

**PLAN DE ACCIÓN BASADO EN INTELIGENCIA EMOCIONAL
APLICADO A LA GERENCIA DE AULA EN LOS DOCENTES DEL ÁREA
DE CONOCIMIENTO PASANTIA PROFESIONAL INTEGRAL DEL
ADULTO II DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA.**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



PLAN DE ACCIÓN BASADO EN INTELIGENCIA EMOCIONAL
APLICADO A LA GERENCIA DE AULA EN LOS DOCENTES DEL ÁREA
DE CONOCIMIENTO PASANTIA PROFESIONAL INTEGRAL DEL
ADULTO II DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA.

AUTORA: Od. Ana V. Henríquez Ramos

TUTORA: Dra. Nerys Olivares

Bárbula, Junio 2017



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



**PLAN DE ACCIÓN BASADO EN INTELIGENCIA EMOCIONAL
APLICADO A LA GERENCIA DE AULA EN LOS DOCENTES DEL ÁREA
DE CONOCIMIENTO PASANTIA PROFESIONAL INTEGRAL DEL
ADULTO II DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA.**

AUTORA: Od. Ana V. Henríquez Ramos

TUTORA: Dra. Nerys Olivares

Trabajo presentado ante la Comisión de la Maestría de Gerencia Avanzada en Educación, como requisito para optar al título de Magister en Educación, mención Gerencia Avanzada en Educación.

Bárbula, 06 de Junio 2017



MAESTRIA



ACTA DE APROBACIÓN

La Comisión Coordinadora del Programa de Maestría en Gerencia Avanzada en Educación, en uso de las atribuciones que le confiere al Artículo N° 44, 46, 130 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, hace constar que una vez evaluado el Proyecto de Trabajo de Grado titulado **PLAN DE ACCIÓN SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL QUE COADYUDE AL DESEMPEÑO DOCENTE COMO GERENTE DE AULA EN EL ÁREA DE CONOCIMIENTO DE PASANTIA INTEGRAL DE ADULTO II DE LA FACULTAD DE ODONTOLÓGIA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**, presentado por el(a) ciudadano(a) **ANA HENRÍQUEZ**, titular de la cédula de identidad N° **16.153.304**, elaborado bajo la dirección del(a) tutor(a) **PROF. NERYS OLIVARES**, cédula de identidad N° **2.908.137**, Linea de investigación: Gerencia Educativa, Gestión y Trabajo; Temática: PLANIFICACIÓN EDUCATIVA; Subtemática: PLANES DE ACCIÓN Y ESTRATÉGICOS; Área prioritaria de la FaCE: GERENCIA EDUCATIVA; Área prioritaria de la UC: Educación; considera que el mismo reúne los requisitos y, en consecuencia, es **APROBADO**.

En Valencia, a los un (01) días del mes de Agosto de dos mil dieciséis.

Por la Comisión Coordinadora de la Maestría en Gerencia Avanzada en Educación

Libbeth Castillo

PROF. LISBETH CASTILLO
Coordinador(a) del Programa



*Elab. msequera 01/08/2016
Impr. 01/08/2016
Archivo Acta de Aprobación*

... La Universidad Efectiva



MAESTRIA



Nº GAE-002-16⁷

Valencia, 23 de Noviembre de 2016.

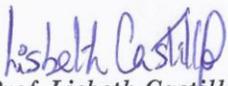
Ciudadana
Od. Ana V. Henríquez R.
C.I. 16.153.304
Presente.-

Cumplo con notificarle que la Comisión Coordinadora del Programa de **Maestría en Gerencia Avanzada en Educación**, en sesión celebrada el día 23/11/2016, una vez vista su solicitud de cambio de título, acordó aprobar la modificación del título de su Trabajo de Grado Final:

TÍTULO ANTERIOR: PLAN DE ACCIÓN SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL QUE COADYUVE AL DESEMPEÑO DOCENTE COMO GERENTE DE AULA EN EL ÁREA DE CONOCIMIENTO DE PASANTÍA INTEGRAL DE ADULTO II DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO.

TÍTULO SUGERIDO: PLAN DE ACCIÓN SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL QUE COADYUVE AL DESEMPEÑO DOCENTE COMO GERENTE DE AULA EN EL ÁREA DE CONOCIMIENTO DE PASANTÍA PROFESIONAL DEL ADULTO II DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO.

Atentamente,


Prof. Lisbeth Castillo
Coordinadora del Programa

Elab. Jennifer 2016-11-23
Arch. Cambio de título



... La Universidad Efectiva



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



VEREDICTO

Nosotros los miembros del jurado designado para la evaluación del trabajo de grado
TITULADO: **PLAN DE ACCIÓN BASADO EN INTELIGENCIA EMOCIONAL APLICADO A LA GERENCIA DE AULA EN LOS DOCENTES DEL ÁREA DE CONOCIMIENTO PASANTIA PROFESIONAL INTEGRAL DEL ADULTO II DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA.**
PRESENTADO POR el (la) ciudadano (a), **ANA VIRGINIA HENRIQUEZ RAMOS** TITULAR DE LA CÉDULA DE IDENTIDAD **V-16.153.304**, PARA OPTAR AL TÍTULO DE MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN, ESTIMAMOS QUE EL MISMO REÚNE LOS REQUISITOS PARA SER CONSIDERADO COMO

NOMBRE	APELLIDO	CÉDULA	FIRMA
--------	----------	--------	-------

BÁRBULA, 06 DE JUNIO 2017

AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe

NERYS OLIVARES titular de la cédula de identidad N° V- 2.908.137, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Especialización Maestría titulado:

PLAN DE ACCIÓN SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LA GERENCIA DE AULA EN LOS DOCENTES DEL ÁREA DE CONOCIMIENTO PASANTIA PROFESIONAL INTEGRAL DEL ADULTO II DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA COMO GERENTES DE AULA

”

presentado por el (la) ciudadano (a) ANA V. HENRÍQUEZ RAMOS titular de la cédula de identidad N° V-16.153.304, para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Valencia a los 13 días del mes de JULIO del año dos mil 2016.



Firma

C.I. V- 2.908.137

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA / ESPECIALIZACIÓN / DOCTORADO EN:

INFORME DE ACTIVIDADES

Participante: ANA V. HENRÍQUEZ RAMOS Cédula de identidad: V-16.153.304
Tutor (a): NERYS OLIVARES Cédula de identidad: V- 2.908.137
Correo electrónico del participante: anavirginiahenriquezramos@gmail.com

Título tentativo del Trabajo: PLAN DE ACCIÓN SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LA GERENCIA DE AULA EN LOS DOCENTES DEL ÁREA DE CONOCIMIENTO PASANTÍA PROFESIONAL INTEGRAL DE ADULTO II DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA COMO GERENTES DE AULA.

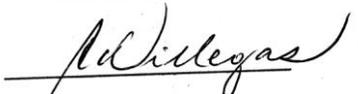
Línea de investigación: GERENCIA EDUCATIVA, GESTIÓN Y TRABAJO

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIÓN
1	08/02/16	2:00 pm	Revisión Planteamiento	Aceptación de tutoría
2	01/04/16	3:00 pm	Revisión Marco teórico	Realizar correcciones
3	24/05/16	2:00 pm	Revisión Metodología	Realizar correcciones
4	30/06/16	2:30 pm	Revisión Anteproyecto	Realizar correcciones
5	14/10/16	2:30 pm	Revisión Resultados	Realizar correcciones
6	18/11/16	3:30 am	Conclusiones y Recom.	Realizar correcciones
7	16/01/17	3:00 am	Revisión completa	Aprobación

Título definitivo: PLAN DE ACCIÓN SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LA GERENCIA DE AULA EN LOS DOCENTES DEL ÁREA DE CONOCIMIENTO PASANTIA PROFESIONAL INTEGRAL DEL ADULTO II DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA COMO GERENTES DE AULA

Comentarios finales acerca de la investigación: _____

Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo de Grado / Especialización / Tesis Doctoral arriba mencionado (a).



Tutor(a)

C.I:

Tutor(a)

C.I.: V- 2.908.137



Participante

C.I: V-16.153.304

DEDICATORIA

Al motor de mi vida José Augusto, al mejor amigo y amor de mi vida Yvan Antonio; a mis protectores eternos mis padres Simón y Virginia. A mi ejemplo a seguir mi hermana Merlyn Elena y a mis consentidos de la vida mis sobrinos Samantha Elena y Andrés Alejandro. Ustedes son mis ganas de superación. Los Amo.

Ana Virginia

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios y a la Virgen del Carmen por permitirme vivir la experiencia de seguir aprendiendo.

A mi esposo Yvan A. por ser ese motivador constante para cumplir mis metas.

A mi hijo José Augusto por ser tan noble durante todo este proceso a pesar de ser tan pequeño.

A mis padres Simón y Virginia por seguir siendo apoyo desde todo punto de vista para superarme como persona y profesional.

A mi hermana Merlyn y mi cuñado Raúl por ayudarme en todo momento y no dejarme caer nunca.

A mí cuñado Braulio por ser mi asesor de multimedia y afines para la realización de este trabajo.

A mis amigos de Maestria Loli, Angelis, José Alexander, Aury y Geraldine por ayudarme en los momentos que mas los necesite y por alegrar cada sábado en clases, realmente doy gracias a Dios de conocerlos.

A mi tutora la Dra. Nerys Olivares, quien decidió tomar este reto conmigo aun en momentos de dificultad, le agradeceré eternamente.

A mi profesor Luis Guanipa, por su paciencia y dedicación a enseñar en el desarrollo de este trabajo.

A mis compañeros de Práctica Profesional del Adulto II de la FOUC por ser colaboradores permanentes durante el desarrollo de dicho trabajo de grado.

A mi Alma Mater la Universidad de Carabobo que pese a sus dificultades lucha para mantenerse abierta para seguir formando profesionales capaces de cambiar este país

De todo corazón Gracias por hacer esto posible.

Ana Virginia.

ÍNDICE

	p.p.
Dedicatoria.....	viii
Agradecimientos.....	ix
Índice General.....	x
Índice de Cuadros y Tablas.....	xii
Índice de Gráficos.....	xiii
Resumen.....	xiv
Abstract.....	xv
Introducción.....	1
I.- EL PROBLEMA.....	3
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivos de la Investigación.....	7
Objetivo General.....	7
Objetivos Específicos.....	7
Justificación de la Investigación.....	7
II.- MARCO TEÓRICO.....	10
Antecedentes de la Investigación.....	10
Bases Teóricas.....	14
Bases Conceptuales.....	18
Bases Legales.....	35
III.- MARCO METODOLÓGICO.....	40
Tipo y Diseño de la Investigación.....	40
Población y Muestra.....	42
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	42
Validez y Confiabilidad del instrumento.....	43

IV.- ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	46
Análisis de los Resultados.....	46
V.- PROPUESTA.....	60
Presentación de la Propuesta.....	60
Objetivos de la Propuesta.....	61
Misión.....	62
Visión.....	62
Justificación de la Propuesta.....	62
Fundamentación de la Propuesta.....	63
Factibilidad de la Propuesta.....	63
Responsables de la Aplicación de la Propuesta.....	66
Estructura de la Propuesta.....	66
Conclusiones.....	70
Recomendaciones.....	73
Lista de Referencias.....	76
Anexos.....	78

LISTA DE CUADROS Y TABLAS

Cuadro N°		p.p.
1	Operacionalización de las Variables.....	39
2	Significado de los valores del coeficiente.....	45
3	Costos de la Propuesta.....	64

Tabla N°		p.p.
1	Distribución de Frecuencias de Empatía.....	46
2	Distribución de Frecuencias de Convivencia.....	49
3	Distribución de Frecuencias de Relaciones Interpersonales.....	52
4	Distribución de Frecuencias de Estrategias Gerenciales.....	54
5	Distribución de Frecuencias de Habilidades Gerenciales.....	56

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico N°		p.p.
1	Empatía.....	47
2	Convivencia.....	49
3	Relaciones Interpersonales.....	52
4	Estrategias Gerenciales.....	54
5	Habilidades Gerenciales.....	57



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



**PLAN DE ACCIÓN BASADO EN INTELIGENCIA EMOCIONAL
APLICADO A LA GERENCIA DE AULA EN LOS DOCENTES DEL ÁREA
DE CONOCIMIENTO PASANTIA PROFESIONAL INTEGRAL DEL
ADULTO II DE LA FACULTAD DE ODONTOLÓGÍA.**

Autora: Od. Ana V. Henríquez Ramos
Tutora: Dra. Nerys Olivares
AÑO: 2017

RESUMEN

La Inteligencia Emocional nos permite percibir, reconocer y aceptar nuestras emociones y las emociones de quienes nos rodean, adicional de hacer un uso beneficioso de las mismas, dando un refuerzo al ser humano de poder mediar con el desafío constante al que se ve expuesto para poder realizar su vida cotidiana y laboral. Por ello, la presente investigación tiene como objetivo proponer un plan de acción sobre Inteligencia Emocional para la gerencia de aula en los docentes del área de conocimiento Pasantía Profesional Integral del Adulto II de la Facultad de Odontología como Gerentes de Aula. La investigación se fundamenta en la Teoría de la Inteligencia emocional de Goleman y el Modelo de los Cuatro Pilares de la Inteligencia Emocional de Cooper y Sawaf. El estudio se fundamenta bajo la modalidad proyecto factible, apoyada en una investigación de campo. La muestra estuvo conformada por 12 docentes adscritos a la asignatura Práctica Profesional II de la Facultad de Odontología y fue de tipo censal. Los datos fueron recolectados a través de un cuestionario tipo Lickert de respuesta policotómicas y los resultados se presentaron en tablas de distribución de frecuencia y gráficos de barra. El estudio concluyó que la aplicación de un plan de acción fundamentado en inteligencia emocional permite potencializar la gerencia en el aula, dado que por medio de ésta se brinda la posibilidad de definir perfiles profesionales que favorecerán el proceso de enseñanza-aprendizaje en el aula de clase, conformar equipos de trabajo que posean las competencias necesarias para el desarrollo de las actividades, identificación de los puntos débiles durante las actividades educativas, permitiendo posibles oportunidades de mejora que garanticen resultados efectivos.

Descriptor: Plan de Acción, Inteligencia Emocional, Docente Universitario, Gerencia de Aula.

Línea de Investigación: Gerencia Educativa, Gestión y Trabajo.

Temática: Planificación Educativa.

Subtemática: Planes de acción y estratégicos.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



**ACTION PLAN BASED ON EMOTIONAL INTELLIGENCE APPLIED TO
THE CLASSROOM MANAGEMENT IN THE TEACHERS OF AREA OF
KNOWLEDGE OF PROFESSIONAL PRACTICES OF ADULT II OF THE
FACULTY OF DENTISTRY.**

Author: Od. Ana V. Henríquez Ramos

Tutor: Dra. Nerys Olivares

Year: 2017

ABSTRACT

Emotional Intelligence allows us to perceive, recognize and accept our emotions and the emotions of those around us, additional to make a beneficial use of them, giving a reinforcement to the human being to be able to mediate with the constant challenge that is exposed to be able to Perform their daily life and work. Therefore, the present research aims to propose an action plan on Emotional Intelligence for classroom management in teachers of the Professional Practice II area of the Faculty of Dentistry as Classroom Managers. The research is based on Goleman's Theory of Emotional Intelligence and the Four Pillars Model of Cooperative Emotion and Sawaf. The study is based on the feasible project modality, supported by field research. The sample consisted of 12 teachers assigned to the subject Professional Practice II of the Faculty of Dentistry and was of the census type. The data were collected through a Lickert questionnaire for polychoto-graphic responses and the results were presented in frequency distribution tables and bar graphs. The study concluded that the implementation of an action plan based on emotional intelligence allows the management of the classroom to be strengthened, since it provides the possibility of defining professional profiles that will favor the teaching-learning process in the classroom , To form work teams that possess the necessary competencies for the development of the activities, identification of the weak points during the educational activities, allowing possible opportunities for improvement that guarantee effective results.

Descriptors: Action Plan, Emotional Intelligence, University Teaching, Classroom Management.

Research Line: Educational Management, Management and Work.

Theme: Educational Planning.

Subthematic: Action and strategic plans.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito laboral, cualquiera sea la tarea que se desempeña, los elementos emocionales juegan un papel crucial, por eso fundamental que cada miembro de la organización se sienta como un profesional responsable de su competencia y que con sus aportes ayude a lograr los objetivos. Sin embargo, todos los seres humanos experimentamos las emociones, que cada ser humano las expresa de formas diferentes y también puede afirmarse que los seres humanos actúan de manera diferente aun cuando experimentemos la misma emoción. La emoción puede en repetidas oportunidades impulsarnos o paralizarnos, todo depende de la reacción de cada ser humano.

