



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA EDUCATIVA

**Informe final del Trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención
del Título de Psicóloga Educativa y Orientadora Vocacional**

TEMA:

El Control Emocional y el Trabajo en Equipo en los Aspirantes a Soldados de Arma y Servicio de los paralelos A, B, C Y D promoción 2013-2015 de la Escuela de Formación de Soldados del Ejército Ecuatoriano “Vencedores del Cenepa” de la Ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua.

Autora: Solis Grijalva Diana de las Mercedes

Tutor: Dr. Mg. Marcelo Wilfrido Núñez Espinoza

AMBATO-ECUADOR

2014

**APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O
TITULACIÓN**

CERTIFICA:

Yo, Dr. Mg. Marcelo Wilfrido Núñez Espinoza con cédula de identidad No. 1801320027 en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“EL CONTROL EMOCIONAL Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ASPIRANTES A SOLDADOS DE ARMA Y SERVICIO DE LOS PARALELOS A, B, C Y D PROMOCIÓN 2013-2015 DE LA ESCUELA DE FORMACIÓN DE SOLDADOS DEL EJÉRCITO ECUATORIANO “VENCEDORES DEL CENEP” DE LA CIUDAD DE AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA.”** desarrollado por la egresada Diana de las Mercedes Solis Grijalva, considero que dicho informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.

Dr. Mg. Marcelo Wilfrido Núñez Espinoza
C. I. 1801320027
TUTOR

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia de que el presente informe es el resultado de la investigación del autor, quien basado en la experiencia profesional, en los estudios realizados durante la carrera, revisión bibliográfica y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la investigación. Las ideas, opiniones y comentarios especificados en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Diana de las Mercedes Solis Grijalva

C. I. 1804665881

AUTORA

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Cedo los derechos en líneas patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema: **“EL CONTROL EMOCIONAL Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ASPIRANTES A SOLDADOS DE ARMA Y SERVICIO DE LOS PARALELOS A, B, C Y D PROMOCIÓN 2013-2015 DE LA ESCUELA DE FORMACIÓN DE SOLDADOS DEL EJÉRCITO ECUATORIANO “VENCEDORES DEL CENEPA” DE LA CIUDAD DE AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA.”**, autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.

Diana de las Mercedes Solis Grijalva

C. I. 1804665881

AUTORA

**AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN:**

La Comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“EL CONTROL EMOCIONAL Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ASPIRANTES A SOLDADOS DE ARMA Y SERVICIO DE LOS PARALELOS A, B, C Y D PROMOCIÓN 2013-2015 DE LA ESCUELA DE FORMACIÓN DE SOLDADOS DEL EJÉRCITO ECUATORIANO “VENCEDORES DEL CENEP” DE LA CIUDAD DE AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA.”** presentada por la señorita Diana de las Mercedes Solis Grijalva egresada de la Carrera de: Psicología Educativa PROMOCIÓN 2012- 2013, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos técnicos y científicos de investigación y reglamentarios.

Por lo tanto se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.

Psic. Edu. Mg. Danny Gonzalo Rivera Flores

MIEMBRO

Lcdo. Msc. Carlos Cecilio Valdés Hernández

MIEMBRO

DEDICATORIA

“Encomienda tus planes a Dios, y tus proyectos se realizarán” Prov. 16:3

Todo en la vida se requiere de esfuerzo y dedicación cuando se desea conseguir algo.

Este trabajo de investigación se lo dedico con mucho cariño a Dios por ser mi fuente de inspiración, por regalarme la vida, la salud, inteligencia y sabiduría para culminar mis estudios.

A mi abuelita, por ser quien me formo y cuida de mí, allá en el cielo que sé que me cuida desde arriba.

A mi familia, en especial a mis padres por su amor incondicional, su sacrificio diario, por su ejemplo, confianza, consejos, por estar junto a mí en cada momento.

A cada persona que se interese en esta investigación.

Al final todo esfuerzo tiene su recompensa, Teniendo a Dios en tu vida y Corazón... Todo es posible!

Diana

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por una segunda oportunidad de vida, por todas las bendiciones y fuerzas para superar cada obstáculo. A mis padres por su apoyo constante, por su esfuerzo de cada día, por enseñarme a valorar cada cosa y ayudarme a seguir con mis estudios. A mis hermanos Jeaneth, José, Alex, Verito e Isacc por ser mi motivo para seguir adelante. A mis familiares por estar en los buenos y malos momentos. Gracias Kriss sin tu ayuda no hubiese sido posible este trabajo.

A la Universidad Técnica de Ambato, especialmente a los Docentes de la Carrera de Psicología Educativa por su entrega para impartir sus conocimientos y valores en el trayecto de mi preparación universitaria. Gracias a todos aquellos por su apertura con su información personal y contribuir con su experiencia para el desarrollo del presente trabajo. Al Dr. Marcelo Núñez y Mg. Martha Sánchez por la paciencia y su apoyo para orientarme y poder llevar a cabo mi investigación.

A la Escuela de Formación de Soldados por abrirme sus puertas para realizar este trabajo de investigación. A cada una de las personas, que me han apoyado durante mi trayecto de vida, amigas y amigos un Dios le pague porque nunca me negaron su ayuda... ¡Gracias a todos por creer en mí!

Diana

ÍNDICE

CONTENIDO	PAGS.
Portada	I
Aprobación del Tutor del Trabajo de Graduación	II
Autoría de la Investigación	III
Cesión de Derechos de Autor	IV
Al Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación	V
Dedicatoria.....	VI
Agradecimiento	VII
Índice General.....	VIII
Índice de Gráficos	XII
Índice de cuadros	XIII
Resumen Ejecutivo	XIV
Summary.....	XV
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
EL PROBLEMA.....	3
1.1TEMA	3
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2.1. Contextualización.....	3
1.2.2 Análisis Crítico:	8
1.2.3 Prognosis:.....	9
1.2.4 Formulación del problema.....	9
1.2.5 Preguntas Directrices.....	10
1.2.6 Delimitación del Problema	10
1.3 JUSTIFICACIÓN:	11
1.4 OBJETIVOS	12
1.4.1 Objetivo General	12
1.4.2 Objetivos Específicos	12
CAPÍTULO II.....	13
MARCO TEÓRICO.....	13
2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	13

2.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA	15
2.2.1 Fundamentación Ontológica.....	15
2.2.2 Fundamentación Epistemológica.....	16
2.2.3 Fundamentación Axiológica.....	16
2.3 FUNDAMENTACIÓN PSICOPEDAGÓGICA	16
2.4 FUNDAMENTACIÓN SOCIOLÓGICA.....	17
2.5 FUNDAMENTACIÓN LEGAL:	17
2.6.1 VARIABLE INDEPENDIENTE	21
CONTROL EMOCIONAL	21
DEFINICIÓN.....	21
Aspecto Biológico.....	22
Elementos	23
Factores que facilitan o inhiben el control emocional:	24
Ventajas	24
Problemas Emocionales.....	25
EMOCIONES	26
INTELIGENCIA EMOCIONAL.....	30
INTELIGENCIA.....	32
2.6.2 VARIABLE DEPENDIENTE.....	34
ANDRAGOGÍA.....	34
TRABAJO EN EQUIPO	38
Definición.....	38
Etapas de maduración del trabajo en equipo.	40
El trabajo en equipo se basa en las "5C"	41
Barreras del trabajo en equipo.....	42
2.7 HIPÓTESIS.....	43
2.8 SEÑALAMIENTO DE LAS VARIABLES DE LA HIPÓTESIS	43
Variable Independiente	43
Variable Dependiente:	43
CAPÍTULO III	44
METODOLOGÍA	44
3.1 ENFOQUE.....	44

3.2 MODALIDADES BÁSICAS DE LA INVESTIGACIÓN	44
3.3 NIVELES O TIPOS DE INVESTIGACIÓN	45
3.3.4 Investigación Explicativa	46
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA	46
3.4.1 Población.....	46
3.4.2 Muestra	46
3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	47
3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	50
3.8 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	51
3.9 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS.....	52
CAPÍTULO IV	53
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	53
4.1 Encuesta aplicada a los Aspirantes de la “ESFORSE”.....	53
4.2 Encuesta aplicada a los Docentes e Instructores de la “ESFORSE”.....	64
Resultados del test de inteligencia emocional aplicados a los aspirantes.....	74
4.3.- COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS	80
4.3.1. Combinación de Frecuencias.....	80
4.3.2. Planteamiento de la Hipótesis	81
4.3.3. Selección del nivel de significación	81
4.3.4. Descripción de la Población	81
4.3.5. Especificación del Estadístico	81
4.3.6. Especificación de las regiones de aceptación y rechazo	82
4.3.7. Recolección de datos y cálculo de lo estadístico	83
4.3.8. Decisión Final	84
CAPÍTULO V	85
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	85
5.1 Conclusiones.....	85
5.2 Recomendaciones.....	86
CAPÍTULO VI	87
LA PROPUESTA.....	87
6.1 TÍTULO:.....	87

6.2 DATOS INFORMATIVOS	87
6.3 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA.....	87
6.4 JUSTIFICACIÓN	88
6.5 OBJETIVOS	89
6.5.1 OBJETIVO GENERAL	89
6.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	90
6.6 FACTIBILIDAD.....	90
6.7 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	90
6.8 METODOLOGÍA-PLAN OPERATIVO	97
6.9. Administración de la Propuesta.....	98
6.10. Previsión de la Propuesta	98
BIBLIOGRAFÍA Y LINKGRAFÍA.....	138
ANEXOS	139

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Arbol de problemas.....	7
Gráfico 2: Categorías Fundamentales	20
Gráfico 3: Pregunta 1	53
Gráfico 4: Pregunta 2	55
Gráfico 5: Pregunta 3	56
Gráfico 6: Pregunta 4	57
Gráfico 7: Pregunta 5	58
Gráfico 8: Pregunta 6	59
Gráfico 9: Pregunta 7	60
Gráfico 10: Pregunta 8	61
Gráfico 11: Pregunta 9	62
Gráfico 12: Pregunta 10	63
Gráfico 13: Pregunta 1 Docentes	64
Gráfico 14: Pregunta 2 docentes	65
Gráfico 15: Pregunta 3 docentes	66
Gráfico 16: Pregunta 4 docentes.....	67
Gráfico 17: Pregunta 5 docentes	68
Gráfico 18: Pregunta 6 docentes	69
Gráfico 19: Pregunta 7 docentes	70
Gráfico 20: Pregunta 8 docentes	71
Gráfico 21: Pregunta 9 docentes	72
Gráfico 22: Pregunta 10 docentes	73
Gráfico 23: Puntuación C.E	78
Gráfico 24: Puntuación T. E.....	79
Gráfico 25: Campana de Gauss	82

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Población	46
Cuadro 2: Operacionalización VI	47
Cuadro 3: Operacionalización de la VD	48
Cuadro 4 : Plan de recolección de la Información	51
Cuadro 5: Pregunta 1	53
Cuadro 6: Pregunta 2	55
Cuadro 7: Pregunta 3	56
Cuadro 8: Pregunta 4	57
Cuadro 9: Pregunta 5	58
Cuadro 10: Pregunta 6	59
Cuadro 11: Pregunta 7	60
Cuadro 12: Pregunta 8	61
Cuadro 13: Pregunta 9	62
Cuadro 14: Pregunta 10	63
Cuadro 15: Pregunta 1 Docentes	64
Cuadro 16: Pregunta 2 docentes	65
Cuadro 17: Pregunta 3 docentes	66
Cuadro 18: Pregunta 4 docentes	67
Cuadro 19: Pregunta 5 docentes	68
Cuadro 20: Pregunta 6 docentes	69
Cuadro 21: Pregunta 7 docentes	70
Cuadro 22: Pregunta 8 docentes	71
Cuadro 23: Pregunta 9 docentes	72
Cuadro 24: Pregunta 10 docentes	73
Cuadro 25: Resultados T.I.E	74
Cuadro 27: Puntuación C. E	78
Cuadro 29: Puntuación T.E	79
Cuadro 28: Situaciones Trabajo en Equipo	79
Cuadro 30: Frecuencias Observadas	83
Cuadro 31: Frecuencias Esperadas	83
Cuadro 32: Calculo del Chi-Cuadrado	84
Cuadro 33: Plan Operativo	97
Cuadro 34: Administración de la propuesta	98
Cuadro 35: Previsión de la Propuesta	98

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA EDUCATIVA
MODALIDAD: PRESENCIAL

TEMA: El Control Emocional y el Trabajo en Equipo en los Aspirantes a Soldados de Arma y Servicio de los paralelos A, B, C Y D promoción 2013-2015 de la Escuela de Formación de Soldados del Ejército Ecuatoriano “Vencedores del Cenepa” de la Ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua.

Autora: Solis Grijalva Diana de las Mercedes

Tutor: Dr. Mg. Marcelo Wilfrido Núñez Espinoza

RESUMEN EJECUTIVO

El aspecto emocional se ha convertido en un factor de gran importancia para el aprendizaje, al tomar conciencia de las emociones y sentimientos el Aspirante reacciona de una manera asertiva en su entorno que le permite alcanzar los logros propuestos tanto en el aspecto académico y personal. La presente investigación se centra en determinar como el control emocional incide en el trabajo en equipo de los Aspirantes a Soldados de Arma y servicio.

El presente tema de investigación es de carácter bibliográfico, de campo, exploratorio, descriptiva y correlacional, donde se efectuó como técnica encuestas con preguntas de selección múltiple a 120 Aspirantes.

Existen datos relevantes argumentando la incidencia del problema investigativo de la misma manera que se planteó como solución la elaboración de un manual con diferentes técnicas que ayudaran al Aspirante a mantener estabilidad emocional durante el trabajo en equipo y de esta manera rendir acorde las expectativas del grupo.

Palabras Claves: Control Emocional, Trabajo en Equipo, Emociones, Comportamiento, Relaciones Interpersonales, Equilibrio, Empatía, Liderazgo.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA EDUCATIVA
MODALIDAD: PRESENCIAL

TEMA: El Control Emocional y el Trabajo en Equipo en los Aspirantes a Soldados de Arma y Servicio de los paralelos A, B, C Y D promoción 2013-2015 de la Escuela de Formación de Soldados del Ejército Ecuatoriano “Vencedores del Cenepa” de la Ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua.

Autora: Solis Grijalva Diana de las Mercedes

Tutor: Dr. Mg. Marcelo Wilfrido Núñez Espinoza

Summary

The emotional aspect has become a factor of great importance in learning, to become aware of the emotions and feelings the Aspirant reacts assertively in their environment that allows you to achieve the goals proposed in both the academic and personal appearance. This research focuses on determining how emotional control affects teamwork of Aspirants to Soldiers.

This research topic is bibliographic in nature, field, exploratory, descriptive and correlational, where he performed as technical surveys with multiple choice questions 120 Aspirants.

There is important information arguing incidence research problem, also there are a solution the development of a manual with different techniques to assist the Aspirants to maintain emotional stability teamwork and thus render consistent group expectations.

Keywords: Emotional Control, Teamwork, Emotions, Behavior, Relationships, Balance, Empathy, Leadership.

INTRODUCCIÓN

El tema desarrollado en la presente investigación está constituida de dos variables que son: la Variable Independiente El control Emocional y la Variable Dependiente El trabajo en Equipo es importante porque permitirá que los aspirantes desarrollen competencias emocionales, las mismas que ayudará a mantener destrezas, cualidades y actitudes que son necesarias para trabajar bien en el equipo estableciendo buenas relaciones interpersonales y llegar a la meta propuesta.

Esta investigación está estructurada de seis capítulos, los mismos que se describen a continuación:

EL CAPITULO I, EL PROBLEMA, la contextualización: maso, meso y micro, árbol de problemas, análisis crítico, prognosis, formulación del problema, interrogantes de la investigación, delimitación de la investigación, justificación, objetivo general y objetivo específico.

EL CAPITULO II, MARCO TEÓRICO se conforma de antecedentes Investigativos, fundamentaciones, red de inclusiones, constelación de ideas de las variables, las categorías fundamentales, hipótesis y el señalamiento de variables.

EL CAPITULO III, METODOLOGÍA en el que se encuentra el enfoque, la modalidad Básica, el nivel o tipo de Investigación, la población y muestra, la operacionalización de Variables, la recolección de Información y el procesamiento y análisis de resultados.

EL CAPITULO IV, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS donde específicamente se demuestra gráficamente y se comprueba en pasteles los resultados de las encuestas aplicadas a los aspirantes, además la comprobación de la hipótesis mediante el chi cuadrado.

EL CAPITULO V, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES obtenidas luego de revisar la información de los resultados de las encuestas realizadas por los Aspirantes.

EL CAPITULO VI, LA PROPUESTA donde se realiza la elaboración de un manual de técnicas de control emocional para mejorar el trabajo en equipo como solución al problema investigado esta consta de: datos informativos, antecedentes, justificación, objetivos, factibilidad, fundamentación, metodología, modelo operativo, administración y evaluación.

Al Final de esta investigación se concluye con bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1.TEMA

El Control Emocional y el Trabajo en Equipo en los Aspirantes a Soldados de Arma y Servicio de los paralelos A, B, C Y D promoción 2013-2015 de la Escuela de Formación de Soldados del Ejército Ecuatoriano “Vencedores del Cenepa” de la Ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Contextualización

EN EL ECUADOR, los maltratos entre niños y adolescentes se expresan a través de una gama de comportamientos. Entre los más frecuentes se encuentran el insulto/ burla (71%), en el 2010 es la práctica que más utilizan los niños, niñas y adolescentes para humillar a sus pares, esto parece ser más frecuente en los centros educativos costeños, urbanos (3 de cada 4 niños), así como, donde existe mayor diversidad (8 de cada 10 niños y niñas afrodescendientes).

Los comportamientos abusivos de los más grandes a los más chicos (66%) es la segunda conducta más frecuente dos de cada tres niños y niñas manifestó haber visto en el último mes situaciones donde los más grandes utilizaban comportamientos abusivos para maltratar a los más pequeños/as. Esta fue una práctica mayormente utilizada por los varones (69%) que las niñas (63%); asimismo por la niñez de la Costa (69%) que de sus pares en la Sierra (63%) o Amazonía (61%) y por los niños/as de los centros educativos públicos (68%). Las

peleas (61%), la destrucción y el robo de las cosas personales (55% y 51%, respectivamente) o la conformación de pandillas violentas (13%). (UNICEF, 2010)

El Programa de Psicología y Salud del Ecuador, a través de un estudio reciente con 500 niños de edad escolar y 500 adolescentes, determinó que sus forma de comportarse tienen que ver con varios áreas emocionales, que constituyen fuerza y determinación para interactuar y reaccionar con quienes los rodean. Estos campos son: la autodisciplina, la compasión, la seguridad afectiva, la constancia, el autocontrol, etc. La propuesta identifica a la inteligencia emocional como el factor de conducta. (HOY, 2005)

Entre 2008 y 2010 las cinco primeras causas asociadas con la salud mental fueron i) la depresión, que aumentó 108 a 113 casos por 100.000 habitantes, ii) la ansiedad, 66 a 99, iii) la epilepsia, 47,8 a 63,2 y iv) el retardo mental, 25,2 a 37 (SALUD, 2013)

En la provincia de Tungurahua, existe una muestra relevante de jóvenes que tienen dificultades en su control de emociones causando muchas de las veces pérdidas humanas. Desafortunadamente al no intervenir oportunamente en el manejo de los mismos se convierte en un problema no sólo individual, sino además social.

En el último año, un promedio de dos personas por mes se suicidan en Tungurahua por causas económicas y familiares, según la Policía Judicial. Para los psicólogos clínicos, en Tungurahua el asunto de la salud mental y emocional es todavía un tabú. La gente con problemas familiares, económicos, de drogas, depresión, etc. no cuentan con opciones para recibir ayuda. Sobre este problema e, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos en el 2009 registró 47 suicidios y 55 en el 2010 con tendencia a aumentar. (Comercio, Dos suicidios por mes se registran en Tungurahua, 2012)

Las causas que se presentan en Tungurahua dependen de la edad. En niños menores de 15 años el suicidio está asociado con abuso sexual, maltrato infantil,

violencia doméstica, consumo de alcohol por parte de los padres de familia, hogares disfuncionales o padres fuera del país como las principales causas que están desencadenando este problema en ese grupo.

De 15 a 25 años: En esta franja se ha visto como causales principales la migración, pues de cada cinco jóvenes tres no viven con sus padres, seguido esto del consumo exagerado de alcohol o drogas. En tercer lugar están las enfermedades depresivas y otras enfermedades mentales y en cuarto lugar la disfunción familiar, de pareja o enfermedades mentales.

Sobre los 25 años se han presentado como problemas principales en el intento de suicidio y en los suicidios, los problemas sentimentales, emocionales, depresión, consumo de alcohol, drogas y enfermedades mentales. (Hora, 2005)

En la Escuela de Formación de Soldados del Ejército Ecuatoriano “Vencedores del Cenepa” El adiestramiento y entrenamiento militar destaca la preparación física y la adquisición de conocimientos técnicos, de esta manera para alcanzar la perfección en cada una de las actividades dentro de este campo se necesita de un equipo en el cual la unidad, el apoyo y el compañerismo son primordiales.

Partiendo de este hecho, en la presente investigación se exponen y analizan brevemente una serie de factores psicológicos que condicionan y limitan la adaptación del militar que se ve inmerso en una situación de supervivencia. Los problemas familiares, la presión que acarrea su carrera, su vida afectiva en si hacen que el aspirante desarrolle emociones negativas como la ira, el enfado, la tristeza, el desprecio y el miedo.

Al experimentarlas estas influyen en su comportamiento y entorpecen las relaciones con los demás y al no tener un control apropiado pueden causar angustia, baja autoestima, agresividad, represión, ansiedad, distrés, depresión y en peores situaciones el suicidio.

Al parecer en la ESFORSE un grupo representativo de aspirantes no controlan sus emociones de manera adecuada para su propio beneficio lo cual repercute en sus relaciones interpersonales y las mismas hacen que el aspirante se encierre en sí mismo y no rinda dentro de su equipo de trabajo.

ÁRBOL DE PROBLEMAS

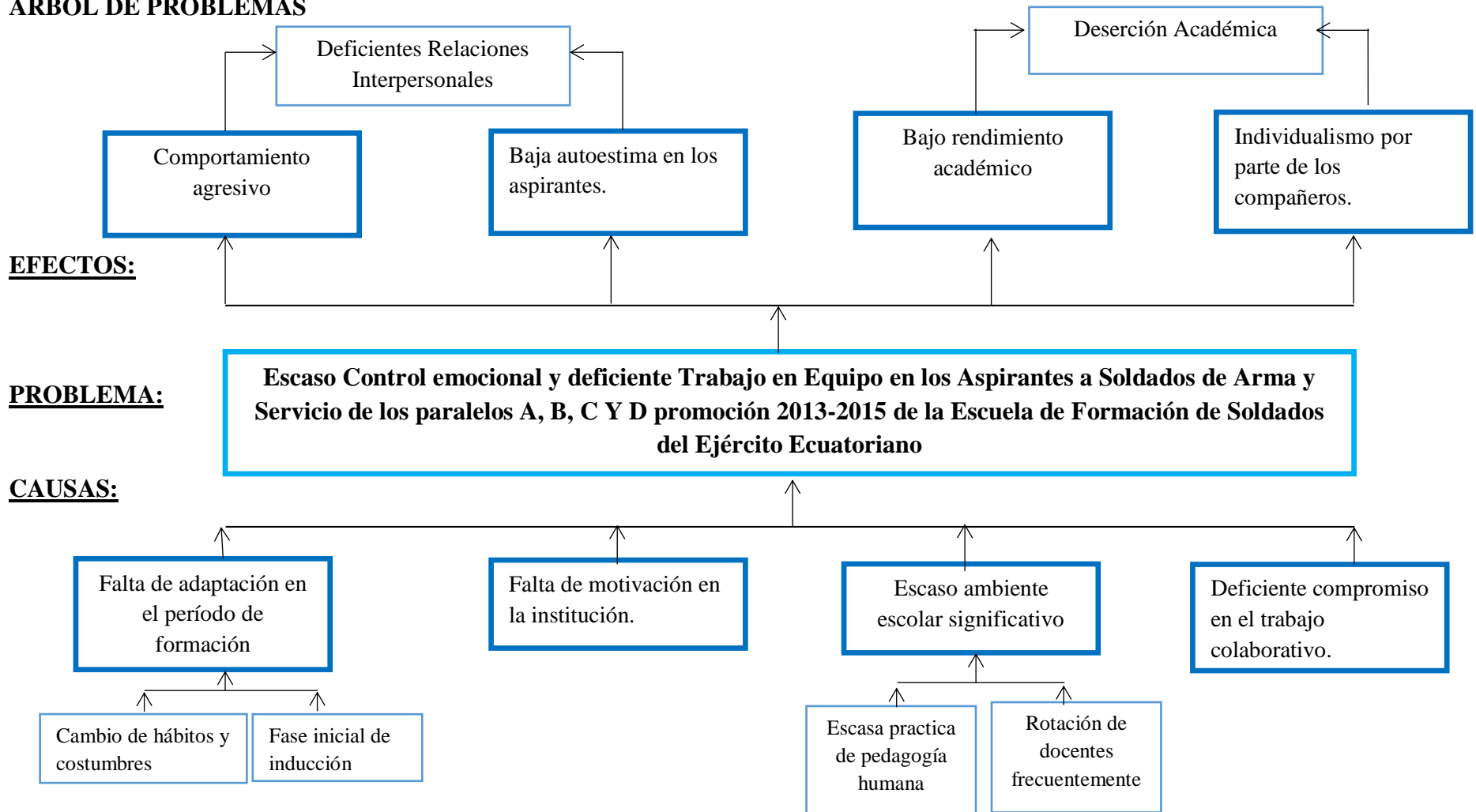


Gráfico 1: Arbol de problemas
Elaborado por: Solis Grijalva Diana

1.2.2 Análisis Crítico:

Al parecer un grupo representativo de aspirantes en la ESFORSE presentan falta de adaptación en el período de formación, a su vez este puede ser ocasionado por el cambio de hábitos y costumbres, además la fase de inducción inicial donde muchos jóvenes al incorporarse a las Fuerzas Armadas significa estar lejos de casa por primera vez en la vida lo que puede repercutir en un comportamiento agresivo con sus pares.

Considerando que por parte de algunos instructores y docentes falta motivación para impartir sus clases conlleva a que los aspirantes no tengan la suficiente estimulación para profundizar su aprendizaje y fortalecer sus conocimientos, comentarios despectivos de profesores y compañeros elaboran un concepto nocivo provocando que los aspirantes desarrollen una baja autoestima y de esta manera tener dificultades en el proceso de interacción.

Tomando en cuenta que dentro de la institución existe un escaso ambiente significativo de aprendizaje que puede ser causado por la escasa práctica pedagógica y la rotación de docentes frecuentemente en algunos jóvenes origina desinterés en las materias, encontrando así dificultades al momento de socializar y ser partícipe del trabajo en equipo, como resultado obtener un rendimiento académico desfavorable.

En vista del deficiente compromiso en el trabajo colaborativo al momento de realizar actividades dentro de su equipo como posible efecto tenemos el individualismo en los aspirantes siendo faltos de solidaridad, ejecutando las tareas más simples o simplemente buscando su propio interés y bienestar personal siendo indiferente a las necesidades del grupo de trabajo apareciendo conformismo y no alcanzar la meta propuesta.

1.2.3 Prognosis:

De no existir atención al problema diagnosticado, las consecuencias que podrían producirse en el futuro serán:

Desde el punto de vista psicológico: alteración en la atención, memoria, concentración en clases, ansiedad y bajo rendimiento académico. Las relaciones interpersonales y familiares se afectarían por falta de aceptación social con frecuencia su comportamiento será agresivo, la autoestima, el trabajo, su aspecto económico se verán perturbados negativamente presentando inseguridad, impaciencia e intranquilidad, frustración y en peores situaciones depresión, estrés, deserción estudiantil y suicidio.

Fisiológicamente, las emociones organizan rápidamente las respuestas de distintos sistemas biológicos, en donde están incluidos las expresiones faciales, los músculos, la voz, la actividad del SNA y la del sistema endocrino y al no existir un funcionamiento apropiado habría alteraciones en la circulación, cambios respiratorios, aumento de ritmo cardíaco y hormonal, asma, hipertensión, anorexia, náusea, indigestión, gastritis.

1.2.4 Formulación del problema

¿De qué manera el Control Emocional afecta en el Trabajo en Equipo de los Aspirantes a Soldados de Arma y Servicio de los paralelos A, B, C Y D promoción 2013-2015 de la Escuela de Formación de Soldados del Ejército Ecuatoriano “Vencedores del Cenepa” de la Ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua?

1.2.5 Preguntas Directrices

¿Qué factores intervienen en el control de emociones de los Aspirantes a Soldados de Arma y Servicio de los paralelos A, B, C Y D de la Escuela de Formación de Soldados del Ejército Ecuatoriano?

¿Cómo es el trabajo en equipo de los Aspirantes a Soldados de Arma y Servicio de los paralelos A, B, C Y D de la Escuela de Formación de Soldados del Ejército Ecuatoriano?

¿Existe una alternativa de solución al problema de control emocional y el trabajo en Equipo de los Aspirantes a Soldados de Arma y Servicio de la “ESFORSE”?

1.2.6 Delimitación del Problema

DELIMITACIÓN DE CONTENIDO

El Control Emocional y el Trabajo en equipo

Campo: Educativo

Área: Control Emocional

Aspecto: Trabajo en Equipo

Delimitación Espacial

La investigación se desarrollará en los Aspirantes a Soldados de Arma y Servicio de los paralelos A, B, C Y D de la Escuela de Formación de Soldados del Ejército Ecuatoriano “Vencedores del Cenepa” de la Ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua.

Delimitación Temporal

La investigación se realizará con la promoción 2013-2015

Objetos de Investigación

Los objetos de investigación serán los aspirantes y docentes.

1.3 JUSTIFICACIÓN:

Este proyecto de investigación tiene mucho **interés**, no solo personal, sino social porque se convierte en un instrumento del comportamiento para facilitar el equilibrio entre lo que el joven piensa, dice y hace. El control emocional y el trabajo en Equipo buscará solución para lograr un proceso de interacción significativo.

