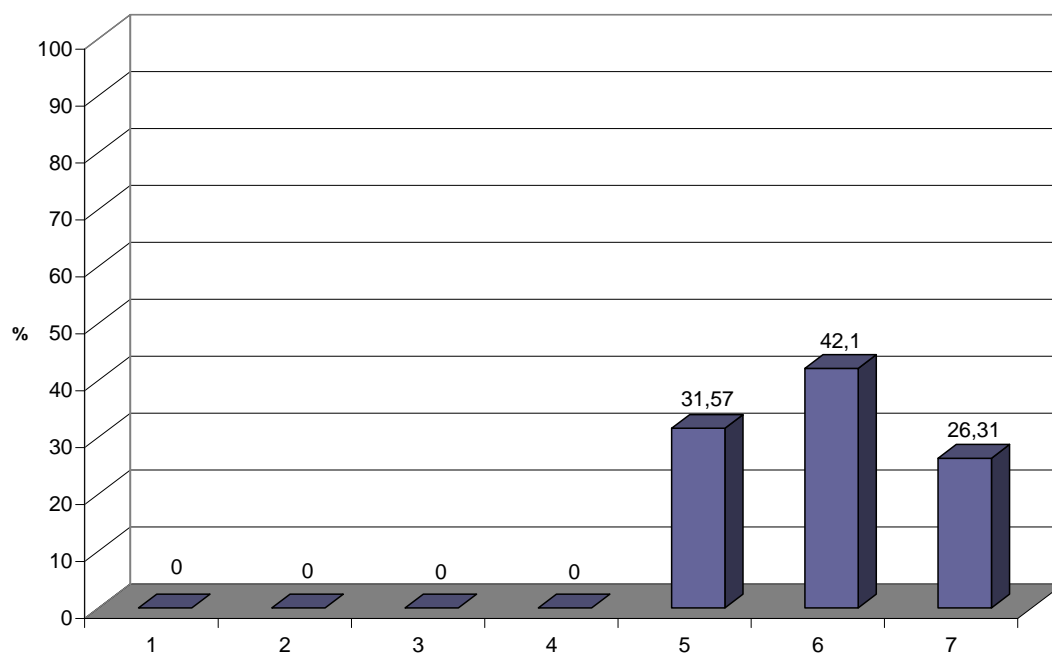
Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Tabla N° 7)

GRAFICO N° 27

Automotivación (Inteligencia Emocional)

Abandona o cambia hábitos inútiles



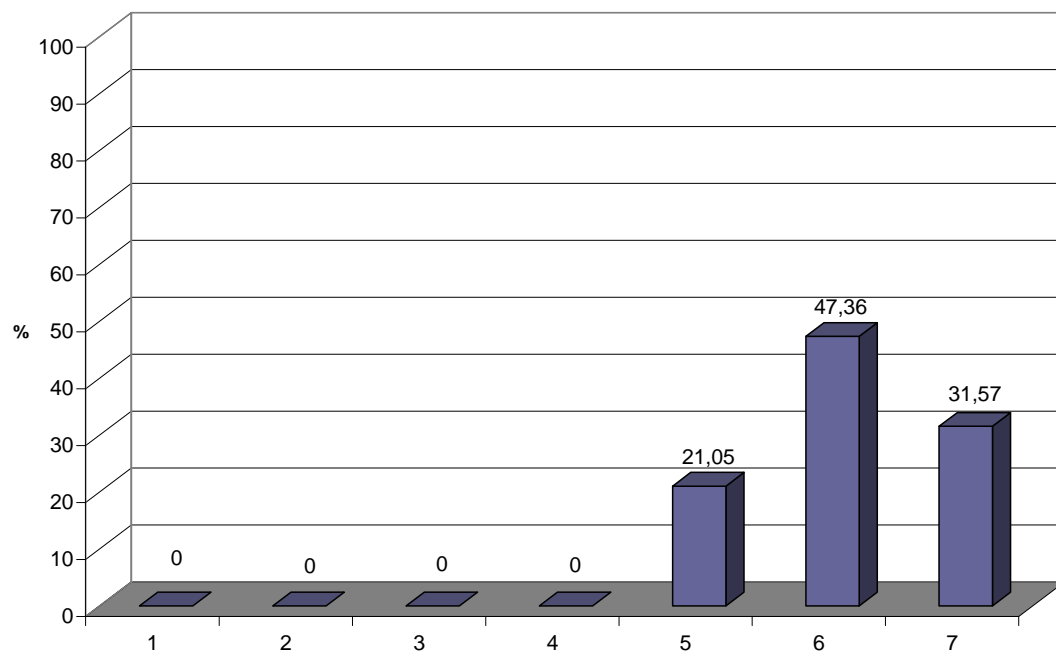
Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Tabla N° 7)

GRAFICO N° 28

Automotivación (Inteligencia Emocional)

Desarrolla pautas de conductas nuevas y más productivas



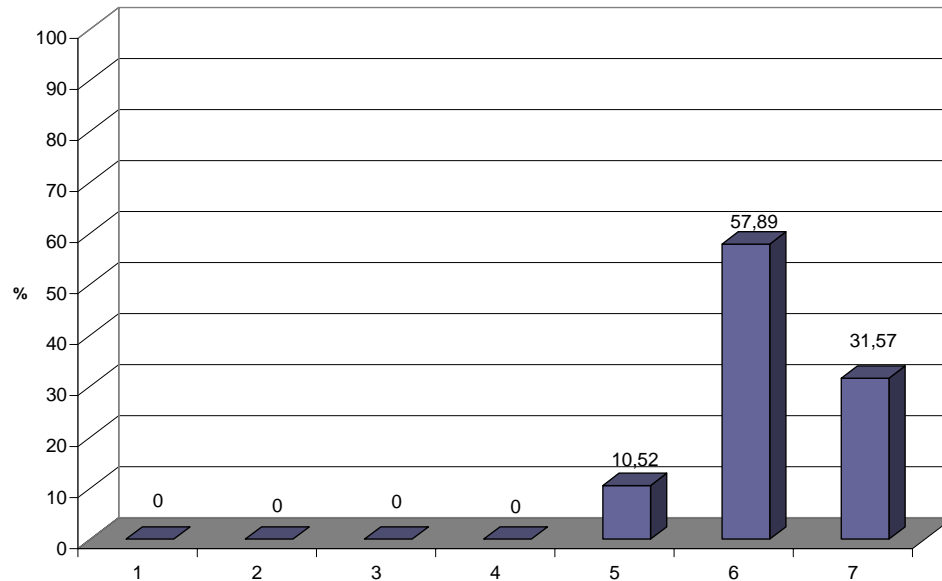
Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Tabla N° 7)

GRAFICO N° 29

Automotivación (Inteligencia Emocional)

Cumple con lo que decide



Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por el autor

(Ver Tabla N° 7)

Análisis e inferencia de los gráficos 23, 24, 25, 26, 27, 28 y 29:

La Automotivación, es la habilidad de encontrar fuentes y tendencias emocionales que puedan guiar o facilitar la obtención de nuestros objetivos, incluye motivación al logro, compromiso, iniciativa y optimismo. De acuerdo a lo que se observa en los gráficos 23, 24, 25, 26, 27, 28 y 29 que corresponden a los indicadores de inteligencia emocional en cuanto a automotivación, la mayoría de los profesores se recuperan rápido después de un contratiempo, abandonan o cambian hábitos inútiles, desarrollan pautas de conductas nuevas y más productivas, cumplen con lo que deciden. El 31,56% presenta dificultades para producir energía positiva cuando realiza un trabajo poco interesante y el 21,04% para ponerse en marcha cuando lo necesita.

TABLA N° 8

Distribución absoluta y porcentual

Habilidades Sociales en el Profesor del Departamento de Cirugía

de la Escuela Ciencias de la Salud del Núcleo de Anzoátegui

de la Universidad de Oriente

Alternativa	Capacidad en Grado Bajo						Capacidad en Grado Alto							
	1		2		3		4		5		6		7	
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
Item # 8	0	0	1	5,26	3	15,78	0	0	3	15,78	8	42,1	4	21,05
Item # 16	0	0	1	5,26	2	10,52	0	0	4	21,05	10	52,63	2	10,52
Item # 28	0	0	0	0	0	0	0	0	2	10,52	10	52,63	7	36,84
Item # 29	0	0	0	0	0	0	1	5,26	1	5,26	7	36,84	10	52,63
Item # 30	0	0	1	5,26	0	0	0	0	3	15,78	9	47,36	6	31,57
Item # 31	0	0	0	0	0	0	1	5,26	3	15,78	11	57,89	4	21,05
Item # 32	0	0	0	0	1	5,26	0	0	8	42,1	7	36,84	3	15,78
Item # 33	0	0	1	5,26	0	0	2	10,52	4	21,05	8	42,1	4	21,05
Item # 34	0	0	0	0	0	0	1	5,26	2	10,52	9	47,36	7	36,84
Item # 35	0	0	1	5,26	0	0	3	15,78	4	21,05	8	42,1	3	15,78
Item # 37	0	0	0	0	0	0	0	0	2	10,52	8	42,1	9	47,36
Item # 40	0	0	0	0	2	10,52	0	0	3	15,78	10	52,63	4	21,05
Item # 42	0	0	0	0	0	0	2	10,52	11	57,89	4	21,05	2	10,52