Adicionalmente, todo trabajo conlleva una actividad humana, la cual demanda esfuerzo, habilidades, destrezas y tiempo; con la ayuda de la Inteligencia Emocional, se logrará un adecuado nivel de estabilidad emocional en la organización, una adecuada adaptación al entorno, respuestas competitivas y un verdadero compromiso con el logro de los objetivos institucionales, por otra parte a los docentes le permitirá ser más flexibles y efectivos; pues la contribución que brinda la Inteligencia Emocional permitirá que cada docente desarrolle las capacidades laborales y creativas, reduciendo a vez el estrés, la inseguridad y la desmotivación.

Dentro de este contexto, la Inteligencia Emocional impulsa además a que cada persona se conozca a sí mismo, luche por sus aspiraciones, se motive y, potencie sus habilidades comunicativas para poder enriquecer sus relaciones sociales y así transmitir efectivamente sus conocimientos, opiniones y objetivos.

Es por ello, que la presente investigación apoyada en un diseño de proyecto factible tuvo como propósito proponer un plan de acción sobre Inteligencia Emocional para la gerencia de aula en los docentes del área de conocimiento Pasantía

Profesional Integral del Adulto II de la Facultad de Odontología como Gerentes de Aula. La estructura de esta investigación se encuentra conformada por los siguientes capítulos:

El Capítulo I, comprende el objeto de estudio y su descripción, los objetivos de la investigación, tanto el general como los específicos, así como la justificación e importancia de la misma.

El Capítulo II, contiene los referentes teóricos, donde se explican los antecedentes que se relacionan con el estudio, las bases teóricas donde se explican las teorías que sustentan la investigación, las bases conceptuales, las bases legales y la operacionalización de las variables.

El Capítulo III, está conformado por el marco metodológico, el cual describe el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de información, validación y confiabilidad.

El Capítulo IV, abarca la interpretación de los resultados, donde se comprobó la necesidad de implementar el diseño de un plan de acción estratégico gerencial dirigido al personal docente que administra las pasantías estudiantiles.

El Capítulo V, se muestra la propuesta sugerida para el plan de acción dirigido al gerente de aula, aportando estrategias en la formación docente, para la concienciación de la normativa establecida en el proceso administrativo de las pasantías estudiantiles. Por último, se destacaran las conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos del presente estudio.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La Inteligencia Emocional nos permite percibir, reconocer y aceptar nuestras emociones y las emociones de quienes nos rodean, adicional de hacer un uso beneficioso de las mismas, dando un refuerzo al ser humano de poder mediar con el desafío constante al que se ve expuesto para poder realizar su vida cotidiana y laboral. Al respecto, Goleman (1996) manifiesta que “en esencia, todas las emociones son impulsos para actuar, planes instantáneos para enfrentarnos a la vida que la evolución nos ha inculcado” (p. 21). Sin embargo el no poder alcanzar o cumplir con metas establecidas puede tener resultados negativos representados en trastornos sociales como desmotivación, agresión, depresión no solo en el ambiente familiar sino en el laboral.

Aunado a lo anterior, existen otros factores externos, como exigencias de comportamiento, amenazas a la seguridad personal que afectan el autoestima, el desempeño social y laboral de una persona; el vivir en un país con una crisis general tan marcada como la actual donde hay deficiencia en sector salud, educación, servicios públicos, seguridad y economía, acarreando la necesidad de tener por lo menos dos empleos para poder cubrir las necesidades básicas del individuo.

De todo lo anteriormente dicho, los docentes no escapan de esa realidad mencionada, donde adicional a cumplir con sus obligaciones como profesional, deben prepararse constantemente en vista de la competitividad existente, así como, ser responsables de una carga horaria exagerada o mal remunerada, tener una cantidad

alta de estudiantes bajo su tutela, la responsabilidad del cargo; lo cual hace que deje a un lado la parte emocional y personal.

Es importante destacar que las emociones son primordiales para el buen desarrollo de las actividades cotidianas, ya que la carga emocional que se tiene puede facilitar o retrasar el trabajo y las relaciones que se tengan dentro del mismo.

Mucho se ha dicho de lo importante que es la educación en la crisis actual. Donde se deben realizar programas que impulsen el sistema educativo a salir del trance en el que se encuentra. Se puede decir que la educación es un proceso permanente que debe contribuir a la formación de personas críticas, creativas, innovadoras, productivas y responsables, las cuales sean capaces de construir una sociedad y un país. El cambio dinámico de la sociedad ha llevado a que el proceso educativo afronte nuevos retos que busquen acompañar los nuevos paradigmas sociales y culturales, con la intención de que el docente pueda dar solución a los problemas que se puedan suscitar; siendo el mismo un elemento fundamental que requiere instrucción al igual que el estudiante.

Hay que dejar en claro que el docente paso de ser un informante teórico para convertirse en un orientador, facilitador de herramientas para que el estudiante pueda crear su sentido crítico y autonomía intelectual, logrando aprender nuevos saberes. Adicional a que se establezca una buena comunicación desde el punto de vista emocional entre el docente y el estudiante que lo ayude a sentir y actuar como persona. Al permitir que los factores externos irrumpen en el deber como docentes y como personas, se puede evidenciar deficiencia en la gerencia de aula, dificultando el alcance de las metas planteadas. Es por eso, que se hace necesario buscar estrategias que promuevan la buena gerencia de aula, una de esas estrategias es la Inteligencia Emocional.

Las emociones y el estado de ánimo son factores de importancia en el trabajo de un docente dentro del aula, Robbins (2004) menciona que “las emociones son

sentimientos intensos que se dirigen a algo o alguien, y que los estados de ánimo son sentimientos menos intensos que las emociones y que carecen de estímulos contextuales” (p.106), se puede decir entonces, que las emociones son una respuesta a un estímulo y que las mismas pueden convertirse en estados de ánimo cuando dejan de centrarse en el objeto del contexto. Es por eso que ambas tienen un rol de importancia en el desempeño laboral del ser humano.

Sin embargo, Goleman (2006) menciona la preponderancia que tiene el corazón sobre la razón en momentos cruciales de los seres humanos. Quedando demostrado en nuestra propia especie ya que nuestros anhelos y aspiraciones son punto de partida para nuestra evolución. De allí que las habilidades de autoconocimiento, autocontrol y automotivación, permite darle potencial emocional al individuo; creando un ambiente idóneo para que el docente exprese sus emociones y las mismas tengan impacto en los estudiantes.

La inteligencia de las emociones constituye una base fundamental para tener profesionales prácticos adaptables, auténticos y creativos, que están capacitados para poder formar relaciones interpersonales armónicas, y que creen un ambiente adecuado para que el estudiante logre desarrollar y alcanzar de manera positiva la meta fijada. En este sentido, Goleman (2006) considera que “la actitud del individuo, con la que asume sus emociones y realiza el proceso de comprensión es fundamental, en vista de que esto le facilita la capacidad de soportar cualquier tipo de presión en el ambiente laboral”. (p.45)

Por ello, para que el profesor se encuentre preparado para asumir este reto, es necesario, en primer lugar, que piense en su propio desarrollo emocional: solo entonces estará apto para capacitarse y adquirir herramientas metodológicas que le permitan realizar esta labor. Se sabe que es imposible educar afectiva y moralmente a estudiantes si no se cuenta con una estructura de valores clara, además de un cierto dominio de las propias emociones. El desarrollo de los recursos emocionales

del docente debe ser el primer paso para emprender este cambio educativo. El maestro emocionalmente inteligente debe contar con los suficientes recursos emocionales que acompañen el desarrollo afectivo de sus alumnos. Con ello, establece un vínculo saludable y cercano con ellos, comprende sus estados emocionales, y les enseña a conocerse y a resolver los conflictos cotidianos de forma conciliadora y pacífica.

En vista de lo anteriormente expresado, se ha observado dentro de los espacios de la facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, específicamente en la asignatura de Pasantía Profesional Integral del Adulto II, que existen factores externos como la crisis económica, nivel de inseguridad, adicional a los problemas que atraviesa la casa de estudio por déficit presupuestario, afectan el desempeño de los docentes, los cuales traen como consecuencia deficiencia en sus deberes de docencia, dificultando las relaciones con los estudiantes, pacientes y en ocasiones se puede ver afectado el clima organizacional de la asignatura.

Con referencia a lo anterior, se ha evidenciado inquietud de enseñar Inteligencia Emocional a los docentes del área de conocimiento Pasantía Profesional Integral del Adulto II de la Facultad de Odontología, con la intención de mejorar la gerencia de aula de cada uno de ellos, lo cual permitirá el crecimiento personal del mismo, así como facilitar el proceso de enseñanza dentro del aula.

De lo anteriormente expuesto, surge la siguiente interrogante: ¿Cuáles acciones basadas en Inteligencia Emocional se deben seguir para incentivar al Docente de asignatura Pasantía Profesional Integral del Adulto II de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo como Gerente de aula?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Proponer un plan de acción basado en Inteligencia Emocional aplicado a la gerencia de aula en los docentes del área de conocimiento Pasantía Profesional Integral del Adulto II de la Facultad de Odontología.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la necesidad de un plan de acción de Inteligencia Emocional para los docentes del área de conocimiento Pasantía Profesional Integral del Adulto II.

Determinar la factibilidad de implantación de un plan de acción de Inteligencia Emocional para los docentes del área de conocimiento Pasantía Profesional Integral del Adulto II.

Diseñar un plan de acción sobre Inteligencia Emocional que coadyuve al Docente como Gerente de aula en el área de conocimiento de Pasantía Profesional Integral del Adulto II de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo.

Justificación de la Investigación

Al aplicar Inteligencia Emocional los seres humanos están en la capacidad de poder conocer y controlar sus emociones, con la finalidad de poder darle solución a los diversos problemas a los que se pueda enfrentar, logrando resolver de buena manera los conflictos, generando tranquilidad para sí mismo y los demás (Goleman, 2006).

Además de ser una herramienta que puede ser utilizada de manera personal facilitando manejar las emociones de forma tal que las metas planteadas sean

alcanzadas; permite el poder lidiar con ciertas situaciones que en ocasiones pudieran desviar la atención del objetivo planteado. De igual manera el docente puede proporcionar ayuda tanto al estudiante como a los pacientes en momentos de posible descontrol, con la idea de no perder la objetividad de la tarea que se está realizando.

Con referencia a lo anterior se considera importante contar con Inteligencia Emocional la cual nos permite equilibrar nuestras acciones en momentos de dificultad, y nos permite reconocer como seres humanos, respetar y valorar a las personas que nos rodean, pudiendo ayudarnos y a quienes nos rodean a superar inconvenientes personales.

En cuanto a la gerencia de aula, actualmente se comprende con mayor fuerza que el éxito de las organizaciones se debe a la existencia de una buena gerencia. Las actuales transformaciones del entorno conducen a las instituciones educativas a mejorar sus niveles gerenciales, caracterizados por procesos de planificación, ejecución, control, evaluación y el uso de herramientas modernas de dirección.

Los nuevos escenarios y las exigencias en el ámbito mundial y nacional en torno a la administración y gestión gerencial en el aula, plantean la necesidad de enfrentar los retos de calidad y eficiencia a partir de la consideración de aspectos teóricos e instrumentales que conlleven a resultados óptimos en el ámbito educativo, derivados de una dirección y gestión estratégica al interior de las instituciones y garantizando una inserción en el contexto mundial, nacional y regional.

Además, el nuevo contexto educativo hace que sean consideradas herramientas que ayuden la cambiante dinámica que se enfrenta hoy en día, buscando vencer las barreras que se puedan interponer; por lo tanto el docente debe ser abierto sin dar resistencia a los cambios, teniendo cualidades de motivador, demostrando autenticidad, en vista de que estas características facilitarían el proceso de enseñanza

dentro del aula de clases, dándole al estudiante la posibilidad de obtener un aprendizaje significativo, permitiéndole al estudiantado dar forma a nuevos conocimientos.

En atención a ello los docentes deben aplicar Inteligencia Emocional, en vista de que se puede lograr mejorar el proceso de aprendizaje, sin dejar a un lado el crecimiento personal que éste pueda alcanzar. Por lo antes expuesto, se hace necesario que los docentes del área de conocimiento de Pasantía Profesional Integral del Adulto II apliquen Inteligencia Emocional para que conozca sus beneficios dentro de la Gerencia de Aula potenciando su labor dentro de la misma, en vista del poco tiempo que pasa el estudiante dentro de la asignatura, buscando fomentar aun mas las capacidades que han adquirido a lo largo de la carrera.

Desde el punto de vista investigativo sirve de referencia para futuros trabajos relacionados con Inteligencia Emocional, y de práctica para otras áreas de conocimiento. Finalmente la presente investigación dará un gran aporte a la búsqueda de innovación en la formación y capacitación de los docentes universitarios, dando a conocer aquellos aspectos resaltantes de las competencias personales del docente partiendo de la inteligencia emocional, constituyéndose en un instrumento de consulta y apoyo para facilitar a los estudiantes y profesionales de la educación el conocimiento y dominio de las capacidades del educador indispensables para el ejercicio profesional.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación

Para que el docente pueda desempeñar su labor a cabalidad, este debe emplear los procesos gerenciales de Planeación, Organización, Dirección y Control; sin dejar a un lado y poder manejar las emociones que puedan llegar a interferir en estos procesos, para lograr éxito en la planificación propuesta. Con respecto a esto, existen diversos estudios sobre Inteligencia Emocional en relación a Gerencia y desempeño docente que sirven de fundamento al presente Trabajo.

En este sentido, Castillo (2014), para optar por el título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación en la Universidad de Carabobo, presenta su trabajo titulado **Inteligencia Emocional para potenciar las competencias gerenciales en los directores de centros educativos**, cuyo objetivo fue comprender la inteligencia emocional como potenciadora de las competencias gerenciales en ellos, basado en la teoría de la inteligencia emocional y el modelo de los cuatro pilares. El estudio se manejó como un tipo de investigación dentro del paradigma interpretativo, con un diseño de investigación de campo, el cual condujo a entrevistar a directores los centros educativos del Municipio Libertador del estado Carabobo, específicamente de cinco directivos; usando como instrumento una entrevista semiestructurada, en el cual los resultados fueron analizados e interpretados a través de un proceso de categorización y triangulación, permitiendo la comprensión e interpretación profunda del fenómeno objeto de estudio, generando reflexiones que presentan la importancia del dominio emocional al ámbito gerencial. La investigación concluyó que a otros profesionales del área de las ciencias de la conducta y comportamiento organizacional, a seguir trabajando, a los fines de descubrir nuevos aportes en lo que

se refiere, al área del desarrollo humano, motivado a que el personal se encuentra sensible emocionalmente, derivado a las inconformidades y descontentos, que los conduce al umbral del desequilibrio.

La anterior investigación guarda relación con la presente en atención de que se realiza una especie de diagnóstico para conocer el grado de conocimiento que poseen los gerentes educativos con respecto a Inteligencia Emocional y como el manejo de sus emociones afectan su desenvolvimiento laboral.

Asimismo, se presenta el trabajo de grado realizado por Percovich (2012), titulado **Las competencias personales de los docentes, en Educación Básica. Una mirada desde la gerencia de aula**, para optar por el título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación de la Universidad de Carabobo, cuyo propósito fue analizar las competencias personales de los docentes desde la gerencia de aula, en la Unidad Educativa “Rafaela J. de Frontado” ubicada en Puerto Cabello, Estado Carabobo. Se fundamentó en un estudio cualitativo, con un diseño descriptivo. Los actores sociales fueron 15 docentes de dicha institución. La información fue recogida por medio de la observación participativa y el registro anecdótico. Esto se complementó con un análisis de la Teoría de las Inteligencias Múltiples, la Teoría Triárquica y la Teoría de la Inteligencia Emocional.

Se pudo evidenciar que parte de los docentes carecen de competencias emocionales, ya que presentaron muchas debilidades a nivel de conducta y de relaciones sociales, así como en el proceso enseñanza-aprendizaje de los niños y niñas. Presentaron carencia de vocación en la enseñanza, ya que no planifican sus clases, a veces la realizan de manera improvisada, y condicionada a las rutinas; se observó insatisfacción laboral, disconformidad con la remuneración económica, inconformidad con el ambiente laboral, dificultades con los directivos, deterioro de su imagen tanto personal como frente a los estudiantes. En virtud de ello, una alternativa es que los docentes de la citada Unidad Educativa, desarrollen y se

formen en competencias emocionales, para que guíen su labor profesional de forma eficaz, así como la concerniente al factor humano, personal y ético.