La **importancia teórica-práctica** de la investigación, en la parte teórica se manifestará detalladamente la fundamentación de las variables que se elaborará en el marco teórico, en cuanto que la importancia práctica de la investigación se radicará en la propuesta de solución que se plantea al aspecto investigado.

Los **beneficiarios** de la investigación serán los aspirantes y docentes de los paralelos A, B, C Y D del período 2013-2015, de la Escuela de Formación de Soldados del Ejército Ecuatoriano “Vencedores del Cenepa” porque permitirá al personal militar obtener una adecuada respuesta al expresar sus emociones y resolver sus conflictos personales para después alcanzar un trabajo en grupo equilibrado y manteniendo la empatía de sus integrantes.

La **factibilidad** en la investigación consiste en que se puede realizar dentro del área en la cual estamos directamente relacionados como estudiantes de Psicología Educativa además se cuenta con la bibliografía necesaria, colaboración de los docentes, aspirantes, se tiene acceso directo a las fuentes de información y además se dispone con el tiempo y los conocimientos suficientes para realizar la investigación.

El **impacto social** de la investigación es contribuir al plan del buen vivir fortaleciendo capacidades y potencialidades a través del incentivo a sus sentimientos, imaginación, pensamientos, emociones, conocimientos y conseguir

que los aspirantes manejen de manera adecuada sus emociones para su propio bienestar y mejorar sus relaciones con los demás dentro de su equipo de trabajo.

La **novedad** del proyecto radica en que no se han hecho estudios profundos acerca del Control de Emociones y El Trabajo en Equipo dentro del contexto que lo vamos a realizar ya en muchos de los casos se ha dado más importancia al valor intelectual que al emocional.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo General

Determinar si el control emocional influye en el trabajo en equipo de los Aspirantes a Soldados de Arma y Servicio de los paralelos A, B, C Y D promoción 2013-2015 de la Escuela de Formación de Soldados del Ejército Ecuatoriano “Vencedores del Cenepa” de la Ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua.

1.4.2 Objetivos Específicos

- ❖ Identificar los factores que intervienen en el control emocional de los Aspirantes a Soldados de Arma y Servicio de los paralelos A, B, Y C de la Escuela de Formación de Soldados del Ejército Ecuatoriano.
- ❖ Evaluar el trabajo en equipo de los Aspirantes a Soldados de Arma y Servicio de los paralelos A, B, Y C de la Escuela de Formación de Soldados del Ejército Ecuatoriano.
- ❖ Diseñar una propuesta de solución al problema del control emocional y el trabajo en equipo de los Aspirantes a Soldados de Arma y Servicio de los paralelos A, B Y C de la Escuela de Formación de Soldados del Ejército Ecuatoriano.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Habiendo realizado un recorrido por la biblioteca de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato se han encontrado los siguientes trabajos de investigación que aportan al presente proyecto de investigación.

En el trabajo de investigación “El Comportamiento Conductual y su relación en el Trabajo en Equipo de los estudiantes del Jardín Escuela “Primavera” de la Parroquia de Tumbaco, Cantón Quito, Provincia de Pichincha” elaborado por **Cruz Andrea Arteaga Arteaga** la autora concluye que:

- Los maestros necesitan comprender que organizar las reglas de comportamiento es una acción que refuerza los aprendizajes que se entregan en el aula.
- Los maestros no utilizan objetos o materiales que los estudiantes puedan utilizar en confianza.
- Los estudiantes no comprenden que el trabajo en equipo es un aprendizaje cooperativo que ayuda a que él pueda realizar, análisis, reflexiones y conclusiones fácilmente.

En el trabajo de investigación “El Permisivismo de los Padres y su incidencia en el Trabajo en Equipo de las estudiantes del sexto año “B” de Educación Básica de la escuela fiscal “Tres de Noviembre” de la Ciudad de Ambato” presentado por **Córdova Muñoz Betty Marisol** obtiene las siguientes conclusiones:

- El permisivismo de los padres si afectó el trabajo en equipo de las estudiantes del sexto “B” de Educación Básica de la escuela fiscal “Tres de Noviembre”.
- El comportamiento de las estudiantes fue negativo en el aula durante el desarrollo del trabajo en equipo
- Las estudiantes no aceptaban criterios y consejos de sus compañeras y maestros.

En el trabajo de investigación “El trabajo en Equipo y su incidencia en el Desarrollo Cognitivo de los estudiantes de séptimo grado de Educación básica de la Escuela Vespertina “Benito Juárez” de la Parroquia Tumbaco, Cantón Quito, Provincia de Pichincha” elaborado por **Morales Mediavilla Armando Daniel** concluye que:

- No todos los docentes de la institución promueven el trabajo en equipo entre sus estudiantes, son la mayoría quienes toman en cuenta muy poco esta estrategia dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.
- El 50% de los docentes opinan que el trabajo en equipo ayuda a los estudiantes a afianzar los conocimientos impartidos en la clase, prefieren trabajar de forma tradicional donde el estudiante casi no participa en el proceso de aprendizaje.
- La mayor parte de los docentes consideran que a los estudiantes no les gusta mucho participar y cooperar cuando se realiza un trabajo en grupo.

En el trabajo de investigación “El Trabajo en Equipo y su incidencia en la Autoestima de los estudiantes de Noveno año de Educación Básica del Colegio Matovelle de la Parroquia el Quinche, Cantón Quito, Provincia de Pichincha, durante el año lectivo 2011-2012” presentado por **Pilco Guagrilla Alba Yolanda** concluye lo siguiente:

- En el Colegio Matovelle los docentes aplican esporádicamente el trabajo en equipo, como una estrategia metodológica en el proceso enseñanza aprendizaje, lo cual contribuye levemente al desarrollo de sus potenciales y en si su autoestima, situación que dificulta el desarrollo adecuado de los estudiantes durante las actividades escolares.

- El nivel de autoestima de los estudiantes del noveno año de educación básica del colegio Matovelle es bajo, situación que se evidencia en el comportamiento de los mismos en los diferentes espacios institucionales caracterizado por su inseguridad, timidez y miedo al momento de expresar sus sentimientos.
- La conclusión se puede expresar que el trabajo en equipo en el aula incide directamente en la autoestima de los estudiantes del noveno año del Colegio Matovelle, por cuanto al expresar sus capacidades están perdiendo el miedo a expresarse ante los demás por ende ante la sociedad.

2.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

La investigación se ubica en el paradigma crítico-propositivo; crítico porque analiza una realidad educativa en la cual los individuos demuestran sus habilidades emocionales al interactuarse con sus pares siendo independientes y propositiva porque la investigación no se detiene en la observación de los fenómenos, sino plantea una alternativa de solución al problema de investigación

2.2.1 Fundamentación Ontológica

Desde el punto de vista ontológico la realidad está en constante cambio por lo cual se asume que el problema investigado respecto al control emocional y el trabajo en equipo también es un proceso activo que va experimentando diferentes manifestaciones ya que de acorde a su desarrollo el individuo evoluciona a través del tiempo y van cambiando sus características tanto físicas como psicológicas, especialmente en la etapa de la juventud que es una época de cambios drásticos en las relaciones personales. Los jóvenes adultos buscan intimidad emocional y física en las relaciones con los pares y las parejas románticas.

2.2.2 Fundamentación Epistemológica

En la investigación se asume desde el enfoque epistemológico por cuanto el problema planteado tienen diferentes causas y diferentes manifestaciones las cuales deben ser consideradas en forma holística. De acuerdo al contexto en el que los jóvenes adquieren su nivel de instrucción superior sucede una serie de situaciones planificadas o imprevisibles. Estos eventos se relacionan con la vida personal, profesional o comunitaria, la búsqueda de independencia (control emocional) y formas de organización (trabajo en equipo).

2.2.3 Fundamentación Axiológica

La interacción con los demás se constituye el núcleo de desarrollo para el ser humano es por esta razón que este proyecto tiene contenido axiológico porque se basa en la formación moral que requiere de un cierto sistema individual de valores como el respeto, la responsabilidad, la honestidad, la solidaridad y la puntualidad, además de su punto de vista, ideales, los cuales se exigen en el sujeto de forma determinada y que en la misma medida que revelen sus relaciones con los que le rodean.

En este sentido, se puede calificar moralmente la conducta de los individuos o de ciertos grupos sociales, así como las intenciones de sus actos, sus resultados y sus consecuencias.

2.3 FUNDAMENTACIÓN PSICOPEDAGÓGICA

La investigación acoge los postulados de la teoría del aprendizaje social de Lev Vigotsky porque esta teoría menciona que el contexto social influye en el aprendizaje más que las actitudes y las creencias; tiene una profunda influencia en como se piensa y en lo que se piensa.

El contexto forma parte del proceso de desarrollo y, en tanto tal, moldea los procesos cognitivos. Cada cultura transmite creencias, valores y métodos preferido de pensamiento o de solución de problemas, sus herramientas de adaptación intelectual, a la generación que le sigue. Para Vigotsky los procesos psicológicos son cambiantes, nunca fijos y depende en gran medida del entorno vital, siendo la asimilación de las actividades sociales y culturales la clave del desarrollo humano, remarco.

2.4 FUNDAMENTACIÓN SOCIOLÓGICA

Desde el punto de vista sociológico la investigación respecto del control emocional y el trabajo en equipo, se ubica en las teorías del conflicto por cuanto dicho problema se genera en parte por las desigualdades sociales que existen y que se manifiestan fundamentalmente en el aspecto económico que determinan que las personas tenga mejores oportunidades de desarrollo y que otras experimenten dificultades para alcanzar un desarrollo similar.

2.5 FUNDAMENTACIÓN LEGAL:

La investigación está respaldada en la parte legal y jurídica ya que la sustentan algunos artículos de la Constitución de la República del Ecuador (2008), Ley Orgánica de Educación Superior (2010) y Plan Nacional del Buen Vivir (2013-2017) detallados a continuación:

En la Constitución de la República del Ecuador, Título II Sección quinta Educación, en el Art. 26 se cita que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Art. 27.-La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

En la ley Orgánica de Educación Superior en el Título I, Capítulo 2 De Los Fines de La Educación Superior, en el Artículo 3, se refiere a que la educación superior de carácter humanista, cultural y científica constituye un derecho de las personas y un bien público social que, de conformidad con la Constitución de la República, responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos.

En el artículo 8, cita los diferentes fines de la Educación Superior:

En el literal b) Fortalecer en las y los estudiantes un espíritu reflexivo orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico;

En el literal d) Formar académicos y profesionales responsables, con conciencia ética y solidaria, capaces de contribuir al desarrollo de las instituciones de la República, a la vigencia del orden democrático, y a estimular la participación social:

El literal h) Contribuir en el desarrollo local y nacional de manera permanente, a través del trabajo comunitario o extensión universitaria.

En el Plan Nacional del Buen Vivir, en el objetivo 4 se trata de Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.

Dentro de este Plan Nacional nos detalla: Para el periodo 2013-2017 apuntamos al establecimiento de una formación integral para alcanzarla sociedad socialista del conocimiento y al salto de una economía de recursos finitos (materiales) a la economía del recurso infinito: el conocimiento. Es preciso centrar los esfuerzos en garantizar el Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía derecho a la educación a todos, en condiciones de calidad y equidad, ubicando en el centro al ser humano y al territorio. Fortaleceremos el rol del conocimiento promoviendo la investigación científica y tecnológica responsable con la sociedad y con la naturaleza. Construiremos un conocimiento emancipador, ampliaremos la cobertura y superaremos la calidad en todos los niveles educativos. Fortaleceremos la investigación para la innovación científica y tecnológica.

Además dentro de este objetivo se cita lo siguiente:

La educación no es un fin en sí mismo, es un proceso continuo y de interés público que integra todos los niveles de formación. El Sistema Nacional de Educación –que comprende la educación inicial y básica y el bachillerato– (art. 343) y el Sistema de Educación Superior (art. 350) están llamados a consolidar las capacidades y oportunidades de la población y a formar académica y profesionalmente a las personas bajo una visión científica y humanista, que incluye los saberes y las culturas de nuestro pueblo. A estos dos sistemas se suma la formación continua y la capacitación profesional.

2.6 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA-CIENTÍFICA

CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

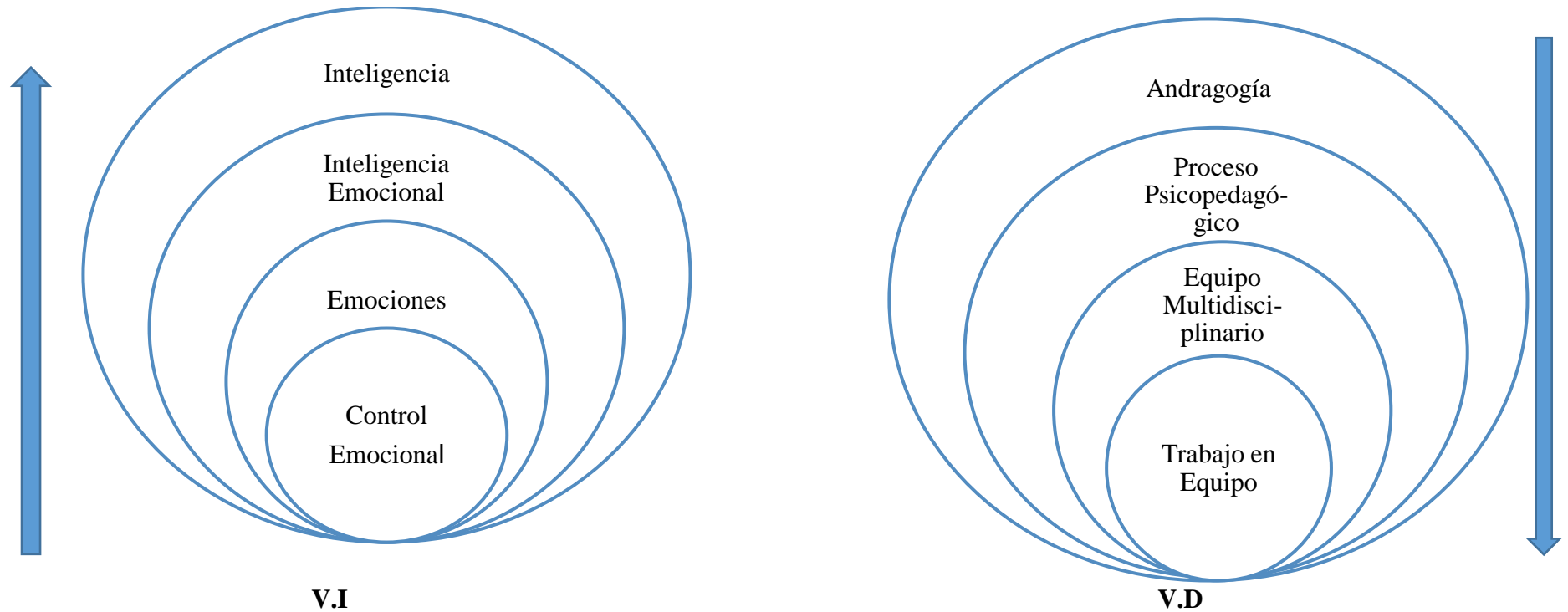


Gráfico 2: Categorías Fundamentales
Elaborado por: Solis Grijalva Diana

2.6.1 VARIABLE INDEPENDIENTE

CONTROL EMOCIONAL

DEFINICIÓN

Es la Capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos y no permitir que sean éstas, las que nos controlen a nosotros. De lo que se trata es que todas las emociones, tanto las negativas como las positivas, se experimenten y se expresen de forma adecuada.

Controlar las emociones significa hacerlas conscientes para evitar que estas se instalen o se vuelvan repetitivas; es abrir la posibilidad de hacer frente a los estímulos que las provocan para que no se hagan crónicas. (Pérsico, 2007)

Debemos desterrar ciertos mitos o creencias erróneas que consideran que las emociones son incontrolables por su origen espontáneo. Para cambiar ciertos estilos comportamentales, el primer paso es tomar conciencia de nuestros hábitos emocionales inapropiados y a partir de ahí “reaprender” otros nuevos. Supone tomar conciencia de la relación entre emoción, cognición y comportamiento; tener buenas estrategias de afrontamiento; capacidad para autogenerarse emociones positivas, etc.

El control emocional es un componente esencial en la inteligencia emocional. Para Daniel Goleman “La habilidad para hacer una pausa y no actuar por el primer impulso se ha vuelto un aprendizaje crucial en nuestros días”. Es importante resaltar que cuando nos referimos al control, no hablamos sólo de dominar y manejar nuestras emociones, sino fundamentalmente de manifestarlas o inhibirlas de una forma correcta. (Coruña)

Aristóteles señaló “lo que se quiere es la emoción adecuada, el sentir de manera proporcionada a las circunstancias.” Cuando las emociones son demasiado apagadas crean aburrimiento y distancia; cuando están fuera de control y son

demasiado extremas y persistentes, se vuelven patológicas, como en la depresión inmovilizante, la ansiedad abrumadora, la furia ardiente y la agitación maníaca. (Goleman, La Inteligencia emocional, 2000)

En cada encuentro que sostenemos emitimos señales emocionales y esas señales afectan a las personas que nos rodean. Cuanto más diestros somos socialmente, más control tenemos sobre las señales que emitimos; a fin de cuentas, las reglas de urbanidad son una forma de asegurarnos de que ninguna emoción desbocada dificultará nuestra relación (una regla social que, cuando afecta a las relaciones íntimas, resulta sofocante).

En efecto mantener bajo control nuestras emociones perturbadoras es la clave para el bienestar emocional; los extremos –emociones que crecen con demasiada intensidad o durante demasiado tiempo– socavan nuestra estabilidad.

Es importante aclarar que el control de las emociones es algo completamente diferente a su represión:

Reprimir las emociones significa negarlas, no ser conscientes de que estamos enfadados, ansiosos, tristes. Sin embargo, aunque no nos enteremos de que somos presa de estas repuestas, nuestro cuerpo experimenta los efectos que las descargas hormonales producen. Quienes niegan o reprimen las emociones negativa, a menudo se enferman.

Aspecto Biológico

El control emocional: es posible gracias a que en nuestro cerebro están conectadas las áreas que controlan el pensamiento consciente, lenguaje y movimiento con el área encargada de la vivencia de emociones situado en el centro de nuestro cerebro conocido también como sistema límbico, en el que yacen las pulsiones más primitivas como la rabia, la ira, el amor erótico, etc. (<http://autocontrolemocional.com/blog/inteligencia-emocional/>)

La amígdala juega un papel importante en la respuesta emocional. (LeDeoux, 2000). Esta actúa como un sistema de análisis preatencional del entorno, realizando la función de detección temprana de estímulos ambiguos o ante aquellos que pueden inducir miedo o recompensa. Recibe información de los principales sistemas sensoriales lo que le permite diversos niveles de representación de la información. Al mismo tiempo la amígdala envía información a diversos sistemas del tallo cerebral implicados en el control de las respuestas emocionales. (Reeve, 2009)

Los elementos que la configuran son:

Expresión emocional apropiada.- Es la capacidad para expresar las emociones de forma apropiada. Implica la habilidad para comprender que el estado emocional interno no necesita corresponder con la expresión externa. Esto se refiere tanto en uno mismo como en los demás. En niveles de mayor madurez, supone la comprensión del impacto que la propia expresión emocional y el propio comportamiento, puedan tener en otras personas. También incluye el hábito para tener esto en cuenta en el momento de relacionarse con otras personas.

Habilidades de afrontamiento: Habilidad para afrontar retos y situaciones de conflicto, con las emociones que generan. Esto implica estrategias de autorregulación para gestionar la intensidad y la duración de los estados emocionales.

Competencia para autogenerar emociones positivas.- Es la capacidad para autogenerarse y experimentar de forma voluntaria y consciente emociones positivas (alegría, amor, humor, fluir) y disfrutar de la vida. Capacidad para autogestionar el propio bienestar emocional en busca de una mejor calidad de vida. (Bisquerra, Educación emocional y bienestar, 2011)

Factores que facilitan o inhiben el control emocional:

El control emocional se ve influido por una variedad de factores, principalmente: 1) Exógenos (situacionales o externos); 2) Endógenos (internos); 3) rasgos de personalidad y temperamento. (Reeve, 2009)

(Christopher Peterson, 2004) El control depende de múltiples factores y la falta de alguno puede impedirlo sustancialmente. Cambiar una respuesta voluntariamente requiere una fuerza, que cuando no está presente dificulta el control. Este recurso psicológico (la energía para controlarse) es limitado, y además se utiliza para otras funciones. Por eso las personas que tienen que afrontar situaciones de estrés continuado, por ejemplo, suelen perder el control en otros aspectos, como la alimentación. “Para vivir una vida equilibrada, bien regulada, puede ser necesario reconocer que la capacidad para controlarse a uno mismo depende de un recurso limitado que necesita ser manejado con eficacia y conservado para responder a las demandas más importantes o urgentes.

En la práctica, esto conlleva que gran parte de la vida debe estar guiada por el hábito, la rutina, y otros procesos automáticos, de manera que las demandas de control consciente sobre uno mismo se mantengan en el nivel que los recursos limitados del self pueden alcanzar” (p. 510). La atención es crucial en el proceso de control, suele ser el primer paso para el éxito o fracaso.

Atenderse a uno mismo, a los comportamientos que se llevan a cabo, es necesario para ejercer sobre ellos un control. Supone también superar (bloquear) una respuesta incipiente a la situación inmediata, para lograr un objetivo mayor y posterior: habilidad para trascender la situación inmediata.

VENTAJAS

Se ha descubierto que un buen manejo emocional trae numerosos beneficios:

- Incrementar la salud mental y física
- Aumentar la autoestima
- Poder enfrentar adecuadamente situaciones conflictivas
- Aumentar el autoconocimiento
- Mejorar e incrementar las relaciones interpersonales
- Establecer límites adecuados y ser asertivo.

- Poder manifestar adecuadamente emociones como la ira, el miedo, etc, y no tener que reprimirlas. Por ejemplo, poder demostrar mi enojo, sin tener que ser agresivo.
- Romper con patrones incorrectos de conducta y con relaciones nocivas.

Las emociones no deben negarse ni censurarse, sino expresarse de manera asertiva sin afectar a otros.

<http://www.saborysalud.com/content/articles/30/1/Aprendiendo-a-manejar-emociones/Page1.html>

PROBLEMAS EMOCIONALES

Es necesario orientar la reflexión hacia el inadecuado control de las emociones, puede generar frustraciones profundas, conflictos y rechazos, que inhiben el pensamiento y la actuación efectiva, afectando de manera evidente, el desarrollo personal y organizacional, en un momento que genera la necesidad de adaptarse a ámbitos laborales cambiantes.

Cuando las situaciones se nos van de las manos y pareciéramos que estallásemos, lo que nos ocurre es que somos víctimas de una suma de reacciones psicológicas y fisiológicas, conocidas todas ellas como el proceso de secuestro emocional.

Cuando sufrimos un secuestro emocional, nos encontramos reaccionando de forma automática a estímulos tratados por el cerebro emocional. Lo que ocurre es que el cerebro emocional o límbico responde con mayor velocidad, aunque generalmente sus respuestas sean más imprecisas porque no han pasado por el análisis de lo racional. <http://lamenteesmaravillosa.com/el-secuestro-emocional/>

(Paz, 2003) Algunos de los problemas más destructivos y predominantes son: baja autoestima, odio hacia uno mismo, desesperanza, la dependencia malsana, agresividad, hostilidad, amargura y cinismo, pesimismo, necesidad de vengarse y provocar envidia, proyección o externalización, paranoia, celos y envidia, rigidez, terquedad, adicción, egocentrismo, escases de interés, timidez extrema, actitud posesiva, ambivalencia excesiva, arrogancia, culpa, orgullo funesto, enajenación.

EMOCIONES

Definición

“Las emociones son fenómenos de corta duración, relacionados con sentimientos, estimulación, intención expresión, que nos ayudan a adaptarnos a las oportunidades y retos que enfrentamos durante los sucesos significativos de la vida. Debido a que las emociones surgen en respuesta a los sucesos importantes de nuestras vidas.” (Reeve, 2009)

Funciones de la emoción

La principal función de las emociones es contribuir a la adaptación, por ello se han consolidado en el bagaje genético de las especies (Kelther y Gross, 1999). Sin embargo, históricamente las emociones fueron entendidas como formas disruptivas de conducta a las que se denominó pasiones.

Se confundió el papel adaptativo de las emociones con algunas manifestaciones disfuncionales presentes en ciertos episodios o trastornos emocionales; así, por ejemplo, cuando la ira incluya respuestas agresivas gratuitas o desproporcionadas se considera disfuncional. Esto no quiere decir que individualmente una emoción no sirva para un fin concreto. Por ejemplo, a la tristeza podemos atribuirle a la función de conservación de recursos; así, cuando tras un esfuerzo prolongado no hemos tenido éxito se reduce el esfuerzo o se produce un alejamiento o retirada que prepara una posterior estrategia más adaptativa. Esta característica sugiere un mecanismo diseñado para conservar la energía y administrarla eficientemente. Sin embargo, en el caso de una fobia que puede aparecer ante situaciones u objetos inofensivos, nos encontramos ciertamente ante una valoración desadaptativa y afuncional.

(Martínez-Sánchez, Páez, Pennebaker y Rimé, 2001) El planteamiento en torno a las funciones de la emoción puede hacerse de manera inversa. Un creciente número de investigaciones han permitido demostrar la inhibición de la expresión de acontecimientos emocionalmente significativos induce una marcada hiperactivación fisiológica, provoca inmunodepresión y efectos adversos en la salud a medio y largo plazo; además, induce sesgos cognitivos sobre el procesamiento de la información emocional, a la vez que dificulta los procesos de afrontamiento adaptativo

Diferenciamos entre funciones intra e interpersonales:

1. Funciones Interpersonales. Las emociones permiten:

- Coordinar los sistemas de respuesta subjetivos, fisiológicos y conductuales.
- Cambiar las jerarquías conductuales, activando conductas que pueden estar inhibidas en las jerarquías de conducta (el miedo puede hacer que una persona valiente se acobarde, al igual que la ira puede hacer que un pacifista sea violento).
- Proveen de un soporte fisiológico para conductas tales como la retirada, la lucha. En este sentido la emoción cumple una función motivacional ante los eventos que implica la movilización de recursos (activación); por ejemplo, el miedo presumiblemente, motiva a la acción para autoprotegerse ante un acontecimiento, o anticiparnos a un acontecimiento que podamos entender como potencialmente lesivo.
- Favorecen el procesamiento inmediato de la información, facilitándole de infinitas posibilidades de acción para adaptarse a las demandas ambientales. En este sentido los períodos de latencia que median entre la evaluación de los estímulos y la reacción son muy breves.
- Son un índice de señalamiento (valoración) de la información relevante. La ocurrencia de cualquiera de las emociones presupone sensibilidad ante un tipo de evento, facilitando una disposición a que el sujeto valore un hecho como placentero o displacentero. La sensibilidad emocional supone un proceso general de valoración orientado de la preeminencia de ciertos estímulos, estas señales pueden ser relevantes para el bienestar del sujeto.

2. Funciones extrapersonales. A su vez, tienen diversas funciones interpersonales:

- Permiten comunicar intenciones y controlar: la expresión facial, los gestos, la voz y las posturas corporales cumplen importantes funciones de comunicación de nuestro estado emocional a los otros. El valor de estas funciones es doble: permiten dar a conocer como nos sentimos, así como para influir (controlar) la conducta de los otros. La función social-motivadora de las emociones es indudable: las emociones se desenvuelven en un contexto social y son

causadas por acontecimientos ambientales; provocan también una actividad relacional, ya que nos aproxima o dificultan la interacción social.

- Establecen y estructuran nuestra posición con relación a los demás y sus ideas, establecen un espacio entre nosotros y los demás, nos aproximan o alejan, atraen hacia nosotros o provocan rechazo, facilitan o dificultan la interacción social. (Reeve, 2009)

Tipos de emociones:

Existen centenares de emociones y muchísimas más mezclas, variaciones, mutaciones y matices diferentes entre todas ellas. En realidad, existen más sutilezas en la emoción que palabras para describirías. Los investigadores todavía están en desacuerdo con respecto a cuáles son las emociones que pueden considerarse primarias -el azul, el rojo y el amarillo de los sentimientos de los que se derivan todos los demás— y, de hecho, ni siquiera coinciden en la existencia real de emociones primarias—. Veamos ahora —aunque no todos los teóricos estén de acuerdo con esta visión— algunas de esas emociones propuestas para ese lugar primordial y algunos de los miembros de sus respectivas familias.

- Ira: rabia, enojo, resentimiento, furia, exasperación, indignación, acritud, animosidad, irritabilidad, hostilidad y, en caso extremo, odio y violencia.

- Tristeza: aflicción, pena, desconsuelo, pesimismo, melancolía, autocompasión, soledad, desaliento, desesperación y, en caso patológico, depresión grave.

- Miedo: ansiedad, aprensión, temor, preocupación, consternación, inquietud, desasosiego, incertidumbre, nerviosismo, angustia, susto, terror y en el caso de que sea psicopatológico, fobia y pánico.

- Alegría: felicidad, gozo, tranquilidad, contento, beatitud, deleite, diversión, dignidad, placer sensual, estremecimiento, raptó, gratificación, satisfacción, euforia, capricho, éxtasis y, en caso extremo, manía.

- Amor: aceptación, cordialidad, confianza, amabilidad, afinidad, devoción, adoración, enamoramiento.

- Sorpresa: sobresalto, asombro, desconcierto, admiración.

•Aversión: desprecio, desdén, displicencia, asco, antipatía, disgusto y repugnancia.

•Vergüenza: culpa, perplejidad, desazón, remordimiento, humillación, pesar y aflicción.

(Goleman, La Inteligencia emocional, 2000) No cabe duda de que esta lista no resuelve todos los problemas que conlleva el intento de categorizar las emociones. ¿Qué ocurre, por ejemplo, con los celos, una variante de la ira que también combina tristeza y miedo? ¿Y qué sucede con las virtudes, cuando la esperanza, la fe, el valor, el perdón, la certeza y la ecuanimidad, o con alguno de los vicios clásicos (sentimientos como la duda, la autocomplacencia, la pereza, la apatía o el aburrimiento)? La verdad es que en este terreno no hay respuestas claras y el debate científico sobre la clasificación de las emociones aún se halla sobre el tapete.