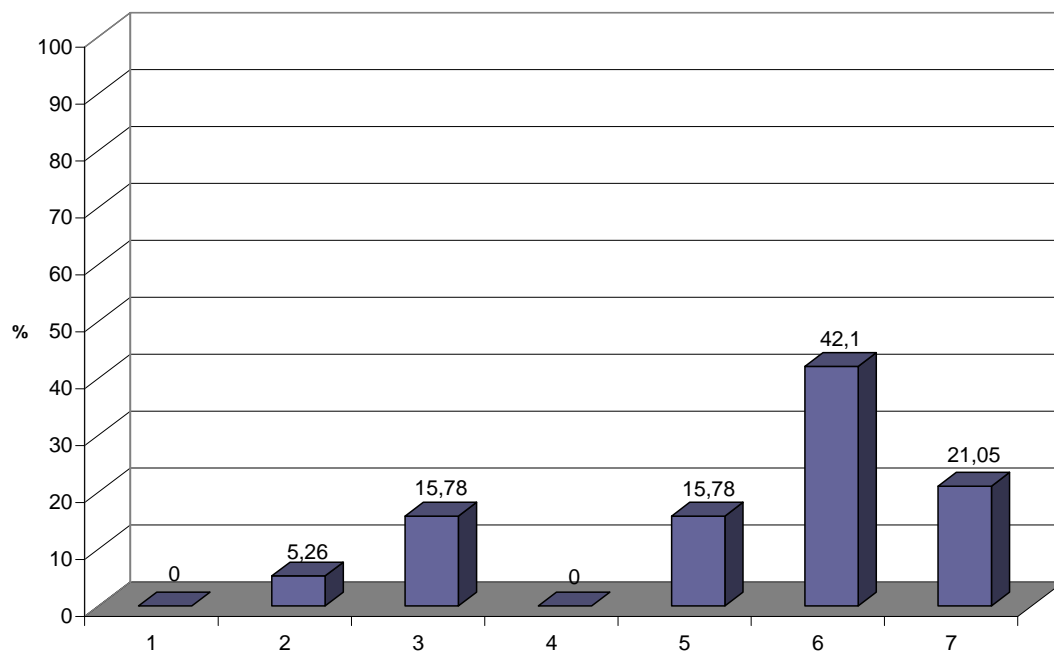
Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Anexo)

GRAFICO N° 30

Habilidades Sociales (Inteligencia Emocional)

Comunica sentimientos de modo eficaz



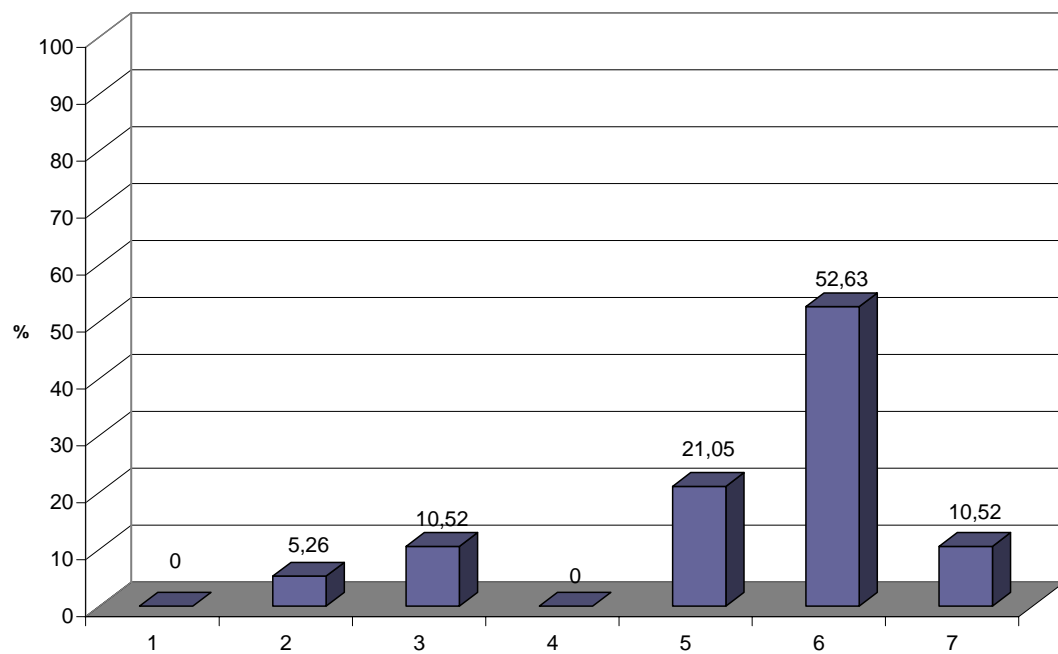
Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Tabla N° 8)

GRAFICO N° 31

Habilidades Sociales (Inteligencia Emocional)

Comunica con precisión lo que experimenta



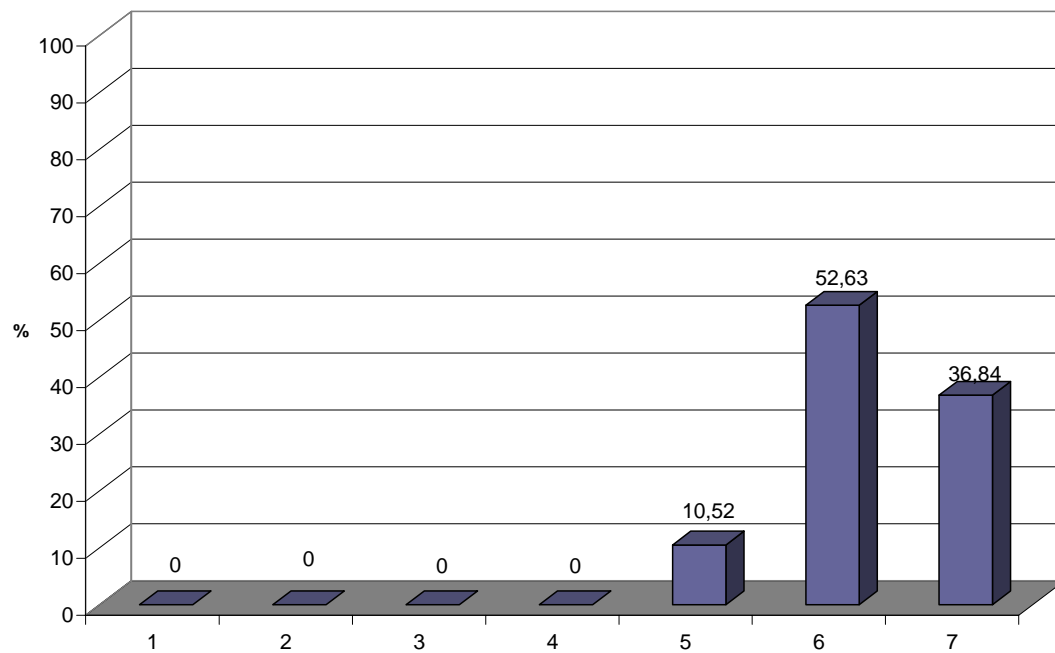
Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Tabla N° 8)

GRAFICO N° 32

Habilidades Sociales (Inteligencia Emocional)

Resuelve conflictos



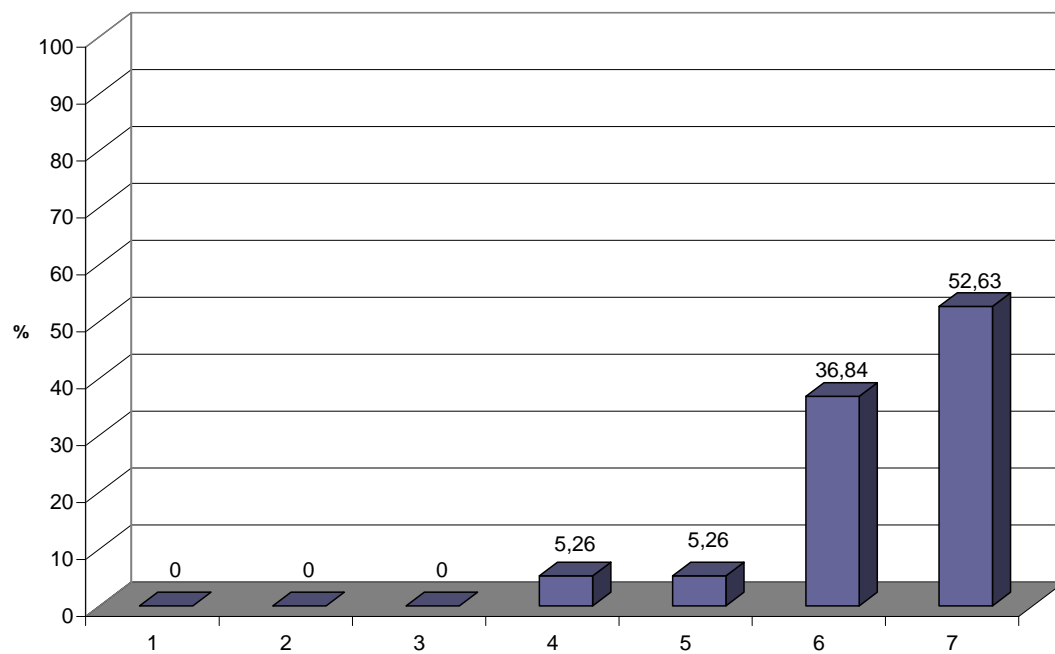
Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Tabla N° 8)