Lo expuesto por Percovich define los elementos y competencias que debe adquirir durante su formación profesional el docente, ya que ha de poseer ciertas características que los coloque por encima de la capacidad normal en los ámbitos antes señalados. Por cuanto ésta aportaría una importante síntesis de juicio que mejoraría la gestión docente en el aula.

También Agüin (2012), para optar por el título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación de la Universidad de Carabobo, presenta su trabajo **Inteligencia Emocional para la formación del Gerente Educativo (Plan Estratégico)**, con el objetivo de proponer estrategias que abordan los diferentes componentes de la inteligencia emocional para la formación del gerente educativo, basado en la teoría moderna de la emoción y la teoría de Valins. El estudio se fundamentó bajo la modalidad de Proyecto Factible, el mismo contó con una población y muestra de 18 docentes de la UE “Yuma”, ubicado en el Municipio Carlos Arvelo del Estado Carabobo. Para obtener la información requerida se aplicó una Encuesta, y como instrumento un Cuestionario con la escala de Likert; los resultados obtenidos, permitieron realizar un diagnóstico de la regulación de las emociones en el personal de dicha unidad educativa, lo que conllevó proponer un Plan Estratégico en Inteligencia Emocional, que contribuyó a la formación del gerente educativo, a través de talleres, orientados a desarrollar habilidades para el control de las emociones, de manera que directivos y docentes puedan apropiarse de Técnicas para la Inteligencia Emocional.

La relación que guarda el antecedente antes citado con la investigación, es que ambas estudian la inteligencia emocional como herramienta estratégica de gestión del talento humano dentro de las organizaciones porque son los sentimientos y las

habilidades humanas la clave para el buen funcionamiento de las mismas, así como también de la vida cotidiana de los seres humanos.

Otro trabajo de relevancia es el de Armas (2012), para optar por el título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación de la Universidad de Carabobo, denominado **Propuesta en educación emocional para el desarrollo de la inteligencia emocional en los miembros de la organización educativa**, bajo un diseño descriptivo de campo transeccional, con una población de 80 docentes del nivel de educación Media, Diversificada y Profesional de la Organización Educativa “José Antonio Maitín” y la muestra de 36 docentes de dicha organización educativa. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario basado en Educación Emocional y el análisis se hizo a través de estadística descriptiva. El estudio concluyó que se requería de la implementación de un programa de educación emocional en vista de que los docentes no trabajan con Educación Emocional en su buen desempeño.

El mencionado trabajo nos demuestra la importancia de conocer y manejar las emociones en vista de que pueden ayudarnos a prevenir problemas que son derivados de agentes externos que causan perturbaciones dentro de organizaciones educativas. Además, la inteligencia emocional es efectividad en el sistema educativo, siendo el docente quien de forma más intensa pueda incidir en el sistema de enseñanza aprendizaje, y por ello se vislumbra su estilo gerencial como un elemento imprescindible para el desarrollo de la institución y de las relaciones e interacciones con el personal.

A nivel internacional también se han desarrollado investigaciones dentro del ámbito de Inteligencia Emocional en educación, específicamente Pérez y cols. (2012) en su trabajo titulado **Desarrollo de la Competencia Emocional de maestros y alumnos en contextos escolares**, donde evaluaron dos programas de Formación, uno dirigido a los docentes y otro a los estudiantes, con el objetivo de mejorar el bienestar personal y social mediante el desarrollo de competencia

emocional, fundamentado en el modelo teórico de competencia emocional; en la misma participaron 92 docentes y 423 niños en edades comprendidas de 6 a 12 años de diversos centros educativos.

Su metodología fue un diseño cuasiexperimental usando pre-test y post-test con grupo control para evaluar la eficacia de cada uno de los programas de formación, en donde se aplicaron diferentes instrumentos para medir la evolución de la competencia emocional y sus 5 dimensiones. La investigación demostró una mejora significativa de la competencia emocional de los participantes al final de la intervención, conjuntamente con una mejora en el clima de relación en las escuelas, demostrando que las competencias emocionales pueden enseñarse y aprenderse.

De acuerdo a lo mencionado en la investigación anterior, el aporte consistió en obtener información relevante referida la relevancia que tiene los programas de Inteligencia Emocional como un aspecto clave para la intervención en procesos sociales, por ello, es fundamental que el docente construya instrumentos y proponga estrategias dirigidas a fortalecer la Inteligencia Emocional.

Bases Teóricas

Teoría sobre la Inteligencia Emocional

Para Goleman (1996), la Inteligencia Emocional está fundamentada en cinco (5) aptitudes básicas, divididas en personales y sociales, entendiendo por aptitud una característica de la personalidad o conjunto de hábitos que llevan a un desempeño superior o más efectivo. Estas cinco aptitudes son: Auto-conocimiento, Autorregulación, Motivación, Empatía, Habilidades Sociales. Divididas las tres primeras en aptitudes personales y las dos últimas en aptitudes sociales. Entendiéndose por aptitudes personales aquellas que determinan el dominio de uno

mismo y por aptitudes sociales las que determinan el manejo de las relaciones con otras personas y con la sociedad en general.

Con la finalidad de profundizar en el concepto de Inteligencia Emocional, se describen las *Aptitudes Personales*:

Auto-conocimiento: saber qué se siente en cada momento y utilizar esas preferencias para orientar la toma de decisiones. Dentro del auto-conocimiento se encuentran tres (3) sub-aptitudes: conciencia emocional, auto-evaluación precisa y confianza en uno mismo.

Autorregulación: manejar las emociones de modo que faciliten las tareas entre manos, en vez de estorbarla. Dentro de la autorregulación existen cinco (5) sub-aptitudes: autocontrol, confiabilidad, escrupulosidad, adaptabilidad e innovación.

Motivación: utilizar las preferencias más profundas para orientarse y avanzar hacia los objetivos. Dentro de la motivación existen cuatro (4) sub-aptitudes: afán de triunfo, compromiso, iniciativa y optimismo.

De igual manera, las *Aptitudes Sociales* las cuales determinan el modo de relacionarse con los demás, se dividen en aptitudes generales y sub-aptitudes:

Empatía: percibir lo que sienten los demás, ser capaces de ver las cosas desde su perspectiva. Goleman (2006), plantea cinco (5) sub-aptitudes: comprender a los demás, ayudar a los demás a desarrollarse, orientación hacia el servicio, aprovechar la diversidad y conciencia política.

Habilidades Sociales: manejar bien las emociones en una relación e interpretar adecuadamente las situaciones y las redes sociales. Dentro de las habilidades sociales existen ocho (8) sub-aptitudes: influencia, comunicación, manejo de conflictos,

liderazgo, catalizador de cambio, establecer vínculos, colaboración y cooperación, habilidades de equipo.

Es importante acotar que, la anterior teorización, presentada por Goleman, fue cambiando y evolucionando, sobre la base de nuevas investigaciones realizadas, se actualizó el modelo a sólo cuatro (4) componentes o dominios (conciencia de sí mismo, autogestión, conciencia social, y gestión de las relaciones) en donde se encuentran distribuidas dieciocho competencias, las cuales tienen contenidas las veinticinco competencias iniciales, entre otras.

La motivación fue incluida como parte de la competencia de autogestión, se agruparon varias competencias, como por ejemplo, el aprovechamiento de la diversidad se integró a la empatía, se fusionaron algunas competencias, este es el caso, de la sinceridad convertida en transparencia, y el liderazgo el cual ahora es identificado como liderazgo estimulado. Otros cambios son la eliminación de la competencia de confiabilidad, por otra parte, se incluyó la habilidad de la comunicación en la competencia de influencia.

Modelo de los Cuatro Pilares de la Inteligencia Emocional.

Cooper y Sawaf (2004), exponen el Modelo de los Cuatro Pilares de la Inteligencia Emocional, en donde extraen la inteligencia del campo del análisis psicológico y las teorías filosóficas colocándolo en el terreno del conocimiento directo su estudio y la aplicación, son muy importantes para el desarrollo integral del individuo en todo su proyecto de vida. Se pueden señalar los siguientes pilares de la inteligencia emocional:

Primer Pilar: Conocimiento Emocional. Crea un espacio de eficiencia personal y confianza, mediante honestidad emocional, energía, retroinformación, intuición,

responsabilidad y conexión. Elementos presentes: honestidad emocional, energía emocional, retroalimentación emocional e intuición práctica.

Segundo Pilar: Aptitud Emocional. Este pilar forma la autenticidad del individuo, su credibilidad y flexibilidad, ampliando su círculo de confianza y capacidad de escuchar, manejar conflictos y sacar el mejor descontento constructivo. Elementos presentes: presencia auténtica, radio de confianza, descontento constructivo, elasticidad y renovación.

Tercer Pilar: Profundidad Emocional. En este pilar se exploran maneras de conformar la vida y trabajo con un potencial único respaldándose con integridad, y aumentando su influencia sin autoridad. Elementos presentes: potencial único y propósito, compromiso, responsabilidad y conciencia, integridad e influencia.

Cuarto Pilar: Alquimia Emocional. Implica aprender a reconocer y dirigir las frecuencias emocionales o resonancias para producir una transformación. Elementos: flujo intuitivo, desplazamiento reflexivo en el tiempo, percepción de la oportunidad, creando futuro.

En definitiva, según pueden afirmar Cooper y Sawaf (ob.cit.), que el primer pilar contribuye el conocimiento emocional creando un espacio interior de gran confianza. El segundo pilar contribuye a la aptitud emocional creando un fuerte sentido de inspiración. El tercer pilar profundidad emocional, forma el carácter y genera creatividad y el cuarto pilar, alquimia emocional, amplía la capacidad para encontrar soluciones, innovar para crear futuro.

Que importante es aprender a aplicar la intuición y todas las energías y posibilidades emocionales como propulsores del cambio positivo y enriquecedor o como antídotos contra la rigidez y el estancamiento personal y del grupo. Apoyados en una mejor intuición, en una sincera reflexión, en una actitud ética, estamos

mejorando el entorno y a nosotros mismos. No basta, por supuesto, tener emociones. La inteligencia emocional requiere que aprendamos a reconocerlas y a valorarlas en nosotros mismos y en los demás y que respondamos adecuadamente a ellas. Lo valioso es que se aterrizan los conceptos y se observa en una forma más estructurada, con los beneficios que acarrea y como sacar el mayor provecho posible.

Bases Conceptuales

Emociones

Las emociones se manifiestan por medio de emociones primarias tales como: la alegría, tristeza, miedo, ira, asombro o repulsión y las emociones secundarias o sociales: vergüenza, celos, culpa, orgullo y las emociones de fondo: bienestar o malestar, calma o tensión. Es necesario agregar que la emoción también puede referirse a presiones y motivaciones y a estados de dolor y placer, pulsiones de emociones, motivaciones fondo primarias secundarias dolor o placer. Damasio (2000), señala que subyace en todos estos fenómenos un núcleo biológico común, que puede ser perfilado de la siguiente manera:

Las emociones son complejas colecciones de respuestas químicas y neurales que conforman un patrón. Todas cumplen algún papel regulador, destinado de una manera u otra a crear circunstancias ventajosas para el organismo que presenta el fenómeno. Las emociones se refieren a la vida de un organismo, a su cuerpo para ser precisos, y su papel es ayudar al organismo a conservarla.

Pese a que aprendizaje y cultura alteran la expresión de emociones otorgándoles nuevos significados, las emociones son procesos determinados biológicamente que dependen de dispositivos encefálicos dispuestos de manera innata y establecidos durante una dilatada historia evolutiva.

Los dispositivos que producen emociones utilizan un conjunto bastante restringido de regiones subcorticales, comenzando en el ámbito del tronco encefálico y ascendiendo hasta el cerebro. Los dispositivos son parte de una serie de estructuras que regulan y representan estados corporales. Los dispositivos se desencadenan automáticamente, sin deliberación consciente. La abundante medida de variación individual y el hecho de que la cultura desempeñe una función en el perfilamiento de algunos inductores no niega la primordial estereotipicidad y autonomismo ni el propósito regulador de las emociones.

Aunque todas las emociones usan el cuerpo como teatro (medio interno, sistema visceral, vestibular y músculo-esquelético), también afectan al *modus operandi* de numerosos circuitos cerebrales: la variedad de respuestas emocionales estimula intensos cambios en el paisaje corporal tanto como en el cerebro. La colección de estos cambios constituye el substrato de los patrones neurales que finalmente se convierten en sentimientos de emoción.

Entonces podemos decir que las emociones fondo muestran detalles sutiles, como postura corporal, cambios mínimos en la cantidad y rapidez del movimiento ocular, y grado de concentración de los músculos faciales. Sin embargo, a pesar de que los procesos de regulación de la vida pueden causar emociones de fondo, también pueden hacerlo procesos continuos de conflicto mental, manifiestos o encubiertos, según conduzcan a gratificaciones sostenidas.

Tipos de Emociones

Existen diferentes tipos de emociones, según Goleman (1996), que sostiene: “Otras clasificaciones de las emociones asignan el calificativo de negativas, positivas o ambiguas, basándose en el grado en que las emociones afectan al comportamiento del sujeto” (p.47). Esto indica que las emociones, pueden afectar la salud mental del

individuo, entre los tipos de emociones básicas se encuentran las emociones negativas, positivas y ambiguas.

Las emociones negativas están dadas por la ira (rabia, cólera, rencor, odio, furia, indignación, resentimiento, entre otras), el miedo (temor, horror, pánico, terror, pavor, desasosiego, susto, fobia, ansiedad), la ansiedad (angustia, desesperación, inquietud, estrés, preocupación, anhelo, desazón, consternación, nerviosismo), la tristeza (depresión, frustración, decepción, aflicción, pena, dolor, pesar, desconsuelo, pesimismo, melancolía, autocompasión, soledad), la vergüenza (culpabilidad, timidez, inseguridad, vergüenza ajena, bochorno, pudor, recato, rubor, sonrojo, verecundia, perplejidad, desazón, remordimiento, humillación, pesar) y la aversión (hostilidad, desprecio, acritud, animosidad, antipatía, resentimiento, rechazo, recelo, asco, repugnancia, desdén, disgusto).

En cuanto a las emociones positivas, podemos señalar la alegría (entusiasmo, euforia, excitación, contento, deleite, diversión, placer, estremecimiento, gratificación, satisfacción, capricho, éxtasis, alivio, regocijo, diversión), el humor (provoca sonrisa, risa, carcajada, hilaridad), el amor (afecto, cariño, ternura, simpatía, empatía, aceptación, cordialidad, confianza, amabilidad, afinidad, respeto, devoción, adoración, veneración, enamoramiento, gratitud) y la felicidad (gozo, tranquilidad, paz interior, dicha, placidez, satisfacción, bienestar). Y por último las emociones ambiguas, dadas por la sorpresa, esperanza y compasión.

En ocasiones las emociones influyen en el desempeño laboral, esto sucede cuando se generan bloques en el proceso de pensamiento y cuando no existe motivación en los individuos, los cuales se vuelven vulnerables a los estímulos externos y se ven investidos de manera negativa y pesimista por las sensaciones creadas por la incorrecta canalización y represión de emociones.

Inteligencia Emocional

Desde los 90's, se ha profundizado estudios e investigaciones referidas a las emociones y sobre como estas inciden en el cociente intelectual, el cual determinan la inteligencia humana. Por ello, se piensa que siendo ésta época considerada en todos los niveles como la época del cerebro, en el campo de la psicología se ha convertido en el boom de las emociones. En tal sentido, señala Goleman (2006) que una emoción es:

Un estado afectivo en donde se experimenta, una reacción subjetiva al ambiente que viene acompañada de cambios orgánicos bien sea fisiológicos y endocrinos, ó de origen innato, influidos por la experiencia. Las emociones tienen una función adaptativa del organismo, es un estado que sobreviene súbita y bruscamente en forma de crisis más o menos violentas y breves.
(p. 65)

Desde esta perspectiva, el ser humano y su experiencia de una emoción generalmente implica un conjunto de cogniciones, actitudes y creencias sobre el mundo que utilizamos para valorar una situación concreta y por tanto, influyen en el modo en el que se percibe dicha situación. Es decir, cada individuo siente una emoción en forma particular dependiendo de sus experiencias anteriores, aprendizaje, carácter y de la situación concreta. Algunas de las reacciones fisiológicas y comportamentales que desencadenan las emociones son innatas, mientras que otras pueden adquirirse. Por otra parte, Pérez (2004) señala que las emociones significativas que conciernen con el aprendizaje son, entre otras:

La ira: lo cual predispone a la defensa o la lucha, se asocia con la movilización de la energía corporal a través de la tasa de hormonas en la sangre y aumento de ritmos cardiacos y reacciones más específicas de preparación para la lucha: Apretar los dientes, el fluir de la sangre a las manos, cerrar los puños, entre otros.