La tesis que afirma la existencia de un puñado de emociones centrales gira, en cierto modo, en torno al descubrimiento realizado por Paul Ekman (de la Universidad de California en San Francisco) de cuatro expresiones faciales concretas (el miedo, la ira, la tristeza y la alegría) que son reconocidas por personas de culturas diversas procedentes de todo el mundo (incluyendo a los pueblos preletrados supuestamente no contaminados por el cine y la televisión), un hecho que parece sugerir su universalidad. Ekman mostró fotografías de rostros que reflejaban expresiones técnicamente perfectas a personas de culturas tan alejadas como los fore (una tribu aislada en las remotas regiones montañosas de Nueva Guinea cuyo grado de desarrollo se corresponde con el de la Edad de Piedra) y descubrió que todos reconocían las mismas emociones básicas.

El primero, tal vez, en advertir la universalidad de la expresión facial de las emociones fue Charles Darwin, quien la consideró como una evidencia troquelada por las fuerzas de la evolución en nuestro sistema nervioso central.

En la búsqueda de estos principios básicos, yo opino, como Ekman y tantos otros, en que conviene pensar en las emociones en términos de familias o dimensiones, y en considerar a las principales familias —la ira, la tristeza, el miedo, la alegría, el amor, la vergüenza, etcétera— como casos especialmente relevantes de los infinitos matices de nuestra vida emocional. Cada una de estas familias se agrupa

en torno a un núcleo fundamental, a partir del cual dimanar —a modo de olas— todas las otras emociones derivadas de ella.

En la primera de las olas se encuentran los estados de ánimo que, técnicamente hablando, son más variables y perduran más tiempo que las emociones (es muy extraño, por ejemplo, que uno esté airado durante todo un día, pero no lo es tanto permanecer en un estado de ánimo malhumorado e irritable desde el que fácilmente se activen cortos arrebatos de ira).

(Goleman, La Inteligencia emocional, 2000) Después de los estados de ánimo se hallan los temperamentos, la tendencia a evocar una determinada emoción o estado de ánimo que vuelve a la gente especialmente melancólica, tímida o jovial. Y, más allá todavía de esta predisposición emocional, están los francos desórdenes emocionales —como, por ejemplo, la depresión clínica o la ansiedad irremisible— en los que alguien se encuentra atrapado de continuo en un estado negativo.

INTELIGENCIA EMOCIONAL

La inteligencia emocional nos permite tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo, acentuar nuestra capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social, que nos brindará mayores posibilidades de desarrollo personal. (Goleman, Inteligencia Emocional, 1997)

Según **Mayer y Salovey** (1997: 10), “la inteligencia emocional incluye la habilidad para percibir con precisión, valorar y expresar emoción; la habilidad de acceder y/o generar sentimientos cuando facilitan pensamientos; la habilidad de comprender la emoción y el conocimiento emocional; y la habilidad para *regular las emociones* para promover crecimiento emocional e intelectual”. La inteligencia emocional se refiere a un “pensador con un corazón” (“*a thinker with a heart*”) que percibe, comprende y maneja relaciones sociales.

Estos autores han ido reformulando el concepto original en sucesivas aportaciones (Mayer y Salovey, 1993, 1997, 2007; Mayer, Caruso y Salovey, 1999, 2001; Mayer, Salovey y Caruso, 2000).

Una de las formulaciones que se toman como referencia es la siguiente (Mayer, Salovey y Caruso, 2000; Mayer y Salovey, 1997, 2007). La inteligencia emocional se estructura como un modelo de cuatro ramas interrelacionadas:

Percepción emocional.

Las emociones son percibidas, identificadas, valoradas y expresadas. Se refiere a sí mismo, en otros, a través del lenguaje, conducta, en obras de arte, música, etc. Incluye la capacidad para expresar las emociones adecuadamente. También la capacidad de discriminar entre expresiones precisas e imprecisas, honestas o deshonestas.

Facilitación emocional del pensamiento.

Las emociones sentidas entran en el sistema cognitivo como señales que influyen la cognición (integración emoción y cognición). Las emociones priorizan el pensamiento y dirigen la atención a la información importante. El estado de humor cambia la perspectiva del individuo, desde el optimismo al pesimismo, favoreciendo la consideración de múltiples puntos de vista. Los estados emocionales facilitan el afrontamiento. Por ejemplo, el bienestar facilita la creatividad.

Comprensión emocional.

Comprender y analizar las emociones empleando el conocimiento emocional. Las señales emocionales en las relaciones interpersonales son comprendidas, lo cual tiene implicaciones para la misma relación. Capacidad para etiquetar emociones, reconocer las relaciones entre las palabras y las emociones. Se consideran las implicaciones de las emociones, desde el sentimiento a su significado; esto significa comprender y razonar sobre las emociones para interpretarlas. Por ejemplo, que la tristeza se debe a una pérdida. Habilidad para comprender sentimientos complejos; por ejemplo, el amor y odio simultáneo hacia una persona querida (pareja, hijos) durante un conflicto. Habilidad para reconocer las transiciones entre emociones; por ejemplo de frustración a ira, de amor a odio.

Regulación emocional (emotional management).

Regulación reflexiva de las emociones para promover el conocimiento emocional e intelectual. Los pensamientos promueven el crecimiento emocional, intelectual y personal para hacer posible la gestión de las emociones en las situaciones de la vida.

Habilidad para distanciarse de una emoción. Habilidad para regular las emociones en uno mismo y en otros. Capacidad para mitigar las emociones negativas y potenciar las positivas, sin reprimir o exagerar la información que transmiten. (Bisquerra, Copyright © 2014. rafaebisquerra.com. Designed by LaMarcaPersonal)

INTELIGENCIA

Definiciones

"Según David Wechsler(1967) la inteligencia es la capacidad global de actuar con un propósito, de pensar racionalmente y de enfrentarse de manera efectiva con el ambiente."

"La inteligencia por ello puede ser definida como el uso de las capacidades y habilidades para solucionar problemas nuevos. Está presente en el hombre y en el animal y se evidencia en las situaciones más diversas." (Smirvov, A. et al. 1999:436).

"La inteligencia es una habilidad para analizar, separar y dismantelar una situación compleja, extrayendo su significado." (Eyssautier, Maurice. 2002:12). (Ataucusi Hueyta, 2012)

Es la capacidad general del individuo para ajustar conscientemente su pensamiento a nuevas exigencias. Es una capacidad de adaptación mental general a nuevos deberes y condiciones de la vida (Stern) (Falconez, 2006)

En síntesis podemos decir que la inteligencia es:

La capacidad para adquirir y acumular experiencias.

La forma en que se pueden aplicar las experiencias adquiridas y retenidas.

Etapas de la Inteligencia: la inteligencia del ser humano sigue en proceso en el que se reconocen tres etapas.

Etapa de las Funciones de adquisición, por las que el individuo capta, recoge, aprehende los términos y elementos del conocimiento, mediante los órganos de los sentidos que nos ponen en contacto con la realidad.

Etapa de las Funciones de Conservación, que se hallan representadas por la memoria, como un depósito en el que se fijan los conocimientos y se conservan hasta cuando son requeridos por medio de la elaboración de las imágenes adquiridas.

Etapa de las Funciones de Elaboración, que permiten combinaciones de los elementos adquiridos y que determinan la organización del pensamiento.

Tipos de Inteligencia

Existen varias clasificaciones sobre la inteligencia, una de ellas se la debemos al psiquiatra alemán Kretschmer que considera la inteligencia así:

- a) Tipo concreto e intuitivo, que corresponde al hombre práctico, emprendedor e ingenioso, aunque es pesado y lento para formular el pensamiento.
- b) Tipo romántico, es soñador, rico en imaginación pero inútil para trabajos prácticos.
- c) Tipo abstracto, corresponde al dogmático en la ciencia y en la lógica.

También conocemos una clasificación por el tipo de trabajo que desempeña:

Inteligencia Mecánica, de aquellas personas que manipulan con precisión y destreza herramientas, máquinas de precisión, mecanismos complicados de herramientas industriales, componer, adaptar, crear mecanismos.

Inteligencia Abstracta, para el manejo de las ideas, el lenguaje, la matemática, las ciencias exactas y los negocios.

Inteligencia Numérica, Teórica, Práctica. (Falconez, 2006)

2.6.2 VARIABLE DEPENDIENTE

ANDRAGOGÍA

Definición

Bernard (1985) ve la andragogía como una disciplina definida al mismo tiempo como una ciencia y como un arte; una ciencia que trata los aspectos históricos, filosóficos, sociológicos, psicológicos y organizacionales de la educación de adultos; un arte ejercido en una práctica social que se evidencia gracias a todas las actividades educativas organizadas especialmente para el adulto.

Brandt (1998), sin embargo, en su intento de realizar una nueva conceptualización del término, señala que:

La andragogía se encarga de la educación entre, para y por adultos y la asume como su objeto de estudio y realización, vista o concebida ésta, como autoeducación, es decir, interpreta el hecho educativo como un hecho andragógico, donde la educación se realiza como autoeducación. Entendiéndose por autoeducación el proceso, mediante el cual, el ser humano consciente de sus posibilidades de realización, libremente selecciona, exige, asume el compromiso, con responsabilidad, lealtad y, sinceridad, de su propia formación y realización personal (p. 48).

La Andragogía, entonces, concibe al participante como el centro del proceso de enseñanza y aprendizaje, es él quien decide: qué aprende, cómo lo aprende y cuándo lo aprende (algunos docentes afirman que no hay proceso de enseñanza), tomando en cuenta sus necesidades, intereses y su experiencia, lo que conlleva al desarrollo y adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes que coadyuven en el logro de los aprendizajes que éste necesite. En otras palabras, el participante es el único responsable de su proceso de aprendizaje.

Para Marrero (2004), la Andragogía “es un proceso de desarrollo integral del ser humano para acceder a la autorrealización, a la transformación propia y del contexto en el cual el individuo se desenvuelve” (p. 7). Sostiene además, que la

Andragogía “busca movilizar y potenciar en cada uno de nosotros conocimientos, valores, aptitudes de compromiso solidario, social y que la producción de conocimientos en el espacio universitario sea de creación, no de repetición” (p. 6). La Andragogía no se limita a la adquisición de conocimientos y mejora de habilidades y destrezas, sino que consiste en un proceso de desarrollo integral, donde el individuo crece como persona, como profesional, como padre de familia, como ente social que forma parte de una comunidad en la cual es capaz de desenvolverse de la manera más adecuada posible.

Para el autor de este estudio, la Andragogía es una disciplina que estudia las formas, procedimientos, técnicas, situaciones y estrategias de enseñanza y aprendizaje con el fin de lograr aprendizajes significativos en los participantes adultos, que promuevan a su vez, el desarrollo de habilidades, y actitudes y la adquisición y transferencia de conocimientos al contexto donde éste se desenvuelve. Es decir, la Andragogía se centra en el estudio de los métodos, estrategias, técnicas y procedimientos eficaces para el aprendizaje del adulto, y en la ayuda y orientación eficaz que éste debe recibir de parte del facilitador para el logro de los aprendizajes.

http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S131600872007000200008&script=sci_arttext

PROCESO PSICOPEDAGÓGICO

Definición

Se define a los Procesos Pedagógicos como "actividades que desarrolla el docente de manera intencional con el objeto de mediar en el aprendizaje significativo del estudiante" estas prácticas docentes son un conjunto de acciones intersubjetivas y saberes que acontecen entre los que participan en el proceso educativo con la finalidad de construir conocimientos, clarificar valores y desarrollar competencias para la vida en común. Cabe señalar que los procesos pedagógicos no son momentos, son procesos permanentes y se recurren a ellos en cualquier momento que sea necesario. Estos procesos pedagógicos son:

MOTIVACIÓN: Es el proceso permanente mediante el cual el docente crea las condiciones, despierta y mantiene el interés del estudiante por su aprendizaje.

RECUPERACIÓN DE LOS SABERES PREVIOS: los saberes previos son aquellos conocimientos que el estudiante ya trae consigo, que se activan al comprender o aplicar un nuevo conocimiento con la finalidad de organizarlo y darle sentido, algunas veces suelen ser erróneos o parciales, pero es lo que el estudiante utiliza para interpretar la realidad.

CONFLICTO COGNITIVO: Es el desequilibrio de las estructuras mentales, se produce cuando la persona se enfrenta con algo que no puede comprender o explicar con sus propios saberes.

PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN: Es el proceso central del desarrollo del aprendizaje en el que se desarrollan los procesos cognitivos u operaciones mentales; estas se ejecutan mediante tres fases: Entrada - Elaboración - Salida.

APLICACIÓN: es la ejecución de la capacidad en situaciones nuevas para el estudiante.

REFLEXIÓN: es el proceso mediante el cual el estudiante reconoce sobre lo aprendido, los pasos que realizó y cómo puede mejorar su aprendizaje.

EVALUACIÓN: es el proceso que permite reconocer los aciertos y errores para mejorar el aprendizaje. (Arana, 2012)

EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO

Definición:

Se puede definir un equipo multidisciplinario como un conjunto de personas, con diferentes formaciones académicas y experiencias profesionales, que operan en conjunto, durante un tiempo determinado, abocados a resolver un problema complejo, es decir tienen un objetivo común.

Objetivos

La formación de equipos interdisciplinarios tiene diversos objetivos entre ellos la presencia de determinadas condiciones en los integrantes del equipo: interés compartido por cierto tema o problema, actitudes para escuchar al otro cuando se enfrenta con diferentes formas de conceptualizar un objeto de conocimiento, superación de las barreras producidas por el lenguaje hermético de cada disciplina, ambiente de confianza, humildad y creatividad. También La formación de los especialistas que estimule la imaginación y la actitud crítica. Así como

El perfil del coordinador del grupo, que debería poseer liderazgo democrático desde sus saberes, un manejo adecuado del lenguaje básico de las diferentes áreas, la captación de la esencia de los problemas, la definición y orientación del proceso para que el equipo encuentre las soluciones posibles a la problemática o anormalidad del espacio o situación estudiada. (Sanchez)

El equipo multidisciplinario tiene varias ventajas:

- a) La labor se encamina, aunque sea por diferentes vías desarticuladas, a la consecución de objetivos comunes.
- b) Constituye un grupo de trabajo con participación de diferentes profesionales o técnicos.
- c) Aunque comparta mentalizado en conocimiento, siempre se da un enfoque y manejo de la dificultad o problema con base en una perspectiva disciplinaria más amplia.

d) Constituye un intento de atender problemas y necesidades humanas con un enfoque más integrado.

e) Los beneficiarios reciben cualitativa y cuantitativamente más ayuda. (Valverde, 1986)

TRABAJO EN EQUIPO

Definición:

El trabajo en equipo hace referencia al conjunto de procedimientos, estrategias o metodologías que utilizan un grupo de personas para alcanzar unos objetivos propuestos. Por tanto, solamente cuando se establecen las condiciones y las maneras de trabajar, con el objeto de cumplir determinadas metas, solamente allí empieza el trabajo en equipo. (Sotomayor, 2001)

El trabajo en equipo supone entonces: el compromiso personal, la contribución de cada miembro y el entusiasmo con que participa cada uno hasta la consecución de los objetivos. Es la participación, entonces, el motor que mueve y establece una dinámica interna en toda organización y todo trabajo en equipo.

El trabajo en equipo es una de las formas de participar en una organización. Si no existe coordinación, acuerdos básicos, delegación de responsabilidades; y una definición de estrategias, de tácticas y de procedimientos, no existe un trabajo en equipo.

¿Cómo se trabaja en equipo?

La sistematización teórica de varios autores respecto del trabajo en equipo, concuerda en señalar algunos aspectos que son fundamentales para aumentar la capacidad de trabajo y la generación de ambientes positivos; cultivando actitudes de relación interpersonal como la aceptación de las personas encima de las diferencias de caracteres, de intereses particulares, conflictos de relación y de inevitables defectos.

Señalamos a continuación los principales:

1. Crear un consenso y una aspiración común para quien dirige y para sus colaboradores.
2. Determinar objetivos y metas concretas con instancias de llegada y de evaluación.
3. Establecer puntos de control de actividades, responsabilidades, instancias de coordinación y colaboración con estimación de tiempos. Una de las estrategias más comunes en la estimación de tiempos es aquella que permite diferenciar tiempos mínimos, posición optimista y aquella que podría considerarse como la más probable, considerando factores a favor y en contra.
4. Revitalizar la construcción mediante el dialogo, fomentando soluciones nuevas e integradoras para evitar desacuerdos y conflictos. El conflicto es un proceso que debe solventarse, no eliminarse, pues el conflicto asegura la permanencia del interés y del sentido de responsabilidad.
5. Favorecer las actitudes para asumir riesgos y dar oportunidad a la creatividad por parte de todos los miembros de equipo de trabajo, frente a problemas concretos que se presenten en el desarrollo del proyecto.

Sin una participación eficiente y efectiva de cada uno de sus miembros el equipo no funciona y por tanto, no alcanzara la meta. La noción del equipo implica el aprovechamiento colectivo, producido por cada persona cuando interactúa con los demás miembros del grupo.

La motivación y el estímulo en los equipos de trabajo

Las motivaciones y los estímulos son las dos grandes alas del trabajo en equipo. Las motivaciones de un trabajo en equipo son similares a las motivaciones individuales, por ejemplo, la seguridad, la oportunidad económica y el reconocimiento de los méritos propios. La diferencia está en que el trabajo colectivo, las motivaciones se vuelven efectivas cuando se logra un perfecto equilibrio psicológico entre las motivaciones personales y el buen funcionamiento del equipo.

La motivación constituye la razón o causa fundamental del accionar de las personas. Los estímulos son complementarios a las motivaciones y constituyen todos aquellos alicientes que excitan y mueven a la realización efectiva de las tareas y responsabilidades, ayudan a la realización de actividades, funciones y tareas que encomiendan o delegan en el contexto de los equipos de trabajo. (Sotomayor, 2001)

Etapas de maduración del trabajo en equipo.

En 1977, Tuckman y Jenson, propusieron un Modelo de maduración de equipos en el que se nombraron 5 etapas distintas:

Formación.- Esta etapa se caracteriza porque los miembros se basan en los comportamientos pasados. Los participantes pueden estar confundido respecto de por qué están ahí, y evitan tocar temas serios y expresar sus sentimientos. Los miembros del equipo buscan una guía y dirección de parte del líder, evitan la controversia y tratan de mantenerse a salvo.

Tormenta.- El equipo entra en la etapa de TORMENTA cuando empieza a tratar de encontrar la forma de conseguir la tarea para la cual se reunieron. Durante esta etapa puede haber fuertes conflictos y competencia. Algunos integrantes serán hostiles y defensivos. Para poder salir de esta etapa, el equipo necesita adquirir una mentalidad de solución del problema.

Normativa.- Durante esta etapa el equipo se une. Finalmente se acuerdan los objetivos y metas. En esta etapa se da el reconocimiento a la contribución de cada individuo, así como sus habilidades de unión y cohesión. Los miembros del equipo comparten sus sentimientos y dan retroalimentación.

Desempeño.- En esta etapa el equipo se orienta tanto a la tarea como a la gente, y se vuelve mucho más innovador y creativo. La identificación de los miembros del equipo es alta y la moral también. Los miembros del equipo se organizan e innovan y experimentan soluciones.

Disolución.- No todos los equipos llegan a la etapa de desempeño. Sin embargo, cuando sí lo hacen, una vez alcanzado el objetivo por el cual se formó el equipo,

éste entra en la etapa de DISOLUCIÓN. Los miembros del equipo toman nuevos rumbos, con relaciones e identificación altas, que tendrán efectos por algún tiempo después.

Esta maduración del equipo sucede en cada individuo por separado, en la interrelación de unos con otros, y en el equipo completo.http://www.performance-mexico.com/docs/Trabajo_en_Equipo.pdf (Lara, 2011)

EL TRABAJO EN EQUIPO SE BASA EN LAS "5 C":

Complementariedad: cada miembro domina una parcela determinada del proyecto. Todos estos conocimientos son necesarios para sacar el trabajo adelante.

Coordinación: el grupo de profesionales, con un líder a la cabeza, debe actuar de forma organizada con vista a sacar el proyecto adelante.

Comunicación: el trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros, esencial para poder coordinar las distintas actuaciones individuales. El equipo funciona como una maquinaria con diversos engranajes; todos deben funcionar a la perfección, si uno falla el equipo fracasa.

Confianza: cada persona confía en el buen hacer del resto de sus compañeros. Esta confianza le lleva a aceptar anteponer el éxito del equipo al propio lucimiento personal.

Cada miembro trata de aportar lo mejor de sí mismo, no buscando destacar entre sus compañeros sino porque confía en que estos harán lo mismo; sabe que éste es el único modo de que el equipo pueda lograr su objetivo.

Por ejemplo, en una operación de trasplante todos los especialistas que intervienen lo hacen buscando el éxito de la operación. El cirujano no busca su lucimiento personal sino el buen hacer del equipo. Además, si la operación fracasa poco va a valer que su actuación particular haya sido exitosa.

Compromiso: cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo, a poner todo su empeño en sacar el trabajo adelante. (AulaFacil S.L. - © Copyright 2000)

BARRERAS DEL TRABAJO EN EQUIPO

La aceptación indiscutida de opiniones, como si fueran hechos: Algunas veces, los miembros del equipo expresan sus suposiciones y creencias personales con tanta seguridad, que los que escuchan creen que se trata de hechos. Esta situación puede resultar peligrosa, puesto que conduce a la aceptación indiscutida de afirmaciones hechas muchas veces, sin fundamento.

La mayoría de los miembros de un equipo están poco dispuestos a poner en duda aquellas informaciones hechas con seguridad por otros miembros del equipo.

Las decisiones apresuradas: Frente a procedimientos de carácter urgente o a ciertos incidentes, al menos un miembro tenderá a tomar decisiones apresuradas. Este tipo de personas son muy impacientes o sensibles a las presiones de cualquier índole; a menudo toman decisiones acerca de un problema y su solución antes de que el equipo haya considerado otras opciones; además insisten para que se tomen decisiones apresuradas y desaniman cualquier otro esfuerzo para analizar o discutir la materia.

Las presunciones: Como individuos y como equipos, atribuimos a las personas motivos o intenciones cuando no estamos de acuerdo o no entendemos su opinión, comportamiento, o actitud; ponemos pensamientos, ideas o intenciones en otros, lo que pueden no corresponder a las personas a las cuales se les atribuimos. Este “asumir cosas”, entorpecen el trabajo en equipo, ya que aumentan desconfianza y los malos entendidos.

Los menosprecios y “sorderas”: En todo equipo –alguna vez- alguien dice que los demás “no lo escuchan”. Nadie se hace cargo de lo dicho y la discusión prosigue, mientras que el que hablo se pregunta por qué no tuvo una respuesta. Los menosprecios ocurren por muchas razones: quizá lo dicho sea irrelevante o no

se haya expresado claramente; podría ser, también que no se haya captado el significado.

Sin importar la razón, es importante recordar que cada miembro del equipo merece respeto y atención, y se deberá hacer lo posible por evitar estas “sorderas” o “menosprecios”

Las desviaciones en la tarea o el tema tratado: En muchas ocasiones – y sin saber cómo- las conversaciones durante una sesión de trabajo se desvían del tema o tarea específica que originó tal sesión. A veces esto ocurre porque el equipo quiere evitar un tema conflictivo.

La rivalidad entre los miembros del equipo: A veces el trabajo en equipo se convierte en el campo de batalla de los miembros que tienen rivalidades entre sí. Así en una discusión –por ejemplo- el asunto no será el tema que están discutiendo, sino que la disputa en sí.

Cuando se perciben rivalidades entre dos o más miembros de un equipo, los demás se sienten como espectadores de un combate, y temen ser forzados a tomar parte por uno de los bandos. Muchas veces estas peleas acaban con el equipo. (DGAC-ATCSIM, 2014)

2.7 HIPÓTESIS

El control emocional incide en el trabajo en equipo de los Aspirantes a Soldados de Arma y Servicio de los paralelos A, B, C Y D promoción 2013-2015 de la Escuela de Formación de Soldados del Ejército Ecuatoriano “Vencedores del Cenepa” de la Ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua.

2.8 SEÑALAMIENTO DE LAS VARIABLES DE LA HIPÓTESIS

Variable Independiente: Control Emocional

Variable Dependiente: Trabajo en Equipo

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 ENFOQUE

La investigación se enmarca en un enfoque cuanti-cualitativo; cuantitativo por cuanto se aplicaran encuestas que permitirán saber cómo es el trabajo en equipo de los aspirantes, y sobre todo a través de test psicométricos que permitirán establecer si los estudiantes controlan o no sus emociones, ya que se obtendrán datos numéricos que serán tabulados estadísticamente y cualitativo porque se da importancia al proceso de investigación.

3.2 MODALIDADES BÁSICAS DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1 Bibliográfica- Documental

La investigación tiene la modalidad en biográfica documental por cuanto tiene el propósito de detectar, ampliar y profundizar diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre una cuestión determinada, basándose en documentos, libros, revistas, periódicos e internet.

3.2.2 De campo

La investigación es de campo por cuanto la misma se realizó en el lugar de los hechos, esto es en la Escuela de Formación de Soldados “Vencedores del Cenepa” En esta modalidad el investigador toma contacto en forma directa con la realidad, para obtener información de acuerdo con los objetivos de la investigación.

3.2.3 De intervención social

La investigación es de intervención social por cuanto busca plantear una alternativa de solución al problema estudiado.

3.3 NIVELES O TIPOS DE INVESTIGACIÓN

3.3.1 Investigación Exploratoria

La investigación es de tipo exploratorio por cuanto se realizó un diagnóstico de la situación problemática para conocer sus características. Este nivel de investigación posee una metodología flexible, logrando familiarizar al investigador con el fenómeno objeto de estudio. Sondea un problema poco investigado o desconocido en un contexto particular.

3.3.2 Investigación Descriptivo

La investigación es de carácter descriptivo por cuanto detalla las particularidades del problema estudiado señalando sus causas y consecuencias. Este nivel de investigación requiere de conocimientos suficientes, de una medición precisa y permite comparar entre dos o más fenómenos, situaciones o estructuras.

3.3.3 Investigación Correlacional (Asociación de variables)

Este nivel permite establecer la correlación entre las variables del problema estudiado, es decir hace posible evaluar las variaciones de comportamiento de una variable en función de variaciones de otra variable.

3.3.4 Investigación Explicativa

La investigación es explicativa porque detalla conclusiones, recomendaciones y se realiza la propuesta como alternativa de solución al problema.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1 Población

POBLACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DOCENTES	15	9%
ASPIRANTES	120	91%
TOTAL	135	100%

Cuadro 1: Población

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

3.4.2 Muestra

Considerando que el universo de los datos de la presente investigación es pequeña, se trabajará con la totalidad de los involucrados.

3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable independiente: Control Emocional

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Es la capacidad para hacer una pausa ante el primer impulso y manejar las emociones de forma adecuada, hacerlas conscientes para evitar que estas se instalen o se vuelvan repetitiva</p>	<p>Capacidad para hacer una pausa</p> <p>Manejar Emociones</p>	<p>Reflexionar</p> <p>Mantenerse Ecuánime</p> <p>Ira, tristeza, enfado, temor, alegría.</p>	<p>¿Cuándo se presenta un problema ¿Te es fácil solucionarlo?</p> <p>¿Te irritas o te encierras en ti mismo cuando algo no sale como lo esperabas?</p> <p>Cuando un compañero hace bromas en clase. ¿Tú respondes impulsivamente?</p> <p>¿Cuándo presentas emociones negativas (ira, tristeza, enfado, etc) puedes superarlas en poco tiempo?</p> <p>¿Surgen emociones de temor al momento de desarrollar alguna tarea asignada?</p>	<p>Encuesta</p> <p>Cuestionario</p>

Cuadro 2: Operacionalización VI

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

Variable Dependiente: Trabajo en Equipo

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Conjunto de procedimientos, alternativas, estrategias o metodologías que utilizan un grupo de personas para alcanzar un fin determinado, cada uno aporta con sus capacidades y cualidades individuales en beneficio del equipo dentro de este se establecen las condiciones y las maneras de trabajar.</p>	<p>Procedimientos, estrategias</p> <p>Alcanzar un fin determinado</p>	<p>Coordinación</p> <p>Planificación</p> <p>Comunicación</p> <p>Rendir</p> <p>Solución de conflictos</p> <p>Tareas o Actividades</p> <p>Metas</p>	<p>¿La planificación, coordinación y comunicación, están presentes para desarrollar el trabajo en equipo?</p> <p>¿Cuando te preocupas sobre algún problema de tipo familiar, afectivo o económico rindes satisfactoriamente dentro de tu equipo?</p> <p>¿Muestras tolerancia y comprensión para solucionar conflictos si alguien comete algún error dentro de tu equipo de trabajo?</p> <p>¿Te impones con tus criterios para realizar tareas o actividades en el grupo?</p> <p>¿Al finalizar el trabajo en equipo las metas propuestas cumplen con tus expectativas?</p>	<p>Encuesta</p> <p>Cuestionario</p>

Cuadro 3: Operacionalización de la VD

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.6.1 Encuesta

Según Herrera, L y otros (2004) “La encuesta es una técnica de recolección de información, por la cual los informantes responden por escrito a preguntas entregadas por escrito”. El cuestionario sirve de enlace entre los objetivos de la investigación y la realidad estudiada. La finalidad del cuestionario es obtener, de manera sistemática, información de la población investigada, sobre las variables que interesan estudiar.

Esta información generalmente se refiere a lo que las personas encuestadas son, hacen, opinan, sienten, esperan, aman o desprecian, aprueban o desaprueban, a los motivos de sus actos, etc.

3.7 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

3.7.1 Validez

Según Herrera, L y otros (2004) Un instrumento de recolección es válido “Cuando mide de alguna manera demostrable aquello que trata de medir, libre de distorsiones sistemáticas. Muchos investigadores en Ciencias Sociales prefieren asegurar la validez cualitativa a través de juicios de expertos, en la perspectiva de llegar a la esencia del objeto de estudio, más allá de lo que expresan los números.

La validez del instrumento de investigación se la obtuvo a través del “Juicio de expertos”.

Confiabilidad

“Una medición es confiable o segura cuando aplicada repetidamente a un mismo individuo o grupo, o al mismo tiempo por investigadores diferentes, proporciona resultados iguales o parecidos. La determinación de la confiabilidad consiste, pues, en establecer si las diferencias de resultados se deben a inconsistencias en la

medida”. De la revisión de los expertos y de sus recomendaciones, se procederá a la modificación de los instrumentos, si es necesario.