GRAFICO N° 33

Habilidades Sociales (Inteligencia Emocional)

Desarrolla el consenso con los demás

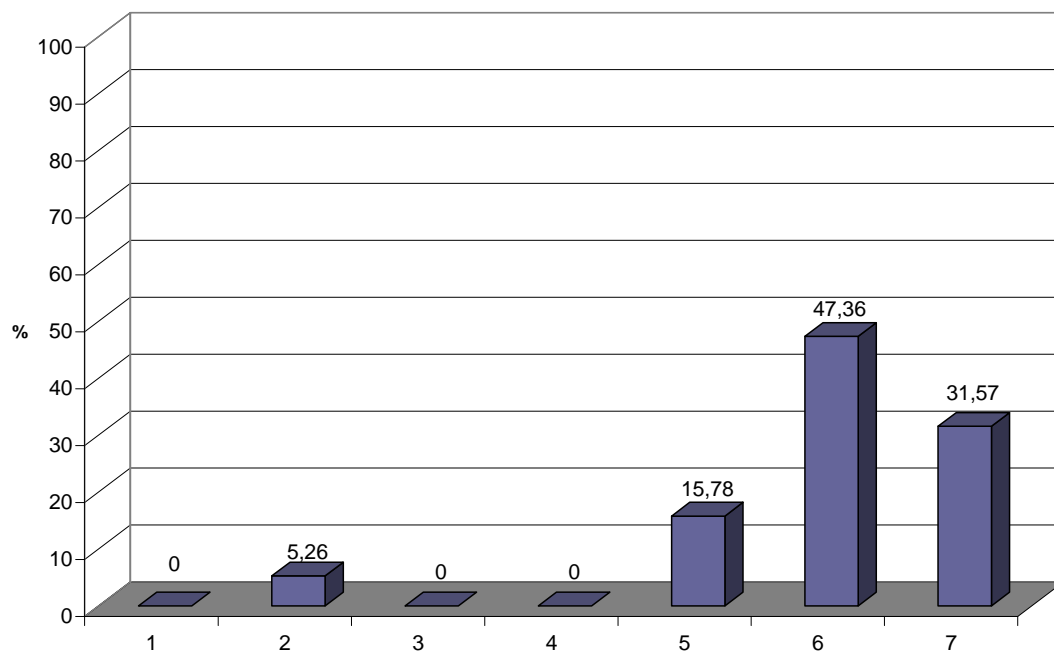


Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores
(Ver Tabla N° 8)

GRAFICO N° 34

Habilidades Sociales (Inteligencia Emocional)

Media en los conflictos de los demás

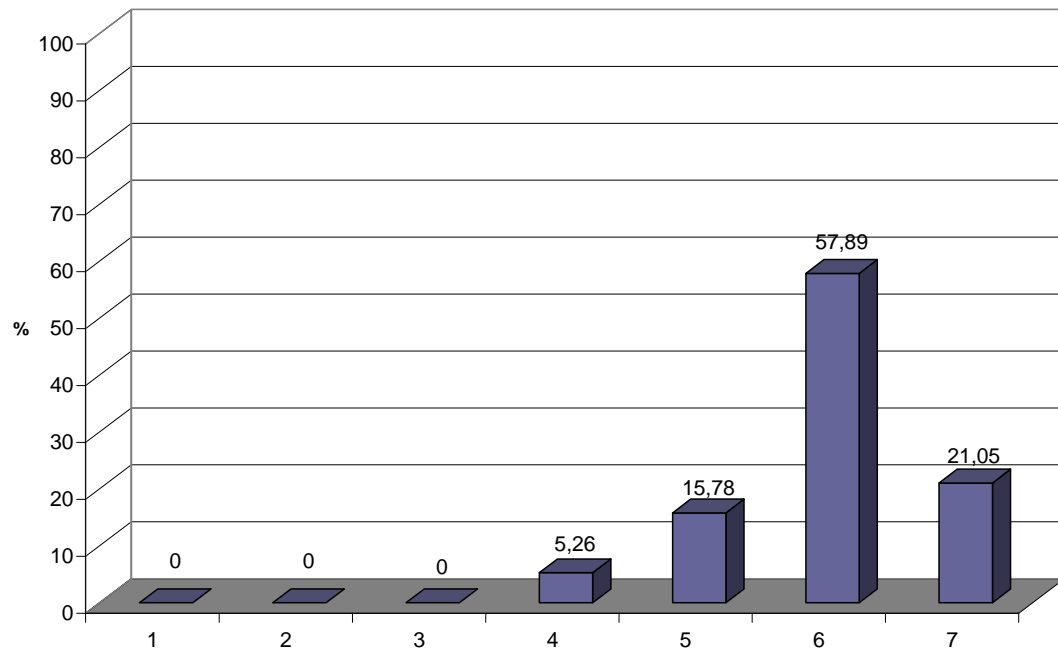


Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores
(Ver Tabla N° 8)

GRAFICO N° 35

Habilidades Sociales (Inteligencia Emocional)

Utiliza técnicas de comunicación interpersonal eficaces



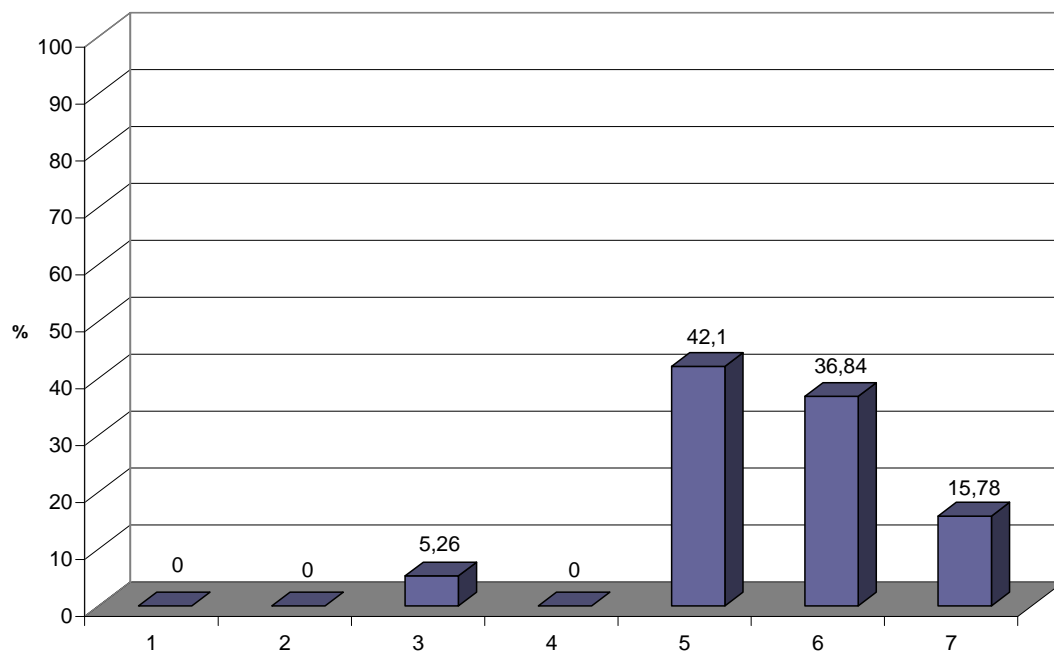
Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Tabla N° 8)

GRAFICO N° 36

Habilidades Sociales (Inteligencia Emocional)

Expresa los sentimientos de un grupo



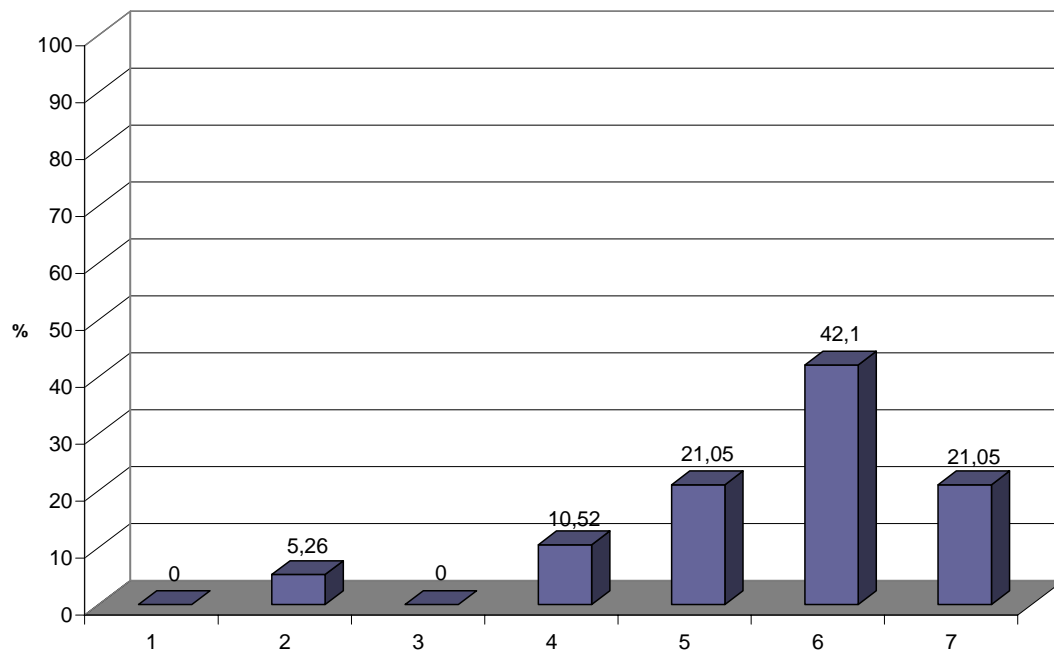
Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Tabla N° 8)