El Miedo: tiene que ver con la huida o la lucha y se asocia con la retirada de la sangre del rostro, extremidades para concentrarse en el pecho y abdomen facilitando así la huida, ocultarse o atacar y en general con la respuesta hormonal responsable del estado de alerta (ansiedad) obstaculizando las facultades intelectuales y la capacidad de aprender. Mientras que en intensidad moderadas son promotores del aprendizaje.

La Alegría: conlleva a afrontar cualquier tarea, aumenta la energía disponible e inhibe los sentimientos negativos, aquieta los estados que generan preocupación, proporciona reposo, entusiasmo y disposición a la acción. Uno de los estados emocionales que potencia el aprendizaje.

La Sorpresa: es la observación concentrada. Está relacionada con la curiosidad, factor motivacional intrínseco.

La tristeza: ensimismarse y al duelo, se asocia a la disminución de la energía y el entusiasmo por las actividades vitales y lentitud del metabolismo corporal, es buen momento para la introspección y la modificación de actitudes y elaboración de planes de afrontamiento.

Sin embargo, Thorndike (citado por Abarca y Sala, 2002), sostiene que la inteligencia emocional, pero vista desde un ámbito más social es “la habilidad para comprender y dirigir a los hombres y mujeres, muchachos y muchachas, y actuar sabiamente en las relaciones humanas” (p. 102), siendo claramente la antesala para la inteligencia emocional. Por otro lado Gardner (citado por Bisquerra, 2000), afirma que:

La inteligencia comprende múltiples dimensiones, combinando una variedad de aspectos cognoscitivos con elementos de la inteligencia emocional; esta dimensión comprendía dos componentes generales que refirieron como capacidades intrapersonales y habilidades interpersonales. La inteligencia interpersonal se construye a partir de una capacidad nuclear para sentir distinciones entre los demás: en particular, contrastes en sus estados de ánimo, motivaciones, temperamentos e intenciones. En formas más avanzadas, esta

inteligencia permite a un adulto hábil leer las intenciones y deseos de los demás, aunque se hallan ocultas. (p.85)

Resumiendo lo antes expuesto, la inteligencia emocional motiva a buscar el potencial único y el propósito que activa los valores íntimos y aspiraciones, trasformándolos en aspectos inherentes al pensamiento, logrando sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones como fuente de energía humana, información, conexión e influencia. Es decir, la inteligencia emocional conlleva a la toma de conciencia de las emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las expresiones y frustraciones que se soportan en el trabajo, acentuar la capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social que brindan más posibilidades en el desarrollo profesional.

Gerente de Aula

La función de aula la define Méndez, (2003) como el conjunto de acciones dirigidas al logro de un aprendizaje significativo y constructivo, que involucra lo que se aprende y cómo se aprende. Al respecto, el docente como gerente de aula, trabaja directamente con sus alumnos, organiza y dirige las actividades, logrando que los mismos sigan las pautas establecidas logrando con ello controlar las situaciones que se presentan en el aula.

Por otra parte, Castellanos (2006) afirma que la gerencia de aula está referida a todo lo que el docente hace en el aula que no es instruccional, donde el docente aparte de ser un efectivo y eficiente maestro, es un efectivo gerente de tiempo, tarea social, manejo de conflicto, comunicación, toma de decisiones, cambio, diseños físicos, tarea académica, motivación innovación, entre otras.

Igualmente para Ruiz, Rey y Sánchez (2012) "la gerencia de aula se refiere a la previsión y procedimientos necesarios para establecer y mantener un ambiente en el cual la instrucción y el aprendizaje puedan suceder" (p. 8). En este orden de ideas, es una

alternativa de cambio en el proceso de enseñanza y aprendizaje, y ¿porqué de cambio?. Porque el docente desconoce el sentido y la aplicación de la acción gerencial en el aula, situación que se evidencia en una praxis deficiente en cuanto a los aspectos relativos a planificación, facilitación, orientación, evaluación, liderazgo, comunicación y toma de decisiones relacionados con la actividad educativa que realizan en el aula de clases.

Proceso Administrativos Gerenciales

Para Chiavenato (2005), parte de la definición de administración habla de la consecución de objetivos organizacionales mediante la planeación, la organización, la dirección y el control. Asimismo, la administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar las actividades de los miembros de la organización y de utilizar todos los recursos organizacionales disponibles para conseguir los objetivos organizacionales, establecidos, que incluyendo no sólo categorías económicas como tierra, capital, y trabajo, sino también información y tecnología. Es obvio que las personas constituyen el elemento inteligente y dinámico que maneja, opera y agiliza todos estos recursos.

Por lo tanto, proceso significa secuencia sistemática de funciones para realizar las tareas; medio, método o manera de ejecutar ciertas actividades. Se toma la administración como proceso para hacer énfasis en que los administradores, sin importar sus niveles, ni funciones, se comprometen continuamente en actividades interrelacionadas, como planear, organizar, dirigir y controlar, para alcanzar los objetivos deseados. De ahí se deriva la denominación de proceso administrativo dada el conjunto y secuencia de las funciones administrativas.

Planeación

La planeación define lo que pretende realizar la organización en el futuro y cómo debe realizarlo. Por esta razón, la planeación es la primera función administrativa, y

se encarga de definir los objetivos para el futuro desempeño organizacional y decide sobre los recursos y tareas necesarias para alcanzarlos de manera adecuada. Gracias a la planeación, el administrador se guía por los objetivos buscados y las acciones necesarias para conseguirlos, basados en algún método, plan o lógica, en vez de dejar todo al azar.

Planeación tiene como fundamento generar planes basados en objetivos y en procedimientos para alcanzarlos de manera apropiada, Por tanto, planear incluye la solución de problemas y la toma de decisiones en cuanto alternativas para el futuro. La planeación es el proceso de fijar objetivos y el curso de acción adecuado para conseguirlos. Según, Daft (2010), existen varios tipos de planeación los cuales se definen a continuación.

Planeación de la capacidad: Es la determinación de ajuste y de la capacidad de producir bienes y servicios para atender la demanda del público consumidor.

Planeación de necesidades de materiales (MRP): Es el sistema para planear y controlar el inventario dependiente de la demanda, que programa la cantidad exacta de los materiales requeridos para soportar la producción de los bienes finales deseados.

Planeación de los recursos de la empresa: Es el sistemas que unen los recursos de las funciones principales (procesamiento de pedidos, diseño de producto, compras, inventario, entre otros); red de sistemas de información que reúne, procesa y suministra información sobre todos los aspectos de la empresa, desde la identificación de las necesidades de los cliente y la recepción de pedidos hasta la distribución de productos y la recepción de pagos.

Planeación de recursos humanos: Es el pronóstico de las necesidades de personal y la proyección para asignar los candidatos a las vacantes precisas.

Planeación descentralizada: Es cuando los ejecutivos trabajan con expertos de planificación para formular sus metas y planes.

Organización

La organización busca los medios y recursos necesarios que permiten llevar a cabo la planeación, y refleja la manera como la organización o empresa intenta cumplir los planes. La organización es la función administrativa relacionada con la asignación de tareas, la distribución de tareas a los equipos o departamentos y la asignación de los recursos necesarios a los equipos o los departamentos. Por consiguiente, es el proceso de distribuir y asignar el trabajo, establecer la autoridad y distribuir los recursos entre los miembros de una organización, para conseguir los objetivos fijados. La organización es el proceso de comprometer a las personas en un trabajo conjunto estructurado para conseguir objetivos comunes (Chiavenato, 2005).

Dirección

La dirección representa la puesta en marcha de lo que fue planeado y organizado. En consecuencia la dirección es la función administrativa que incluye el empleo de la influencia para activar y motivar las persona a alcanzar los objetivos organizacionales. Se encarga de comunicar las tareas e influenciar y motivar a las personas para que ejecuten las tareas esenciales. La dirección es el proceso de influir y orientar las actividades relacionadas con las tareas de los diversos miembros del equipo o de la organización como un todo (Chiavenato, 2005).

Control

El control representa el acompañamiento, monitoreo y evaluación del desempeño organizacional para verificar si las tareas se ejecutan de acuerdo con lo planeado, organizado y dirigido. El control es la función administrativa relacionada con el

monitoreo de las actividades para mantener la organización en el camino correcto, de modo que se puedan conseguir los objetivos y emprender los ajustes necesarios para corregir los desvíos. El control es el proceso que garantiza la conformidad de las actividades con las actividades planeadas (Chiavenato, 2005).

Por ello, el docente debe aplicar estrategias para controlar y dirigir los recursos humanos, materiales o tecnológicos de forma eficaz y eficiente, de manera tal que sus estudiantes logren obtener un aprendizaje significativo. Es por ello que se señala al docente ante todo, como el que crea un ambiente de instrucción que estimula el deseo de aprender, la creatividad, el trabajo y la convivencia.

Estrategias Gerenciales

Las universidades en su búsqueda continua de optimización en sus productos tienen el objetivo de modernizar sus procesos tanto administrativos como académicos y comprometerse con la sociedad, para lo cual las estrategias gerenciales representan mecanismo de inter-vinculación entre dichos procesos y el entorno social de valor importante. De tal manera que se realizarán a continuación algunas definiciones básicas de las estrategias gerenciales de acuerdo a diversas perspectivas.

Para Alizo y otros (2007), “la estrategia consiste en toda una variedad de medidas competitiva y enfoques de negocio que deben emplear los emprendedores de negocio en el manejo adecuado de nuevas compañías” (p.118). Es por ello que se considera la estrategia como el patrón de una serie de cosas que ocurren en un tiempo determinado. Por su parte, González y de Pelekais (2010) señalan que:

las estrategias gerenciales son sin duda, una herramienta necesaria a aplicar por cualquier líder en una organización empresarial para lograr el desarrollo y fortalecimiento de la gestión desplegada, en consecuencia un gerente debe desarrollar fórmulas adecuadas a las demandas propias de la empresa y emplearlas para que la organización sea exitosa”. (p.343)

En efecto, las estrategias gerenciales son aquellas que se desarrollan a través de un plan, en el cual se integran las principales metas y políticas de una organización, estableciendo la secuencia coherente y armónica de las acciones por realizar, con el fin de lograr una situación viable y original con los recursos adecuados, así como anticipar en el entorno y las acciones imprevistas de los oponentes inteligentes.

Las estrategias existen en casi todos los niveles de las grandes organizaciones, sin embargo, en las instituciones educativas las estrategias también deben estar orientadas a enfrentar la realidad dentro de su propio contexto social enmarcados en los principios de innovación. Entre las estrategias gerenciales que debe desarrollar un buen gerente se encuentran: la motivación, el liderazgo y la comunicación.

Motivación

Según Campanario (2002), para el docente la motivación significa “motivar al estudiante a hacer algo, por medio de la promoción y sensibilización”, motivar significa inducir al estudiante a participar activamente en los trabajos en el aula. La intención de la motivación reside en provocar el interés y orientar los esfuerzos para obtener metas determinadas. Por ello, es necesario que el estudiante se sienta motivado para alcanzar las metas propuestas, para sentirse a gusto en su ambiente escolar y poder dar lo mejor de sí tanto en el ámbito académico como en el social, en su interacción diaria con sus compañeros y profesores y alcanzar un desarrollo óptimo de sus potencialidades, ciertamente sin motivación sería muy difícil actuar, luchar por conseguir lo que se desea y aún más, contar con las energías necesarias para el día a día, es por ello que el docente en su función de gerente debe saber motivar a sus estudiantes, estimularlos continuamente en la realización de todas las actividades.

Sin embargo, para que haya motivación en el estudiante el docente debe incentivar las necesidades de logro, esta conducta que puede ser aprendida llevará al estudiante

a fijarse metas y trabajar en un plan para alcanzarla. Ciertamente los estudiantes con mayor motivación al logro se sentirán más motivados, como consecuencia se esforzaran más para tener éxito y sin duda lo alcanzaran.

Liderazgo

Warren (2007) afirma que el liderazgo “es la capacidad de establecer la dirección y a la vez de influenciar y alinear a los demás hacia un mismo fin, motivándolos y comprometiéndolos hacia la acción y haciéndolos responsables por su desempeño” (p.86). Parafraseando la opinión del autor, significa que entre los aspectos que se deben destacar, está el que las empresas deben contar con líderes y gerentes que cumplan su funciones y hagan lo que tengan que hacer para darle dirección a la organización y alinear a los demás hacia un mismo fin, al motivarlos y comprometerlos hacia la acción, involucrándolos y haciéndolos responsables de su desempeño. Al respecto, Stoner (2000) señala que:

El liderazgo gerencial se entenderá como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellos. Esta definición tiene cuatro implicaciones importantes. En primer término el liderazgo involucra a otras personas, a los empleados o seguidores. Los miembros del grupo, dada su voluntad para aceptar las órdenes del líder, ayudan a definir la posición del líder y permiten que transcurra el proceso de liderazgo, sino hubiera a quien mandar, las cualidades de liderazgo del gerente serían irrelevante. El liderazgo entraña una distribución desigual de poder entre los líderes y los miembros del grupo. (p.514).

En efecto, el liderazgo es la capacidad de influenciar en los demás para que hagan lo que deben hacer, de manera que hagan el trabajo bien hecho y de manera correcta. Cuando se tiene liderazgo la organización logra sus objetivos. Es decir, que produce en sus seguidores los deseos de permanecer en la organización, a través de un conjunto de estrategias que utiliza el líder para influir en la conducta de sus trabajadores.

El rol que tiene el liderazgo en el desenvolvimiento de las actividades cotidianas dentro de aula es esencial para el éxito del trabajo del profesor, ya que, ser líder consiste en dirigir para obtener o alcanzar una meta propuesta, en este sentido cabe citar el concepto de liderazgo de Chiavenato (2011) “liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en determinada situación, para la consecución de uno o más objetivos específicos mediante el proceso de la comunicación humana” (p.89). De allí se desprende que para ser líder se debe tener la habilidad de acercarse a las personas, a sus ideas, a sus emociones y a la vez que también ellos se sientan cerca de su líder y lograr así una conexión entre ambas partes para lograr que sus objetivos sean los mismos y hagan lo que se desea en pro de las metas propuestas. En la educación es fundamental el ejercicio del liderazgo para tener la capacidad de planear, dirigir e influir en los estudiantes de manera que los mismos respondan de manera efectiva a la enseñanza.

Comunicación

Para el gerente de aula resulta imprescindible saber comunicarse con sus estudiantes, hacer uso de esa comunicación para motivar al estudiante, instruirlo, guiarlo en su proceso de aprendizaje y sacar el mejor provecho de él y para él. Para que haya una comunicación eficaz deben estar presentes algunas características, como son:

- Una postura abierta por parte del docente para escuchar y aceptar las ideas de sus estudiantes.
- Debe ser bidireccional, es decir, los mensajes deben fluir en ambas direcciones, aunque siempre la mayor cantidad de mensajes los emita el educador debe haber el espacio necesario para que los estudiantes expresen sus ideas con claridad.
- Debe ser interactivo, para que deje abierta la posibilidad de realizar cambios en los mensajes de acuerdo al desarrollo de la actividad.

- Moralidad en la tarea, el docente no debe aprovecharse de su rol de líder para modificar o manipular los mensajes o instrucciones dadas, debe ser consecuente en su palabra.

Por ser la comunicación la principal herramienta del docente en su quehacer educativo es necesario incluir este tema tan importante dentro la gerencia en la investigación actual. Además, debido a lo determinante que resulta el manejo de las relaciones interpersonales para evidenciar el nivel de inteligencia emocional y a su importancia para un buen desarrollo académico es un aspecto de suma importancia para la presente investigación.

Habilidades Gerenciales

Reyes (2012) define las habilidades gerenciales como “la destreza de una persona para desenvolverse en el medio. Es la habilidad al talento y la capacidad de una persona en función de su Capacidad y aptitudes para dirigir una organización hacia objetivos claramente determinados” (p.15). De igual manera, el autor señala que existen tres tipos de habilidades: técnica, humana y conceptual.

Habilidad técnica: implica la capacidad para usar el conocimiento técnico, los métodos, las técnicas y los medios necesarios para la ejecución de tareas específicas. Envuelve un conocimiento especializado, capacidad analítica, facilidad para el uso de técnicas y herramientas. Puede ser obtenida mediante educación formal o a través de la experiencia personal o de otros.