La confiabilidad del instrumento de investigación se la obtuvo mediante la aplicación de un “Prueba Piloto”

3.8 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

PLAN PARA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación
2. ¿De qué personas u objetos?	15 docentes y 120 aspirantes
3. ¿Sobre qué aspectos?	Control emocional y trabajo en equipo
4. ¿Quién?	Diana Solis Grijalva
5. ¿A quiénes?	A los miembros del universo investigado
6. ¿Cuándo?	Promoción 2013-2015
7. ¿Dónde?	En la ESFORSE
8. ¿Cuántas veces?	Dos veces: una piloto y otra definitiva
9. ¿Qué técnicas de recolección?	La encuesta – Test
10. ¿Con qué?	Cuestionario

Cuadro 4 :Plan de recolección de la Información

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

3.9 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

3.9.1 Plan de procesamiento de la información

Los datos recogidos se transforman siguiendo ciertos procedimientos:

- Revisión crítica de la información recogida, es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente.
- Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.
- Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis.
- Estudio estadístico de datos para la presentación de resultados.

3.9.2 Análisis e interpretación de resultados

- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis.
- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico.
- Comprobación de hipótesis.
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Luego de haber aplicado las encuestas a los aspirantes y docentes, se procedió a organizar la información y tabular los resultados, los mismos que se detallan a continuación en cuadros y gráficos explicativos.

4.1 Encuesta aplicada a los Aspirantes de la “ESFORSE”

PREGUNTA 1. Cuando se presenta un problema ¿Te es fácil solucionarlo?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	49	41%
A VECES	55	46%
NUNCA	16	13%
TOTAL	120	100%

Cuadro 5: Pregunta 1

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

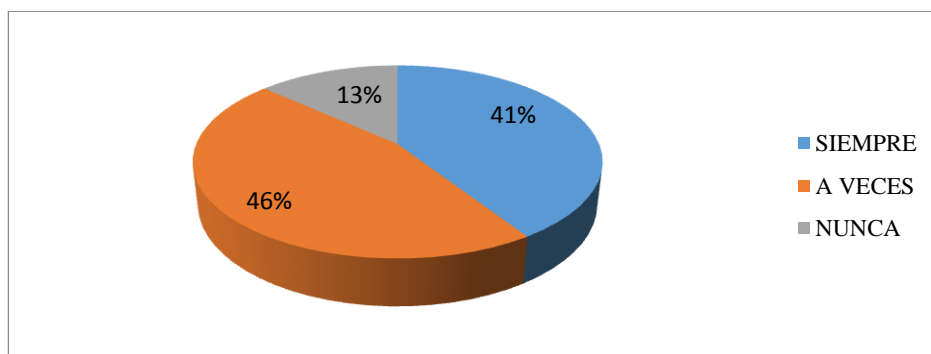


Gráfico 3: Pregunta 1

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

Análisis e Interpretación

De los aspirantes encuestados, 49 a los que se les asignan el 41% manifiestan que siempre se les es fácil solucionar un problema cuando se los presenta; 55 aspirantes a los que se les asignan el 46% informan que a veces se les resulta fácil solucionarlo y 16 aspirantes a los que se les asignan el 13% indican que nunca se les facilita resolver un problema.

De lo observado se afirma que la mayoría de aspirantes a veces les resulta fácil solucionar un problema cuando se los presenta, esto puede ser dificultoso ya que los aspirantes no pueden mantener serenidad para realizar sus actividades de forma adecuada.

PREGUNTA 2. Cuando un compañero hace bromas ¿Tú respondes impulsivamente?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	56	47%
A VECES	47	39%
NUNCA	17	14%
TOTAL	120	100%

Cuadro 6: Pregunta 2

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

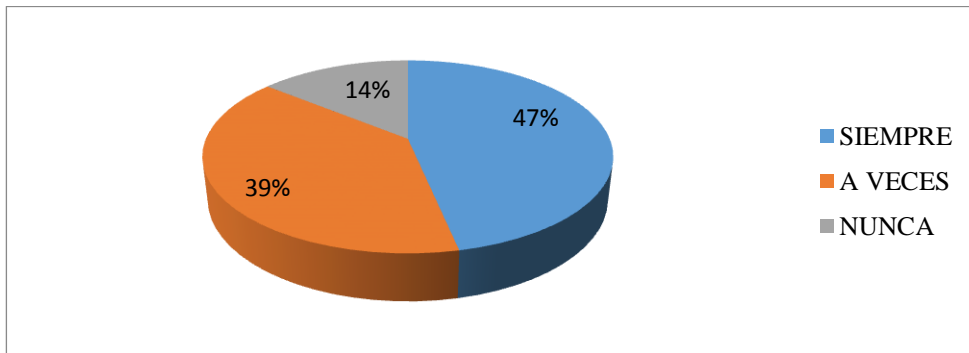


Gráfico 4: Pregunta 2

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

Análisis e Interpretación

De los aspirantes encuestados, 56 a los que se les asignan el 47% indican que siempre responden impulsivamente cuando un compañero hace bromas; 47 aspirantes a los que se les asignan el 39% manifiesta que a veces responden y 17 aspirantes a los que se les asignan el 14% indican que nunca lo hacen.

Se considera que la mayoría de aspirantes responden impulsivamente a las bromas que hace otro compañero, esto no es provechoso ya que los aspirantes pueden distraerse con facilidad para desarrollar sus tareas y al no tomar el trabajo con seriedad provocaría que sus actividades no cumplan con sus expectativas.

PREGUNTA 3. ¿Te irritas o te encierras en ti mismo cuando algo no sale como lo esperabas?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	43	36%
A VECES	41	34%
NUNCA	36	30%
TOTAL	120	100

Cuadro 7: Pregunta 3

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

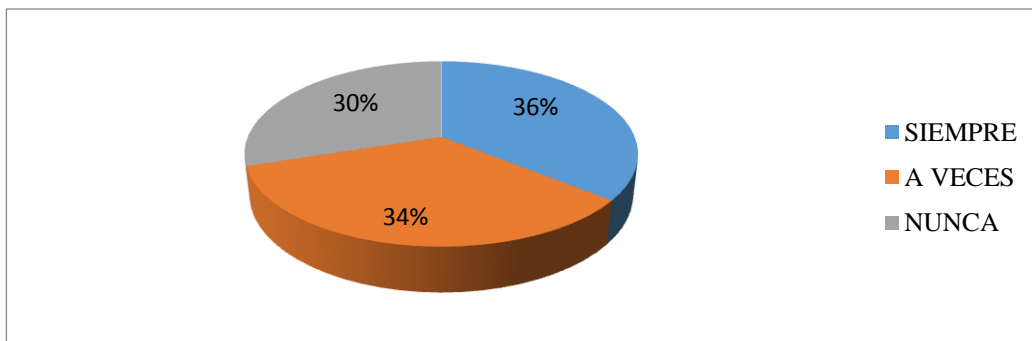


Gráfico 5: Pregunta 3

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

Análisis e Interpretación

De los aspirantes encuestados, 43 los que conforman el 36% indican que siempre se irritan o se encierran en sí mismos cuando algo les sale mal; 41 aspirantes los que conforman el 34% manifiesta que a veces y 36 aspirantes los que conforman el 30% indican que nunca lo hacen.

La mayoría de los aspirantes se irritan o se encierran en sí mismos cuando algo les sale mal, esto no es beneficioso ya que pueden responder con agresividad ante una acción y ser una barrera para no cumplir con el objetivo que ellos se han propuesto.

PREGUNTA 4. ¿Cuándo presentas emociones negativas (ira, tristeza, enfado, etc) te toma tiempo en superarlas?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	53	44%
A VECES	35	29%
NUNCA	32	27%
TOTAL	120	100%

Cuadro 8: Pregunta 4

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

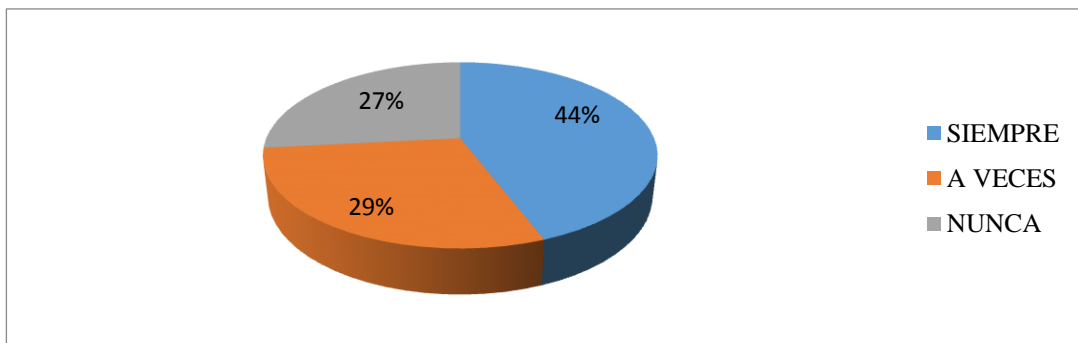


Gráfico 6: Pregunta 4

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

Análisis e Interpretación

De los aspirantes encuestados, 53 a los que les corresponde 44% indican que cuando presentan emociones negativas (ira, tristeza, enfado, etc) siempre les toma tiempo en superarlas 35 aspirantes a los que les corresponde 29% manifiestan que a veces les toma tiempo en superar las emociones y 32 aspirantes a los que les corresponde el 27% indican que nunca no les toma tiempo en superarlas.

Los aspirantes informan que a la mayoría les toma tiempo en superar las emociones negativas, esto afecta en su rendimiento y a su interrelación con los demás ya que su estado anímico se degenera y produciría baja autoestima.

PREGUNTA 5. ¿Surgen emociones de temor al momento de desarrollar una tarea asignada?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	32	27%
A VECES	52	43%
NUNCA	36	30%
TOTAL	120	100%

Cuadro 9: Pregunta 5

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

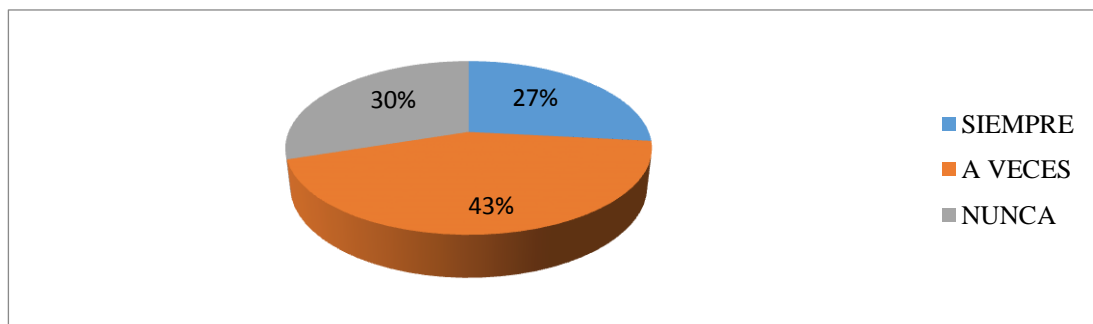


Gráfico 7: Pregunta 5

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

Análisis e Interpretación

De los aspirantes encuestados, 32 a los que se les asignan el 27% indican que siempre surgen emociones de temor al momento de desarrollar una tarea asignada; 52 aspirantes a los que se les asignan el 43% manifiesta que a veces surgen emociones de temor y 36 aspirantes a los que se les asignan el 30% indican surgen.

Los aspirantes manifiestan que a veces surgen emociones de temor al momento de desarrollar una tarea asignada, si no se logra manejar esta emoción los aspirantes no lograrían llegar a la meta planteada ya que se dejen llevar por prejuicios de los demás y sus diálogos internos negativos.

PREGUNTA 6. ¿Cuándo te preocupas sobre algún conflicto de tipo familiar, afectivo o económico rindes satisfactoriamente dentro de tu equipo?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	32	27%
A VECES	40	33%
NUNCA	48	40%
TOTAL	120	100%

Cuadro 10: Pregunta 6
Elaborado por: Solis Grijalva Diana

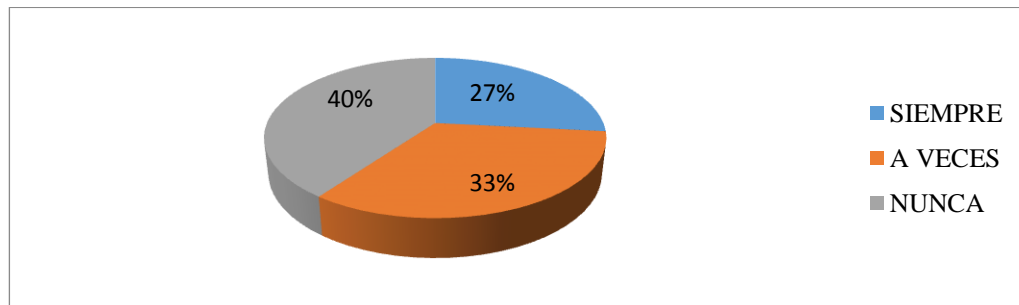


Gráfico 8: Pregunta 6
Elaborado por: Solis Grijalva Diana

Análisis e Interpretación

De los aspirantes encuestados, 32 los que conforman el 27% indican que siempre rinden satisfactoriamente dentro de tu equipo cuando se preocupan sobre algún conflicto de tipo familiar, afectivo o económico; 40 aspirantes los que conforman el 33% manifiesta que a veces rinden satisfactoriamente 48 aspirantes los que conforman el 40% indican que nunca lo hacen.

De lo observado se considera que la mayor parte de los aspirantes no rinden satisfactoriamente dentro de su equipo cuando se preocupan sobre algún conflicto de tipo familiar, afectivo o económico lo que no es satisfactorio ya que estos factores son perturbadores, entorpece sus relaciones interpersonales y genera estados de ansiedad.

PREGUNTA 7. ¿Te impones con tus criterios para realizar tareas o actividades en el grupo?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	62	51%
A VECES	35	29%
NUNCA	24	20%
TOTAL	121	100%

Cuadro 11: Pregunta 7

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

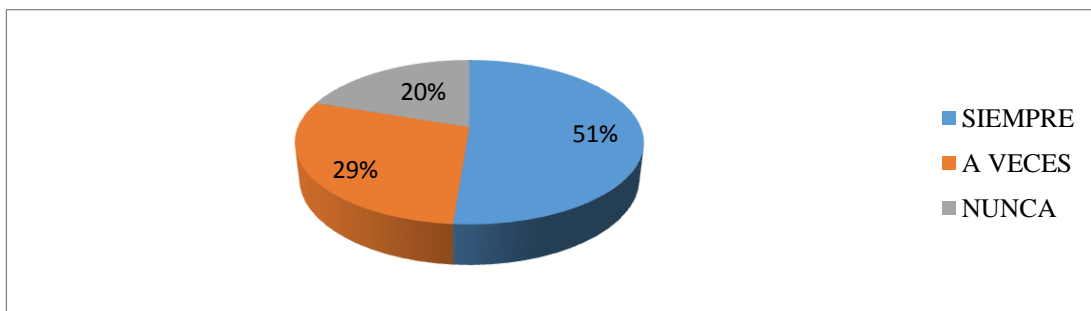


Gráfico 9: Pregunta 7

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

Análisis e Interpretación

De los aspirantes encuestados, 62 a los que les corresponde 51% indican que siempre se imponen con sus criterios para realizar actividades en el grupo; 35 aspirantes a los que les corresponde 29% manifiesta que a veces se imponen y 24 aspirantes a los que les corresponde el 20% indican que nunca se impone.

De lo observado se afirma que la mayoría se imponen con sus criterios para realizar actividades en el grupo, lo que dificulta en la toma de decisiones para llevar a cabo su trabajo en equipo esto indica que las opiniones de cada integrante no son valoradas y tomadas en cuenta.

PREGUNTA 8. ¿Muestras tolerancia y comprensión para solucionar conflictos si alguien comete algún error dentro de tu equipo?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	39	32%
A VECES	54	45%
NUNCA	27	23%
TOTAL	120	100%

Cuadro 12: Pregunta 8

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

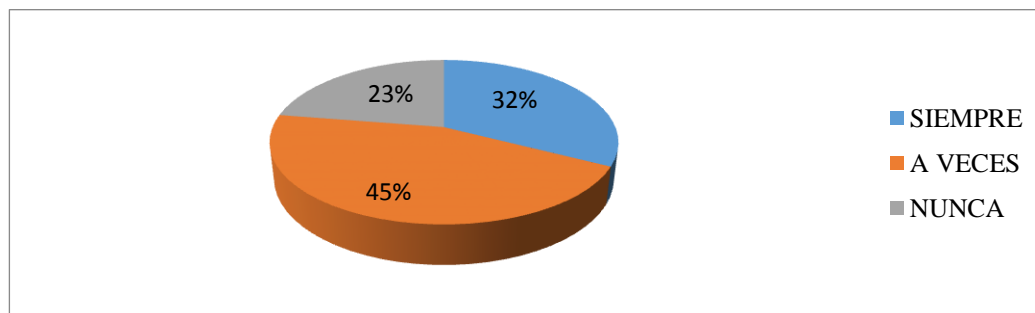


Gráfico 10: Pregunta 8

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

Análisis e Interpretación

De los aspirantes encuestados, 39 a los que se les asignan el 32% indican que siempre muestran tolerancia y comprensión para solucionar conflictos si alguien comete algún error dentro de su equipo; 54 aspirantes a los que se les asignan el 45% manifiesta que a veces muestran tolerancia y comprensión y 27 aspirantes a los que se les asignan el 23% indica que nunca lo hacen.

Los aspirantes indican a veces que muestran tolerancia y comprensión para solucionar conflictos si alguien comete algún error para cumplir con el trabajo en equipo, lo que determina que se hace difícil solucionar conflictos dentro del grupo y no hay mucha empatía.

PREGUNTA 9. ¿La planificación, coordinación y comunicación, están presentes para desarrollar el trabajo en equipo?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	53	44%
A VECES	58	48%
NUNCA	9	8%
TOTAL	120	100%

Cuadro 13:Pregunta 9

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

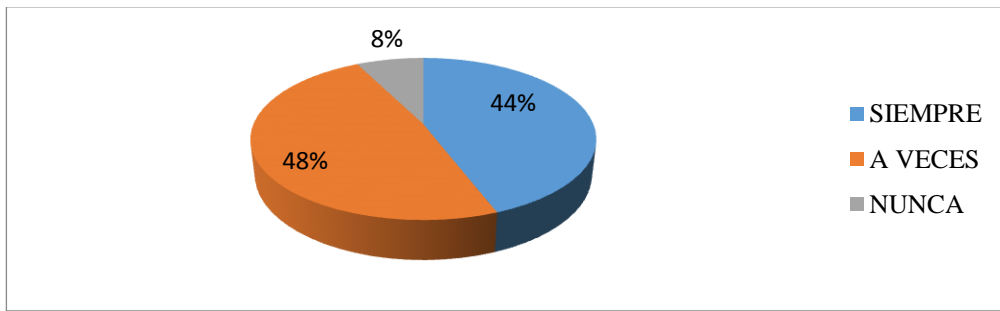


Gráfico 11: Pregunta 9

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

Análisis e Interpretación

De los aspirantes encuestados, 53 los que conforman el 44% indican que siempre están presentes la planificación, coordinación y comunicación, para desarrollar el trabajo en equipo; 58 aspirantes los que conforman el 48% manifiesta que a veces están presentes la planificación, coordinación y comunicación y 9 aspirantes los que conforman el 8% indican que nunca lo están.

La mayoría de los aspirantes afirma que para llevar a cabo el trabajo en equipo es importante planificar, coordinar y comunicar acerca de las actividades para tener mayor eficiencia y puedan rendir satisfactoriamente dentro del grupo pero frecuentemente no lo pone en práctica.

PREGUNTA 10. ¿Al finalizar el trabajo en equipo las metas propuestas cumplen con tus expectativas?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	41	34%
A VECES	35	29%
NUNCA	44	37%
TOTAL	120	100%

Cuadro 14: Pregunta 10

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

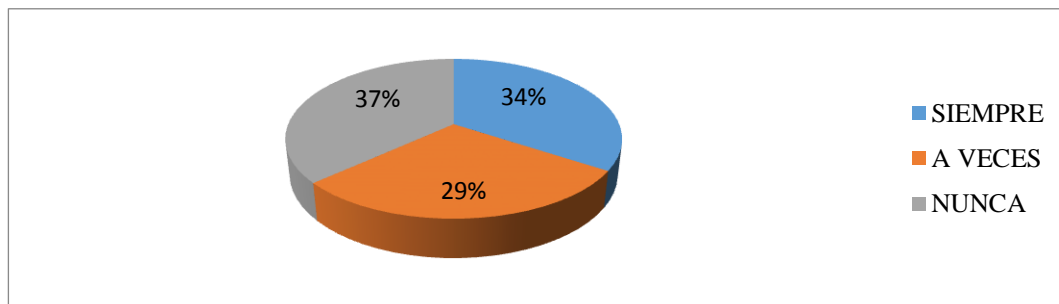


Gráfico 12: Pregunta 10

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

Análisis e Interpretación

De los aspirantes encuestados, 41 a los que se les asignan el 34% indican que al finalizar el trabajo en equipo las metas propuestas siempre cumplen con sus expectativas, 35 aspirantes a los que se les asignan el 29% manifiesta que a veces las metas cumplen con sus expectativas lo y 44 aspirantes a los que se les asigna el 37% indica que no cumplen.

Los aspirantes indican que al finalizar el trabajo en equipo las metas propuestas no cumplen con sus expectativas, esto no es provechoso ya que al no aportar cada persona con sus ideas hace que el trabajo en equipo no sea fortalecido y que no se llegue a lo que se tuvo previsto.

4.2 Encuesta aplicada a los Docentes e Instructores de la “ESFORSE”

PREGUNTA 1. Cree Ud. que cuando se presenta un problema a los aspirantes ¿Se le es fácil solucionarlo?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	5	33%
A VECES	3	20%
NUNCA	7	47%
TOTAL	15	100%

Cuadro 15: Pregunta 1 Docentes

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

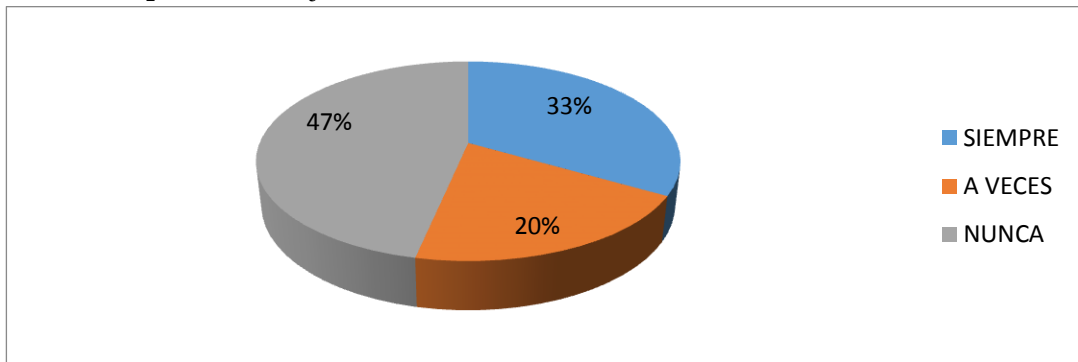


Gráfico 13: Pregunta 1 Docentes

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

Análisis e Interpretación

De los docentes encuestados, 5 a los que se les asignan el 33% creen que siempre se les es fácil solucionar un problema a los aspirantes cuando se los presenta; 3 docentes a los que se les asignan el 20% informan que a veces se les resulta fácil solucionarlo y 7 docentes a los que se les asignan el 47% indican que a los aspirantes nunca se les facilita resolver un problema.

De lo observado los docentes afirman que a la mayoría de aspirantes no se les resulta fácil solucionar un problema cuando se los presenta, esto puede ser debido a la presión constante en que ellos se encuentran y puede ser difícil ya que no pueden mantener una postura de tranquilidad para solucionar conflictos.

PREGUNTA 2. ¿Considera que los aspirantes se irritan o se encierran en sí mismos cuando algo no sale como lo esperaban?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	9	60%
A VECES	4	27%
NUNCA	2	13%
TOTAL	15	100%

Cuadro 16: Pregunta 2 docentes

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

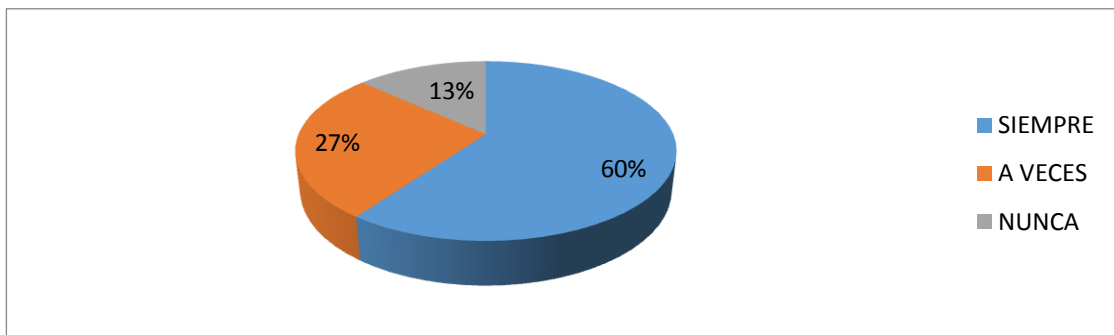


Gráfico 14: Pregunta 2 docentes

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

Análisis e Interpretación

De los docentes encuestados, 9 a los que se les asignan el 60% considera que los aspirantes siempre se irritan o se encierran en sí mismos cuando algo no sale como lo esperaban; 4 docentes a los que se les asignan el 27% informan que a veces se irritan o se encierran en sí mismo y 2 docentes a los que se les asignan el 13% indican que los aspirantes nunca se irritan o se encierran en sí mismos.

Los docentes indican que la mayoría de aspirantes se irritan o se encierran en sí mismo cuando algo no sale como lo esperaban, esto no es provechoso ya que dificulta la relación con sus compañeros por las reacciones que puede presentar en ese momento y se convierte en una ambiente de tensión por lo que pueda suscitar.

PREGUNTA 3. ¿Los Aspirantes responden impulsivamente cuando un compañero hace bromas en clase?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	7	47%
A VECES	5	33%
NUNCA	3	20%
TOTAL	15	100%

Cuadro 17: Pregunta 3 docentes

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

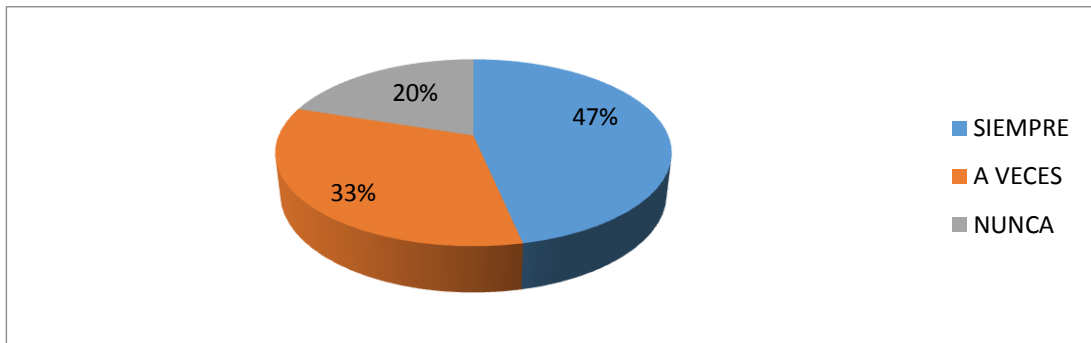


Gráfico 15: Pregunta 3 docentes

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

Análisis e Interpretación

De los docentes encuestados, 7 a los que se les asignan el 47% considera que los aspirantes responden impulsivamente cuando un compañero hace bromas en clase; 5 docentes a los que se les asignan el 33% informan que a veces responden impulsivamente y 3 docentes a los que se les asignan el 20% indican que los aspirantes nunca lo hacen.

La mayoría de docentes indica que los aspirantes responden impulsivamente cuando un compañero hace bromas en clase, esto no es beneficioso ya que al distraerse con facilidad puede ser una barrera para que el docente no pueda cumplir con los objetivos de la clase y los aspirantes no tomen con seriedad lo que se está realizando.

PREGUNTA 4. ¿Ud. ha observado que cuando los aspirantes presentan emociones negativas (ira, tristeza, enfado, etc) les toma tiempo en superarlas?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	9	60%
A VECES	4	27%
NUNCA	2	13%
TOTAL	15	100%

Cuadro 18: Pregunta 4 docentes

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

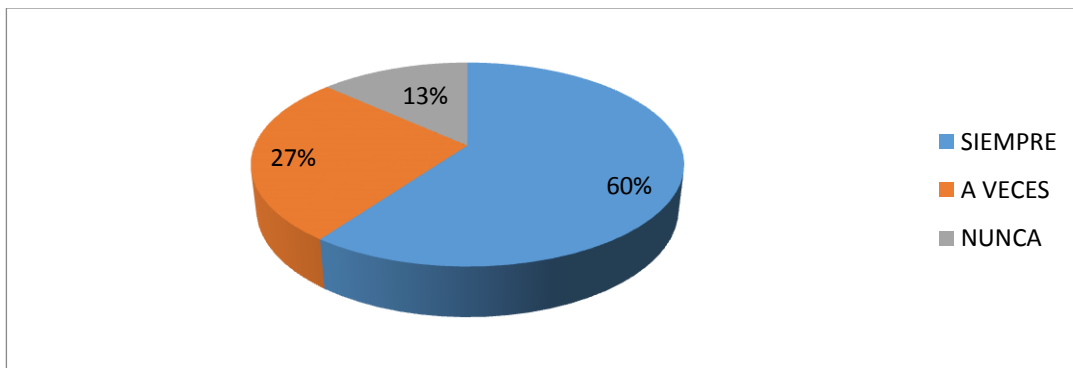


Gráfico 16: Pregunta 4 docentes

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

Análisis e Interpretación

De los docentes encuestados, 9 a los que se les asignan el 60% siempre ha observado que cuando los aspirantes presentan emociones negativas (ira, tristeza, enfado, etc) les toma tiempo en superarlas; 4 docentes a los que se les asignan el 27% informan que a veces ha observado y 2 docentes a los que se les asignan el 13% manifiesta que los aspirantes nunca lo ha hecho.