GRAFICO N° 37

Habilidades Sociales (Inteligencia Emocional)

Influye sobre los demás de forma directa o indirecta

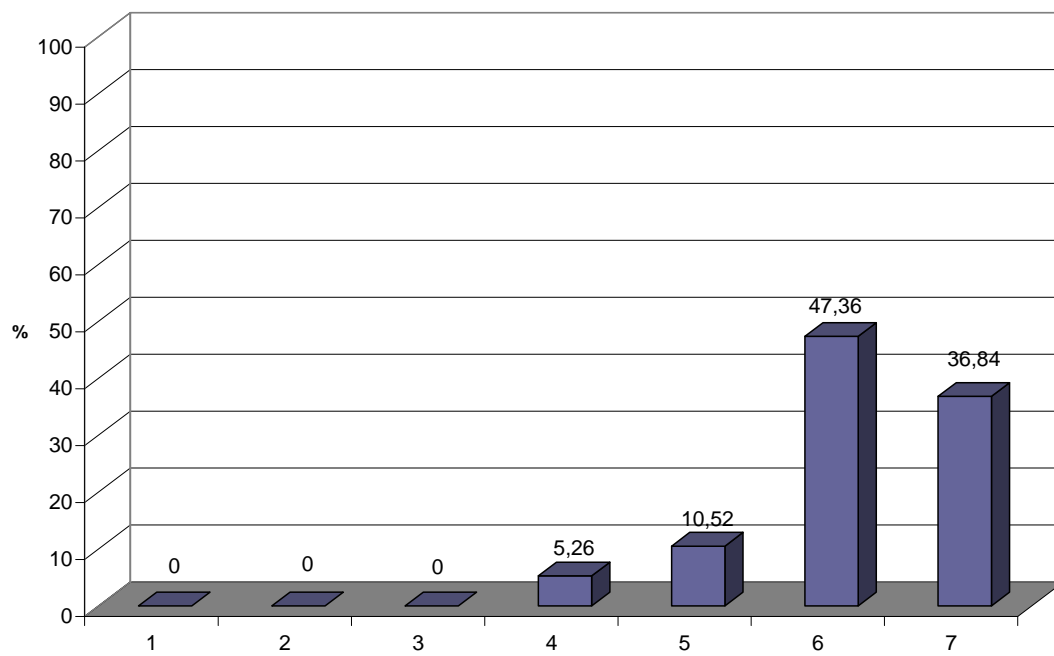


Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores
(Ver Tabla N° 8)

GRAFICO N° 38

Habilidades Sociales (Inteligencia Emocional)

Fomenta la confianza en los demás

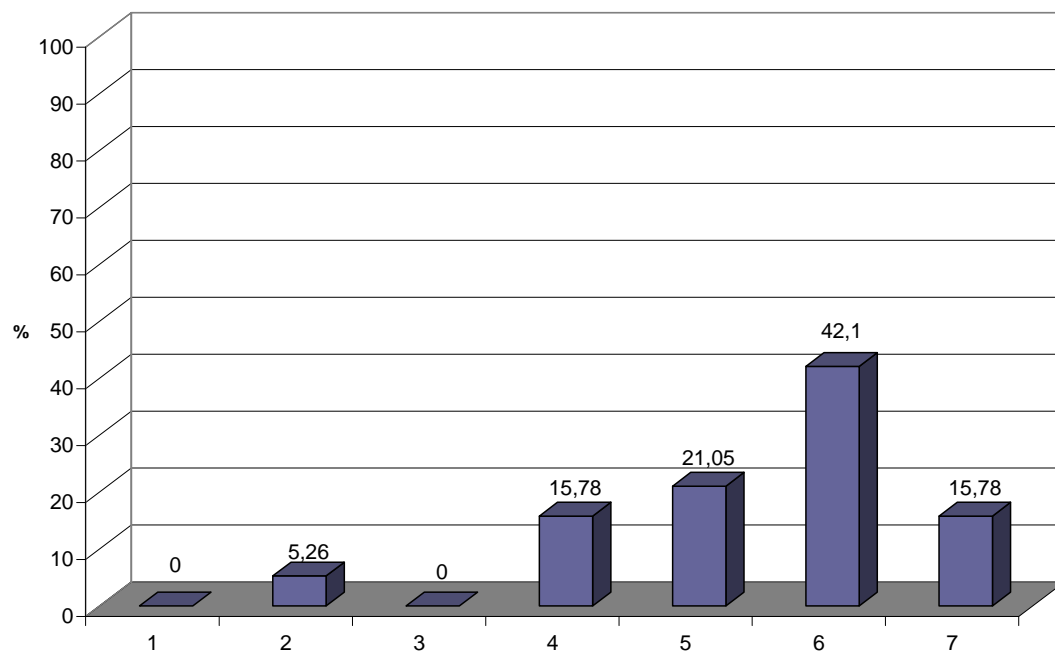


Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores
(Ver Tabla N° 8)

GRAFICO N° 39

Habilidades Sociales (Inteligencia Emocional)

Monta grupos de apoyo

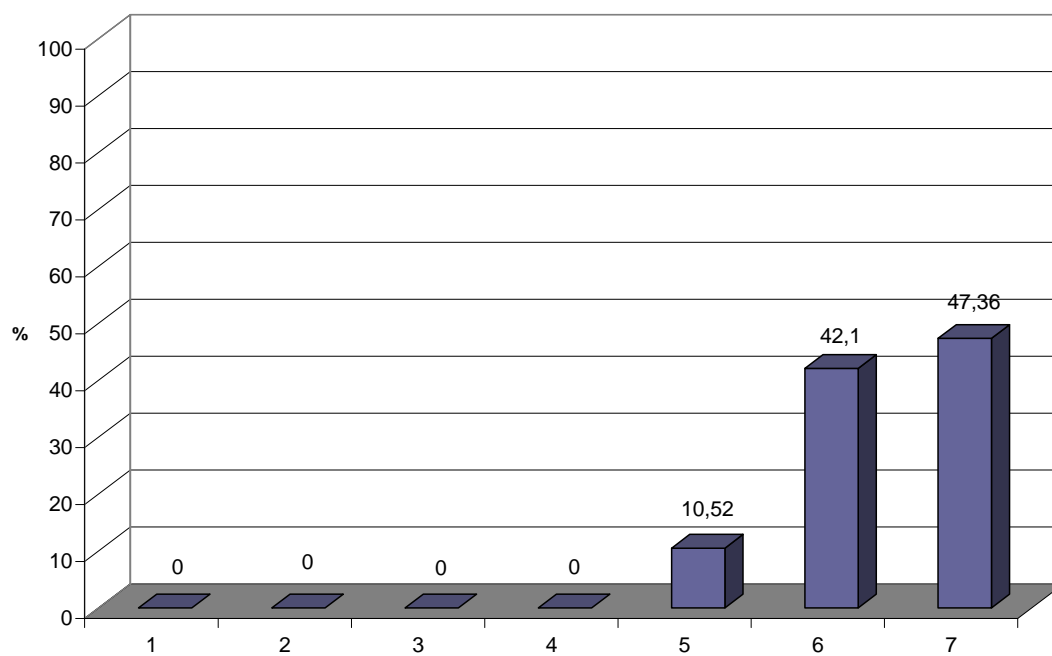


Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores
(Ver Tabla N° 8)

GRAFICO N° 40

Habilidades Sociales (Inteligencia Emocional)

Proporciona apoyo y consejo a los demás cuando es necesario



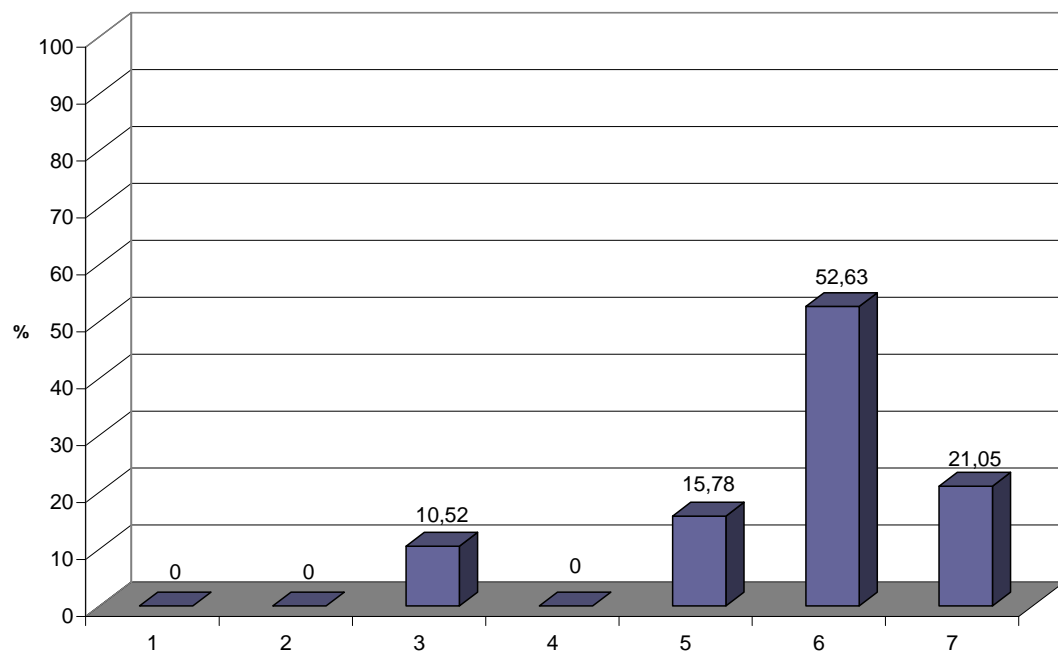
Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Tabla N° 8)