Habilidad humana: es la sensibilidad o capacidad del gerente para trabajar de manera efectiva como miembro de un grupo y lograr la cooperación dentro del equipo que dirige.

Habilidad conceptual: consiste en la capacidad para percibir a la organización como un todo, reconocer sus elementos, las interrelaciones entre los mismos, y como los cambios en alguna parte de la organización afectan o pueden afectar a los demás elementos.

Sin embargo, para ejercer las funciones y roles propios de la gerencia, este debe poseer ciertas habilidades. Dependiendo del nivel gerencial, se vuelve más o menos importantes las distintas habilidades. Aun cuando en todos los niveles son importantes las habilidades humanas, en los niveles gerenciales educativos se hace imprescindibles las habilidades conceptuales, ya que los gerentes deben tener capacidades para organizar, planificar, comunicar, mientras que en los niveles bajos, osea los docentes de aula tiene mucha más importancia las habilidades técnicas.

Plan de Acción

En general, los planes se estructuran principalmente mediante proyectos de inversión, sin embargo, un plan debe contener también, el desarrollo de las tareas específicas. Sin embargo, la formulación de un plan de acción que priorice las iniciativas más relevantes para cumplir con los objetivos y metas de gestión requiere estructurar adecuadamente su financiamiento y enlace con el presupuesto institucional. El plan de acción compromete el trabajo de una gran parte del personal de la institución, estableciendo plazos y responsables y un sistema de seguimiento y monitoreo de todas las acciones diseñadas. Al respecto, Duran (2004) señala que:

Los planes de acción son documentos debidamente estructurados que forman parte del Planeamiento Estratégico de la Empresa, ya que, por medio de ellos, es que se busca “materializar” los objetivos estratégicos previamente establecidos, dotándoles de un elemento cuantitativo y verificable a lo largo del proyecto. (p.1)

Dichos planes, en líneas generales, colocan en un espacio definido de tiempo y responsabilidad las tareas específicas para contribuir a alcanzar objetivos superiores. Todos los planes de acción presentan su estructura de modo “personalizado” para cada proyecto, es decir, dependiente de los objetivos y los recursos, cada administrador presenta su plan de acción adecuado a sus necesidades y metas. No obstante, lo anterior, podemos definir un esquema que puede servir de guía en líneas generales para elaborar un plan de acción efectivo:

Presentación Ejecutiva del Plan: Se trata del Resumen Ejecutivo dirigido al tomador de decisiones, el que pretende ubicar en su contexto general y superior a los ejecutivos superiores involucrados en el proyecto y dotarles de una herramienta de Gestión y medición de resultados.

Definición de Objetivos del Plan: Estos objetivos son diferentes a los objetivos estratégicos del Negocio, sin embargo, se debe establecer la forma como estos objetivos se relacionan y contribuyen a alcanzar los objetivos superiores. En otras palabras, los objetivos del plan, buscan “ubicar” la ejecución y el seguimiento de la planificación en torno a las actividades del plan de Acción.

Definición de líneas Principales de Acción: Es aquí donde, se proponen más específicamente las áreas, campos o temáticas principales del plan de acción, es decir, concretamente se define cual o que campo (s) se verán influenciados con la ejecución del plan. Cada definición de estas líneas es muy diferente para cada negocio o institución ya que el mismo se orienta a las áreas de influencia específica en el entorno de la empresa. Por ejemplo, una dependencia del Estado como ser la Secretaría de Agricultura y Ganadería, establecerá estas líneas de acción, orientada a su entorno de influencia en consonancia con sus objetivos superiores: a saber: seguridad alimentaria, micro y pequeña empresa agrícola, cadenas de comercialización, seguros agrícola y otros muchos más que sean previamente reconocidos en su plan Estratégico.

Establecimiento de dependencias Jerárquicas y Responsabilidades Generales: Es indispensable que el plan de acción, contemple en líneas muy específicas cuales son las dependencias o niveles jerárquicos involucrados en el cumplimiento de dicho plan. Lo anterior con el objetivo de delimitar las responsabilidades buscando que contribuyan a la consecución de las metas propuestas. Un plan de acción, que defina los actores y protagonistas principales, no compromete a nadie y por tanto, a) Disminuye severamente las posibilidades de éxito y b) no sirve como herramienta de medición de la gestión administrativa de los involucrados.

Cronograma de Actividades: Todos los planes de acción contienen un cronograma detallado de las actividades, que muestre las principales tareas y sus asignaciones así como su tiempo de cumplimiento. El cronograma debe ser tan detallado como sea posible, pero debe presentarse en forma ordenada en atención al método deductivo de asimilación de información y aprendizaje, es decir, debe ir deduciendo desde los objetivos superiores hacia las actividades principales y luego a las actividades específicas, responsabilidades, supervisión y determinación de indicadores medibles de los resultados.

Responsabilidades y Apoyos: Un plan de acción no está completo, si solamente se define quienes serán los responsables de la ejecución de la actividades propuestas. Debe establecer claramente los recursos que servirán de apoyo al cumplimiento y la manera como esos recursos se materializaran. Los recursos pueden ser: Materiales, económicos, humanos, legales etc.

Supervisiones: La palabra más apropiada aquí es “Seguimiento”, el plan de acción no solo debe mostrar los indicadores medibles de los resultados, sino también, establecer bajo la responsabilidad de quien estará el seguimiento. Esto es trascendentalmente importante en la ejecución de un proyecto, ya que orienta al tomador de decisiones o a los principales protagonistas comprometidos con la planificación estratégica para tomar decisiones oportunas que ubiquen el plan o

reacomoden posiciones cuando todavía es “oportuno” sin sacrificar objetivos de gran alcance y recursos que lesiones la capacidad económica de la empresa o institución.

Decisiones Estratégicas: Las decisiones deberán tomarse “oportunamente”, tal como lo indicamos en el apartado anterior, pero no significa que deberán tomar sin ninguna protección que respalde a quienes se involucren en las decisiones. Es decir, un plan óptimo, deberá definir las instancias a que acudirán los tomadores de decisiones previas a las acomodaciones o adecuaciones de los planes. Dicho de otra forma, es sumamente sano para la institución establecer instancias como ser Comités, asambleas o cualquier otra forma de gestión que procure tomar decisiones colegiadas que sirvan de apoyo legal a los tomadores de decisiones.

Divulgación: El plan deberá establecer las instancias de divulgación o bien las estrategias para dar a conocer el plan a todos los involucrados, mediante un cronograma de visitas, dirigido a quienes están involucrados en la ejecución del Plan.

Actualizaciones: También deberá establecer la forma en que las actualizaciones se realizar producto de adecuaciones de cualquier tipo surgidos en la vida de la ejecución del plan.

Bases Legales

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Para comenzar este análisis se citará Capítulo VI Artículo 102 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), donde se hace referencia a los Derechos Humanos, entre los cuales está la Educación:

La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y

modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social consustanciados con los valores de la identidad nacional, y con una visión latinoamericana y universal. El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana de acuerdo con los principios contenidos de esta Constitución y en la ley.

Este artículo señala que la educación es un derecho que tienen todos los ciudadanos, donde participará activamente el Estado, la sociedad y la familia de manera directa con la escuela o viceversa bajo la convivencia, solidaridad y cooperación para lograr el bienestar social, la cual se fundamenta en el respeto a todas las corrientes de pensamiento humano. Asimismo, en el artículo 103, se establece:

Toda persona tiene derecho a una educación integral de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de las aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el estado realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas. El estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo. La ley garantizará igual atención a las personas con necesidades especiales o con discapacidad y a quienes se encuentren privados o privadas de su libertad o carezcan de condiciones básicas para su incorporación y permanencia en el sistema educativo. Las contribuciones de los particulares a proyectos y programas educativos públicos a nivel medio y universitario serán reconocidas como desgravámenes al impuesto sobre la renta según la ley respectiva.

El artículo señala claramente que todos los venezolanos tienen el derecho de recibir una educación idónea y total de acuerdo a la inclinación intelectual de cada individuo.

El Estado garantiza y obliga a una educación gratuita, desde los primeros años de vida hasta el pregrado universitario.

En el Artículo 19, se establece lo siguiente:

El Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público de conformidad con esta Constitución, con los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y con las leyes que los desarrollen.

El derecho de todo ser humano a sus deberes como persona, y es deber del estado dar las garantías necesarias para que se cumpla, y concientizar en la búsqueda de una excelencia que debe estar presente en el ámbito educativo.

Por otra parte, la Constitución establece en su Artículo 20, lo siguiente: “Toda persona tiene derecho al libre desenvolvimiento de su personalidad, sin más limitaciones que las que derivan del derecho de las demás y del orden público y social”. Nuevamente se hace mención a los derechos irrenunciables de toda persona y que garantiza la constitución, el desarrollo de la personalidad sin limitaciones es verdaderamente importante para los seres humanos, para los estudiantes en su desarrollo académico porque ella garantiza el progreso que este tenga no solo a nivel personal sino también social para mejorar la calidad de vida y todos los miembro de una comunidad educativa deben velar por ello.

En la Ley Orgánica de Educación (L.O.E). 2009, se establece en el artículo 5 que:

El Estado docente es la expresión rectora del Estado en Educación, en cumplimiento de su función indeclinable y de máximo interés como derecho humano universal y deber social fundamental, inalienable, irrenunciable y como servicio público que se materializa en las políticas educativas. El Estado docente

se rige por los principios de integralidad, cooperación, solidaridad, concurrencia y corresponsabilidad. En las instituciones educativas oficiales el Estado garantiza la idoneidad de los trabajadores y las trabajadoras de la educación, la infraestructura, la dotación y equipamiento, los planes, programas, proyectos, actividades y los servicios que aseguren a todos y todas igualdad de condiciones y oportunidades, y la promoción de la participación protagónica y corresponsable de las familias, la comunidad educativa y las organizaciones comunitarias, de acuerdo con los principios que rigen la presente Ley. El Estado asegura el cumplimiento de estas condiciones en las instituciones educativas privadas autorizadas.

En dicho artículo se puede mencionar que el estado está en la obligación de garantizar todo lo relacionado a una educación de calidad desde la infraestructura hasta el equipamiento de material de apoyo para el buen funcionamiento de un proceso de enseñanza y aprendizaje para instituciones tanto públicas como privadas.

El reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000), en el capítulo V, correspondiente a los profesionales de la docencia en su artículo 139, aclara:

La actualización de conocimientos, la especialización de las funciones, el mejoramiento profesional y el perfeccionamiento, tiene carácter obligatorio y al mismo tiempo, constituye un derecho para todo el personal docente en servicio. Las autoridades educativas competentes, en atención a las necesidades y prioridades del sistema educativo, fijaran la política que establezcan programas permanentes de actualización de conocimientos, perfeccionamiento y especialización de los profesionales de la docencia con el fin de prepararlos suficientemente, en función del mejoramiento cualitativo de la educación. Asimismo organizara seminarios, congresos, giras de observación y de estudio, conferencias y cualesquiera otras actividades de mejoramiento profesional.

En relación a la información dada, se puede decir que los gerentes educativos están en la obligación de capacitar a su personal docente en actividades de mejoramiento académico enriqueciendo aún más sus capacidades de enseñanza.

Cuadro N° 1
Operacionalización de Variables

Objetivo General: Proponer un plan de acción basado en Inteligencia Emocional aplicado a la gerencia de aula en los docentes del área de conocimiento Pasantía Profesional Integral del Adulto II de la Facultad de Odontología.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Diagnosticar la necesidad de un plan de acción de Inteligencia Emocional para los docentes del área de conocimiento Pasantía Profesional Integral del Adulto II.	Estado afectivo en donde se experimenta, una reacción subjetiva al ambiente que viene acompañada de cambios orgánica bien sea fisiológicos y endocrinos, ó de origen innato, influidos por la experiencia. Las emociones tienen una función adaptativa del organismo, es un estado que sobreviene súbita y bruscamente en forma de crisis más o menos violentas y breves (Goleman, 2006).	Inteligencia Emocional	Empatía	1,2,3,4
			Convivencia	5,6,7,8,9,10
			Relaciones interpersonales	11,12,13,14
		Estrategias Gerenciales	Liderazgo	15,16
			Motivación	17,18
			Comunicación	19,20
		Habilidades Gerenciales	Técnica	21,22
			Humana	23,24
			Conceptual	25
Diseñar un plan de acción sobre Inteligencia Emocional que coadyuve al Docente como Gerente de aula en el área de conocimiento de Pasantía Profesional Integral del Adulto II de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo”	Documentos debidamente estructurados que forman parte del Planeamiento Estratégico de la Empresa, ya que, por medio de ellos, es que se busca “materializar” los objetivos estratégicos previamente establecidos, dotándoles de un elemento cuantitativo y verificable a lo largo del proyecto. (Durán, 2004)	Funciones de la Gerencia	Supervisiones	N/A
			Decisiones Estratégicas	
			Divulgación	
			Plan de Acción	
		Procesos Administrativos Gerenciales	Organización	
			Planificación	
			Desarrollo	
			Control	

Fuente: Henríquez (2016)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

La metodología es un procedimiento general para lograr de manera precisa el objetivo de la investigación, por lo cual nos presenta los métodos y técnicas para la realización de la misma. En el presente capítulo se describe el marco metodológico, donde se define el tipo y diseño de la investigación, así como la población y el tipo de instrumento de recolección de datos para recabar información sobre las variables de estudio.

Tipo y Diseño de la Investigación

Para llevar a cabo el presente estudio, que tiene como objetivo proponer un plan de acción basado en Inteligencia Emocional aplicado a la gerencia de aula en los docentes del área de conocimiento Pasantía Profesional Integral del Adulto II de la Facultad de Odontología, la investigadora orientó el mismo a respaldarse bajo un enfoque cuantitativo, al cual Hernández y otros (2010) definen como el que “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base a la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

La investigación se fundamenta en la modalidad de proyecto factible. De acuerdo a la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2014), un proyecto factible “consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos ó necesidades de organizaciones ó grupos sociales” (p. 16). Mediante lo planteado por la UPEL la investigación objeto de estudio se considera enmarcada bajo la modalidad de

proyecto factible, ya que se establece una propuesta de un plan de acción sobre Inteligencia Emocional para capacitar a los docentes del área de conocimiento Pasantía Profesional Integral del Adulto II de la Facultad de Odontología como Gerentes de Aula. Con respecto a la administración de la propuesta estará desarrollada en (3) fases:

FASE I Diagnóstica: En esta fase se realizará un estudio diagnóstico a objeto de conocer la situación con respecto a la problemática planteada, para luego ser procesada y analizada. Adicionalmente se efectuará un análisis a través de un cuestionario para determinar las causas principales del problema y las posibles estrategias de solución.

FASE II Factibilidad: Una vez realizado el diagnóstico, se procederá a hacer los análisis correspondientes de la información; en la misma se determinará la importancia y la necesidad de desarrollar la propuesta. Así mismo se estudiarán las condiciones que permitirán la elaboración de la misma, tomando en cuenta su relevancia y su viabilidad, concebida esta como el potencial de la realización por medio de los aspectos técnicos y económicos.

FASE III Diseño de la propuesta: En esta fase se realizará la propuesta basada en un plan de acción sobre Inteligencia Emocional para capacitar a los docentes del área de conocimiento Práctica Profesional del Adulto II de la Facultad de Odontología como Gerentes de Aula. Para ello, se emplearán diversas prácticas establecidas y reconocidas por expertos en inteligencia emocional.

De igual manera, este estudio se apoya en una investigación de campo, la cual es definida por Palella y Martins (2010) como:

Aquella que consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural. El investigador no manipula variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta y desenvuelve el hecho. (p. 97)

Así mismo, se clasifica también como transeccional, la cual tiene como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. (Hernández y otros, 2010:152).

Población y Muestra

De acuerdo a Hernández y otros (2010), la población “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 239). En la presente investigación la población estará conformada por los doce (12) docentes adscritos a la asignatura Pasantía Profesional Integral del Adulto II de la Facultad de Odontología.

En cuanto a la muestra, para Arias (2006) la muestra es un “subgrupo de la población de interés, sobre el cual se habrán de recolectar datos y que se define o delimita de antemano con precisión y tiene que ser representativo de esta” (p.240). En consecuencia, por ser una población finita, cuantificable y manejable por el investigador no se requiere seleccionar una muestra, debido a que se trabajará con toda la población. En el caso objeto de estudio, la muestra estará constituida por los doce (12) docentes adscritos a la asignatura Práctica Profesional del Adulto II de la Facultad de Odontología.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para la presente investigación se utiliza la técnica de recolección de datos la encuesta, definida por Palella y Martins (2010) como una técnica “destinada a obtener

datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador (...) se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos quienes, en forma anónima, las responden por escrito” (p.133).