Los resultados obtenidos muestra que a los aspirantes les toma tiempo en superar emociones negativas esto lleva desventaja ya que puede deteriorar su estado de ánimo, no tengan motivación para realizar alguna actividad y su rendimiento sería desfavorable.

PREGUNTA 5. ¿Surgen emociones de temor al momento de desarrollar alguna tarea asignada?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	7	47%
A VECES	5	33%
NUNCA	3	20%
TOTAL	15	100%

Cuadro 19: Pregunta 5 docentes

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

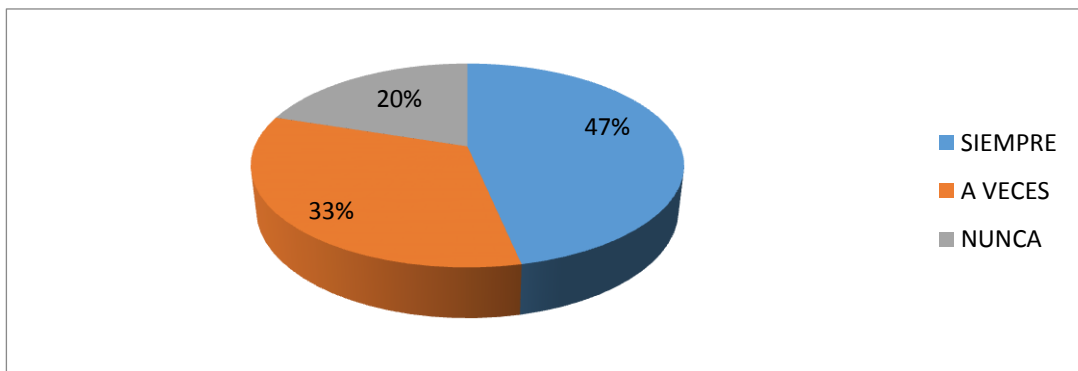


Gráfico 17: Pregunta 5 docentes

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

Análisis e Interpretación

De los docentes encuestados, 7 a los que se les asignan el 47% manifiesta que siempre surgen emociones de temor al momento de desarrollar alguna tarea asignada; 5 docentes a los que se les asignan el 33% informan que a veces surgen emociones de temor y 3 docentes a los que se les asignan el 20% indican nunca surge.

La mayoría de docentes indica que surgen emociones de temor al momento de desarrollar una tarea esto no es provechoso ya que la falta de confianza entre docente y estudiante provoca que haya una cierta distancia y se mantenga un modelo tradicional de enseñanza.

PREGUNTA 6. ¿La planificación, coordinación y comunicación están presentes por parte de los aspirantes para desarrollar trabajar en equipo?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	5	33%
A VECES	7	47%
NUNCA	3	20%
TOTAL	15	100%

Cuadro 20: Pregunta 6 docentes

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

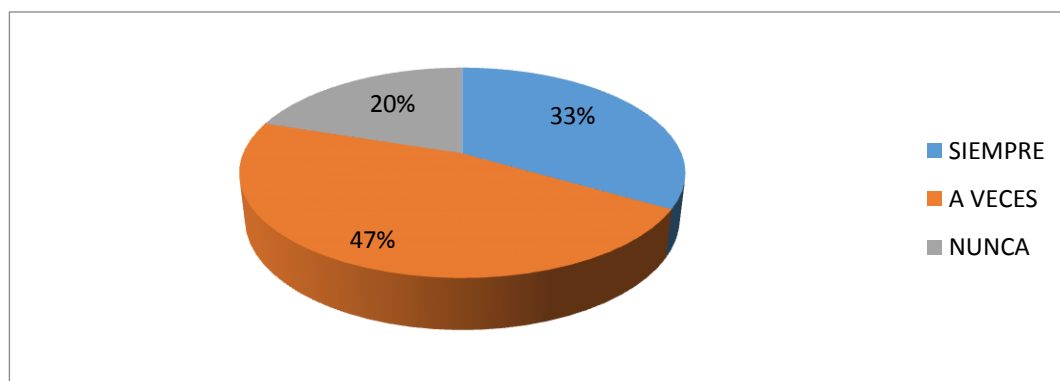


Gráfico 18: Pregunta 6 docentes

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

Análisis e Interpretación

De los docentes encuestados, 5 a los que se les asignan el 33% informa que siempre están presentes la planificación, coordinación y comunicación por parte de los aspirantes para desarrollar trabajar en equipo; 7 docentes a los que se les asignan el 47% manifiesta que a veces están presentes y 3 docentes a los que se les asignan el 20% indican nunca lo está.

Los resultados indican que a veces están presentes la planificación, coordinación y comunicación al desarrollar el trabajo en equipo lo cual no es beneficioso ya que todos los integrantes deben participar y saberse comunicar para llegar a la meta propuesta y queden satisfechos con su trabajo.

PREGUNTA 7. ¿Considera Ud. que cuando los aspirantes se preocupan sobre algún problema de tipo familiar, afectivo o económico rinden satisfactoriamente dentro de su equipo?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	1	7%
A VECES	5	33%
NUNCA	9	60%
TOTAL	15	100

Cuadro 21: Pregunta 7 docentes

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

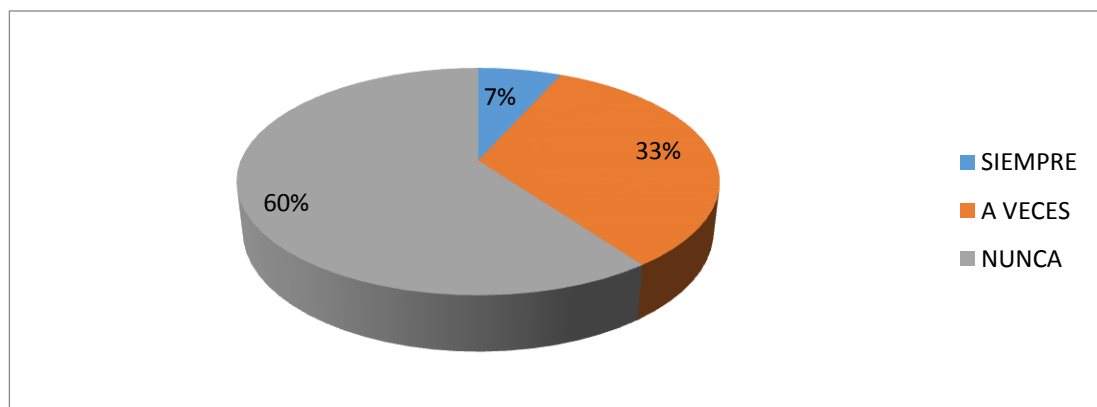


Gráfico 19: Pregunta 7 docentes

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

Análisis e Interpretación

De los docentes encuestados, 1 a los que se les asignan el 7% considera que cuando los aspirantes se preocupan sobre algún problema de tipo familiar, afectivo o económico rinden satisfactoriamente dentro de su equipo; 5 docentes a los que se les asignan el 33% manifiesta que a veces rinden satisfactoriamente y 9 docentes a los que se les asignan el 60% indican que nunca lo hacen.

De los resultados obtenidos se puede observar que los aspirantes no rinden satisfactoriamente en su equipo de trabajo cuando se preocupan sobre algún problema de tipo familiar, afectivo o económico esto no es provechoso ya que estos factores genera estados de ansiedad y no pueden cumplir con sus responsabilidades designadas en el equipo.

PREGUNTA 8 ¿Los aspirantes muestran tolerancia y comprensión para solucionar conflictos si alguien comete algún error dentro de su equipo de trabajo?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	3	20%
A VECES	8	53%
NUNCA	4	27%
TOTAL	15	100%

Cuadro 22: Pregunta 8 docentes

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

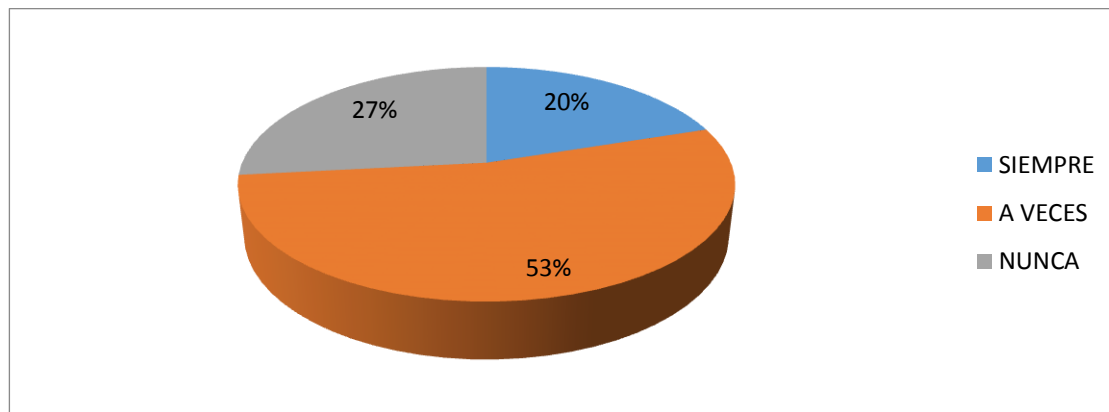


Gráfico 20: Pregunta 8 docentes

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

Análisis e Interpretación

De los docentes encuestados, 3 a los que se les asignan el 20% informa que siempre los aspirantes muestran tolerancia y comprensión para solucionar conflictos si alguien comete algún error dentro de su equipo de trabajo; 8 docentes a los que se les asignan el 53% manifiesta que a veces muestran tolerancia y 4 docentes a los que se les asignan el 27% indican que nunca lo hacen.

La mayoría de docentes indican que los aspirantes a veces muestran tolerancia y comprensión para solucionar conflictos si alguien comete algún error dentro de su equipo de trabajo esto no es provechoso ya que deben saber llegar a un consenso y permitir que cada miembro participe en la selección de las mejores alternativas para solucionar problemas y enfrentar los desafíos propuestos.

PREGUNTA 9. ¿Ha observado que los aspirantes se imponen con sus criterios para realizar tareas o actividades en el grupo?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	8	53%
A VECES	4	27%
NUNCA	3	20%
TOTAL	15	100%

Cuadro 23: Pregunta 9 docentes

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

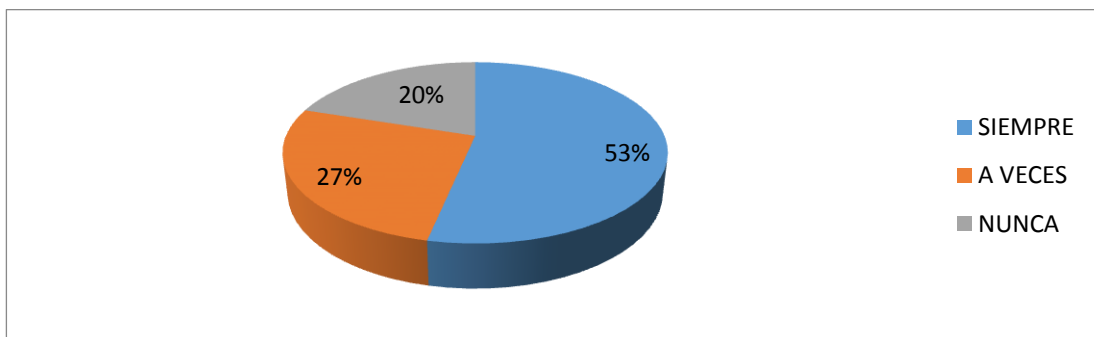


Gráfico 21: Pregunta 9 docentes

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

Análisis e Interpretación

De los docentes encuestados, 8 a los que se les asignan el 53% informa que siempre ha observado que los aspirantes se imponen con sus criterios para realizar tareas o actividades en el grupo; 4 docentes a los que se les asignan el 27% manifiesta que a veces ha observado y 3 docentes a los que se les asignan el 20% indican que nunca lo ha hecho.

De los resultados obtenidos se puede decir que los aspirantes se imponen con sus criterios para realizar tareas o actividades en el grupo, esto indica que no existe una buena comunicación entre los miembros del equipo por lo cual que dificulta en la toma de decisiones para solucionar conflictos y tener un buen desempeño para llegar a la meta propuesta.

PREGUNTA 10. ¿Los aspirantes cumplen con las expectativas que el docente espera al finalizar el trabajo en equipo?

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	5	33%
A VECES	6	40%
NUNCA	4	27%
TOTAL	15	100%

Cuadro 24: Pregunta 10 docentes

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

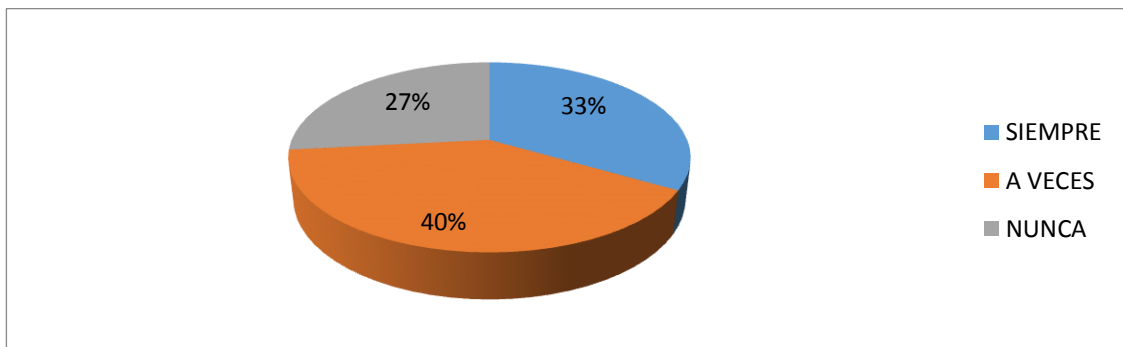


Gráfico 22: Pregunta 10 docentes

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

Análisis e Interpretación

De los docentes encuestados, 5 a los que se les asignan el 33% informa que siempre los aspirantes cumplen sus expectativas al finalizar el trabajo en equipo; 6 docentes a los que se les asignan el 40% considera que a veces cumplen con las expectativas y 4 docentes a los que se les asignan el 27% indican que nunca lo hacen.

Según los resultados obtenidos se puede observar que al finalizar el trabajo en equipo los aspirantes no cumplen con las expectativas que el docente espera, lo cual indica que existen barreras al realizar el trabajo en equipo como la poca comunicación y participación de sus integrantes.

RESULTADOS DEL TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL APLICADOS A LOS ASPIRANTES.

El test de inteligencia emocional permite analizar una serie de aspectos intrínsecos dentro de la personalidad. Está estructurado por 100 situaciones las cuales se enmarcan en 10 aspectos o áreas. Este test fue aplicado a 120 aspirantes, el rango de edad entre 18-23 años

		PUNTUACIONES							
	Aspectos	NIVEL BAJO 10-30		NIVEL MEDIO 30-40		NIVEL ALTO 40-60		TOTAL Aspirantes.	Porcentaje %
		Nº DE ASP.	%	Nº DE ASP.	%	Nº DE ASP.	%		
I	Autoconciencia Emocional	32	27%	53	44%	35	29%	120	100%
II	Optimismo	28	23%	34	28%	58	48%	120	100%
III	Autoestima	36	30%	45	38%	39	33%	120	100%
IV	Actitudes	23	19%	34	28%	63	53%	120	100%
V	Control emocional	37	31%	48	40%	35	29%	120	100%
VI	Manejo de conflictos	41	34%	44	37%	35	29%	120	100%
VII	Comunicación	38	32%	45	38%	37	31%	120	100%
VIII	Liderazgo	33	28%	48	40%	39	33%	120	100%
IX	Trabajo en Equipo	33	28%	52	43%	35	29%	120	100%
X	Empatía	40	33%	42	35%	38	32%	120	100%

Cuadro 25: Resultados T.I.E
Elaborado por: Solis Grijalva Diana

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Autoconciencia Emocional

Del 100% de los aspirantes examinados, se puede observar que el 27% tiene autoconciencia emocional baja, seguido del 44% tiene un nivel medio y el 29% indica que tiene un nivel alto.

Lo que se interpreta que la mayoría de aspirantes tienen una dominancia media-baja y pocos tienen autoconciencia emocional alta.

Optimismo

De los aspirantes encuestados, 28 a los que se les asigna el 23% se observa que tienen un nivel bajo en el aspecto de optimismo, seguido de 34 aspirantes los que conforman el 28% muestra un nivel medio, y 58 aspirantes los que conforman el 48% presenta un nivel alto.

Lo que se interpreta que la mayoría de aspirantes tienen una dominancia alta y pocos tienen el nivel de optimismo bajo.

Autoestima

Del 100% de los aspirantes examinados, se puede observar que el 30% tiene un nivel bajo en autoestima, seguido del 38% tiene un nivel medio y el 33% indica que tiene un nivel alto.

Lo que se interpreta que la mayoría de aspirantes tienen una dominancia media-alta y pocos tienen un nivel de autoestima baja.

Actitudes

De los aspirantes encuestados, 23 a los que se les asigna el 19% se observa que tienen un nivel bajo en el aspecto de actitudes, seguido de 34 aspirantes los que conforman el 28% muestra un nivel medio, y 63 aspirantes los que conforman el 53% presenta un nivel alto.

Lo que se interpreta que la mayoría de aspirantes tienen una dominancia alta en sus actitudes de servicio a la sociedad y se responsabiliza por sus cosas, lo que pocos aspirantes no lo hacen.

Manejo de conflictos

Del 100% de los aspirantes examinados, se puede observar que el 34% tiene el nivel de manejo conflictos bajo, seguido del 37% tiene un nivel medio y el 29% indica que tiene un nivel alto.

Lo que se interpreta que la mayoría de aspirantes tienen una dominancia media-baja en esa situación y pocos aspirantes saben manejar conflictos y resolverlos en su interacción con otras personas.

Comunicación

De los aspirantes encuestados, 38 a los que se les asigna el 32% se observa que tienen un nivel bajo en el aspecto de comunicación, seguido de 45 aspirantes los que conforman el 38% muestra un nivel medio, y 37 aspirantes los que conforman el 31% presenta un nivel alto.

Lo que se interpreta que la mayoría de aspirantes tienen una dominancia media-baja en comunicación, lo que significa que pocos aspirantes saben comunicarse de manera apropiada con los demás especialmente a la hora de expresar quejas.

Liderazgo

Del 100% de los aspirantes examinados, se puede observar que el 28% tiene el nivel de liderazgo bajo, seguido del 40% tiene un nivel medio y el 33% indica que tiene un nivel alto.

Lo que se interpreta que la mayoría de aspirantes tienen una dominancia media-alta en el aspecto de liderazgo y pocos no se sienten capaces para estar a cargo de un grupo.

Empatía

De los aspirantes encuestados, 40 los que se les asigna el 33% se observa que tienen un nivel bajo en el aspecto de empatía, seguido de 42 aspirantes los que conforman el 35% muestra un nivel medio, y 38 aspirantes los que conforman el 32% presenta un nivel alto.

Lo que se interpreta que la mayoría de aspirantes tienen una dominancia media-baja en el aspecto de empatía, lo que pocos aspirantes son capaces de ponerse en el lugar de otra persona y entender el problema que está pasando.

Impresión Diagnóstica General:

De acuerdo a los resultados arrojados del test, y las áreas analizadas se puede deducir que en la mayoría de aspirantes predomina un nivel de inteligencia emocional media, los aspectos que sobresalen son el optimismo y las actitudes con el servicio a la comunidad.

IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS QUE APORTA A LA INVESTIGACIÓN

ASPECTO: CONTROL EMOCIONAL			
SITUACIONES			
	PUNTUACIÓN	Nº ASP.	PORCEN.
Puedo detener o modificar mi dialogo interno negativo.	ALTO	35	29%
Soy capaz de superar estados de ánimo negativos en poco tiempo.	MEDIO	48	40%
Puedo relajarme cuando estoy estresado o tenso.	BAJO	37	31%
Me controlo emocionalmente cuando recuerdo algún hecho desagradable.	TOTAL	120	100%
Me sereno con facilidad cuando me altero.			
Logro concentrarme cuando quiero hacerlo.			
Puedo mantenerme sereno y libre de enojo y ansiedad en situaciones de conflicto o presión.			
Puedo reaccionar con sentido del humor ante las dificultades.			
Me resulta fácil vivir con calma.			
He sido capaz de superar todos mis temores.			

Cuadro 26: Puntuación C. E
Elaborado por: Solis Grijalva Diana

Cuadro 26: Situaciones Control emocional
Elaborado por: Solis Grijalva Diana

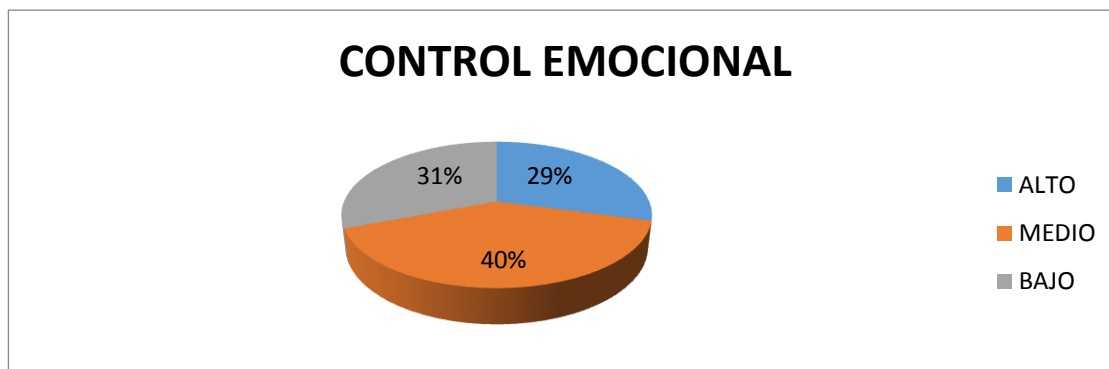


Gráfico 23: Puntuación C.E
Elaborado por: Solis Grijalva Diana

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del 100% de los aspirantes examinados, se puede observar que el 29% presenta un nivel alto en el aspecto de control emocional, seguido del 40% que tiene un nivel medio y el 37% indica que tiene un nivel bajo.

Lo que se interpreta que la mayoría de aspirantes tienen una dominancia media-baja en el control de emociones, lo que significa que pocos aspirantes saben manejar de manera adecuada sus emociones en diferentes situaciones.

ASPECTO: CONTROL EMOCIONAL
SITUACIONES
Puedo participar en las actividades que se organiza dentro de un grupo
Puedo obtener el apoyo de los demás dentro de un grupo.
Tengo facilidad para iniciar actividades con otros en un grupo.
Me gusta organizar actividades en un grupo.
Comprendo las necesidades individuales de mis compañeros.
Aporto con ideas dentro de un grupo.
Se respetar las ideas de los demás
Brindo apoyo a mis compañeros.
Reconozco y aprecio las cualidades de mis compañeros.
Doy ánimo a mis compañeros para lograr los objetivos del grupo.

PUNTUACIÓN	Nº ASP.	PORCEN.
ALTO	35	29%
MEDIO	52	43%
BAJO	33	28%
TOTAL	120	100%

Cuadro 27: Puntuación T.E
Elaborado por: Solis Grijalva Diana

Cuadro 28: Situaciones Trabajo en Equipo
Elaborado por: Solis Grijalva Diana

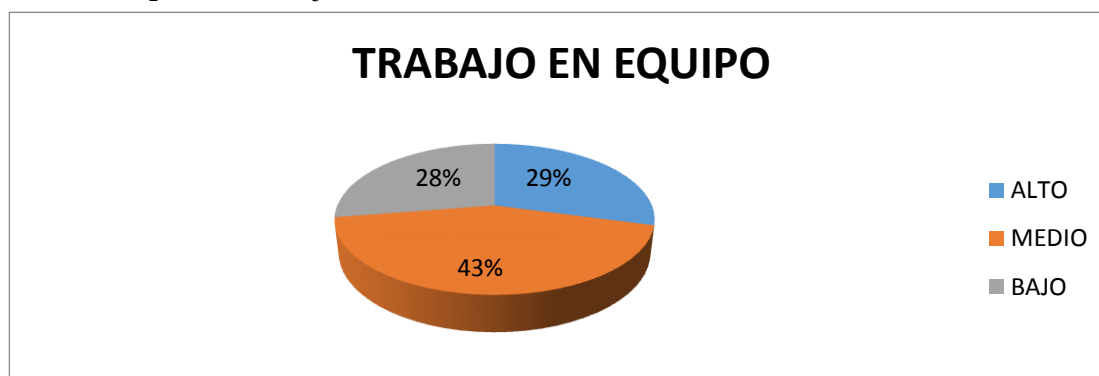


Gráfico 24: Puntuación T. E
Elaborado por: Solis Grijalva Diana

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del 100% de los aspirantes examinados, se puede observar que el 29% presenta un nivel alto en el aspecto de trabajo en equipo, seguido del 43% que tiene un nivel medio y el 28% manifiesta que tiene un nivel bajo

Lo que se interpreta que la mayoría de aspirantes tienen una dominancia media en el trabajo en equipo, lo que significa que no todos los aspirantes participan y toman la iniciativa en las actividades de su equipo.

4.3.- COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Existe la posibilidad de comprobar la hipótesis planteada en la investigación y se utiliza para esto la prueba estadística del Chi cuadrado

4.3.1. Combinación de Frecuencias

Para establecer la correspondencia de las variables se eligió cuatro preguntas de las encuestas, dos por cada variable de estudio, lo que permitió efectuar el proceso de combinación.

Pregunta 2

Quando un compañero hace broma en clases ¿Tú correspondes impulsivamente?

Pregunta 3

¿Te irritas o te encierras en ti mismo cuando algo no sale como lo esperabas?

Se eligió esta dos pregunta por cuanto hace referencia a la variable independiente de estudio "CONTROL EMOCIONAL".

Pregunta 6

¿Cuándo te preocupas sobre algún conflicto de tipo familiar, afectivo o económico rindes satisfactoriamente dentro de tu equipo?

Pregunta 8

¿Muestras tolerancia y comprensión para solucionar conflictos si alguien comete algún error para cumplir con el trabajo en equipo?

Se eligió esta dos pregunta por cuanto hace referencia a la variable independiente de estudio "TRABAJO EN EQUIPO".

4.3.2. Planteamiento de la Hipótesis

H_0 : El control emocional **NO** incide en el trabajo en equipo de los Aspirantes a Soldados de Arma y Servicio de los paralelos A, B, C Y D promoción 2013-2015 de la Escuela de Formación de Soldados del Ejército Ecuatoriano “Vencedores del Cenepa” de la Ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua.

H_1 : El control emocional **SI** incide en el trabajo en equipo de los Aspirantes a Soldados de Arma y Servicio de los paralelos A, B, C Y D promoción 2013-2015 de la Escuela de Formación de Soldados del Ejército Ecuatoriano “Vencedores del Cenepa” de la Ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua.

4.3.3. Selección del nivel de significación

Se utilizará el nivel $\alpha = 0,05$

4.3.4. Descripción de la Población

Se trabajará con toda la muestra de los Aspirantes a Soldados de Arma y Servicio que es de 120 de los paralelos A, B, C Y D promoción 2013-2015 de la Escuela de Formación de Soldados del Ejército Ecuatoriano “Vencedores del Cenepa”

4.3.5. Especificación del Estadístico

De acuerdo a la tabla de contingencia 4 x 2 utilizaremos la fórmula:

$$X^2 = \frac{\sum (O-E)^2}{E} \quad \text{donde:}$$

X^2 = Chi o Ji cuadrado

\sum = Sumatoria.

O = Frecuencias Observadas.

E = Frecuencias Esperadas

4.3.6. Especificación de las regiones de aceptación y rechazo

Para decidir sobre estas regiones primeramente determinamos los grados de libertad conociendo que el cuadro está formado por 4 filas y 2 columnas.

$$gl = (f-1).(c-1)$$

$$gl = (4-1).(3-1)$$

$$gl = 3 \times 2 = 6$$

Entonces con 6 gl y un nivel de 0,05 tenemos en la tabla de X^2 el valor 12,5916 por consiguiente se acepta la hipótesis nula para todo valor de ji cuadrado que se encuentre hasta el valor 12,5916 y se rechaza la hipótesis nula cuando los valores calculados son mayores a 12.5916

La representación gráfica será:

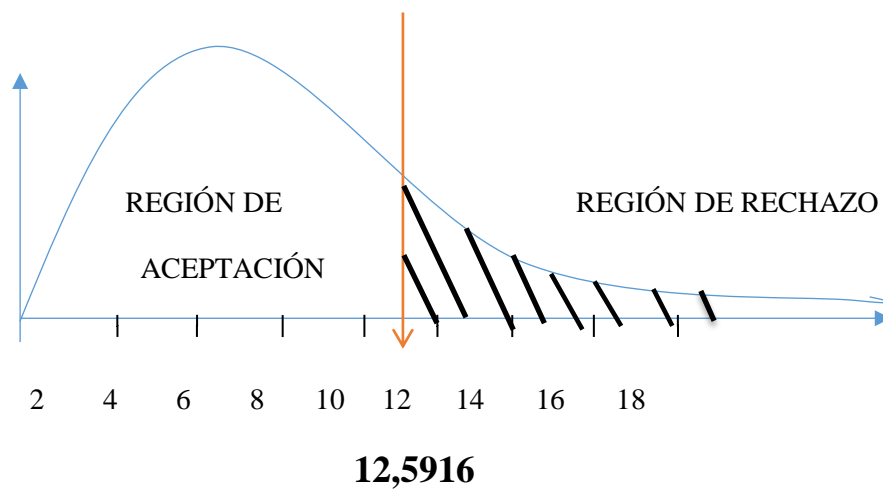


Gráfico 25: Campana de Gauss

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

4.3.7. Recolección de datos y cálculo de lo estadístico

Cuadro 29: Frecuencias Observadas

PREGUNTAS	CATEGORÍAS			Subtotal
	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	
2. Cuando un compañero hace bromas ¿Tú correspondes impulsivamente?	56	47	17	120
3. ¿Te irritas o te encierras en ti mismo cuando algo no sale como lo esperabas?	43	41	36	120
6. ¿Cuándo te preocupas sobre algún conflicto de tipo familiar, afectivo o económico rindes satisfactoriamente dentro de tu equipo?	32	40	48	120
8. ¿Muestras tolerancia y comprensión para solucionar conflictos si alguien comete algún error para cumplir con el trabajo en equipo?	39	54	27	120
<i>SUBTOTAL</i>	170	182	128	480

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

Cuadro 30: Frecuencias Esperadas

PREGUNTAS	CATEGORÍAS			Subtotal
	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	
2. Cuando un compañero hace bromas ¿Tú correspondes?	42,5	45,5	32	120
3. ¿Te irritas o te encierras en ti mismo cuando algo te sale mal?	42,5	45,5	32	120
6. ¿Cuándo te preocupas sobre algún conflicto de tipo familiar, afectivo o económico rindes satisfactoriamente dentro de tu equipo?	42,5	45,5	32	120
8. ¿Muestras tolerancia y comprensión para solucionar conflictos si alguien comete algún error para cumplir con el trabajo en equipo?	42,5	45,5	32	120
<i>SUBTOTAL</i>	170	182	128	480

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

Calculo del CHI-Cuadrado

FRECUENCIA	O	E	(O-E)	(O-E) ²	(O-E) ² /e
SIEMPRE	56	42,5	13,5	182,25	4,28823529
A VECES	47	45,5	1,5	2,25	0,04945055
NUNCA	17	32	-15	225	7,03125
SIEMPRE	43	42,5	0,5	0,25	0,00588235
A VECES	41	45,5	-4,5	20,25	0,44505495
NUNCA	36	32	4	16	0,5
SIEMPRE	32	42,5	-10,5	110,25	2,59411765
A VECES	40	45,5	-5,5	30,25	0,66483516
NUNCA	48	32	16	256	8
SIEMPRE	39	42,5	-3,5	12,25	0,28823529
A VECES	54	45,5	8,5	72,25	1,58791209
NUNCA	27	32	-5	25	0,78125
	480	480			14,8672875

Cuadro 31: Calculo del Chi-Cuadrado
Elaborado por: Solis Grijalva Diana

4.3.8. Decisión Final

Para 6 grados de libertad a un nivel de 0,05 se obtiene en la tabla un $X^2_t = 12,5916$ y como el valor del chi-cuadrado calculado es **14,8672875** se encuentra fuera de la región de aceptación, entonces se rechaza la hipótesis nula por lo que se acepta la hipótesis alternativa que dice: “El control emocional **SI** incide en el trabajo en equipo de los Aspirantes a Soldados de Arma y Servicio de los paralelos A, B, C Y D promoción 2013-2015 de la Escuela de Formación de Soldados del Ejército Ecuatoriano “Vencedores del Cenepa” de la Ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua.”