GRAFICO N° 41

Habilidades Sociales (Inteligencia Emocional)

Ayuda a los demás a controlar sus emociones



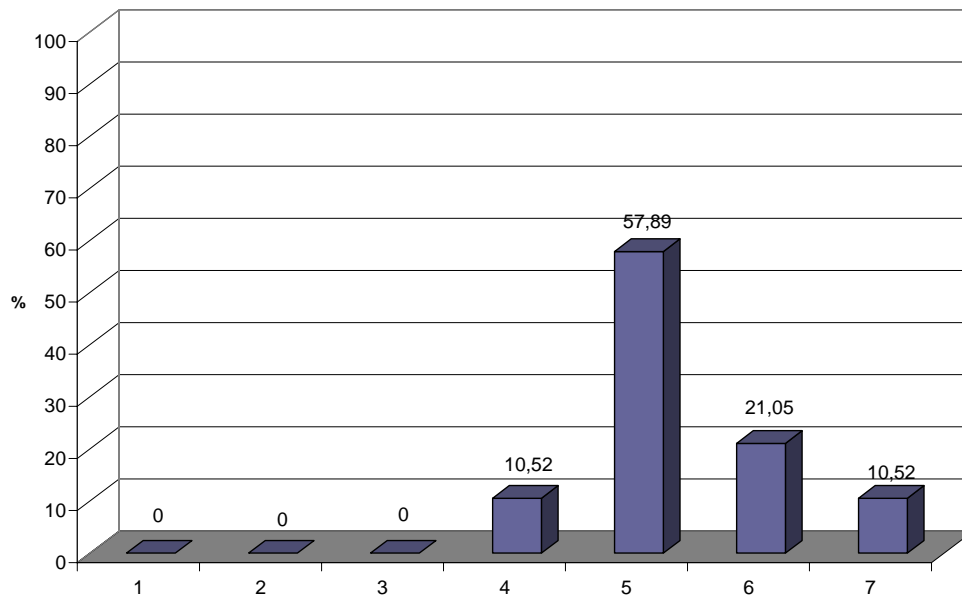
Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Tabla N° 8)

GRAFICO N° 42

Habilidades Sociales (Inteligencia Emocional)

Entabla conversaciones íntimas con los demás



Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Tabla N° 8)

Análisis e inferencia de los gráficos 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42:

Las [Habilidades sociales](#) se refieren a la aptitud para inducir en los otros las respuestas deseables, incluyen capacidad para aplicar tácticas efectivas para la persuasión, para escuchar activamente y transmitir mensajes claros y convincentes, manejar situaciones de conflicto, negociar y resolver desacuerdos, para dirigir a grupos y personas, para iniciar, dirigir o manejar situaciones de cambio, para alimentar sistemas de vínculos y relaciones para propiciar la obtención de objetivos, para trabajar con los demás en la consecución de una meta común y para crear la sinergia grupal en la consecución de metas colectivas. En los gráficos 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41 y 42 que representan los indicadores de inteligencia

emocional en relación a la dimensión habilidades sociales, se observan las habilidades que presentan los profesores para resolver conflictos, proporcionar apoyo y consejo a los demás cuando es necesario (100%). El 21,04% presenta dificultad para comunicar sentimientos de modo eficaz y para montar grupos de apoyo, el 15,78% para comunicar con precisión lo que experimenta y para influir sobre los demás de forma directa o indirecta.

TABLA N° 9

Distribución absoluta y porcentual

Empatía en el Profesor del Departamento de Cirugía

de la Escuela Ciencias de la Salud del Núcleo de Anzoátegui

de la Universidad de Oriente

	Capacidad en Grado Bajo						Capacidad en Grado Alto							
	1		2		3		4		5		6		7	
Alternativa	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
Item # 36	0	0	0	0	0	0	1	5,26	1	5,26	10	52,63	7	36,84
Item # 38	0	0	0	0	1	5,26	1	5,26	9	47,36	5	26,31	3	15,78
Item # 39	0	0	0	0	1	5,26	0	0	1	5,26	14	73,68	3	15,78
Item # 41	0	0	0	0	0	0	0	0	5	26,31	7	36,84	7	36,84
Item # 43	0	0	0	0	2	10,52	0	0	3	15,78	13	68,42	1	5,26

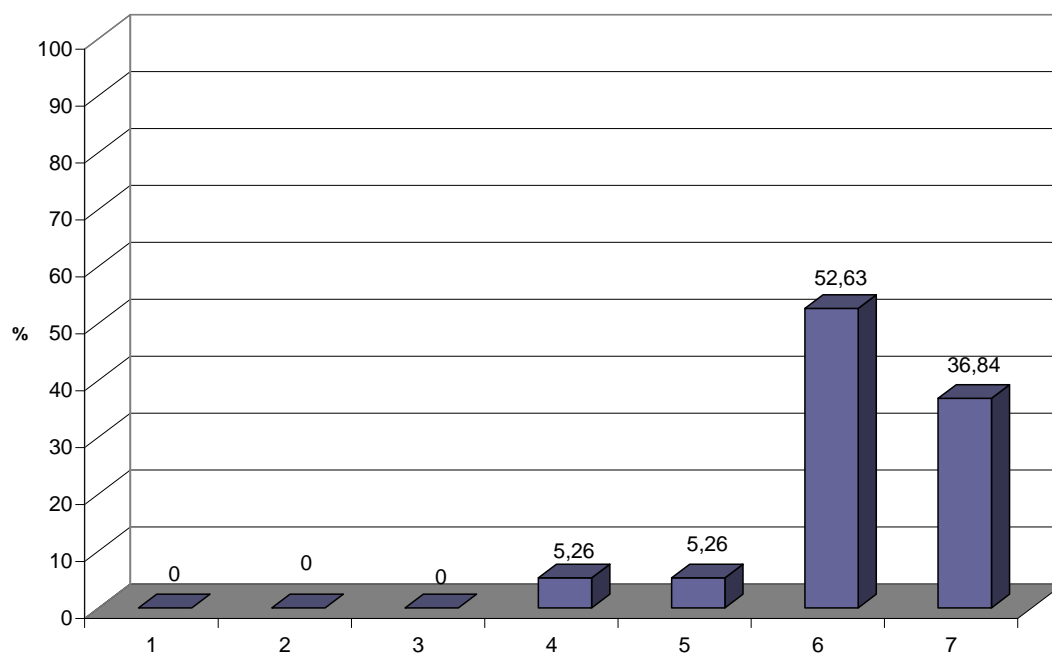
Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Anexo)

GRAFICO N° 43

Empatía (Inteligencia Emocional)

Hace que los demás se sientan bien



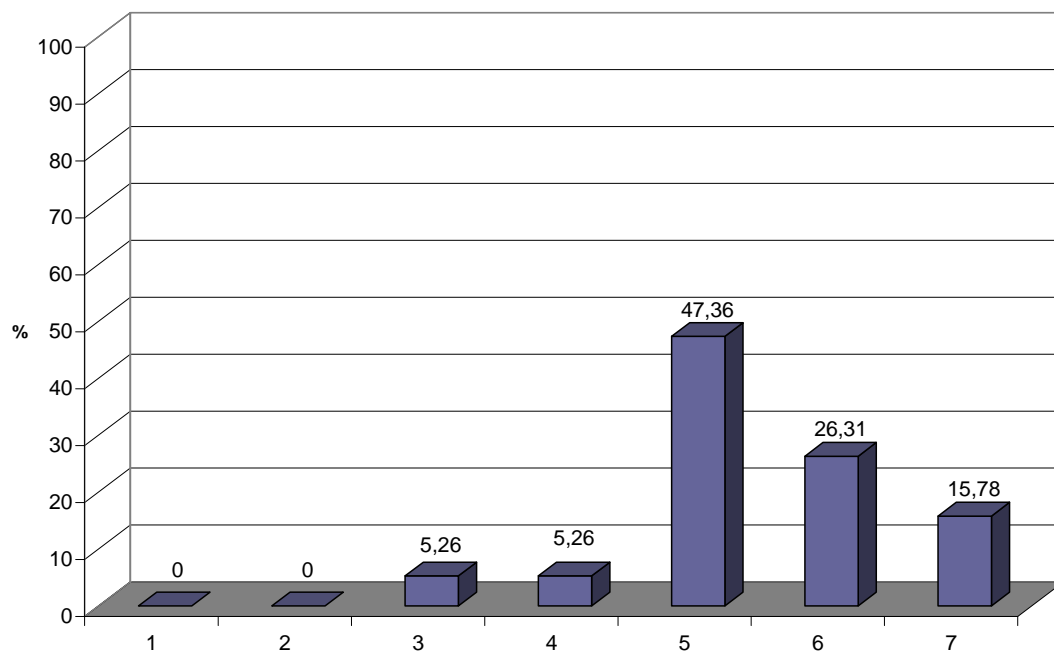
Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores

(Ver Tabla N° 9)