En cuanto al instrumento de recolección de datos se utilizará el cuestionario, el cual es definido por Hernández y otros (2010) como “un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p.310). En ese sentido, se aplicará un cuestionario dirigido a los docentes adscritos a la asignatura Pasantía Profesional Integral del Adulto II de la Facultad de Odontología. La misma constará de 20 preguntas, tipo escala de Likert. Con respuestas policotómicas con cinco (5) alternativas de respuesta: Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo, Muy en desacuerdo.

Validez y Confiabilidad del Instrumento

La validez de un instrumento la define, Hernández y otros (2010) como “el grado en que el instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (p.278). En la mayoría de los casos se recomienda determinar la validez mediante la técnica del juicio de experto, que de acuerdo con Palella y Martins (2010) consiste en:

(...) entregarle a tres (3), cinco (5) o siete (7) expertos (siempre números impares) en la materia objeto de estudio y en metodología y/o construcción de instrumentos un ejemplar del (los) instrumento(s) con su respectiva matriz de respuesta acompañada de los objetivos de la investigación, el sistema de variables y una serie de criterios para calificar las preguntas. Los expertos revisan el contenido, la redacción y la pertinencia de cada reactivo, y hacen recomendaciones para que el investigador efectúe las debidas correcciones, en los casos que lo consideren necesario (p. 173).

De esta manera, el cuestionario elaborado fue revisado por tres (3) docentes de la facultad expertos en la materia para constatar el vocabulario y la redacción de los

ítems y si el contenido de los mismos mide lo que se desea medir, estos expertos le harán observaciones de tipo general las cuales deberán ser corregidas.

La confiabilidad según Palella y Martins (2010) es definida como:

La ausencia de error aleatorio en un instrumento de recolección de datos. Representa la influencia del azar en la medida, es decir, es el grado en el que las mediciones están libres de la desviación producida por los errores causales. Además, la precisión de una medida es lo que asegura su repetibilidad (si se repite, siempre da el mismo resultado). (p. 176)

De acuerdo a las características de los instrumentos, la confiabilidad se determinó mediante la aplicación de Alfa de Cronbach. La misma está representada por α , a partir de la siguiente ecuación:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{S^2i}{S^2T} \right)$$

Dónde:

S^2i = Varianza interna

S^2t = Varianza externa

k = Número de ítems considerados.

Sustituyendo y despejando la fórmula, se llega al siguiente resultado:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{S^2i}{S^2T} \right) = \frac{25}{24} \left(1 - \frac{11,02}{91,91} \right) = 1,04 * 0,88 = 0,92$$

El coeficiente de confiabilidad del instrumento es de 0,92 lo que indica que al aplicar el instrumento varias veces a un mismo grupo en condiciones similares se observarán resultados parecidos en la primera y segunda vez en grado Muy Alto. También se puede decir que cada vez que se aplique el instrumento a un mismo grupo en condiciones similares, se observaran resultados parecidos en el 92% de los casos. (Ver Cuadro 2 y Anexo C)

Cuadro N° 2
Significado de los valores del coeficiente

VALORES DEL COEFICIENTE	NIVELES DE CONFIABILIDAD
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Palella y Martins (2010).

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Una vez aplicado los instrumentos, se procedió a procesar la información suministrada en ellos. El producto final del análisis de los resultados se interpretó sobre la base de los objetivos propuestos y a los planteamientos teóricos expresados en el marco referencial. Los datos se presentaron en tablas de distribución de frecuencias y gráfico de barra. A continuación se presenta el análisis del cuestionario aplicado a los docentes adscritos a la asignatura Pasantía Profesional Integral del Adulto II de la Facultad de Odontología.

Variable: Inteligencia Emocional.

Dimensión: Inteligencia Emocional

Indicador: Empatía.

TABLA N° 1
Distribución de Frecuencias de Empatía

Alternativa	Muy de Acuerdo		De Acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		En Desacuerdo		Muy en Desacuerdo	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
1	5	41,67	6	50	1	8,33	0	0	0	0
2	11	91,67	1	8,33	0	0	0	0	0	0
3	4	33,33	7	58,33	0	0	0	0	1	8,33
4	1	8,33	8	66,67	3	25	0	0	0	0

Fuente: Henríquez (2016)

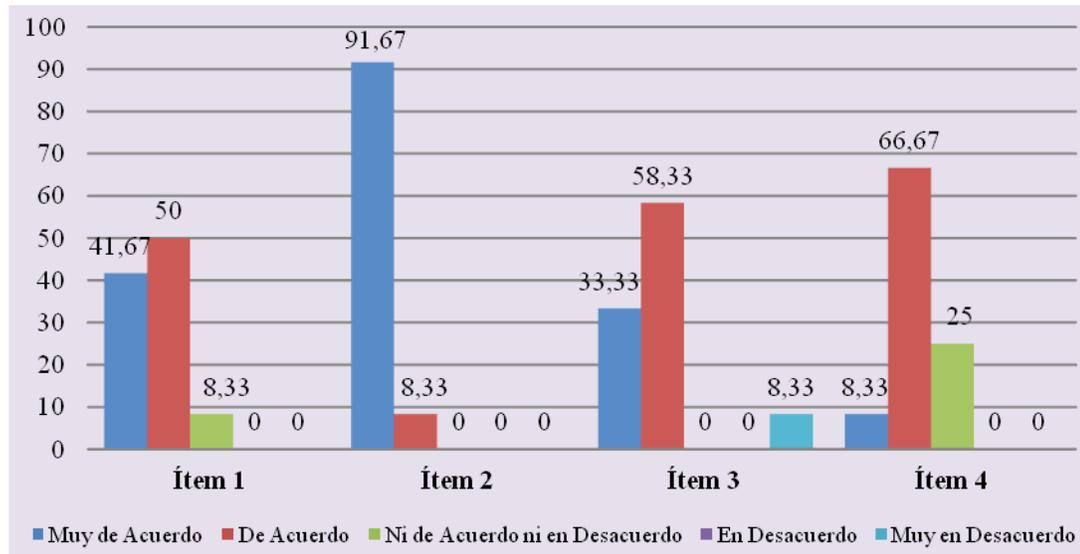


Gráfico 1. Empatía. Fuente: Henríquez (2016)

Interpretación: En el ítem 1, 50 por ciento están de acuerdo, 41,67 por ciento de los encuestados respondieron estar muy de acuerdo, 8,33 por ciento no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, por lo que se infiere que los docentes se sienten vulnerables ante un hecho lamentable que le ocurra a sus estudiantes. En el ítem 2, 91,67 por ciento señalaron estar muy de acuerdo y 8,33 por ciento está de acuerdo, por lo tanto los docentes tratan de apoyar a un estudiante cuando ve que lo necesita. En el ítem 3, 58,33 por ciento afirman estar muy en desacuerdo, 33,33 por ciento están de acuerdo y solo un 8,33 por ciento están muy en desacuerdo, lo cual evidencia que los docentes apoyan a sus estudiantes cuando tienen un conflicto en clase. En el ítem 4, 66,67 por ciento expresaron estar de acuerdo, 25 por ciento no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y 8,33 por ciento están muy de acuerdo, esto señala que cuando los estudiantes tienen problemas personales comparten sus sentimientos con los docentes.

Los resultados evidencian la empatía que sienten los docentes con los estudiantes, lo cual es interesante para la investigación debido a que para que haya empatía debe haber preocupación por los semejantes, rasgo que se demuestra entre los docentes encuestados. Al respecto, Goleman (1996) afirma que para reconocer las emociones

de los demás es necesario tener empatía, la cual se basa en el conocimiento de las propias emociones. La empatía es la base del altruismo, por ello las personas empáticas sintonizan mejor con las sutiles señales que indican lo que los demás necesitan o desean, esto las hace apropiadas para las profesiones de la ayuda y servicios en sentido amplio, como profesores, orientadores, pedagogos, psicólogos, psicopedagogos, médicos, abogados, expertos en ventas, entre otros. En otras palabras, es considerar los sentimientos ajenos, saber cómo decir las cosas, como actuar y entender el punto de vista de cada uno de las personas involucradas.

De igual manera, Goleman (1996) expresa que para que haya una conexión o empatía se debe prestar atención, en otras palabras se debe estar atento a lo que ocurre alrededor ya que no se puede sentir preocupación por algo que se está ignorando. Así mismo, señala que si bien es verdad que el ser humano puede ignorar el sufrimiento de otra persona, va en contra de un impulso automático de ayudar, ya que, existe en el cerebro un sistema de respuesta integrado en el que se encuentran involucradas las neuronas espejos, que lleva a la persona a sentir el sufrimiento ajeno. Por ello, la empatía es un elemento importante en la relación docente-estudiante, lo que se manifiesta claramente como una relación positiva entre los profesores y los estudiantes de la asignatura Pasantía Profesional II de la Facultad de Odontología.

Así mismo, Goleman (2006) afirma que el individuo siempre se identificará con el malestar ajeno ya que cuando alguien ve a un semejante que necesita ayuda se le activan los mismos circuitos neuronales que se activan cuando es él mismo quien se encuentra en dicha situación, por lo tanto comprender a otro ser humano es parte de la naturaleza misma del ser, el negarse comprender al semejante va en contra de la biología de cada persona. Esto hace notar la conexión existente entre los docentes estudiados y sus estudiantes, lo que demuestra el compromiso emocional que existe entre ellos.

Variable: Inteligencia Emocional.

Dimensión: Inteligencia Emocional

Indicador: Convivencia.

TABLA N° 2
Distribución de Frecuencias de Convivencia

Alternativa Ítems	Muy de Acuerdo		De Acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		En Desacuerdo		Muy en Desacuerdo	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
5	3	25	7	58,33	2	16,67	0	0	0	0
6	1	8,33	3	25	3	25	4	33,33	1	8,33
7	10	83,33	2	16,67	0	0	0	0	0	0
8	3	25	9	75	0	0	0	0	0	0
9	11	91,67	1	8,33	0	0	0	0	0	0
10	11	91,67	1	8,33	0	0	0	0	0	0

Fuente: Henríquez (2016)

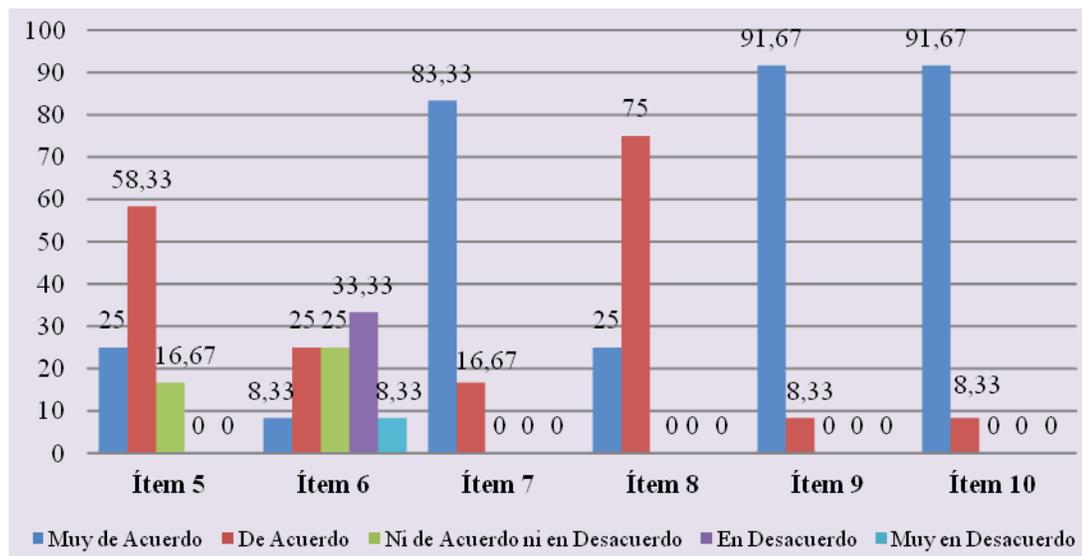


Gráfico 2. Convivencia. Fuente: Henríquez (2016)

Interpretación: En el ítem 5, 58,33 por ciento de los encuestados respondieron estar de acuerdo, 25 por ciento están muy de acuerdo y 16,67 por ciento no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, por lo que se infiere que los docentes aceptan las opiniones que los estudiantes aportan en clase aunque difieran de las suyas. En el ítem 6, 33,33 por ciento están en desacuerdo, el 8,33 por ciento están muy en desacuerdo, 25 por ciento no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, 25 por ciento están de acuerdo y 8,33 por ciento están muy en desacuerdo, lo cual evidencia que a los docentes no les molesta que los estudiantes no estén de acuerdo con ellos al momento de realizar una actividad grupal. En el ítem 7, 83,33 por ciento respondieron estar muy de acuerdo y 16,67 por ciento están de acuerdo, esto señala que los docentes se integran con facilidad a un nuevo grupo de trabajo.

En cuanto al ítem 8, 75 por ciento afirma estar de acuerdo y 25 por ciento están de acuerdo, lo que evidencia que los docentes tienen facilidad para hacer nuevos amigos en el trabajo. En el ítem 9, 91,67 por ciento están muy de acuerdo y 8,33 por ciento están de acuerdo que los docentes disfrutan compartir con otros docentes y estudiantes. En el ítem 10, 91,67 por ciento están muy de acuerdo y 8,33 por ciento están de acuerdo que para los docentes es importante la colaboración mutua entre compañeros de trabajo.

Los resultados reflejados en el gráfico 2 evidencian que existe un claro respeto y solidaridad entre los docentes y los estudiantes, lo que es indispensable para una buena convivencia. Para contribuir al desarrollo de competencias en estudiantes el docente debe reflexionar y seleccionar estrategias que lo ayuden a sensibilizar alumnos y alumnas, de manera que ellos se interesen y estén ganados al aprendizaje, y a formarse como ciudadanos con valores y actitudes de convivencia social.

En este sentido, Roca (2008) señala que en lo que se refiere a las habilidades sociales, las formulaciones actuales las definen como un conjunto de hábitos, en nuestras conductas pero también en nuestros pensamientos y emociones, que nos permiten comunicarnos con los demás en forma eficaz, mantener relaciones interpersonales satisfactorias, sentirnos bien al relacionarnos con otras personas, y conseguir que los demás no nos impidan lograr nuestros objetivos. Es otras palabras, son actitudes, es decir, pautas de pensamiento, emociones y conductas que nos permiten relacionarnos en forma tal que consigamos un máximo de beneficios y un mínimo de consecuencias negativas, tanto a corto como a largo plazo.

Por otra parte, Rietveldt, Fernández y Luquez (2009) afirman que no debe descuidarse la interacción entre los estudiantes, para favorecerlos mediante el aprendizaje cooperativo, donde se tengan confianza, respeto y tolerancia, mediante la amistad y buenas relaciones, con la ayuda de la inteligencia emocional. Estos aspectos influenciarán el aprendizaje de las normas y valores a través de las vivencias y experiencias sociales. Se trata de favorecer la parte afectiva, sensibilizándolos de igual forma en la parte de la responsabilidad social compartida.

Por su parte, Goleman (2006) afirma que los seres humanos por naturaleza son seres sociables y que la sociabilidad ha sido una estrategia de conservación. Es notorio que la necesidad de tener empatía sigue siendo importante para lograr la integración y el pasar tiempo juntos, bien lo afirma Paz (2004) cuando expresa que uno de los factores imprescindible para la convivencia es el aprender a vivir junto, también aclara que no es tarea fácil y que se debe trabajar para ello asumiendo un compromiso con el grupo, de allí donde radica la importancia del apoyo mutuo.

Variable: Inteligencia Emocional.

Dimensión: Inteligencia Emocional

Indicador: Relaciones Interpersonales.