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones.

- Al analizar los resultados de las encuestas y test aplicados a los aspirantes de la promoción 2013-2015, se deduce que existe dificultades para llevar a cabo el trabajo en equipo, debido al manejo inadecuado de sus emociones en diferentes situaciones que deterioran las relaciones interpersonales con sus compañeros.
- La mayor parte de aspirantes se deja llevar por el primer impulso, muchas veces no son tolerantes ante las reacciones de los demás, podemos destacar como factor principal el entorno donde ellos se encuentran, además los problemas familiares, económicos y afectivos, esto afecta en su rendimiento y en su interrelación con los demás ya que su estado anímico se degenera y produce baja autoestima, ansiedad, respondiendo con agresividad ante una situación.
- Existen dificultades para llevar a cabo trabajo en equipo de forma eficaz ya que no todos los aspirantes participan, colaboran y la mayoría se imponen con sus criterios para realizar alguna actividad lo que dificulta en la toma de decisiones y resolver conflictos dentro del grupo esto indica que no existe una comunicación activa ya que las opiniones de cada integrante no son valoradas, respetadas y tomadas en cuenta por sus compañeros.
- De acuerdo a los resultados obtenidos se pudo verificar que a los aspirantes les toma tiempo en superar las emociones negativas, lo que se convierte en una barrera para llevar a cabo el trabajo cooperativo y muchas de las veces los aspirantes no cumplen con las expectativas que el docente espera al finalizar el trabajo en equipo.

5.2 Recomendaciones.

- Motivar a los docentes e instructores en la utilización de técnicas para desarrollar habilidades de control emocional y estimular pensamientos positivos para que los aspirantes puedan rendir satisfactoriamente en su equipo y no haya dificultades en la interacción con sus compañeros, de esta manera también se cumpliría con los objetivos de la clase planteada.

- Los aspirantes deben detener los pensamientos destructivos y sustituirlos por pensamientos constructivos, además mantener una apariencia tranquila ante los estímulos que provoquen reacciones negativas, reflexionando, manteniendo una visión positiva diariamente, demostrando interés por entender las necesidades de sus compañeros, ubicándose en su lugar y a la vez corresponder de manera adecuada a sus reacciones siendo más tolerantes.

- Los aspirantes deben mejorar la comunicación, planificación y coordinación dentro de su equipo valorando la participación de cada integrante, trabajando conjuntamente especialmente para tomar decisiones y resolver conflictos bajo la dirección de un líder no de un jefe de equipo para que sus actividades cumplan con sus expectativas y lleguen a la meta propuesta donde todos sean beneficiados.

- Se sugiere como alternativa la utilización de un manual basado en diferentes técnicas de control de emociones para la ejecución de trabajo en equipo, mismo que ayudará a mejorar el estado emocional de los aspirantes manteniendo un equilibrio para realizar sus actividades.

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

6.1 TÍTULO:

Manual de técnicas de control emocional para mejorar el trabajo en equipo en los Aspirantes a Soldados de Arma y Servicio de la Escuela de Formación de Soldados del Ejército Ecuatoriano “Vencedores del Cenepa”

6.2 DATOS INFORMATIVOS

Institución: Escuela de Formación de Soldados del Ejército Ecuatoriano.

Ubicación: Provincia de Tungurahua, Cantón Ambato.

Dirección: Ambato

Teléfonos: Parroquia El Pisque, Panamericana Norte Km 4,5.

Página Web: <http://www.esforse.mil.ec/>

Beneficiarios: Personal Docentes y Aspirantes.

Tutor: Dr. Mg. Marcelo Wilfrido Núñez Espinoza

6.3 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

De acuerdo con los resultados obtenidos en la presente investigación un grupo representativo de aspirantes en la Escuela de Formación de Soldados del Ejército Ecuatoriano no manejan adecuadamente sus emociones para su propio beneficio lo

cual repercute en sus relaciones y se convierten en barreras al momento de trabajar en equipo ya que no logran obtener mayor integración, coordinación y sincronización para llegar a la meta propuesta.

Se exponen y analizan brevemente una serie de factores psicológicos que condicionan y limitan la adaptación del aspirante que se ve inmerso en una situación de supervivencia. Los problemas familiares, la presión que acarrea su carrera, su vida afectiva en si hacen que el aspirante desarrolle emociones negativas como la ira, el enfado, la tristeza, el desprecio y el miedo.

Debido a esta situación se aprecian conductas negativas en los aspirantes como la ansiedad, falta de empatía, agresividad y dificultad para relacionarse con los miembros del equipo por lo que algunas actividades terminan en desacuerdos y no cumplan sus expectativas.

6.4 JUSTIFICACIÓN

El Manual de técnicas de control emocional para la realización del trabajo en equipo tiene mucho **interés**, no solo personal, sino social para toda la comunidad educativa porque se convierte en un instrumento en el manejo adecuado y reconocimiento de emociones propias y ajenas, en el relacionarse, motivarse y motivar a los demás, para alcanzar la ejecución de un trabajo en equipo eficaz.

La **importancia** de la propuesta será beneficiar a los aspirantes, instructores y docentes de los de la Escuela de Formación de Soldados del Ejército Ecuatoriano “Vencedores del Cenepa” ya que dentro del contexto en el que ellos se encuentran es necesario aplicar técnicas que ayuden a desarrollar habilidades emocionales en el aspirante manteniendo una postura estable para desarrollar las actividades que se propone dentro del trabajo en equipo.

Además contribuirá para que los docentes e instructores para cumplir con las expectativas propuestas dentro del proceso de interaprendizaje disminuyendo las barreras que puedan aparecer en el momento de llevar a cabo la clase planificada.

La **novedad** de la propuesta radica en que es un manual que ayudará a los aspirantes a expresar de mejor manera sus emociones y equilibrarlas para mantener estabilidad en sus actividades y sus relaciones interpersonales al momento de trabajar en equipo dentro del contexto en el que se encuentran contribuyendo así al plan del buen vivir que permite el desarrollo de las potencialidades humanas, contemplar la preparación de futuros ciudadanos, con valores y conocimientos para fomentar el desarrollo del país.

El **impacto social** de la propuesta es desarrollar competencia emocional donde el saber ser es fundamental especialmente en el campo profesional, de acuerdo a diferentes actividades inmersas en el manual permitirá que los aspirantes eleven su autoestima, valorarse a sí mismos, a esforzarse cada día para llegar a la meta propuesta, a cambiar pensamientos negativos y sentirse seguros para mejorar sus relaciones interpersonales.

La **originalidad** de la propuesta es que está acorde con la realidad que los aspirantes experimentan diariamente, posee diferentes técnicas para disminuir conductas negativas en la realización del trabajo en equipo y sustituir pensamientos erróneos por positivos manteniendo motivación.

6.5 OBJETIVOS

6.5.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar un manual de técnicas de control emocional para mejorar el trabajo en equipo.

6.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Socializar la propuesta con las autoridades, instructores y docentes sobre el manejo del manual.
- ❖ Ejecutar las actividades propuestas en el manual de técnicas de control emocional para la realización del trabajo en equipo.
- ❖ Evaluar los beneficios de la propuesta de solución al problema del control emocional y el trabajo en equipo de los Aspirantes a Soldados de Arma y Servicio de la Escuela de Formación de Soldados del Ejército Ecuatoriano.

6.6 FACTIBILIDAD

Sociocultural: La propuesta es factible ya que se cuenta con la autorización y el apoyo de las autoridades, colaboración y participación de docentes y aspirantes de la Institución Educativa para ejecutarla.

Económica: Se cuenta con los recursos necesarios para realiza el manual ya que este será cubierto por la investigadora.

Tecnológica y técnica: Se cuenta con la bibliografía necesaria como textos, revistas y libros, se tiene acceso directo a las fuentes de información utilizando el internet como herramienta para realizar el manual.

Organizacional: Es factible la realización de la propuesta ya que como apoyo contamos con la asesoría de los profesionales de la Sección de Orientación y Bienestar estudiantil de la Escuela de Formación de Soldados.

6.7 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

¿Qué es un manual?

Se denomina manual a toda guía de instrucciones que sirve para realizar algo, la corrección de problemas o el establecimiento de procedimientos de trabajo.

Los manuales son de enorme relevancia a la hora de transmitir información que sirva a las personas a desenvolverse en una situación determinada.

<http://definicion.mx/manual/#ixzz376iaYikp>

Su finalidad es guiar a quien lo está leyendo para que se le facilite la tarea al utilizarlo o el conocimiento de algo. Por sus características tiene un texto que se desarrolla en un ordenamiento determinado, muchas veces numerado. Junto al texto puede haber fotos, diagramas o figuras que lo acompañan para desarrollar y ejemplificar lo que se está especificando.

<http://quees.la/manual/>

¿Cuál es su importancia?

- El manual es importante porque ayuda al desarrollo y crecimiento de las instituciones u organizaciones pretenden lograr y a fin de obtener resultados que permitan ordenar, concentrar y sistematizar la información relacionada con el funcionamiento de un área o proyecto.
- Permite conocer el funcionamiento interno por lo que respecta a descripción de tareas, ubicación, requerimientos y a los puestos responsables de su ejecución.
- Auxilian en la inducción del puesto y al adiestramiento y capacitación del personal ya que describen en forma detallada las actividades de cada puesto.
- Sirve para el análisis o revisión de los procedimientos de un sistema. Interviene en la consulta de todo el personal y ayuda a la coordinación de actividades.
- Determina en forma más sencilla las responsabilidades por fallas o errores y aumenta la eficiencia de las personas, indicándoles lo que deben hacer y cómo deben hacerlo.
- Construye una base para el análisis posterior del trabajo y el mejoramiento de los sistemas, procedimientos y métodos.

<http://www.monografias.com/trabajos13/mapro/mapro.shtml#ixzz364sYnmEl>

Pasos para elaborar un manual

La elaboración de un instructivo normalmente implica el montaje y la escritura del tutorial o de las instrucciones, la composición del contenido, los títulos de presentación y los gráficos, los esquemas y el diseño, la impresión y la encuadernación, a continuación los siguientes pasos:

1. Averigua a quiénes está dirigido el manual y escribe teniendo en cuenta su nivel de comprensión. Conocer a la audiencia es una parte muy importante de los buenos escritos técnicos.
2. Escribe una guía de contenidos al principio si el manual tiene varias páginas. Si es muy largo, también incluye un índice al final.
3. Redacta una introducción breve que describa la tarea en términos cualitativos. Adelántale al usuario de qué va a tratar el manual y cuál va a ser el resultado final. Aprovecha esta oportunidad para darle algún consejo general que lo ayude a realizar la tarea de forma efectiva y correcta.
4. Utiliza un lenguaje conforme con las normas legales de la jurisdicción donde se venderá el manual.
5. Describe en detalle cada actividad, brindando todos los datos específicos que necesitará el usuario para completarlo. La descripción de los pasos debe ser inequívoca, exacta y puntual.
6. Siempre que tengas espacio y puedas clarificar alguno de los pasos, ilustra el manual con diagramas y figuras.

7. Incluye, a tu discreción, un listado pormenorizado de sugerencias que guíen al usuario a través de los procesos necesarios para completar la tarea.

http://www.ehowenespanol.com/elaborar-manual-instrucciones-como_401426/

Control emocional

Es la capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos. Aunque en ocasiones pueda resultar complicado, los seres humanos tenemos la capacidad de poder elegir lo que queremos sentir en cada momento de nuestra vida. Podemos controlar nuestras emociones y no permitir que sean ellas las que nos controlen a nosotros.

Esto es fundamental a la hora de buscar el éxito duradero y alcanzar las metas que nos hemos propuesto. Porque dependerá de nuestras emociones el que podamos tomar una buena o una mala elección en los acontecimientos que pudieran acabar siendo relevantes e influir en nuestro futuro.

Estos acontecimientos no son los que determinan nuestra vida, sino que somos nosotros, en la manera como los INTERPRETAMOS y cómo hacemos que nos afecten.

<http://todoenlavidaesactitud.com/autocontrol-emocional-el-control-sobre-nuestro-pensamiento/>

Las emociones básicas vinculadas al hambre, la sed, el miedo, la ira, la sexualidad y el cuidado de los niños, forman parte de nuestro equipamiento básico emocional. Están arraigadas biológicamente en nuestra naturaleza y forman parte de nosotros, tanto si queremos como si no. En cambio, el modo en que manejamos este tipo de formas de comportamiento innatas está en nuestras manos: poseemos la libertad de sopesar las diferentes posibilidades de actuación y de decidir de acuerdo con nuestros propios motivos y criterios.

Por control emocional no entendemos ahogar o reprimir las emociones, sino regular, controlar o eventualmente modificar estados anímicos y sentimientos -o su

manifestación inmediata- cuando éstos son inconvenientes en una situación dada.

Un aspecto importante del control lo constituye la habilidad de moderar la propia reacción emocional a una situación, ya sea esa reacción negativa o positiva (por ejemplo: no sería conveniente expresar excesiva alegría ante otras personas, colegas o amigos, que están pasando en ese momento por situaciones problemáticas o desagradables).

En la sociedad moderna, los viejos mecanismos instintivos de 'lucha-huida' no nos sirven normalmente de ayuda. Debemos utilizar cuanto sabemos acerca de las emociones y sentimientos propios y ajenos para ayudarnos a controlar mejor nuestros impulsos.

No podemos elegir nuestras emociones. No se puede simplemente desconectar o evitar. Pero está en nuestro poder conducir nuestras reacciones emocionales y completar o sustituir el programa de conducta congénito primario, por ejemplo, el deseo o la lucha, por formas de comportamiento aprendidas y civilizadas como el flirteo, la crítica, la discusión o la ironía. Lo que hagamos con nuestras emociones, el hecho de manejarlas en forma inteligente, depende de nuestro nivel de Inteligencia Emocional.

http://www.inteligencia-emocional.org/habilidades_practicas/control_emocional.htm

El aprender a manejar las emociones ayuda a que tengamos una mejor salud y que experimentemos mejores relaciones con las demás personas.

Todos los días nos suceden cosas que producen que sintamos emociones, por eso es tan importante el vivir con inteligencia emocional. Algunos de los eventos que influyen para que sintamos negatividad son por ejemplo: los problemas laborales, el que nos mudemos a un nuevo lugar, que tengamos alguna enfermedad y el enfrentamiento de muchos eventos que nos suceden diariamente.

<http://blog.salmoncorp.com/la-importancia-del-manejo-de-las-emociones/>

TRABAJO EN EQUIPO

Definición:

El trabajo en equipo supone la creación de grupos de personas que se reúnen, colaboran e interactúan de forma específica para un fin determinado (trabajo o proyecto). Estos grupos de personas generalmente cuentan con habilidades y conocimientos complementarios comprometidos con una responsabilidad en común. En consecuencia en un equipo de trabajo existe una interdependencia de las partes, con objetivos individuales y grupales que son el fin último del desarrollo del trabajo en equipo.

Esta competencia tiene relación con habilidades de relación como comunicación, compromiso y motivación, relajación, negociación y gestión de conflictos.

En esta competencia se abarcan tres grandes líneas de acción: creación de equipos, trabajo en equipo y dinámica de grupos.

Para la creación de los equipos de trabajo se deben realizar a menudo reuniones de puesta en marcha, talleres y seminarios. El espíritu de equipo se puede conseguir mediante la motivación individual, la fijación de metas, actos sociales y estrategias de apoyo. Además, las dinámicas de grupo permiten minimizar los posibles errores en el desarrollo del proyecto o actividad.

Al ser un grupo formado por individuos diferentes, las dificultades que se pueden encontrar pueden ser técnicas, económicas, estrés, diferencias culturales, educativas, diferencias de intereses o de forma de trabajo entre los miembros del equipo. Una gestión de conflictos exitosa tiene como resultado una mayor productividad y relaciones laborales positivas.

Para ello puede ayudar disponer de normas de grupo y prácticas de dirección de proyectos sólidas, como la planificación de la comunicación y la definición de roles. Si se manejan apropiadamente, las diferencias de opinión son saludables y pueden

llevar a una mayor creatividad y a una mejor toma de decisiones. (Madrid)
<http://innovacioneducativa.upm.es/competenciasgenericas/formacionyevaluacion/trabajoEquipo>

Las características del trabajo en equipo son:

- Es una integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por diferentes personas.
- Para su implementación requiere que las responsabilidades sean compartidas por sus miembros.
- Necesita que las actividades desarrolladas se realicen en forma coordinada. El trabajo en equipo no es la suma de las aportaciones individuales, sino que por el contrario se basa en la complementariedad, la coordinación, la comunicación, la confianza y el compromiso
- Necesita que los programas que se planifiquen en equipo apunten a un objetivo común. El trabajo en equipo significa que las personas que integren el grupo tienen que tener claro los objetivos y metas, han de orientar su trabajo a la consecución de los fines del grupo.

Las personas que integran los equipos de trabajo deben de estar predispuestas a anteponer los intereses del grupo a los personales, a valorar y aceptar las competencias de los demás, a ser capaces de poder expresar las propias opiniones a pesar de las trabas que se encuentre por parte del resto de componentes del grupo.

http://www.csintranet.org/competenciaslaborales/index.php?option=com_content&view=article&id=147:tr

6.8 METODOLOGÍA-PLAN OPERATIVO

FASES	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLES	TIEMPO
Socialización	Socializar la propuesta	Presentación y análisis de la propuesta.	Equipos de oficina. Recursos tecnológicos	Investigador Docentes Estudiantes	1 semana
Planificación	Planificar actividades	Diseño del cronograma de actividades	Equipos de oficina.	Investigador Docentes Estudiantes	2 semana
Ejecución	Ejecutar el manual de técnicas de control emocional para la realización del trabajo en equipo	Desarrollo de Técnicas que indica el manual: La visualización. La relajación. La detención del pensamiento. Estimular las emociones positivas. Manejar las emociones desagradables.	Recursos tecnológicos Manual Copias Equipos de oficina	Investigador Docentes Estudiantes	3 semana
Evaluación	Constatar mediante evaluaciones los logros que se han conseguido en los estudiantes	Realización de un taller y Observación	El manual Copias Recursos de oficina	Investigador Docentes Estudiantes	Permanente

Cuadro 32: Plan Operativo

Elaborado por: Diana de las Mercedes Solís Grijalva

6.9. Administración de la Propuesta

Para la ejecución de la propuesta se reúne actividades dentro de un manual que permitirá mayor desempeño y participación de cada Aspirante en el momento de realizar el trabajo en equipo, equilibrando su estado emocional.

Actividades	Responsable	Presupuesto	Financiamiento
Se selecciona la bibliografía. Elaboración de materiales Aplicación de instrumentos investigativos Análisis de resultados Elaboración del informe final. Defensa del trabajo de investigación.	Investigador Tutor Docentes Aspirantes	Para el trabajo de investigación los gastos económicos ascienden a 300 dólares	Autofinanciamiento de la investigadora de este trabajo de investigación.

Cuadro 33: Administración de la propuesta

Elaborado por: Solis Grijalva Diana

6.10. Previsión de la Propuesta

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Quiénes solicitan evaluar?	Los docentes, equipo profesional, Aspirantes
¿Para qué evaluar la propuesta?	Para establecer el éxito de la aplicación de la propuesta
¿Por qué evaluar?	Para establecer el cumplimiento de los objetivos
¿Qué evaluar?	El modelo operativo aplicado
¿Quién evalúa?	El Investigador
¿Con qué evaluar?	Con ficha de observación

Cuadro 34: Previsión de la Propuesta

Elaborado por: Diana de las Mercedes Solis Grijalva

MANUAL DE TÉCNICAS DE CONTROL EMOCIONAL PARA MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO

Escuela de Formación
de Soldados del
Ejército Ecuatoriano
"Vencedores del
Cenepa"

Aspirantes a Soldados
de Arma y Servicio



AUTORA:

DIANA DE LAS MERCEDES SOLÍS GRIJALVA

INTRODUCCIÓN

La Inteligencia académica no es suficiente para alcanzar el éxito profesional, los profesionales que ganan más, no son necesariamente los más inteligentes de su promoción escolar. Los que triunfaron y triunfan permanentemente en todo ámbito de relación social son los que supieron conocer sus emociones y cómo gobernarlas de forma apropiada.

Partiendo de este hecho este manual tiene como propósito plantear actividades que ayuden a los Aspirantes a mantener un estado emocional equilibrado que permita que sus relaciones interpersonales crezcan para que su trabajo en equipo sea satisfactorio, logren obtener mayor integración, coordinación y sincronización y llegar a la meta propuesta.

Las situaciones cambiantes de la sociedad ponen a prueba en todo momento las reacciones más espontáneas que surgen desde la personalidad misma. Este manual posee recopilación de algunas técnicas de control emocional como son la visualización, relajación, la detención del pensamiento, la estimulación de emociones positivas y manejo de emociones desagradables basadas importantes para alcanzar el éxito no solo individual sino también colectivo en el ámbito educativo ya que en el siglo en el cual nos encontramos el estudiante debe desarrollar competencias actitudinales, cognitivas y conductuales.

El CI de las personas no contribuye a nuestro equilibrio emocional ni a nuestra salud mental; son otras habilidades (competencias) emocionales y sociales las responsables de nuestra estabilidad emocional y mental, así como de nuestro ajuste social y relacional.

OBJETIVOS DEL MANUAL

1. Lograr que los aspirantes equilibren sus emociones para realizar el trabajo en equipo.
2. Crear un ambiente potencializador que facilite el aprendizaje.
3. Generar adaptación en la fase inicial de inducción.
4. Fomentar el aprendizaje cooperativo



PASOS PARA PONER EN PRÁCTICA LAS TÉCNICAS DE CONTROL EMOCIONAL



Conocer y controlar nuestras emociones es imprescindible para poder llevar una vida satisfactoria. Sin sentir emociones es imposible tomar decisiones, las actividades para aprender a notar nuestras emociones son muy sencillas:

- Reconocer nuestras emociones pasa por prestarle atención a las sensaciones físicas que provocan esas emociones. Las emociones son el punto de intersección entre mente y cuerpo, se experimentan físicamente, pero son el resultado de una actividad mental.
- El segundo paso es aprender a identificar y distinguir unas emociones de otras. Cuando notamos que sentimos algo y además lo identificamos lo podemos expresar. Hablar de nuestras emociones nos ayuda a actuar sobre ellas, a controlarlas. Expresar emociones es el primer paso para aprender a actuar sobre ellas.
- El tercer paso es aprender a evaluar su intensidad. Si solo notamos las emociones cuando son muy intensas estamos a su merced. Controlar nuestras emociones siempre es más fácil cuanto menos intensas sean, por lo tanto se trata de aprender a prestar atención a los primeros indicios de una emoción, sin esperar a que nos desborde.

TÉCNICA N°1

LA VISUALIZACIÓN POSITIVA

Objetivo: Crear un ambiente potencializador que facilite el trabajo en equipo descubriendo su ser interior.



Descripción:

La visualización es una técnica basada en la PNL que potencia el ser interior de la persona al guiar la formación de imágenes mentales que evocan sentimientos, emociones y pensamientos que apuntan a la nobleza esencial del ser humano.

El mundo interior de cada persona está lleno de sentimientos, emociones y pensamientos, algunos negativos y otros positivos. Por medio de la visualización, se puede aprender a dirigir estos sentimientos, emociones y pensamientos con el fin de fortalecer la construcción de imágenes positivas y nobles en su interior que luego de pueden hacerse manifiestas en el mundo contingente.

En la vida diaria, generalmente miramos hacia fuera y no hacia dentro. A todos nos han enseñado a mirar el mundo exterior en busca de sustento, fuerza, amor, felicidad, salud, prosperidad y satisfacción. Aun en la educación, se nos ha condicionado a buscar la satisfacción en las pruebas externas del conocimiento, tales como las buenas notas, y no en el gozo que puede proporcionar el conocimiento mismo.

La visualización es una técnica que nos ayuda a equilibrar esta tendencia y conocer mejor nuestro ser interior. Por un lado, nos permite interiorizar conocimientos (imaginar vívidamente la sensación de tocar una flor u oler la tierra húmeda). Y por otro lado nos permite exteriorizar nuestra alma, experimentando sensaciones de tranquilidad, paz, amor, y dicha, siempre y cuando hagamos uso de la técnica.

Materiales:

1. Grabadora
2. Cd de música clásica
3. Lápiz
4. Borrador
5. Cuaderno



PROCEDIMIENTO:

1. Es necesario que un profesional guie las actividades.
2. Disponer de un sitio tranquilo, que no haya interrupciones, dentro o fuera del aula de clases.
2. Estar lo más relajado posible, con la ayuda de la grabadora escogemos la música con la que vamos a trabajar durante los ejercicios.
3. Disponer de 10 a 15 minutos de tiempo aproximadamente (antes de realizar el trabajo en equipo), para realizar los ejercicios dentro de esta técnica.
4. Tomar una postura adecuada para sentarse, con la espalda recta y las manos sobre el muslo de la pierna (en el caso de hacerlo dentro del aula).
5. Que los Aspirantes tengan una meta lo más definida, que sea algo que realmente quieran lograr, que haya total conformidad en obtener eso que quieren. Esto evitará conflictos internos y auto-sabotajes.

REGLAS PARA DISEÑAR UNA BUENA VISUALIZACIÓN

Hay muchas formas de utilizar las visualizaciones. Todo depende de la imaginación del profesional (psicólogo, docente, instructor).

- 1.** Parta de un lugar real (el aula, la escuela) y regrese a lugar describiendo referencias:
Ejemplo: “Pon tus manos sobre la madera suave del asiento y abre tus ojos lentamente”
- 2.** Involucre a los alumnos en primera o en segunda persona para que vivan la experiencia. Ejemplo: “Imagínate que eres una gota de agua y te encuentras en el mar”
- 3.** El lenguaje es de guiar más que relatar.
- 4.** Explore los conceptos con imágenes y analogías.
- 5.** Utilice preguntas para explorar y guiar mejor el desarrollo de las sensaciones y el conocimiento de sus alumnos. Ejemplo: “¿Cómo te sientes dentro del agua que está corriendo en el río”
- 6.** Evite las transiciones bruscas. No: “Comenzamos a recorrer la verde campiña donde estamos regando las flores. Pronto llegamos a un terreno árido y sin vegetación”
- 7.** Refuerce valores de modestia y sencillez
- 8.** Sea afectivo con sus aspirantes y demuéstrelos cuánto los aprecia.
- 9.** Utilice la visualización para crear sentimientos que valoran y refuerzan la nobleza de la naturaleza humana. Ejemplo: “Con mucha cortesía, tú le das la bienvenida y le sirves un café.
- 10.** Ayude a los alumnos a percibir positivamente lo que nos rodea.
- 11.** Refuerce la autoestima del aspirante, no se burle de él.
- 12.** No infunda inseguridad a sus aspirantes.

Ejercicios:

Ejercicio N°1

PARA LLENAR EL CUERPO DE ENERGÍA



Pasos:

1. Con los ojos cerrados.... Comenzamos a inspirar profundamente (inspira lentamente) y luego exhalar (saca el aire lentamente).
2. Nuevamente... inspiramos tranquilidad hasta nuestro ser interior (inspira lentamente) y exhalamos tranquilidad (exhala el aire por fuera).
3. Una vez más inspiramos paz (inspira lentamente) y exhalamos paz (saca el aire lentamente).
4. Imagina que en el centro de tu corazón hay una luz muy brillante... de la cual emanan todos los impulsos de tu cuerpo... piensa que esta luz es una energía... que da el poder de movimiento a tu cuerpo.
5. Manda este poder a tu cabeza... a tus cabellos... a tus brazos... tus manos... tu espalda... tu cintura... tus piernas... tus pies... a todo tu cuerpo... y siente como tu cuerpo cada vez se hace más liviano... más liviano... y comienza a flotar....
6. Ahora es tiempo de volver... tocas la madera del escritorio.... Despacio abres los ojos y sonríes a los demás.