GRAFICO N° 44

Empatía (Inteligencia Emocional)

Refleja con precisión los sentimientos de las personas

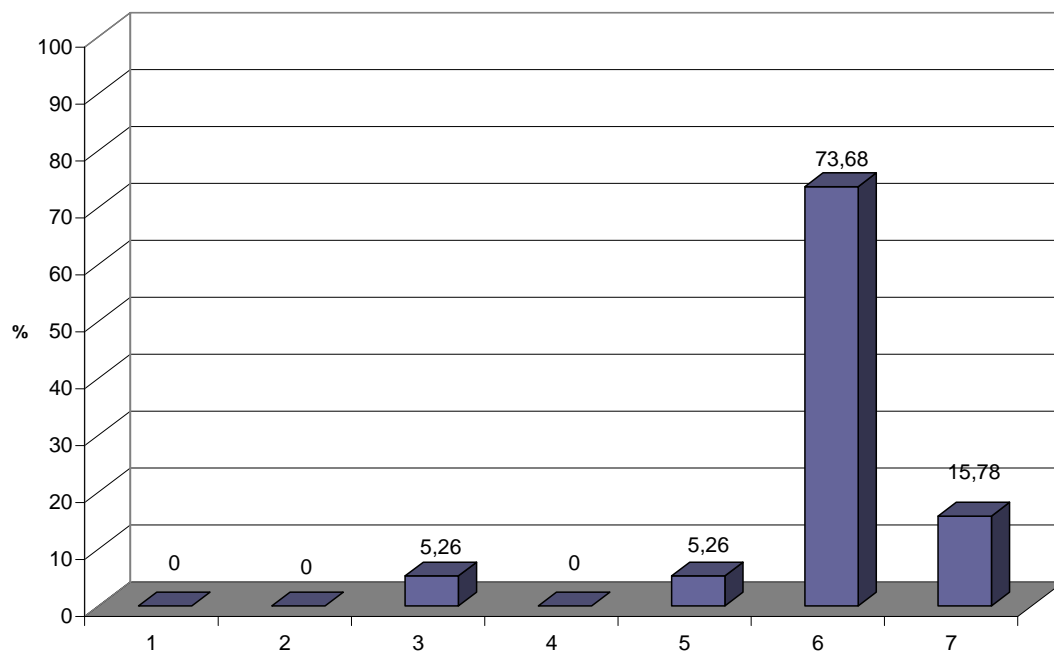


Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores
(Ver Tabla N° 9)

GRAFICO N° 45

Empatía (Inteligencia Emocional)

Reconoce la angustia en los demás

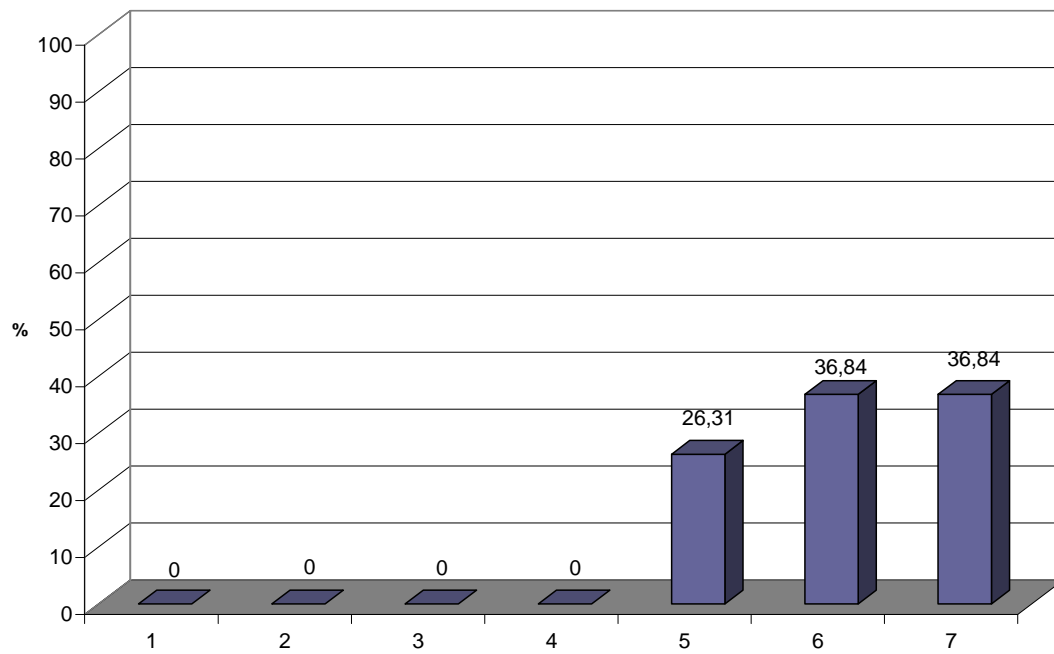


Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores
(Ver Tabla N° 9)

GRAFICO N° 46

Empatía (Inteligencia Emocional)

Muestra comprensión hacia los demás.

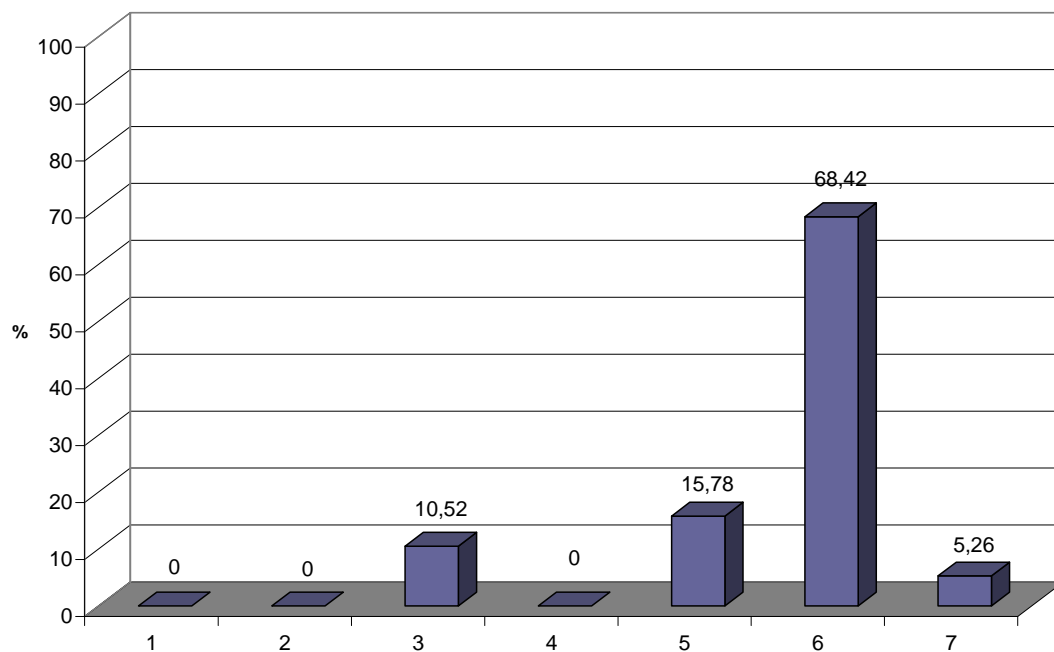


Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores
(Ver Tabla N° 9)

GRAFICO N° 47

Empatía (Inteligencia Emocional)

Detecta congruencias entre las emociones o sentimientos de los demás y sus conductas



Fuente: Datos recopilados por el instrumento aplicado por los autores
(Ver Tabla N° 9)

Análisis e inferencia de los gráficos 43, 44, 45, 46 y 47:

La Empatía representa la capacidad para captar los sentimientos, necesidades y preocupaciones de otros, incluye comprensión de los demás, ayudar a los demás a desarrollarse, orientación hacia el servicio y aprovechar la diversidad. En los gráficos 43, 44, 45, 46 y 47 que representan los indicadores de inteligencia emocional en relación a la dimensión empatía, se observa que el 100% de los profesores muestra comprensión hacia los demás y el 94,74% reconoce la angustia en los demás. Por su parte, el 10,52% no refleja con precisión los sentimientos de las personas.

4.2 DISCUSION

La mayoría de los profesores que participaron del presente estudio, pertenecen al género masculino, representado por un 84,21%, información que se corresponde con el predominio de éste género en la formación del área quirúrgica.

Con respecto a la edad de los profesores el 73,68 % está comprendido entre los 40 y los 60 años. Según datos generales de la Estadística Básica del Profesorado Universitario 2004-2005 de España, la universidad española cuenta con una plantilla docente joven, cuya media de edad se encuentra en torno a los 45 años. En la Universidad pública la cifra es de 45,9 años y, en la privada, la media se rebaja hasta los 42,4 años, lo cual se corresponde con nuestro trabajo

La Categoría Docente de Instructor predomina en la población estudiada con 78,95 %, siendo apenas de 5,26 % la de Asociado y nula la Categoría de Titular. La socióloga María Parra (1999), en un extenso y minucioso trabajo, hace un análisis del problema de los ascensos en diversas universidades de Venezuela. Concluye que el 40 % de los docentes no ascienden oportunamente en las universidades estudiadas por ella, lo cual cataloga como el "síndrome TMI" (todo menos investigación). Señala igualmente que en la Universidad Central de Venezuela y en la Universidad de los Andes, sólo el 20 % de los docentes pertenecen a la categoría de titular y en otras universidades, la cifra oscila entre 20 % y 30 %, porcentaje que no logra apreciarse en nuestro estudio en el cual ningún profesor pertenece a la categoría titular.