TABLA N° 3
Distribución de Frecuencias de Relaciones Interpersonales

Alternativa Ítems	Muy de Acuerdo		De Acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		En Desacuerdo		Muy en Desacuerdo	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
11	9	75	3	25	0	0	0	0	0	0
12	12	100	0	0	0	0	0	0	0	0
13	0	0	0	0	2	16,67	5	41,67	5	41,67
14	6	50	5	41,67	1	8,33	0	0	0	0

Fuente: Henríquez, A. (2016)

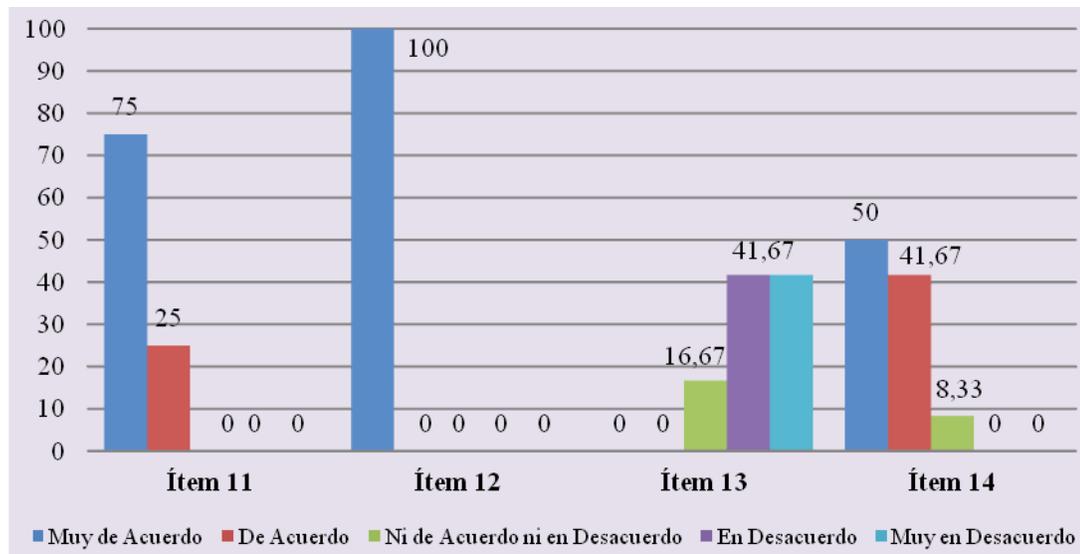


Gráfico 3. Relaciones Interpersonales. Fuente: Henríquez (2016)

Interpretación: En el ítem 11, 75 por ciento de los encuestados expresaron estar muy de acuerdo y 25 por ciento están de acuerdo, por lo que se infiere que a los docentes les agrada conversar con otros docentes y estudiantes. En el ítem 12,

100 por ciento de los docentes afirman mantener buenas relaciones interpersonales con otros docentes y estudiantes. En el ítem 13, 41,67 por ciento señalaron estar muy en desacuerdo, 41,67 por ciento están en desacuerdo y 16,67 por ciento no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, por lo que se infiere que los docentes no mienten para salir de apuros. En el ítem 14, 50 por ciento afirman estar muy de acuerdo, 41,67 por ciento de acuerdo y el 8,33 por ciento no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, esto evidencia que los docentes se sienten cómodos al expresar sus sentimientos e ideas.

En general, se evidencia que los docentes mantienen una buena relación con los demás docentes y con los estudiantes, hay en ellos esa necesidad natural del ser humano de comunicarse con sus semejantes, siendo esto un rasgo importante dentro de las relaciones interpersonales como lo es la comunicación. Al Respecto, Goleman (2006) afirma que las relaciones interpersonales son factor fundamental en el éxito que se tenga en la vida, por lo que el hecho de no mantener unas relaciones interpersonales sanas no repercute sólo en el ámbito escolar de ahora sino que traerá consecuencias negativas a futuro. Por otra parte, también se evidencia la sinceridad por parte de los docentes, a lo cual Goleman (2006) señala que es más fácil para el cerebro decir la verdad, puesto que está condicionado para ello, mientras que para mentir se necesita un esfuerzo mayor.

Cabe destacar que las Relaciones Interpersonales proporcionan el contexto para el despliegue de la inteligencia emocional. La calidad de esas relaciones establece el clima social y emocional que prevalece en nuestro ambiente familiar, social y de trabajo. Sin embargo, cuando las relaciones interpersonales son respetuosas y satisfactorias proveen un terreno común para disfrutar la experiencia de interactuar y compartir con otras personas. En la medida que una persona sea más hábil al construir y mantener relaciones interpersonales, anticipando y reconociendo las preferencias de la otra persona, apreciándolas y estando

dispuesto a satisfacerlas en una buena medida, las otras personas se sentirán más dispuestas a mantener esa relación.

Variable: Inteligencia Emocional.

Dimensión: Estrategias Gerenciales.

Indicador: Liderazgo, Motivación y Comunicación.

TABLA N° 4
Distribución de Frecuencias de Estrategias Gerenciales

Alternativa Ítems	Muy de Acuerdo		De Acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		En Desacuerdo		Muy en Desacuerdo	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
15	4	33,33	7	58,33	1	8,33	0	0	0	0
16	6	50	6	50	0	0	0	0	0	0
17	1	8,33	2	16,67	5	41,67	3	25	1	8,33
18	9	75	3	25	0	0	0	0	0	0
19	6	50	5	41,67	1	8,33	0	0	0	0
20	7	58,33	5	41,67	0	0	0	0	0	0

Fuente: Henríquez (2016)

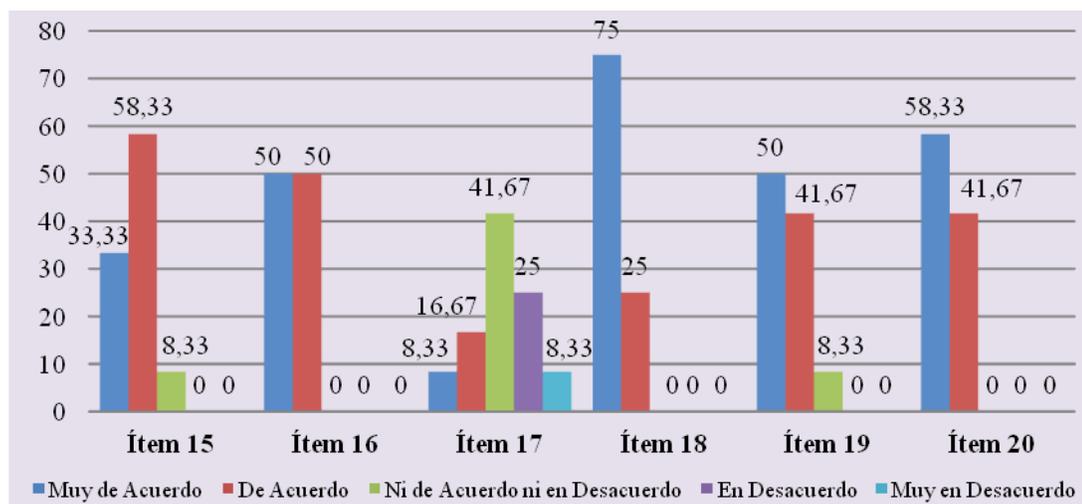


Gráfico 4. Estrategias Gerenciales. Fuente: Henríquez (2016)

Interpretación: En el ítem 15, 58,33 por ciento de los encuestados respondieron estar de acuerdo, 33,33 por ciento están muy de acuerdo y el 8,33 por ciento no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, por lo que se infiere que para los docentes es importante que su coordinador lo incentive a realizar sus actividades. En el ítem 16, 50 por ciento de los docentes están muy de acuerdo y 50 por ciento de acuerdo, lo que evidencia que los docentes se sienten estimulados para ejecutar sus clases. En el ítem 17, 41,67 por ciento señalaron no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 25 por ciento están en desacuerdo, 8,33 por ciento está muy en desacuerdo, 16,67 por ciento están de acuerdo y 8,33 por ciento están muy de acuerdo, esto señala que el coordinador no incentiva a los docentes a continuar sus estudios de 4to y 5to nivel.

En cuanto al ítem 18, 75 por ciento están muy de acuerdo y 25 por ciento están de acuerdo que es importante que los docentes incentiven a los estudiantes a realizar las actividades. En el ítem 19, 50 por ciento afirman que están muy de acuerdo, 41,67 por ciento están de acuerdo y 8,33 por ciento no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con que los docentes dan instrucciones claras para las actividades en el aula. En el ítem 20, 58,33 por ciento señala estar muy de acuerdo y 41,67 por ciento están de acuerdo con que los docentes mantienen buena relación con los alumnos. Estos resultados que se reflejan en el gráfico 4, evidencian que los docentes poseen estrategias gerenciales como liderazgo, motivación y comunicación, elementos importantes para el desarrollo de la gerencia en el ambiente educativo.

En cuanto al liderazgo, el docente ejerce una influencia interpersonal ante sus estudiantes, lo cual ayuda en el desarrollo de un sano ambiente educativo que redundará en buenas relaciones interpersonales y por ende en el crecimiento de la inteligencia social de los mismos. En este sentido, Chiavenato (2002) afirma que el liderazgo es fundamental en toda organización humana, sea esta del tipo que sea. Cabe destacar que es aún más necesaria en los roles de dirección, es decir, al ser el docente quien

dirige al grupo de estudiantes el liderazgo se vuelve indispensable para realizar con eficacia su labor de dirigir a su grupo de estudiantes.

Por otra parte, la motivación es un elemento relevante en las relaciones interpersonales debido a que para los docentes es necesario que los coordinadores los estimulen a continuar estudios de cuarto y quinto nivel, y los profesores motiven a su vez a los estudiantes a la realización de las actividades desarrolladas en clase. Al respecto, Campanario (2002) manifiesta que la motivación desde el punto de vista del docente, es motivar al estudiante a hacer algo, por medio de la promoción y sensibilización; motivar supone predisponer al estudiante a participar activamente en los trabajos en el aula. El propósito de la motivación consiste en despertar el interés y dirigir los esfuerzos para alcanzar metas definidas.

En cuanto a la comunicación, cabe destacar que se observa una buena comunicación por parte de los mismos durante el desarrollo de las actividades, lo cual ayuda a mantener una buena relación con los estudiantes. La comunicación, según Chiavenato (2002), es un proceso de pasar información comprensión de una persona a otra, por lo que no se puede gerenciar sin la capacidad de mantener una buena comunicación. Esto aporta las bases necesarias para que los docentes y estudiantes desarrollen su inteligencia emocional, lo que evidencia que los docentes están capacitados para ser gerentes de aula. En este sentido, Castellanos (2006) señala que la gerencia de aula está referida a todo lo que el docente hace en el aula que no es instruccional, donde el docente aparte de ser un efectivo y eficiente maestro, es un efectivo gerente de tiempo, tarea social, manejo de conflicto, comunicación, toma de decisiones, cambio, diseños físicos, tarea académica, motivación innovación, entre otras.

Variable: Inteligencia Emocional.

Dimensión: Habilidades Gerenciales.

Indicador: Técnica, Humana y Conceptual

TABLA N° 5

Distribución de Frecuencias de Habilidades Gerenciales

Alternativa Ítems	Muy de Acuerdo		De Acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		En Desacuerdo		Muy en Desacuerdo	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
21	6	50	5	41,67	1	8,33	0	0	0	0
22	3	25	5	41,67	2	16,67	2	16,67	0	0
23	10	83,33	2	16,67	0	0	0	0	0	0
24	3	25	9	75	0	0	0	0	0	0
25	6	50	5	41,67	0	0	1	8,33	0	0

Fuente: Henríquez (2016)

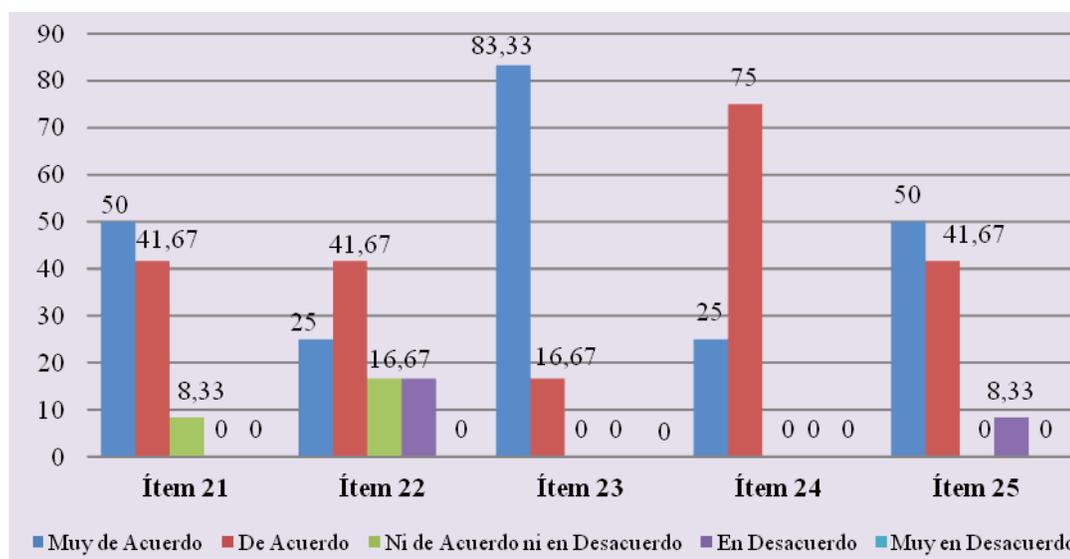


Gráfico 6. Habilidades Gerenciales. Fuente: Henríquez (2016)

Interpretación: En el ítem 21, se observa que 50 por ciento de los encuestados está muy de acuerdo, 41,67 por ciento de acuerdo y 8,33 por ciento ni de acuerdo ni en desacuerdo, por lo que se infiere que los métodos de enseñanza que utilizan en el aula son de su agrado de los docentes. En el ítem 22, 41,67 por ciento está de acuerdo, 25 por ciento muy de acuerdo, 16,67 por ciento ni de acuerdo ni en desacuerdo y 16,67 por ciento están en desacuerdo, lo cual señala que los

docentes consideran que está capacitado desde el punto de vista gerencial para enseñar a sus estudiantes.

En cuanto al ítem 23, se evidencia que 83,33 por ciento de los docentes encuestados están muy de acuerdo y 16,67 por ciento están de acuerdo que se siente a gusto al tratar con sus estudiantes. En el ítem 24, 75 por ciento está de acuerdo y 25 por ciento están muy de acuerdo con que siente que los estudiantes lo escuchan. En el ítem 25, 50 por ciento están muy de acuerdo, 41,67 por ciento están de acuerdo y 8,33 por ciento están en desacuerdo de que es necesario que los docentes intervengan ante cualquier situación que afecte la actividad en el aula.

En cuanto a las habilidades técnicas, los docentes sienten que tienen la capacidad técnica para enseñarles a sus estudiantes, por lo cual se evidencia que los docentes tienen la preparación para realizar las actividades, sin embargo debe ser más creativo en el desarrollo de los métodos y procedimientos de las mismas, tal como afirma Robbins (2004) que el gerente debe demostrar habilidades técnicas entre otras para poder alcanzar sus metas, dicha habilidad radica en aplicar los conocimientos aprendidos. Cabe destacar que para una buena gerencia en el aula es necesaria la presencia de diversas habilidades, entre ellas las técnicas, y al respecto se evidencia que los estudiantes se sienten satisfechos con la demostración de dicha habilidad por parte de sus profesores.

Por otra parte, en las habilidades humanas es necesario señalar que para un gerente es este uno de los aspectos más importantes de dominar es la habilidad humana y más aún al tratarse de educadores los cuales tienen como materia prima personas, y en este caso son personas cuyas capacidades se están desarrollando y que es responsabilidad suya colaborar con ese desarrollo integral, que incluye el desarrollo de sus habilidades sociales. Al respecto, Robbins (2004) quien afirma que Muchas personas son diestras en los aspectos técnicos, pero incompetentes en los del trato con los

demás. Por lo tanto, se puede decir que los docentes estudiados saben escuchar, comprender y motivar a sus estudiantes para alcanzar los objetivos propuestos en la asignatura.

Por último, se evidencia la importancia de la intervención del docente ante situaciones que puedan afectar el desenvolvimiento de las actividades en el aula, tal como lo dice Robbins (2004) al afirmar que el gerente debe tener la capacidad de percibir las dificultades que se estén presentando en el ambiente de trabajo, buscar soluciones y aplicar la que más convenga. Por ello, esto debe ser reforzado con estrategias y un plan de acción que ayude a los docentes a llevar la gerencia de aula de forma efectiva y para manejar los conflictos que se presentan en el aula.

CAPÍTULO V

LA PROPUESTA

PLAN DE ACCIÓN BASADO EN INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LOS DOCENTES DE PASANTÍA PROFESIONAL INTEGRAL DEL ADULTO II DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO

Presentación de la Propuesta

Las organizaciones educativas buscan transformar y mejorar el proceso administrativo y pedagógico; utilizando recursos de la informática, multimedia, telecomunicaciones y herramientas tecnológicas a favor de la educación, las cuales se vienen desarrollando en diversos lugares del mundo innovando programas educativos concebidos en torno a los mejores ideales educativos y didácticos: planificación y gestión en el aula; currículos por competencia; exigencias permanentes de capacitación y actualización docente; trabajo cooperativo de los estudiantes; nuevos esquemas de participación en la comunidad; docentes que estimulan, orientan, y dinamizan el aprendizaje. Todo esto influye en la transformación de la educación universitaria, por lo que los docentes deben ser gerentes de aula, dominar competencias gerenciales y sean capaces de cumplir con una considerable labor eficaz en el proceso educativo.