Ejercicio N°2

UN PASEO POTENCIALIZADOR



Pasos:

1. Con los ojos cerrados.... Comenzamos a inspirar profundamente (inspira lentamente) y luego exhalar (saca el aire lentamente).
2. Nuevamente... inspiramos tranquilidad hasta nuestro ser interior (inspira lentamente) y exhalamos tranquilidad (saca el aire lentamente).
3. Una vez más inspiramos paz (inspira lentamente) y exhalamos paz (saca el aire lentamente).
4. Ahora imagina que te levantas, sales de la Escuela y comienzas a caminar por el campo... Es un día bello. El sol está brillando y hay una suave brisa que acaricia tu cara. Te sientes muy feliz...
5. Llegas a una pradera llena de flores de colores variados y con un gran árbol en medio... te sientas debajo del árbol y ves cómo las ramas se estiran hacia arriba, como si quisieran llegar hasta el cielo... Te levantas y le das un gran abrazo para sentir latir la savia que corre dentro de su tronco... Sientes la gran fuerza que hay dentro del árbol y cómo esta fuerza te pasa a ti...
6. Sigues caminando y de repente llegas a un riachuelo... En medio del riachuelo hay una roca muy grande... Cruzas el riachuelo y te subes arriba de la roca y pones los pies en el río... sientes como la corriente fluye alrededor de tus pies y

observas cómo llega algunas hojas río abajo... Bajas la mochila que has estado cargando todo el tiempo... la abres y de ella sacas un problema que durante mucho tiempo te ha estado molestando... Después de mirarlo detenidamente... le das gracias por todo lo que aprendiste en su compañía... con tus manos suavemente le colocas a la corriente del río...y observas cómo la corriente del río se lo lleva... Ves cómo se aleja de tu lado hasta desaparecer... De tu mochila sacas todos los problemas que te han estado afectando y uno por uno los vas poniendo en la corriente de agua del riachuelo...

7. Ahora te pones de pie... sientes cómo te has puesto más liviano... y sientes como tu corazón está tan lleno de alegría. Ahora cruzas el río y sigues caminando... muy feliz porque te has dado cuenta de lo que uno puede aprender cuando tiene que enfrentar problemas...
8. Al pasar nuevamente por la pradera, tu vista está atraída por una flor que parece ser la más bella de todas... te acercas a ella y la miras atentamente... Tu corazón se llena de alegría al observar algo tan bonito... te hace pensar en alguien a quien admiras por una cualidad que tiene... Tal vez es amable u ordenado, o ayuda a los demás... Te imaginas a ti mismo acercándote a esa persona y comentándole con mucha sinceridad la cualidad que te gusta de ese alguien...
9. Ahora es tiempo de volver... caminas felizmente de regreso a la Escuela... Mira, ya estas llegando... Entrás lentamente por la puerta del aula... Tus compañeros ya están allí y se sientan juntos, contigo... te sientas y tocas la madera de tu escritorio... Despacito abres los ojos y sonríes a los demás.



Ejercicio N° 3

“YO PUEDO APRENDER”



Pasos:

1. Con los ojos cerrados.... Comenzamos a inspirar profundamente (inspira lentamente) y luego exhalar (saca el aire lentamente).
2. Nuevamente... inspiramos tranquilidad hasta nuestro ser interior (inspira lentamente) y exhalamos tranquilidad (exhala el aire por fuera).
3. Una vez más inspiramos paz (inspira lentamente) y exhalamos paz (saca el aire lentamente).
4. Estas recordando una ocasión que aprendiste a hacer algo que deseabas aprender... vuelves a vivir esta experiencia... Sientes nuevamente los deseos que tenías de aprender... la atención que pusiste cuando alguien te explicó o demostró lo que deberías hacer... la felicidad que experimentaste cuando lograste hacerlo...las ganas que tuviste para seguir aprendiendo para poder perfeccionar tu habilidad...
5. Vuelves a sentir estos sentimientos intensamente... Luego, te repites a ti mismo, con gran satisfacción:... “YO PUEDO APRENDER”...”SOY CAPAZ” ...”TENGO MUCHOS TALENTOS”

Ejercicio N° 4

“UNA VISUALIZACIÓN DE RECONCILIACIÓN”



Pasos:

1. Con los ojos cerrados.... Comenzamos a inspirar profundamente (inspira lentamente) y luego exhalar (saca el aire lentamente).
2. Nuevamente... inspiramos tranquilidad hasta nuestro ser interior (inspira lentamente) y exhalamos tranquilidad (exhala el aire por fuera).
3. Una vez más inspiramos paz (inspira lentamente) y exhalamos paz (saca el aire lentamente).
4. Trae a tu mente la última escena en que te encontrabas discutiendo con la persona con la que tienes problemas de relación... recuerda bien el lugar... la hora... las circunstancias en que se dio esa situación... cómo estabas tú...cómo estaba la otra persona... qué palabras se decían... qué colores tenía el lugar donde sucedió todo esto...¿Estaban ustedes solos o había otras personas más?... Escucha lo que tú le dices...
5. A la cuenta de tres, cuando la escena esté en su peor parte, vas a transformarla... uno, dos y tres... Ahora piensa cómo te gustaría que fuera tu relación con esa persona... Con tu imaginación cambia la escena. Ponle los colores que tú quieres...Abre las ventanas para que entre el aire puro...pinta

sonrisas en ti y en la otra persona...Cuida que todos los detalles estén como tú quisieras que se vean...

6. A la cuenta de tres nuevamente la escena tendrá movimiento...A la una, a las dos y acción... Con tu amor llena esa escena de mucha luz...Ahora escucha todo lo que la otra persona para comunicarte... Deja que te explique por qué se comporta de esa manera contigo... Ahora que la otra persona también te está escuchando...comunicalo todo lo que piensas para decirle...pero con mucho cariño...Acepta las disculpas...Deja que la otra persona te abrace... Y ahora tú abrazas a la otra persona... Disfruta de esa experiencia del perdón mutuo...
7. Ahora en el momento más emotivo de esta escena de perdón...A la cuenta de tres... saca una fotografía mental...a la una, a las dos y a las tres...Amplía en tu mente esta fotografía...una vez, dos veces...20 veces...100 veces, hasta que quede bien grande...
8. Y cada vez que te encuentres con esta persona y quieran discutir...imagina esta fotografía en tu mente...
9. Lentamente y cuando tú te sientas listo puedes abrir tus ojos y sonría a la primera persona que observes.



Ejercicio N° 5

“CAMINO AL ÉXITO”



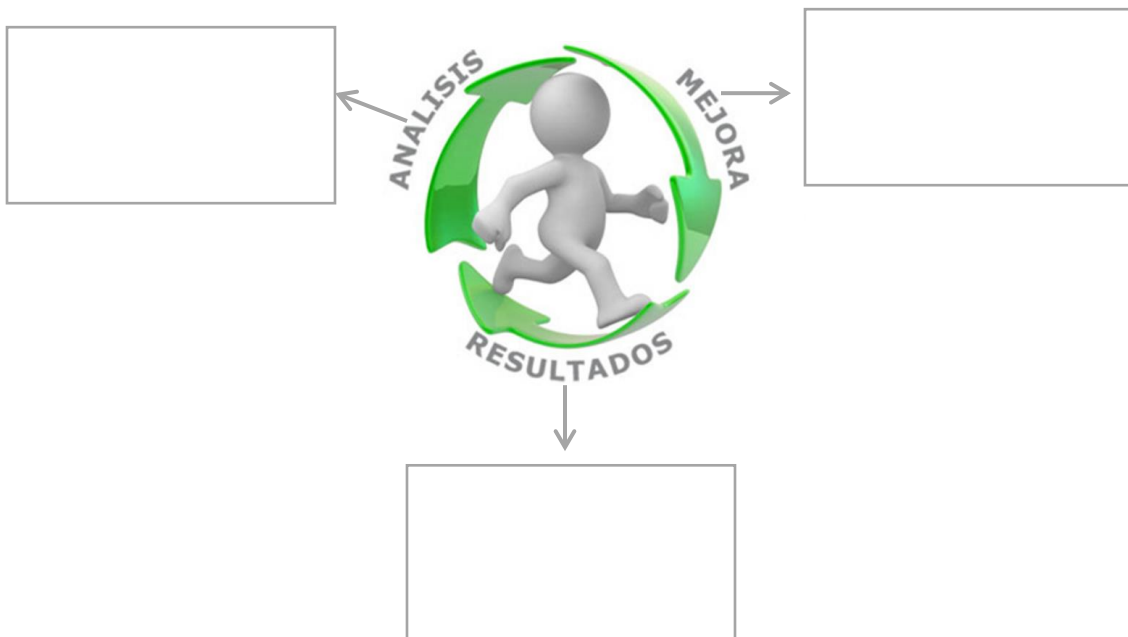
Pasos:

1. Imaginemos nuestra vida como una línea o un camino, que va desde el pasado hacia el futuro, atravesando el presente: posicionamos a lo largo de esta "línea del tiempo" todos los acontecimientos de nuestra vida.
2. Luego elegimos un punto en el “futuro” que consideramos conveniente, para alcanzar el objetivo que hemos formulado, por ejemplo: dentro del próximo mes o dentro de un año o dentro de cinco años.
3. Imaginemos que nos transportamos por ese camino, hacia ese punto del futuro, ya estamos allí en ese punto del tiempo, ya hemos conseguido el objetivo que nos habíamos propuesto... y vivenciamos ese instante...ya con el objetivo alcanzado...Ubícate allí entonces...
¿Cómo puedes darte cuenta de haberlo alcanzado? ¿Qué sientes? ¿Qué sensaciones? ¿Qué puedes ver? Que sonidos puedes escuchar al estar en ese momento...con el objetivo ya alcanzado?
4. Es muy importante que respondas a estas preguntas, para hacer aún más claro tu objetivo. Las personas que conoces, tu entorno... ¿cómo reaccionan al verte alcanzar el objetivo ¿Qué ven? ¿Qué te dicen? ¿qué hacen?¿Que sensaciones te generan? ¿En qué forma manifiestan su agradecimiento hacia ti?

5. Debes vivir la escena con mucha imaginación, entrando en ella, en estado asociado y reviviéndola con toda la intensidad posible y una gran plenitud de sentidos!
6. Ahora y luego de hacer esto, tienes que cambiar tu percepción y desde ese punto del futuro...”miras” hacia atrás...es decir observas desde allí hacia el punto presente (en el que te encuentras en la vida real) como si rebobinaras la película...tu propia película de la vida... tratando de captar todos los acontecimientos intermedios, todo lo que sucedió desde el presente hacia ese punto del futuro en el que ya tienes tu objetivo logrado...

Evaluación:

Después de realizar estos ejercicios pregunte a los aspirantes como se sienten y que utilicen el lápiz y el cuaderno para anotar todos los detalles, acciones y cosas que sucedan desde el presente hacia su objetivo...al menos los aspectos más sobresalientes. Puede utilizar la siguiente matriz



TÉCNICA N°2

LA RELAJACIÓN Y LOS EJERCICIOS DE GIMNASIA CEREBRAL

Objetivo: Lograr que los aspirantes entren en un estado propicio para la interacción y el desarrollo del trabajo en equipo.



Descripción:

Las presiones que el aspirante a menudo experimenta en la Escuela tienden a mantenerlo en estado beta (en estado de alerta, ansiedad), y pueden desembocar en la tensión o hiperactividad. Por eso, es recomendable que el profesional que esté a cargo de los aspirantes haga ejercicios de relajamiento para que baje la frecuencia de sus ondas cerebrales y entren en un estado más propicio para el aprendizaje.

Además, el relajamiento aumenta su acceso al hemisferio derecho y desbloquea el cuerpo calloso, facilitando la comunicación entre los hemisferios y realzando el funcionamiento del cuerpo.

Las técnicas de relajación son una herramienta muy demandada en la sociedad actual donde el estrés y la prisa son fuente de malestar psicológico para gran parte de la población. Estos ejercicios pueden ser útiles después de una actividad caracterizada por movimiento y la emoción, como una preparación para pasar a otra actividad que exige el trabajo en silencio.

Hoy día se sabe que la relajación contribuye a desarrollar capacidades como la atención, la observación, la imaginación, la percepción, la memoria, la concentración, y que además contribuye a la prevención del estrés, de la ansiedad, de la tensión emocional, etc. de tal forma que se la puede considerar una técnica importante para el desarrollo personal.

Además de los ejercicios de relajamiento existen ciertos ejercicios que fortalecen la comunicación entre los dos hemisferios, los cuales se denominan ejercicios de gimnasia cerebral.

Materiales:

1. Grabadora
2. Cd de música clásica
3. Proyector o láminas



PROCEDIMIENTO:

1. Es necesario que un profesional guie las actividades.
2. Disponer de un sitio tranquilo, que no haya interrupciones, dentro o fuera del aula de clases.
3. Para realizar los ejercicios de relajación y gimnasia cerebral es opcional trabajar con música.
4. Disponer de 10 a 15 minutos de tiempo aproximadamente (antes de realizar el trabajo en equipo), para realizar los ejercicios dentro de esta técnica.

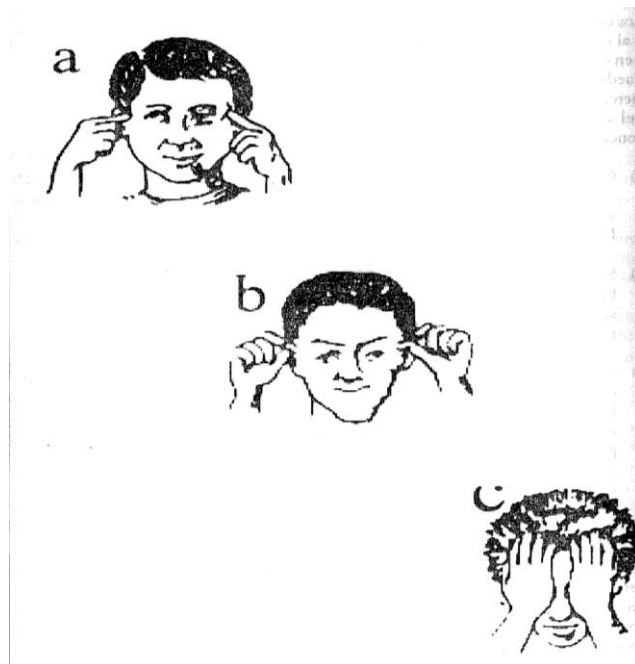
Ejercicio N°1

EJERCICIOS QUE ENERGIZAN

Los movimientos que energizan fortalecen las conexiones entre el cuerpo y el cerebro. Ayudan al cerebro a ligar la emoción y el pensamiento. Sin cierto avivamiento emocional positivo, no puede haber motivación para el aprendizaje ni para la comprensión del significado del aprendizaje. Por otra parte, las emociones negativas reducen la motivación y limitan el aprendizaje. Los movimientos que energizan restauran las actitudes y motivación positiva.

Pasos:

- a) Suavemente se masajean las sienes, moviendo los dedos durante un tiempo en una dirección y luego en la otra.
- b) Se desdoblán los lóbulos de las orejas y se sujetan suavemente. Se recomienda hacer este ejercicio un par de veces antes de las actividades de escuchar.
- c) Antes de leer, tape suavemente los ojos abiertos y quede así mirando la oscuridad por un momento, luego suavemente retire las manos.



Ejercicio N°2

EJERCICIO DE RESPIRACIÓN PROFUNDA

Una buena relajación comienza con enfocarse en la respiración.



1. Un elemento clave para asociar relajación y respiración es la postura, así que busca una postura cómoda, sin presionar el pecho ni el abdomen.
2. De preferencia cierra tus ojos, y además desenfoca la mirada (aunque tengas los ojos cerrados)
3. Relaja bien la mandíbula, pues si ésta está tensa, tu garganta (por la que pasará el aire) también.
4. Haz un repaso mental por tu cuerpo y si encuentras tensiones, procura relajarlas.
5. Haz una inspiración profunda y suelta todo el aire por la boca, como haciendo un suspiro. Luego siente el peso de tu cuerpo, y deja que pese.
6. Comienza a respirar naturalmente -no profundamente-, tomando conciencia de tu respiración. Observa si es rápida o lenta, si es profunda o superficial, ... y no la juzgues ni hagas nada para cambiarla. De momento sólo obsérvala.
7. Si ves que tu mente se distrae, simplemente vuelve a sentir tu respiración.
8. Una buena relajación comienza con enfocarte en la respiración. Ahora inhala y exhala un poco más lentamente y con un ritmo regular. Nunca fuerces. Aunque estés dirigiendo tu respiración hazlo sin forzar, amablemente.

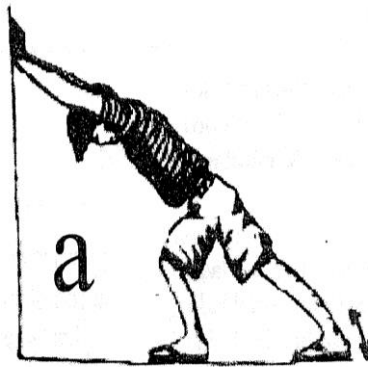
9. Después de unas inhalaciones y exhalaciones más lentas observa esa pausa que se da al final de la exhalación, justo antes de inhalar. Observa las sensaciones de tu cuerpo durante esa pausa (no la alargues, deja que sea natural). En ella es cuando la relajación es más profunda.
10. Finalmente deja de intervenir en la respiración, deja que se haga de forma natural (no profunda), y observa cómo te sientes.

Ejercicio N°3

EJERCICIOS QUE LIBERAN TENSION

Los ejercicios que estiran los músculos. Debido a la tensión o al esfuerzo o al esfuerzo, los tendones en la parte posterior de la cabeza y en el cuerpo se ponen tensos y se encogen. La consecuencia puede ser o falta de atención o un exceso de actividad. Estos ejercicios liberan tensión entre la parte posterior y anterior del cerebro. Restauran su equilibrio y la habilidad de concentrarse con calma.

Ejercicio A)



Pasos:

1. Con la pierna delantera doblada, se empuja la pierna trasera hasta que el pie esté plano en el suelo, exhalando a la vez.
2. Luego, se sube el talón, mientras se inhala.
3. Después de repetir tres veces se cambia de pierna.

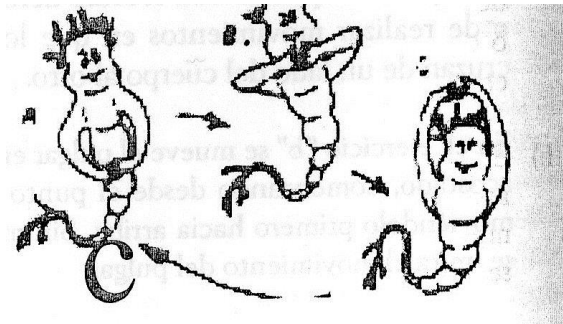
Ejercicio B)



Pasos:

1. Se cruzan las piernas y los brazos.
2. Luego, lentamente se bajan los brazos hacia el piso, mientras se exhala.
3. Se levantan los brazos hasta una posición horizontal, mientras se inhala.

Ejercicio C)

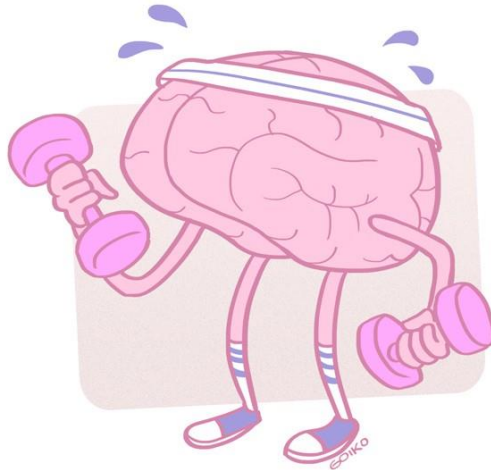


Pasos:

1. Se comienza con las manos entrelazadas y extendidas completamente hasta abajo.
2. Luego, se levantan las manos hasta que estén completamente extendidas hacia arriba, inhalando lenta y profundamente mientras lo hace.
3. Entonces, se exhala aún más lentamente mientras que tranquilamente deja caer las manos hasta su posición original.

EJERCICIOS DE GIMNASIA CEREBRAL

“CUERPO Y MENTE SON UN TODO INSEPARABLE Y
NO HAY APRENDIZAJE SIN MOVIMIENTO”



La Gimnasia Cerebral o Brain GYM es un conjunto de diversos ejercicios creados PAUL DENNISON y GAIL que tienen como objetivo estimular y desarrollar habilidades y capacidades cerebrales creando conexiones entre cerebro/cuerpo a través del movimiento, logrando armonía entre aspectos emocionales, físicos y mentales.

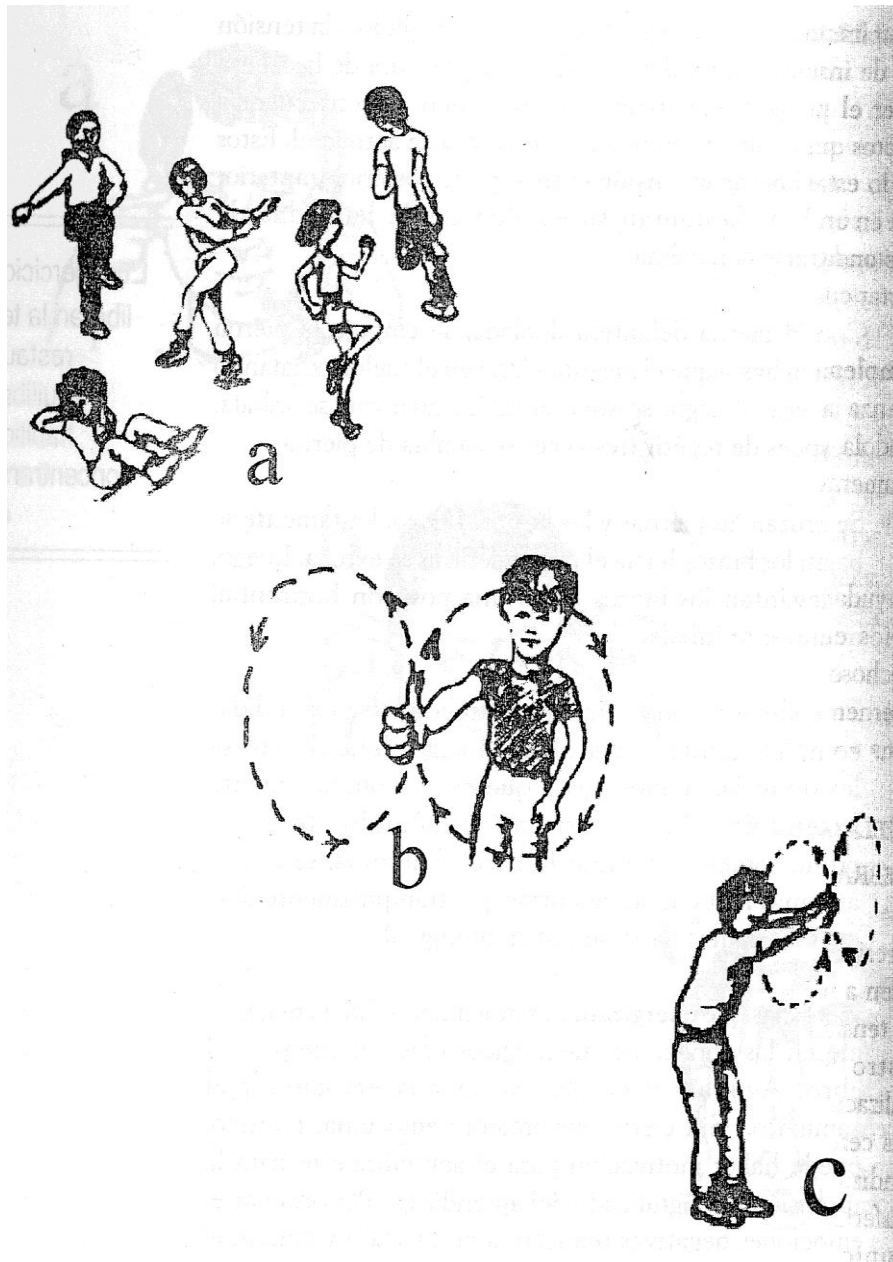
Ejercicio N°1: EJERCICIOS QUE EXIGEN MOVIMIENTOS QUE CRUZAN

Estos ejercicios fortalecen la coordinación entre el hemisferio izquierdo y el hemisferio derecho.

- a) Como se observa la ilustración “a”, una gran variedad de movimientos que sirven para este propósito. Lo importante es coordinar el movimiento de la pierna izquierda con el brazo derecho y viceversa o de realizar movimientos en los que los miembros se cruzan de un lado al otro.

b) En el ejercicio “b” se mueve el pulgar en forma de un 8 acostado, comenzando desde el punto en el centro y moviéndolo primero hacia arriba. Sin mover la cabeza, se mira el movimiento del pulgar.

c) El ejercicio “c” es parecido, pero “dibuja” del 8 acostado.



Ejercicio N°2: EJERCICIO VISUAL

Pasos:

1. Proyectar la lámina.
2. Tienen que decir el color de cada palabra, sin dejarse llevar por el color en el que está escrito.



Ejercicio N°3: BOTONES DEL CEREBRO

Pasos:

Poner una mano en el ombligo y con la otra ubicar ‘unos botones imaginarios’ en la unión de la clavícula con el esternón, donde se hacen movimientos circulares en el sentido de las manecillas del reloj.



Ejercicio N°4: EL ESPANTADO

Consiste en pararse con las piernas separadas, brazos estirados y las manos extendidas con los dedos abiertos al máximo. La lengua debe estar pegada al paladar y los ojos cerrados. Lentamente, suben los brazos, se empinan, arquean la nuca y retienen la respiración durante seis segundos. Este ejercicio disminuye los niveles de estrés, proporciona una relajación y ayuda a energizarse.



Evaluación:



Pregunta

Respuesta

¿Te sientes relajado?

Si () No ()

¿Realizaste bien los ejercicios?

Si () No ()

¿Experimentaste emociones positivas?

Si () No ()

TÉCNICA N°3

DETENCIÓN DEL PENSAMIENTO

Objetivo: Modificar pensamientos negativos para mantener estabilidad emocional durante las realización de actividades en el trabajo en equipo.



Descripción:

La detención del pensamiento (inventada por Bain en la década de 1920 y adaptada por Wolpe a finales de la década de 1950) es una técnica de autocontrol efectiva para evitar los pensamientos rumiativos, esto es, aquellos pensamientos no deseados que se repiten continuamente en ciertas ocasiones y que llevan a sensaciones desagradables, llegando a afectar a nuestro estado de ánimo.

Dos características importantes de este tipo de pensamientos es que son improductivos (es decir, no llevan a tomar acciones para resolver lo que preocupa) y no se adaptan a la realidad. Aunque la mayoría de las personas tenemos algún pensamiento de este tipo en algunos momentos, en ciertos casos dichos pensamientos se manifiestan en forma de obsesiones o pensamientos fóbicos.

Algunos de los pensamientos rumiativos más comunes en personas que no padecen un trastorno psicológico identificado se refieren a las dudas sobre sí mismo (no soy capaz de hacer las cosas bien, soy un desastre, siempre me equivoco, etc.), sobre los

demás (nadie me quiere, mi pareja/familia/amigos me engañan, todo el mundo me abandona, etc.).

Tal y como comentamos anteriormente con respecto a las ideas irracionales, conducta, pensamiento y emociones se influyen mutuamente, por lo que controlar los pensamientos rumiativos nos permite reducir los niveles de ansiedad y otros estados emocionales perturbadores que nos impiden o dificultan dar lo mejor de nosotros mismos y el sentirnos satisfechos, felices.

La técnica de detención del pensamiento consiste, precisamente, en focalizar la atención en esos pensamientos no deseados, vivirlos durante un breve período de tiempo y luego detenerlos (mediante alguna orden como ¡BASTA!, algún ruido, tirar de un elástico colocado en la muñeca, etc.) y vaciar la mente.

Por ello podemos utilizar la técnica de detención del pensamiento que consiste en concentrarse en los pensamientos no deseados y después de experimentarlos durante un breve periodo de tiempo, detener y “vaciar” la mente. Se utilizan varios procedimientos para interrumpir los pensamientos desagradables: la orden de “stop”, algún ruido fuerte, tirar de una goma elástica puesta en la muñeca, pellizcarse, etc.

El fundamento psicológico de la técnica se refiere a la utilización de los programas de condicionamiento, ya que:

La orden de detención sirve de castigo y, por tanto, según los principios básicos del condicionamiento, la conducta que es castigada sistemáticamente tiende a desaparecer.

La orden de detención también ejerce de distractor, de forma que resulta incompatible la orden con el mantenimiento de los pensamientos inadecuados.

Los pensamientos de relajación y tranquilidad posteriores sirven de recompensas, y las respuestas que son sistemáticamente recompensadas tienden a mantenerse, según los principios básicos de condicionamiento.

Por ello podemos utilizar la técnica de detención del pensamiento que consiste en concentrarse en los pensamientos no deseados y después de experimentarlos durante un breve periodo de tiempo, detener y “vaciar” la mente. Se utilizan varios procedimientos para interrumpir los pensamientos desagradables: la orden de “stop”, algún ruido fuerte, tirar de una goma elástica puesta en la muñeca, pellizcarse, etc.

El fundamento psicológico de la técnica se refiere a la utilización de los programas de condicionamiento, ya que:

- La orden de detención sirve de castigo y, por tanto, según los principios básicos del condicionamiento, la conducta que es castigada sistemáticamente tiende a desaparecer.
- La orden de detención también ejerce de distractor, de forma que resulta incompatible la orden con el mantenimiento de los pensamientos inadecuados.
- Los pensamientos de relajación y tranquilidad posteriores sirven de recompensas, y las respuestas que son sistemáticamente recompensadas tienden a mantenerse, según los principios básicos de condicionamiento.

Materiales:

1. Grabadora, reloj alarma o del celular
2. Lápiz
3. Borrador
4. Cuaderno



PROCEDIMIENTO:

1. Es necesario que un profesional guie las actividades.
2. Disponer de un sitio tranquilo.
3. Disponer de 10 a 15 minutos de tiempo aproximadamente (antes de realizar el trabajo en equipo), para realizar los ejercicios dentro de esta técnica.
4. Tomar una postura adecuada para sentarse, con la espalda recta y las manos sobre el muslo de la pierna (en el caso de hacerlo dentro del aula).