El 57,89 % de la población estudiada revela que el tipo de dedicación que prevalece es el de Tiempo Completo, lo cual se corresponde con los datos generales de la Estadística Básica del Profesorado Universitario 2004-2005 de España que establece que en relación a la jornada laboral la gran mayoría de los profesores universitarios de los centros públicos se dedican a la docencia a tiempo completo con un porcentaje del 73%.

En el presente trabajo de investigación se evidencia la tendencia en la mayoría de los profesores a presentar un alto grado de inteligencia emocional en las 5 dimensiones estudiadas (Autoconocimiento, Autorregulación, Automotivación, Habilidades Sociales y Empatía), sin embargo existe una menor proporción de éstos que demuestran dificultades, principalmente en la dimensión autorregulación, habilidad básica que nos permite controlar los sentimientos y adecuarlos al momento, aportando la capacidad de tranquilizarse a uno mismo, de desembarazarse de la ansiedad, de la tristeza, de la irritabilidad exagerada y de las consecuencias que acarrea su ausencia. Existe una correspondencia parcial con lo encontrado por Amaro, Barroso y Sánchez (2006) donde el total de veinte (20) profesores a los cuales se les midió de forma autoevaluada su Inteligencia Emocional, el 33% afronta dificultades en la canalización de las emociones, lo que indica que esta característica está en déficit en 1 de cada 3 profesores y las características que menos se poseen en orden jerárquico son: adecuado manejo y control de las emociones y el reconocimiento de las emociones en los demás, que permiten las relaciones empáticas.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Finalizada la investigación, y de acuerdo con los resultados obtenidos, se presentan a continuación las siguientes conclusiones, dando así respuesta a los objetivos de la misma:

Se trata de una población predominantemente masculina, siendo mayoritariamente un grupo heterogéneo comprendido entre 32 y 77 años.

La categoría docente que predomina es la de Instructor y en segundo lugar la de Asistente.

La dedicación que predomina es Tiempo Completo seguida de dedicación Medio Tiempo y Dedicación Exclusiva.

En cuanto a los indicadores de inteligencia emocional del profesor los resultados permiten destacar las siguientes conclusiones:

Los profesores saben cuando tienen pensamientos negativos e identifican sus cambios de humor. Sin embargo, aunque en una menor proporción, presentan dificultad para asociar de manera adecuada diferentes indicios físicos con emociones diversas y para saber cuando no se comunican con sentido.

El uso del diálogo interior para controlar sus estados emocionales es una habilidad de algunos profesores, pero la mayoría presenta dificultades para pensar en sentimientos negativos sin angustiarse.

La mayoría de los profesores aunque no con la misma habilidad, se recuperan rápido después de un contratiempo, abandonan o cambian hábitos inútiles, desarrollan pautas de conductas nuevas y más productivas, cumplen con lo que deciden. Sin embargo existe un menor grupo que presenta dificultades para producir energía positiva cuando realiza un trabajo poco interesante y para ponerse en marcha cuando lo necesita.

Los profesores tienen la habilidad de resolver conflictos, proporcionar apoyo y consejo a los demás cuando es necesario. Existe dificultad en una minoría para comunicar sentimientos de modo eficaz, para montar grupos de apoyo, comunicar con precisión lo que experimenta y para influir sobre los demás de forma directa o indirecta.

La mayoría de los profesores muestra comprensión hacia los demás, reconoce la angustia en los demás. Por su parte existe una menor proporción que no refleja con precisión los sentimientos de las personas.

Los indicadores de inteligencia emocional en cuanto a autoconocimiento, autorregulación, automotivación, habilidades sociales y empatía reflejan en su mayoría que los profesores presentan un alto grado de inteligencia emocional, sin embargo, existen indicadores que dejan ver que este alto grado de inteligencia emocional no es la excelencia, además, existe un grupo, aunque minoritario que cursa con dificultades en las dimensiones ya señaladas.

La dimensión donde se presenta menor destreza es la autorregulación, siendo las de mayor destreza autoconocimiento, automotivación, empatía y habilidades sociales, respectivamente.

5.2 RECOMENDACIONES

1. Reconociendo la importancia que tiene la inteligencia emocional sobre el funcionamiento personal, social y académico de los profesores se recomienda que la Universidad de Oriente incluya la educación emocional como un requisito indispensable en el currículo de la formación pedagógica de los mismos.
2. Que la Escuela de Ciencias de la Salud implemente programas de concientización dirigido a los docentes sobre la importancia que tiene el desarrollo de la inteligencia emocional en el aprendizaje.
3. Que las autoridades de la Escuela de Ciencias de la Salud promuevan de una manera sistemática el desarrollo emocional en los profesores facilitándoles a éstos la asistencia a programas psicoterapéuticos que les permitan superar las debilidades y reforzar las fortalezas en cuanto a las dimensiones de autoconocimiento, autorregulación, automotivación, habilidades sociales y empatía .
4. Realizar otros estudios e investigaciones que permitan sistematizar diagnósticos y seguimientos de Desarrollo de la Inteligencia Emocional con cobertura en los diferentes departamentos pertenecientes a la escuela.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Álvarez, M. y Bisquerra, R. (1996). Manual de orientación y tutoría. Barcelona: Cisspraxis.
2. Amaro, Barroso y Sánchez (2006). Características de la [Inteligencia Emocional](#) de los Profesores. Consultado en:
3. <http://www.monografias.com/trabajos42/inteligencia-emocional/inteligencia-emocional2.shtml>
4. Angulo, Guilarte y Tamaronis (2007). Trabajo de grado: Diseño de un plan para evaluar la inteligencia emocional y el comportamiento organizacional de los docentes de relaciones industriales del I.U.T.I.R.L.A., Extensión Maturín.
5. Arias, F (2006). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 5ta edición. Caracas: Editorial Episteme.
6. Codina, Alexis (2002). Introducción a la inteligencia emocional para el trabajo directivo. Consultado en:
7. www.apascual.net/downloads/introduccionaainteligenciaemocional
8. Consejo de Coordinación Universitaria Secretaría General (2006). Estadística Básica de Personal al Servicio de las Universidades: Personal de Administración y Servicios Curso 2004-2005. Consultado en:
9. http://univ.micinn.fecyt.es/univ/ccuniv/html/estadistica/personales/Personal_de_Administracion_y_servicios/completo_0405.pdf

10. Cooper, R. y Sawaf, A. (1997). La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones. Barcelona: Editorial Norma.
11. Garizurieta, M. y Sangabriel, I. La inteligencia emocional y la docencia en las instituciones de educación superior. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas* 2005; 31:131-138.
12. Goleman, D. (199). La práctica de la inteligencia emocional. Barcelona: Editorial Kairós.
13. Hernández R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill.
14. Hué García, Carlos (2004). Aplicaciones de la inteligencia emocional.
15. En Iglesias Cortizas, M^a José (2004). El reto de la educación emocional en nuestra sociedad. Coruña: Universidade da Coruña.
16. Ibarrola, B. (2008). Dirigir y educar con Inteligencia Emocional. Ponencia del VII Congreso de Educación y Gestión.
17. Consultado en: http://www.profes.net/rep_documentos/Noticias/IntelEmoc.pdf
18. Lira, Y. (2006). Sistema de superación docente para el desarrollo de la Inteligencia emocional en el Instituto Politécnico Nacional. Cuba: Editorial Universitaria.
19. Martin, D. y Boeck, K. (2000). Qué es La Inteligencia Emocional. 7ma edición. Madrid: Edaf.
20. Parra, María (1999). Profesores que arrastran el peso de ascender. Diario "El Nacional".

21. En Aure Tulene, César. El docente de la Facultad de Medicina y su status en el escalafón: Escuela "Luis Razetti". *Gac Méd Caracas*, abr. 2003, vol.111, no.2, p.127-132. ISSN 0367-4762.
22. Ryback, D. (1998). EQ. Trabaje con su inteligencia emocional. Los factores emocionales al servicio de la gestión empresarial y el liderazgo efectivo. Madrid: EDAF.
23. Sattler, J. M. (1996). Evaluación Infantil. 3ra edición. México: Editorial EL Manual Moderno.
24. Weisinger, H. (1998). La inteligencia emocional en el trabajo. Buenos Aires: Javier Vergara Editor.

APÉNDICE

Género: M_____ F_____

Edad ____

Tipo de Dedicación:

Medio tiempo____

Tiempo completo____

Dedicación exclusiva____

Convencional____

Categoría Docente:

Instructor____

Asistente____

Agregado____

Asociado____

Titular____

ANEXO

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NUCLEO DE ANZOATEGUI
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD
DEPARTAMENTO DE SALUD MENTAL

ESCALA DE DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL
de Weisinger, Hendrie

INTRODUCCION

En la actualidad nos encontramos realizando una investigación, como requisito parcial para optar el título de MEDICO CIRUJANO. Esta investigación tiene como finalidad DETERMINAR LOS INDICADORES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL PROFESOR UNIVERSITARIO ADSCRITO AL DEPARTAMENTO DE CIRUGIA DE LA ESCUELA CIENCIAS DE LA SALUD DEL NUCLEO ANZOATEGUI DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE.

Este cuestionario es anónimo, por lo tanto no tiene que escribir su nombre, la información aquí suministrada será tratada estrictamente en forma confidencial.