Ejercicio

DETENER LOS PENSAMIENTOS NEGATIVOS

Aprender a detener los pensamientos lleva tiempo, puesto que normalmente los llevamos teniendo desde hace mucho tiempo y estamos totalmente acostumbrados a ellos. Conforme vayamos avanzando en la práctica de la detención del pensamiento, éstos deberían ir apareciendo cada vez menos y con menor intensidad hasta dejar de constituir un problema.



Pasos:

Esta técnica se desarrolla en una serie de cinco pasos, que se desarrollan a continuación:

1. Determinar cuáles son los pensamientos rumiativos

Debemos detectar cuáles son los pensamientos que repetimos más comúnmente y que nos proporcionan mayor malestar.

2. Focalizar la atención en el pensamiento perturbador

Ahora, es necesario buscar un lugar tranquilo en el cual estar relajado/a. Imagina una situación en la que suele aparecer el pensamiento perturbador; imagínalo con tantos

detalles como puedas y luego pasa a pensamientos normales. Ve alternando entre pensamientos perturbadores y pensamientos no perturbadores.

3. Interrupción del pensamiento con ayuda

Para practicar, con la ayuda de un despertador, la alarma del móvil, grabadora o algo similar. Colócala para que suene en dos minutos. Pida al aspirante que se ponga cómodo/a y cierre los ojos. Traiga a su mente el pensamiento al que nos referimos en el punto anterior.

Cuando oiga la alarma, deben decir en voz alta “¡BASTA!” y dejar la mente libre del pensamiento perturbador, concentrándose únicamente en un pensamiento alternativo a éste y que sea saludable. Intenta mantener la mente en blanco treinta segundos

4. Interrupción del pensamiento sin ayuda

El siguiente paso consiste en controlar el pensamiento sin las ayudas anteriores. Poco a poco, iremos sustituyendo el “¡BASTA!” dicho en voz baja y decir “¡BASTA!” mentalmente (iremos bajando el tono poco a poco hasta que no sea necesario pronunciarlo, sino que baste con pensarlo). Cuando logremos controlar el pensamiento perturbador de esta manera, podremos intentar controlarlo sólo con la orden mental “¡BASTA!”.

5. Sustitución del pensamiento

En la última fase, es necesario buscar varias alternativas saludables a un pensamiento perturbador. Por ejemplo, si el pensamiento tiene que ver con tu valía como persona, puedes utilizar pensamientos como todas las personas tienen valía y yo no soy una excepción, soy capaz de lograr cosas si me convengo de que puedo lograrlo u otras similares. Es necesario que te sientas cómodo/a con las frases que elijas, que sean propiamente tuyas, que las sientas. Una vez elegidas varias frases para cada pensamiento perturbador, sustituye el pensamiento perturbador por los saludables.

Evaluación:

En el cuaderno o en hoja de papel ministro pida a los alumnos que realicen una tabla para fijar objetivos. Tomando en cuenta los aspectos: económico, académico, profesional, familiar, salud, espiritual y social. Para mantener pensamientos positivos y logren sus metas dando prioridad, enumerando del 1 al 7 según la importancia de acuerdo a los aspectos. Ejemplo:

ASPECTOS	PRIORIDAD	SITUACIÓN ACTUAL	SITUACIÓN EN 5 AÑOS	RECURSOS QUE TIENE QUE CONSEGUIR	METAS
Económico					
Académico					
Profesional					
Familiar					
Salud					
Espiritual					
Social					

TÉCNICA N°4

ESTIMULAR LAS EMOCIONES POSITIVAS

Objetivo: Estimular las emociones positivas para mejorar el autoestima de aspirante.



Descripción:

Los sentimientos positivos son un producto de las acciones positivas en nuestras relaciones con los demás y de la serenidad interior. Por eso, el profesional a cargo puede ayudar a sus aspirantes a tener más emociones positivas si imparte clases de educación moral que se centren en el desarrollo de las cualidades morales y las capacidades del liderazgo moral, si realiza ejercicios con la clase que estimulen paz, tranquilidad, y bienestar personal y si orienta a los alumnos para que ellos sepan lo que pueden hacer para responder constructivamente ante las emociones desagradables.

Materiales

Aula de clases

Procedimiento:

1. Es necesario que un profesional guíe las actividades.
2. Disponer de 5 a 10 minutos de tiempo aproximadamente (antes de realizar el trabajo en equipo), para realizar los ejercicios dentro de esta técnica.

Ejercicio N°1

UNA DINÁMICA POTENCIALIZADORA



Se puede utilizar este ejercicio al principio del año, pidiendo a cada alumno que se presente y luego mencione 3 cualidades positivas que comiencen con la misma letra que su nombre. Por ejemplo:

“Me llamo Andrés. Soy amable, atento y amoroso”

Ejercicio N°2

LAS AFIRMACIONES POSITIVAS

Las afirmaciones consisten en frases positivas que uno se repite a sí mismo. Ayudan a dirigir los pensamientos hacia la realización de las potencialidades que uno tiene, lo cual, de hecho facilita su desarrollo.

Descripción:

El docente puede enseñar a los aspirantes a utilizar afirmaciones que fortalezcan una imagen positiva de sí mismos y de capacidad de aprender. Para iniciar esta práctica, el docente puede escribir las frases en cartulinas y colocarlas en la pared, o simplemente escribirla en la pared cada día y dejar durante toda la clase.

Algunos ejemplos de afirmaciones positivas son:

“Me gusta aprender cosas nuevas”

“Yo puedo, Yo valgo, Yo soy importante”

“Trabajando en grupos, aprendemos unos de otros”

“Mi mente se remonta más alto que el vuelo de un cóndor”

**Evaluación:**

Escriba 3 aspectos positivos de su personalidad y que quiere mejorar.

TÉCNICA N°5

MANEJAR LAS EMOCIONES DESAGRADABLES

Objetivo: Facilitar estados de tranquilidad y bienestar en los aspirantes



Descripción:

Los aspirantes se sienten enojados, ansiosos o tristes, no aprenden. Estas emociones bloquean el pensamiento de tal forma que uno no puede aprender cosas nuevas ni recordar lo que ya ha estudiado. Por eso, es importante enseñar a los aspirantes como responder a estas emociones cuando las experimenten.

No podemos impedir que a veces sintamos emociones desagradables. Surgen por sí solas en respuesta a lo que vivimos, porque nuestras emociones son como el mercurio en un termómetro suben y bajan en respuesta a los sucesos en nuestro ambiente externo y nuestro estado interno. Pero podemos trabajar con la emoción una vez que surja.

Cuando surge una emoción desagradable o inapropiada, se recomienda que se trate de identificar lo que provocó esa emoción, la razón por la que reaccionamos con esa

emoción y lo que podamos hacer que nos ayudará a sentirnos mejor, tanto con nosotros mismos como en nuestras relaciones con los demás.

Ejercicio N°1

CONTROL DE LA IRA

La ira es la emoción más difícil de controlar, pero se puede aprender a hacerlo. Lo más importante es desear controlarla y saber qué pensamientos y acciones contribuyen a su control.

A continuación los siguientes consejos:

- 1.** Puesto que el dar expresión directa a la ira aumenta, se debe hacer un gran esfuerzo de voluntad para no dejar que la ira se exprese en palabras o acciones agresivas. No sólo debe evitar agredir a otras personas. Tampoco es recomendable pegar a la almohada, gritar a solos o desplazar la expresión de la ira hacia otros objetos inanimados.
- 2.** Haga algo que le ayude a calmarse. Salga a caminar, haga deporte, haga ejercicios de respiración profunda y relajamiento, lea un buen libro o vea televisión. Hay que romper la cadena de pensamientos negativos acerca de lo que provocó la ira. Si la actividad que escoge para calmarse le ayuda a pensar en otras cosas, tendrá este efecto. Si no lo hace, y sigue pensando en el mal trato del que fue víctima, debe buscarse otra actividad que absorba mejor pensamientos.
- 3.** La comprensión o la compasión ayuda a desactivar la ira se trata de inventar una “excusa” para la persona que le ha ofendido o maltratado, pensando que “tal vez la otra persona estaba bajo mucha presión por otros problemas, actuó “sin pensar”, o cualquier otra cosa que le permita tener una actitud más comprensiva hacia la otra persona y perdonarla.
- 4.** Después de estar en calma, si todavía siente que exista un problema con la otra persona que se debe resolverse, se recomienda trabajar con él o ella, utilizando las técnicas aprendidas para “resolución de conflictos”.

Ejercicio N°2

COMO SUPERAR LA ANSIEDAD

La ansiedad mina el intelecto. Cuánto más tiende a preocuparse el aspirante, más bajo es su rendimiento académico. Más específicamente, cuanto más preocupado se siente un aspirante durante un examen, peor se desempeñará en el examen.

Igual que la ira, la ansiedad es una emoción que tiende a crecer cuando no se hace algo para enfrentarla. Por eso, es importante enfrentarse a ella en el momento en que inicia, antes de que se haya posesionado de la mente.

Al darse cuenta que uno está comenzando a sentirse ansioso, lo mejor es tratar de desviar la cadena de pensamientos ansiosos. Se puede hacer esto enfrentando los pensamientos ansiosos con afirmaciones positivas u oraciones, realizando ejercicios de relajamiento combinado con una visualización positiva o absorbiéndose en una actividad que ya no lo deje seguir con estos pensamientos.

Antes de entrar en situaciones que los aspirantes tiendan a sentirse ansiosos, tales como los exámenes, es recomendable que el maestro realice una visualización positiva para ayudarles a disminuir su ansiedad. También debe recordar a los aspirantes de lo que ellos puedan hacer si comienzan a sentirse ansiosos durante el examen.



Ejercicio N°3

LA TRISTEZA

La mejor forma de superar la tristeza es haciendo algo que le ayude a sentirse bien consigo mismo. Hacer alguna actividad con un amigo, participar en actividades para ayudar a otras personas son algunas maneras más comunes que ayudan a superar la tristeza.

Cuando la tristeza esta originada por un problema concreto, también puede ser de mucha ayuda hablar del problema con una persona que sabe “escuchar activamente”. Por eso, cuando el docente nota que algún aspirante parece triste, se aconseja que se acerque a él durante el receso o en otro momento apropiado y le pregunte si tiene un problema y si desea hablar sobre él.



Evaluación

Observe cómo se sienten los aspirantes después de realizar los ejercicios.

Bibliografía:

La mayor parte de técnicas fueron extraídas del libro:

(Hernandez, 1999) Estrategias Educativas para el Aprendizaje Activo/Quito-Ecuador

Linkgrafía:

<http://tecnicasderespiracion.com/relajacion-y-respiracion-ejercicios-de-respiracion-para-relajarse-2/>

<http://psicologiaenred.wordpress.com/2011/05/04/la-detencion-del-pensamiento/>

BIBLIOGRAFÍA Y LINKGRAFÍA

- Ataucusi Hueyta, K. (2012). © *Monografias.com S.A.* Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos93/sobre-la-inteligencia/sobre-la-inteligencia.shtml>
- AulaFacil S.L.* - © Copyright 2000. (s.f.). Obtenido de <http://www.aulafacil.com/Trabequipo/Lecc-1.htm>
- Bisquerra, R. (2011). *Educación emocional y bienestar*. España: WOLTERS KLUWER EDUCACION.
- Bisquerra, R. (s.f.). Copyright © 2014. *rafaelbisquerra.com. Designed by LaMarcaPersonal.* Obtenido de <http://www.rafaelbisquerra.com/es/inteligencia-emocional/inteligencia-emocional-segun-salovey-mayer.html>
- Christopher Peterson, M. E. (2004). *Manual Fortalezas y virtudes del carácter*. Oxford University Press.
- Comercio, E. (21 de Septiembre de 2012). Dos suicidios por mes se registran en Tungurahua. *Diario el comercio*. http://www.elcomercio.com.ec/pais/suicidios-mes-registran-Tungurahua-ambato_0_778122249.html.
- Comercio, E. (s.f.). *GRUPO EL COMERCIO C.A.* Obtenido de http://educacion.elcomercio.com/noticiaEC.asp?id_noticia=311502&id_seccion=160
- Coruña. (s.f.). *Hervada Psicólogos*. Obtenido de <http://hervadapsicologos.com/2013/06/04/el-autocontrol-emocional/>
- Falconez, A. J. (2006). *Psicología General*. Quito-Ecuador: Radmandí Proyectos Editoriales.
- Ferry, G. (1971). *El trabajo en Grupo*. Barcelona: Editorial Fontanela, S.A.
- Goleman, D. (1997). *Inteligencia Emocional*. Bantam Books.
- Goleman, D. (2000). *La Inteligencia emocional*. Buenos Aires-Argentina: Ediciones B. Argentina S.A.
- Goleman, D. (2003). *LA INTELIGENCIA EMOCIONAL- POR QUÉ ES MÁS IMPORTANTE QUE EL COCIENTE INTELECTUAL*. Argentina: EDICIONES B ARGENTINA S.A.

- Guerrero, G. I. (s.f.). © *Monografias.com* S.A. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos5/emoci/emoci.shtml#aspe>
- Hernandez, J. d. (1999). *Estrategias Educativas para el Aprendizaje*. Quito: Ecuador.
- Hora, L. (14 de Diciembre de 2005). Suicidio, un problema que involucra a todos. *Diario La Hora* http://www.lahora.com.ec/index.php/noticias/show/6979/-1/Suicidio,_un_problema_que_involucra_a_todos.html#Uw7FsPI5OAU.
- HOY, E. (30 de septiembre de 2005). Aumenta el número de niños con problemas emocionales. <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/aumenta-el-numero-de-ninos-con-problemas-emocionales-215376.html>.
- Lara, G. (20 de mayo de 2011). © *Monografias.com* S.A. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos86/estudio-trabajo-equipo/estudio-trabajo-equipo2.shtml>
- Madrid, U. P. (s.f.). *Vicerrectorado de Planificación Académica y Doctorado UPM*. Tlf:913 365 912. innovacion.educativa@upm.es . Obtenido de <http://innovacioneducativa.upm.es/competencias-genericas/formacionyevaluacion/trabajoEquipo>
- Matos, Luis. (s.f.). © *Monografias.com* S.A. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos25/competencias/competencias.shtml#teorico>
- Nicoletti, J. A. (s.f.). *Fundamento y Construcción del Acto Educativo*. Buenos Aires.
- Osorio, C. R. (2003). *Filosofía de la educación*. Universidad de Antioquia: Edimat Libros.
- Paz, G. B. (2003). *Como desarrollar la inteligencia emocional Infantil*. México: Trillas.
- psicoactiva. (s.f.). *Copyright © 1998-2014 PsicoActiva® on-line*. Obtenido de <http://www.psicoactiva.com/emocion.htm>
- Reeve, J. (2009). *Motivación y Emoción*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. DE C.V.
- SALUD, O. P. (11 de ABRIL de 2013). Obtenido de Copyright © 2012 - Health in the Americas - Pan American Health Organization. : http://www.paho.org/saludenlasamericas/index.php?id=40&option=com_content

Sevilla, R. (5 de junio de 2012). Aquejan a militares estrés y trastornos psicológicos . *Diario 24 horas* <http://www.24-horas.mx/aquejan-a-militares-estres-y-trastornos-psicologicos/>.

Sotomayor, M. (2001). *Trabajo en equipo, negociación y resolución de conflictos*. Quito: AFEFCE.

UNICEF. (2010). *unicef.org/ecuador*. Obtenido de Encuesta Nacional siglo XXI: http://www.unicef.org/ecuador/Encuesta_nacional_NNA_siglo_XXI_2_Parte2.pdf

Zamora Editores Ltda. (2005). *Programa para el desarrollo de la Inteligencia Emocional _Inteligencia y Emoción*. Colombia: Zamora Editores Ltda.

<http://tecnicasderespiracion.com/relajacion-y-respiracion-ejercicios-de-respiracion-para-relajarse-2/>

<http://psicologiaenred.wordpress.com/2011/05/04/1a-detencion-del-pensamiento/>

ANEXOS



ENCUESTA A ASPIRANTES

TEMA: EL CONTROL EMOCIONAL Y EL TRABAJO EN EQUIPO

OBJETIVO: Determinar si el control emocional influye en el trabajo en equipo de los Aspirantes a Soldados de Arma y Servicio promoción 2013-2015.

NOTA: Está encuesta es estrictamente confidencial, solicitamos veracidad en sus respuestas, los resultados obtenidos serán utilizados con la mayor responsabilidad en función de la presente investigación.

Indicaciones: Coloque una **X** en la respuesta de su selección que considere pertinente para su caso particular.

ESCALA DE VALORACIÓN

3	Siempre	2	A veces	1	Nunca
----------	---------	----------	---------	----------	-------

CUESTIONARIO	3	2	1
Cuando se presenta un problema ¿Te es fácil solucionarlo?			
Cuando un compañero hace bromas ¿Tú respondes impulsivamente?			
¿Te irritas o te encierras en ti mismo cuando algo no sale como lo esperabas?			
¿Cuándo presentas emociones negativas (ira, tristeza, enfado, etc) puedes superarlas en poco tiempo?			
¿Surgen emociones de temor al momento de desarrollar alguna tarea asignada?			
¿Cuándo te preocupas sobre algún conflicto de tipo familiar, afectivo o económico rindes satisfactoriamente dentro de tu equipo?			
¿Te impones con tus criterios para realizar tareas o actividades en el grupo?			
¿Muestras tolerancia y comprensión para solucionar conflictos si alguien comete algún error dentro de tu equipo de trabajo?			
¿La planificación, coordinación y comunicación, están presentes para desarrollar el trabajo en equipo?			
¿Al finalizar el trabajo en equipo las metas propuestas cumplen con tus expectativas?			

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



ENCUESTA A DOCENTES E INSTRUCTORES

TEMA: EL CONTROL EMOCIONAL Y EL TRABAJO EN EQUIPO

OBJETIVO: Determinar si el control emocional influye en el trabajo en equipo de los Aspirantes a Soldados de Arma y Servicio promoción 2013-2015.

NOTA: Está encuesta es estrictamente confidencial, solicitamos veracidad en sus respuestas, los resultados obtenidos serán utilizados con la mayor responsabilidad en función de la presente investigación.

Indicaciones: Coloque una **X** en la respuesta de su selección que considere pertinente para su caso particular.

ESCALA DE VALORACIÓN

3	Siempre	2	A veces	1	Nunca
----------	---------	----------	---------	----------	-------

CUESTIONARIO	3	2	1
Cree Ud. que cuando se presenta un problema a los aspirantes ¿Se le es fácil solucionarlo?			
¿Considera que los aspirantes se irritan o se encierran en sí mismos cuando algo no sale como lo esperaban?			
¿Los Aspirantes responden impulsivamente cuando un compañero hace bromas en clase?			
¿Ud. ha observado que cuando los aspirantes presentan emociones negativas (ira, tristeza, enfado, etc) les toma tiempo en superarlas?			
¿Surgen emociones de temor al momento de desarrollar alguna tarea asignada?			
¿La planificación, coordinación y comunicación están presentes por parte de los aspirantes para desarrollar trabajar en equipo?			
¿Considera Ud. que cuando los aspirantes se preocupan sobre algún problema de tipo familiar, afectivo o económico rinden satisfactoriamente dentro de su equipo?			
¿Los aspirantes muestran tolerancia y comprensión para solucionar conflictos si alguien comete algún error dentro de su equipo de trabajo?			
¿Ha observado que los aspirantes se imponen con sus criterios para realizar tareas o actividades en el grupo?			
¿Los aspirantes cumplen con las expectativas que el docente espera al finalizar el trabajo en equipo?			

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

CARRERA DE PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Escuela de Formación de Soldados del Ejército Ecuatoriano “Vencedores del Cenepa”

Aspirantes a Soldados de Arma y Servicio promoción 2013-2015

TEST PSICOMÉTRICO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

NOMBRE: PARALELO.....

EDAD:..... FECHA.....

Instrucciones para la aplicación del test: Encierra en un círculo el número que corresponda a la forma en que se presenta cada situación o característica en tu persona.

CUESTIONARIO

SITUACIONES I	N	CN	AV	CF	CS	SI
1. Acostumbro a evaluarme a mí mismo.	1	2	3	4	5	6
2. En los momentos que me altero emocionalmente puedo darme cuenta de la emoción que siento y controlarme.	1	2	3	4	5	6
3. Trato de pesar o reflexionar acerca de mis emociones.	1	2	3	4	5	6
4. Tengo las palabras para nombrar y expresar todas mis emociones.	1	2	3	4	5	6
5. Soy capaz de cambiar las ideas inadecuadas con las que interpreto los acontecimientos	1	2	3	4	5	6
6. Logro reconocer mis fuerzas y debilidades.	1	2	3	4	5	6
7. Sé cuándo mis sentimientos están dominando mis reacciones.	1	2	3	4	5	6
8. Puedo darme cuenta de los factores que originan mis reacciones emocionales.	1	2	3	4	5	6
9. Puedo darme cuenta de las causas de mis conflictos.	1	2	3	4	5	6
10. Soy consciente de las diferentes formas en que puedo mejorar mis relaciones personales en el trabajo.	1	2	3	4	5	6
SUMA						
TOTALES						

SITUACIONES II	N	CN	AV	CF	CS	SI
11. Tengo muy claras mis metas y objetivos en la vida.	1	2	3	4	5	6
12. Soy entusiasta y alegre.	1	2	3	4	5	6
13. Tengo mucha energía para realizar mis actividades.	1	2	3	4	5	6
14. Se esperar el éxito en mis objetivos.	1	2	3	4	5	6
15. Me esfuerzo para realizar lo mejor que puedo mis actividades	1	2	3	4	5	6
16. Puedo motivarme y convencerme a mí mismo para hacer las cosas.	1	2	3	4	5	6
17. Tengo la persistencia necesaria para lograr todas mis metas.	1	2	3	4	5	6
18. Cuando tengo dificultades, interpreto los acontecimientos de tal forma que no me siento ni culpable ni desanimado.	1	2	3	4	5	6
19. Me siento motivado y capaz para solucionar todos los problemas que se me presenten.	1	2	3	4	5	6
20. Sé cómo visualizarme intensamente realizando y teniéndolo que en realidad quiero.	1	2	3	4	5	6
SUMA						
TOTALES						

SITUACIONES III	N	CN	AV	CF	CS	SI
21. Siento seguridad para tomar decisiones.	1	2	3	4	5	6
22. Soy capaz de perdonar	1	2	3	4	5	6
23. Me acepto totalmente como soy	1	2	3	4	5	6
24. Me siento satisfecho de la forma en que dirijo mi vida.	1	2	3	4	5	6
25. En reuniones sociales disfruto el ambiente como verdaderamente me gusta hacerlo.	1	2	3	4	5	6
26. Estoy satisfecho de mi apariencia física.	1	2	3	4	5	6
27. Me siento aceptado por los demás.	1	2	3	4	5	6
28. Siento seguridad para relacionarme con otras personas.	1	2	3	4	5	6
29. Sé cómo hacer para que las críticas no me afecten.	1	2	3	4	5	6
30. No acostumbro compararme con los demás.	1	2	3	4	5	6
SUMA						
TOTALES						

SITUACIONES IV	N	CN	AV	CF	CS	SI
31. Le encuentro sentido a la vida.	1	2	3	4	5	6
32. Soy servicial.	1	2	3	4	5	6
33. Me hago cargo de mis responsabilidades.	1	2	3	4	5	6
34. Cuido mi salud.	1	2	3	4	5	6
35. Estoy sensibilizado ante las necesidades humanas.	1	2	3	4	5	6
36. Siento gran placer en todo lo que hago.	1	2	3	4	5	6
37. Siento el deseo de superarme mis formas de reaccionar emocionalmente.	1	2	3	4	5	6
38. Me intereso en modificar mi conducta inadecuada.	1	2	3	4	5	6
39. Siento gran aprecio e interés por la vida y el medio ambiente.	1	2	3	4	5	6
40. Actuó con cortesía y amabilidad.	1	2	3	4	5	6
SUMA						
TOTALES						

SITUACIONES V	N	CN	AV	CF	CS	SI
41. Puedo detener o modificar mi dialogo interno negativo.	1	2	3	4	5	6
42. Soy capaz de superar estados de ánimo negativos en poco tiempo.	1	2	3	4	5	6
43. Puedo relajarme cuando estoy estresado o tenso.	1	2	3	4	5	6
44. Me controlo emocionalmente cuando recuerdo algún hecho desagradable.	1	2	3	4	5	6
45. Me sereno con facilidad cuando me altero.	1	2	3	4	5	6
46. Logro concentrarme cuando quiero hacerlo.	1	2	3	4	5	6
47. Puedo mantenerme sereno y libre de enojo y ansiedad en situaciones de conflicto o presión.	1	2	3	4	5	6
48. Puedo reaccionar con sentido del humor ante las dificultades.	1	2	3	4	5	6
49. Me resulta fácil vivir con calma.	1	2	3	4	5	6
50. He sido capaz de superar todos mis temores.	1	2	3	4	5	6
SUMA						
TOTALES						

SITUACIONES VI	N	CN	AV	CF	CS	SI
51. Tengo facilidad para negociar soluciones que sean favorables para mí y la otra persona	1	2	3	4	5	6
52. Puedo aclarar desacuerdos o conflictos con la gente sin dar lugar a sentimientos negativos.	1	2	3	4	5	6
53. Puedo manejar la presión de un grupo.	1	2	3	4	5	6
54. Puedo responder a una acusación sin agredir y sin sentirme mal.	1	2	3	4	5	6
55. Logro aprender algo de los conflictos.	1	2	3	4	5	6
56. Se identificar las formas negativas o inadecuadas de resolver conflictos.	1	2	3	4	5	6
57. Puedo modificar mi forma de pensar y actuar que provoca conflictos	1	2	3	4	5	6
58. Puedo identificar con facilidad las causas de los conflictos.	1	2	3	4	5	6
59. Puedo reconocer las necesidades de las personas con quienes entro en conflicto.	1	2	3	4	5	6
60. Cuando hay conflictos muestro disposición e iniciativa para resolverlos.	1	2	3	4	5	6
SUMA						
TOTALES						

SITUACIONES VII	N	CN	AV	CF	CS	SI
61. Expreso mis ideas con seguridad.	1	2	3	4	5	6
62. Logro mi propio respeto y el respeto a los demás en la comunicación.	1	2	3	4	5	6
63. Puedo expresar una queja.	1	2	3	4	5	6
64. Mis relaciones con los demás son positivas.	1	2	3	4	5	6
65. Me considero capaz de hacer nuevas amistades y mantenerlas.	1	2	3	4	5	6
66. Expreso mis emociones con facilidad y sin agresión.	1	2	3	4	5	6
67. Me siento libre de ansiedad en situaciones donde tengo que interactuar con otros.	1	2	3	4	5	6
68. Se expresar lo que siento en el momento adecuado.	1	2	3	4	5	6
69. Puedo elogiar con facilidad a otras personas	1	2	3	4	5	6
70. Puedo tratar con todo tipo de personas.	1	2	3	4	5	6
SUMA						
TOTALES						

SITUACIONES VIII	N	CN	AV	CF	CS	SI
71. En un grupo muestro actitud de entrega.	1	2	3	4	5	6
72. Enseño a los demás como debe o puede hacerse algo.	1	2	3	4	5	6
73. Dentro de un grupo busco soluciones a los problemas junto con los demás.	1	2	3	4	5	6
74. Inspiro confianza.	1	2	3	4	5	6
75. Cuento con la aceptación de otros para pedirles su aceptación.	1	2	3	4	5	6
76. Tengo habilidad para motivar la cohesión de un grupo.	1	2	3	4	5	6
77. Acompaño y apoyo a mis compañeros en los momentos de cambio.	1	2	3	4	5	6
78. Sé cómo persuadir a otros.	1	2	3	4	5	6
79. Hago sentir a los demás como personas importantes.	1	2	3	4	5	6
80. Se escuchar y comprender las opiniones de los demás.	1	2	3	4	5	6
SUMA						
TOTALES						

SITUACIONES IX	N	CN	AV	CF	CS	SI
Puedo participar en las actividades que se organiza dentro de un grupo	1	2	3	4	5	6
Puedo obtener el apoyo de los demás dentro de un grupo.	1	2	3	4	5	6
Tengo facilidad para iniciar actividades con otros en un grupo.	1	2	3	4	5	6
Me gusta organizar actividades en un grupo.	1	2	3	4	5	6
Comprendo las necesidades individuales de mis compañeros.	1	2	3	4	5	6
Aporto con ideas dentro de un grupo.	1	2	3	4	5	6
Se respetar las ideas de los demás	1	2	3	4	5	6
Brindo apoyo a mis compañeros.	1	2	3	4	5	6
Reconozco y aprecio las cualidades de mis compañeros.	1	2	3	4	5	6
Doy ánimo a mis compañeros para lograr los objetivos del grupo.	1	2	3	4	5	6
SUMA						
TOTALES						

SITUACIONES X	N	CN	AV	CF	CS	SI
Me doy cuenta de los sentimientos y preocupaciones de otras personas.	1	2	3	4	5	6
Se mostrarme comprensivo ante los sentimientos y preocupaciones de la gente.	1	2	3	4	5	6
Se calmar las emociones alteradas de los demás.	1	2	3	4	5	6
Puedo manejar las emociones de otros sin que me afecten.	1	2	3	4	5	6
Soy capaz de aceptar a las personas como son.	1	2	3	4	5	6
Puedo comprender las cosas desde el punto de vista de los demás.	1	2	3	4	5	6
Puedo respetar las diferencias entre lo que otro piensa y mis propios juicios e ideas.	1	2	3	4	5	6
Tengo sensibilidad hacia las personas.	1	2	3	4	5	6
He aprendido a considerar las necesidades de los demás.	1	2	3	4	5	6
Tengo habilidad para transmitir aliento a otras personas.	1	2	3	4	5	6
SUMA						
TOTALES						

CALIFICACIÓN

Puntos Aspectos

I		Autoconciencia Emocional
II		Optimismo
III		Autoestima
IV		Actitudes
V		Control emocional
VI		Manejo de conflictos
VII		Comunicación
VIII		Liderazgo
IX		Trabajo en Equipo
X		Empatía

FOTOS



Aspirantes realizando el test



Aplicación de Encuestas



Aspirantes terminando la encuesta



Con el Psicólogo Educativo de la Institución