Gracias por su colaboración.

Br. Adriana Peña
Br. Odhalley Pugas
Br. Wilfredo Mejías

INSTRUCCIONES

En cada frase debe valorar en una escala del 1 al 7, marcando con una X., la capacidad descrita. Antes de responder, intente pensar en situaciones reales en las que ha tenido que utilizar dicha capacidad.

Capacidad en grado bajo				Capacidad en grado alto		
1	2	3	4	5	6	7

ESCALA DE DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

de Weisinger, Hendrie

1. Identifico los cambios del estímulo fisiológico	1	2	3	4	5	6	7
2. Me Relajo en situaciones de presión	1	2	3	4	5	6	7
3. Actuó de modo productivo cuando estoy enfadado	1	2	3	4	5	6	7
4. Actuo de modo productivo en situaciones de ansiedad	1	2	3	4	5	6	7
5. Me Tranquilizo rápido cuando estoy enfadado	1	2	3	4	5	6	7
6. Asocio diferentes indicios físicos con emociones diversas	1	2	3	4	5	6	7
7. Uso el diálogo interior para controlar mis estados emocionales	1	2	3	4	5	6	7
8. Comunico mis sentimientos de modo eficaz	1	2	3	4	5	6	7
9. Pienso en sentimientos negativos sin angustiarme	1	2	3	4	5	6	7
10. Mantengo la calma cuando soy el blanco del enfado de otros	1	2	3	4	5	6	7
11. Se cuándo tengo pensamientos negativos	1	2	3	4	5	6	7
12. Se cuándo nuestro “discurso interior” es positivo.	1	2	3	4	5	6	7
13. Se cuándo empiezo a enfadarme	1	2	3	4	5	6	7
14. Se cómo interpreto los acontecimientos	1	2	3	4	5	6	7
15. Conozco qué sentimientos utilizo actualmente	1	2	3	4	5	6	7
16. Comunico con precisión lo que experimento	1	2	3	4	5	6	7
17. Identifico mis cambios de humor	1	2	3	4	5	6	7
18. Se cuándo estoy a la defensiva	1	2	3	4	5	6	7
19. Calculo el impacto que mi comportamiento tiene sobre los demás	1	2	3	4	5	6	7
20. Se cuándo no me comunico con sentido	1	2	3	4	5	6	7
21. Me Pongo en marcha cuándo lo necesito	1	2	3	4	5	6	7
22. Me recupero rápido después de un contratiempo	1	2	3	4	5	6	7
23. Completo tareas a largo plazo dentro del tiempo previsto	1	2	3	4	5	6	7

24. Produzco energía positiva cuando realizo un trabajo poco interesante	1	2	3	4	5	6	7
25. Abandono o cambio hábitos inútiles	1	2	3	4	5	6	7
26 Desarrollo pautas de conductas nuevas y más productivas	1	2	3	4	5	6	7
27. Cumpló con lo que decido	1	2	3	4	5	6	7
28. Resuelvo conflictos	1	2	3	4	5	6	7
29. Desarrollo el consenso con los demás	1	2	3	4	5	6	7
30. Medio en los conflictos de los demás	1	2	3	4	5	6	7
31. Utilizo técnicas de comunicación interpersonal eficaces	1	2	3	4	5	6	7
32. Expreso los sentimientos de un grupo	1	2	3	4	5	6	7
33. Influyo sobre los demás de forma directa o indirecta	1	2	3	4	5	6	7
34. Fomento la confianza en los demás	1	2	3	4	5	6	7
35. Munto grupos de apoyo	1	2	3	4	5	6	7
36. Hago que los demás se sientan bien	1	2	3	4	5	6	7
37. Proporciono apoyo y consejo a los demás cuando sea necesario	1	2	3	4	5	6	7
38. Reflejo con precisión los sentimientos de las personas	1	2	3	4	5	6	7
39. Reconozco la angustia en los demás	1	2	3	4	5	6	7
40. Ayudo a los demás a controlar sus emociones	1	2	3	4	5	6	7
41. Muestro comprensión hacia los demás.	1	2	3	4	5	6	7
42. Entablo conversaciones íntimas con los demás	1	2	3	4	5	6	7
43. Detecto congruencias entre las emociones o sentimientos de los demás y sus conductas	1	2	3	4	5	6	7

**METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y
ASCENSO:**

TÍTULO	INDICADORES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL PROFESOR UNIVERSITARIO
SUBTÍTULO	Caso práctico: Profesores universitarios adscritos al Departamento de Cirugía de la Escuela de Ciencias de la Salud del Núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Orient

AUTOR (ES):

APELLIDOS Y NOMBRES	CÓDIGO CULAC / E MAIL
Mejías L. Wilfredo J.	CVLAC: 16.479.850 E MAIL: oderfliwsaijem@hotmail.com
Peña Z. Adriana C.	CVLAC: 16.852.761 E MAIL: adrianitap2005@hotmail.com
Pugas A. Odhalley del C.	CVLAC: 17.733.938 E MAIL: odhalley@hotmail.com
	CVLAC: E MAIL:

PALÁBRAS O FRASES CLAVES:

Inteligencia_Emocional_____Profesores____

_____Universidad

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:

ÀREA	SUBÀREA
Ciencias de la Salud	Escuela de Medicina

RESUMEN (ABSTRACT):

El propósito de esta investigación fue determinar los indicadores de inteligencia emocional en el profesor universitario. Se trata de un estudio de campo tipo descriptivo. Se utilizó una muestra de 19 profesores, 3 femeninos y 16 masculinos, con edades que oscilaron entre 32 y 77 años pertenecientes al departamento de cirugía a quienes se les aplicó la Escala de Desarrollo de la Inteligencia Emocional de Hendrie Weisinger, de 43 ítems arrojando los siguientes resultados: con respecto a los indicadores de inteligencia emocional, en cuanto a autoconocimiento, los profesores saben cuando tienen pensamientos negativos e identifican sus cambios de humor, el 52,61% no puede pensar en sentimientos negativos sin angustiarse. En cuanto a la automotivación, la mayoría de los profesores se recuperan rápido después de un contratiempo, sin embargo, presentan dificultades para producir energía positiva cuando realizan un trabajo poco interesante. En relación a las habilidades sociales destacan las destrezas que presentan para resolver conflictos, proporcionar apoyo y consejo a los demás cuando es necesario. Existe dificultad para comunicar sentimientos de modo eficaz y para montar grupos de apoyo, para comunicar con precisión lo que experimentan y para influir sobre los demás de forma directa o indirecta. En cuanto a la empatía, se reporta que muestran comprensión hacia los demás y reconocen la angustia en los demás. La dimensión donde se presenta menor destreza es la autorregulación, siendo las de mayor destreza autoconocimiento, automotivación, empatía y habilidades sociales, respectivamente. Los indicadores de inteligencia emocional reflejan que los profesores en su mayoría presentan un alto grado de inteligencia emocional, sin embargo, existe un pequeño grupo que cursa con dificultades en las dimensiones ya señaladas

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:

CONTRIBUIDORES:

APELLIDOS Y NOMBRES	ROL / CÓDIGO CVLAC / E_MAIL				
Torres, Evelyn	ROL	CA	AS X	TU	JU
	CVLAC:	7.301.466			
	E_MAIL	evelyntorres2705@hotmail.com			
	E_MAIL				
Sánchez, Margarita	ROL	CA	AS	TU	JU X
	CVLAC:	10.811.099			
	E_MAIL	amsarriola@hotmail.com			
	E_MAIL				
Martínez, Yunaimy	ROL	CA	AS	TU	JU X
	CVLAC:	7.069.022			
	E_MAIL	yunaimy1@hotmail.com			
	E_MAIL				
	ROL	CA	AS	TU	JU
	CVLAC:				
	E_MAIL				
	E_MAIL				

FECHA DE DISCUSIÓN Y APROBACIÓN:

2009	07	27
AÑO	MES	DÍA

LENGUAJE. SPA

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:

ARCHIVO (S):

NOMBRE DE ARCHIVO	TIPO MIME
TESIS.IndicadoresInteligenciaEmocional.doc	

CARACTERES EN LOS NOMBRES DE LOS ARCHIVOS: A B C D E F G H I J K L M N O P Q R
S T U V W X Y Z. a b c d e f g h i j k l m n o p q r s t u v w x y z. 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9.

ALCANCE

ESPACIAL: _____ (OPCIONAL)

TEMPORAL: _____ (OPCIONAL)

TÍTULO O GRADO ASOCIADO CON EL TRABAJO:

Médico Cirujano _____

NIVEL ASOCIADO CON EL TRABAJO:

Pre - Grado _____

ÁREA DE ESTUDIO:

Ciencias de la Salud _____

INSTITUCIÓN:

Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui _____

METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO:

DERECHOS

De Acuerdo al artículo 44° del reglamento de trabajo de grado: “Los trabajos de grado son de exclusiva propiedad de la Universidad, y sólo podrán ser utilizados a otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien lo participará _____ al _____ Consejo Universitario” _____

 MEJIAS L ; WILFREDO J.

AUTOR

 PEÑA Z. ; ADRIANA C.

AUTOR

 PUGAS A.; ODHALLEY

AUTOR

 TORRES; EVELYN

TUTOR

 SANCHEZ; MARGARITA

JURADO

 MARTÍNEZ; YUNAIMY

JURADO

 OVALLES; MARÍA

 POR LA SUBCOMISION DE TESIS