Por otra parte, la pasantía profesional es una actividad curricular de obligatorio cumplimiento a realizar en las carreras universitarias, que tiene como finalidad contribuir en la formación profesional de los estudiantes durante sus estudios. Es por ello que la pasantía tiene como clave formar al estudiante de Odontología en una labor de importancia dentro del área de la salud, que le servirá como apertura al

campo laboral y que lo ayudará a poner en práctica los conocimientos que hasta el momento ha ido adquiriendo durante sus años de estudios.

Dado los resultados obtenidos en el diagnóstico realizado a los docentes del área de conocimiento de Pasantía Profesional Integral del Adulto II de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, se comprobó que los docentes que administran las pasantías estudiantiles necesitan capacitación docente orientada para el estímulo de la inteligencia emocional y la gerencia del aula, tomando en cuenta la planificación y organización del proceso gerencial para programas de formación docente dentro de la Facultad de Odontología.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

Desarrollar acciones basadas en Inteligencia Emocional para mejorar el desempeño como Gerente de aula en los Docentes de Pasantía Profesional Integral del Adulto II de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo.

Objetivos Específicos

Potenciar a los Docentes de Pasantía Profesional Integral del Adulto II de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo como gerentes de aula.

Fortalecer la inteligencia emocional en los Docentes de Pasantía Profesional Integral del Adulto II de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo.

Propiciar acciones tendentes a fomentar la integración docente-estudiantes para una mejor convivencia en el aula.

Misión

Capacitar al personal docente del área de conocimiento de Pasantía Profesional Integral del Adulto II de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo en Inteligencia Emocional y Gerencia en el aula para optimizar el desempeño de los estudiantes y fomentar la convivencia en el aula.

Visión

Formalizar un plan de acción para los docentes del área de conocimiento de Pasantía Profesional Integral del Adulto II de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, basado en inteligencia emocional, que mejore la práctica profesional de estudiantes y la interacción del proceso educativo manejado una gerencia efectiva en el aula.

Justificación de la Propuesta

El gerente educativo como ser humano ocupa una posición central dentro de la organización debido a su cuerpo único de valores, percepciones, destrezas y habilidades, que interactúan como ente en el sistema social más amplio. La gerencia en el aula representa la alternativa vital y factible en tiempos de crisis. Tanto el gerente como el docente manejan situaciones especiales, como son: evaluación, comunicación, motivación, planificación, control, cambio, entre otros, lo cual lo sitúa dentro de un contexto gerencial en toda la extensión del término, esto implica de que los docentes o gerentes de aula deben ser efectivos para que puedan ser considerados agentes de cambio, porque lo que se propone lograr en los estudiantes como producto final, son cambios de conducta y aprendizaje.

Además, la gerencia de aula representa para el docente una alternativa para elevar la calidad y productividad de la educación, así como también motiva al docente para comprender mejor su profesión, actuando en el aula cómo gerente, ampliando el hecho educativo en razón de las dimensiones sociales del aula, y poseer las suficientes competencias en el campo gerencial en los ambientes físicos, de tiempo, provisión, mantenimiento y así llevar a cabo esta tarea tan difícil y compleja y en momentos que el país tanto necesita.

Fundamentación de la Propuesta

El entorno laboral educativo en las universidades es cambiante, con complejidades e incertidumbres diarias. Por ello, los docentes deben ser líderes para enfrentarse a estas situaciones, armados de conocimiento y herramientas que permitan inspirar y motivar a sus estudiantes, aumentando el talento y la creatividad de cada uno; siendo entonces importante que independientemente del cargo que desempeñen, apliquen inteligencia emocional en su liderazgo, porque conociendo y comprendiendo sus emociones y sabiendo cómo controlarlas podrán entender a los demás.

Por lo tanto, esta propuesta está encaminada a incentivar en los docentes del área de conocimiento de Pasantía Profesional Integral del Adulto II de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, la importancia de tomar conciencia de sus emociones y su efecto sobre los estudiantes, así como desarrollar habilidades gerenciales en los docentes para el manejo efectivo del aula de clase.

Factibilidad de la Propuesta

La presente propuesta se considera factible desde los siguientes puntos de vista:

Factibilidad Técnica: La Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, cuenta con los recursos técnicos necesarios, que solo deben ser organizados de una mejor forma, la misma cuenta con el personal para recibir un entrenamiento previo para poder aplicar la propuesta. Así como disponibilidad de tecnología para la satisfacción de las necesidades, por ejemplo, equipos audiovisuales y al menos una computadora, también espacio físico.

En base a lo anterior, se puede sostener que el estudio demostró que la propuesta es perfectamente factible técnicamente, pues no se encontraron limitaciones de recursos para la ejecución de la misma, lo cual permite señalar que se tiene como oportunidad de recurso humano dispuesto a capacitarse para dictar seminarios y talleres a los docentes, la existencia de algunos equipos de computación y audiovisuales, la disposición de invertir (asignar recursos) para ejecución de seminario y taller, así como la disposición de ese personal a capacitarse para ejecutar mejor su desempeño.

Factibilidad Operativa o Psicosocial: La presente propuesta cuenta con la aprobación de la Coordinación Académica de la Facultad de Odontología y la receptividad por parte de los docentes que labora dentro de la misma, ya que se les indicó que es una manera de realizar el trabajo de una forma adecuada y se les pidió su opinión profesional para desarrollarla, lo que garantiza la realización de las actividades con un máximo de efectividad. Por ello, se puede señalar que, tanto la alta gerencia como los coordinadores y el personal en general están de acuerdo de recibir adiestramiento.

Además, el personal que se encargará de impartir los seminarios y talleres estará capacitado con un previo adiestramiento, para el manejo efectivo de la información, ya que su diseño se deberá realizar de manera tal que sea de fácil aprendizaje. Y lo más importante es que dicho personal tiene la disposición de recibir adiestramiento para manejo adecuado de la información relacionada con el seminario-taller. En definitiva, el seminario-taller propuesto, es factible desde el punto de vista operativo.

Factibilidad Económica: Para la aplicación de esta propuesta, no es necesario que la Facultad invierta grandes cantidades de dinero, debido a que se cuenta con recursos propios de la institución, calculándose estos para los efectos de organización del plan, refrigerios en las actividades propuestas, aprovechamiento de espacios, material necesarios copias e impresión de documentos o material, ya que la misma cuenta computadora e impresora. Asimismo, se debe organizar mejor el personal que se encargará de planificar el seminario taller, así como el personal que lo dictará.

Por lo antes señalado, permite indicar que la propuesta que consiste en Establecer acciones basadas en Inteligencia Emocional para mejorar el desempeño como Gerente de aula en los Docentes de Pasantía Profesional Integral del Adulto II de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, es factible.

Cuadro N° 3
COSTOS DE LA PROPUESTA

DESCRIPCIÓN	PRECIO UNIT. Bs.	TOTAL Bs.
Instructor Especialista en Inteligencia Emocional (5 sesiones)	16.000 ^{oo}	80.000 ^{oo}
Almuerzo para Instructor (5 sesiones)	6.000 ^{oo}	30.000 ^{oo}
Material Instruccional	2.000 ^{oo}	20.000 ^{oo}
Caja de Lápices	5.600 ^{oo}	5.600 ^{oo}
Resma Hojas Blancas base 20	16.800 ^{oo}	16.800 ^{oo}
Alquiler de Proyector de Video y Laptop (por hora)	2.000 ^{oo}	80.000 ^{oo}
Agua Potable (botellón)	500 ^{oo}	1.500 ^{oo}
Vasos plásticos (paquete 100 unidades)	2.500 ^{oo}	10.000 ^{oo}
Café (kilo)	7.800 ^{oo}	7.800 ^{oo}

Azúcar (kilo)	5.800 ^{oo}	5.800 ^{oo}
TOTAL GENERAL Bs.		252.500^{oo}

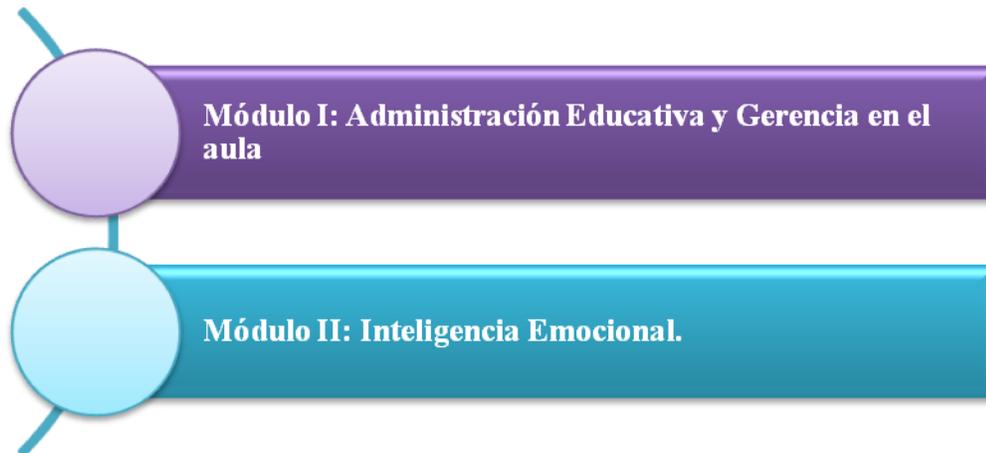
Fuente: Henríquez (2016)

Responsables de la Aplicación de la Propuesta

La responsabilidad para ejecutar el plan de acción recae en la Coordinación de Extensión y Coordinación Académica de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, debido a que el plan de acción puede ser aplicado a todos los todos los docentes adscritos a la facultad.

Estructura de la Propuesta

Una vez que se cuenta con fundamentos teóricos sobre Inteligencia Emocional, y a su vez, se ha llevado a cabo el análisis del diagnóstico del estilo gerencial aplicado en los docentes de Pasantía Profesional Integral del Adulto II de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, se ha podido observar que existen aptitudes emocionales que requieren ser fortalecidas, y otras aptitudes que requieren ser desarrolladas, sobre las cuales se ha planteado propuestas para su mejoramiento, las cuales se dividirán en dos módulos, tales como:



Módulo I: Administración Educativa y Gerencia en el aula.

- *Realizar un taller para el desarrollo de competencias básicas de gestión educativa dirigido a los docentes universitarios.*

Este taller está dirigido a los docentes que desconocen la función de la gerencia de aula. La gerencia en el aula representa la alternativa vital y factible en tiempos de crisis. Tanto el gerente como el docente manejan situaciones especiales, como son: evaluación, comunicación, motivación, planificación, control, cambio, entre otros, lo cual lo sitúa dentro de un contexto gerencial en toda la extensión del término, esto implica de que los docentes o gerentes de aula deben ser efectivos para que puedan ser considerados agentes de cambio, porque lo que se propone lograr en los estudiantes como producto final, son cambios de conducta y aprendizaje.

Módulo II: Inteligencia Emocional.

- *Realizar un taller para fomentar la inteligencia emocional en los docentes universitarios.*

Se considera necesario la realización de un taller enfocado en la Inteligencia Emocional, ya que constituye una herramienta eficaz, a través del cual se puede aplicar una metodología vivencial y participativa, donde cada participante tiene un espacio para captar información y conocimiento, reflexionar sobre los temas tratados, compartiendo ideas con los demás participantes, permite además plantear temas de discusión, y reflexión.

Plan de Acción

A continuación se presenta el plan de acción propuesto.

PLAN DE ACCIÓN

Módulo I	Administración Educativa y Gerencia en el Aula.			
Estrategia	Realizar un taller para el desarrollo de competencias básicas de gestión educativa dirigido a los docentes universitarios.			
Objetivo	Desarrollar las competencias básicas del docente, en cuanto a la forma de encarar los problemas que se deriven de los procesos administrativos y de la conducción del aula.			
Contenido	La Administración. Concepto. Proceso Administrativo. Funciones del Proceso Administrativo. La Administración educativa. Concepto. Gerencia en el Aula. Concepto. Dimensión Académica. Dimensión Administrativa. La planificación. Toma de decisiones. Definición. Proceso de toma de decisiones. Cómo tomar decisiones eficaces. Factores de decisión. Criterios para la toma de decisiones. Identificación de Necesidades.			
Descripción	Beneficios	Recomendaciones	Recursos	Evaluación
Se ahondará en la praxis, en el “aprender haciendo”, la ejercitación y las experiencias significativas de aprendizaje, pues a través de ello, el participante, podrá establecer criterios que lo definirán como docente autónomo, inventivo e innovador y con la habilidad para tomar decisiones a la hora de enfrentar dificultades que desde el punto de vista de los procesos administrativos se le presenten en su desempeño como docente.	Estimula al personal docente para desarrollar las competencias necesarias en el manejo de la gerencia de aula.	Mantener informado y actualizado al personal docente sobre las nuevas estrategias para realizar un trabajo eficaz en el aula.	<p>Humanos: Personal docente, Especialista, Autora de la propuesta.</p> <p>Materiales: Proyector de video, Computadora, Material impreso, Lápiz, Hojas blancas.</p>	Ejercicios prácticos.
				Duración
				16 horas, 2 sesiones

Fuente: Henríquez (2016)

Módulo 2	Inteligencia Emocional			
Estrategia	Realizar un taller para fomentar la inteligencia emocional en los docentes universitarios.			
Objetivo	Conocer los elementos clave de la inteligencia emocional. Aprender a observar e identificar las emociones propias y ajenas. Gestionar las emociones propias y ayudar a los estudiantes a hacerlo. Provocar un cambio en la forma en que vemos a las personas y facilitar el desarrollo natural la IE propia.			
Contenido	Inteligencia Emocional. Definición. Inteligencia Interpersonal e Intrapersonal. Dimensiones de la Inteligencia Emocional. Conociendo nuestras propias emociones y sus efectos. Un observador interno, explorando los puntos fuertes y débiles. Autoconfianza. Emociones positivas vs emociones perturbadoras. Autenticidad, Flexibilidad. Automotivación. La Automotivación y su influencia en los demás. Empatía. Prestando atención a las pistas emocionales y aprendiendo a escuchar. La comunicación. Tipos de Comunicación: Verbal y no verbal. Guiando mediante el ejemplo. Ser líder no impide ser amigo. Trabajo en equipo.			
Descripción	Beneficios	Recomendaciones	Recursos	Evaluación
Apoyándonos en la Neurociencia, sensibilizamos a los docentes sobre el impacto de las emociones en nuestro cerebro, rendimiento y aprendizaje. Así mismo, entrenamos su “atención” para dirigirla hacia sus fuentes de motivación: sus valores, misión, vocación y les facilitamos herramientas sencillas para manejar sus emociones, especialmente aquellas que les dificultan dar lo mejor de sí mismos.	Desarrollo de habilidades para facilitar el desarrollo emocional en los estudiantes. Acceso a un banco de recursos para que, de forma explícita y metodológica, los docentes puedan desarrollar la inteligencia emocional de sus estudiantes.	Mantener informado y actualizado al personal docente sobre las nuevas estrategias para realizar un trabajo eficaz en el aula.	Humanos: Personal docente, Especialista, Autora de la propuesta. Materiales: Proyector de video, Computadora, Material impreso, Lápiz, Hojas blancas.	Ejercicios prácticos.
				Duración
				24 horas, 3 sesiones

Fuente:

Henríquez

(2016)

CONCLUSIONES

Al concluir la investigación, luego de procesar la información a través de una revisión bibliográfica y el correspondiente análisis de los resultados obtenidos se ha llegado a las conclusiones expresadas a continuación:

En relación al primer objetivo cuyo propósito fue “Diagnosticar la necesidad de un plan de acción de Inteligencia Emocional para los docentes del área de conocimiento Pasantía Profesional Integral del Adulto II”, se logró evidenciar la empatía que sienten los docentes con los estudiantes, además existe un claro respeto y solidaridad entre los docentes y los estudiantes, lo que es indispensable para una buena convivencia. Para contribuir al desarrollo de competencias en estudiantes el docente debe reflexionar y seleccionar actividades y estrategias que lo ayuden a sensibilizar estudiantes, de manera que ellos se interesen y estén ganados al aprendizaje, y a formarse como ciudadanos con valores y actitudes de convivencia social.

En general, se evidencia que los docentes mantienen una buena relación con los demás docentes y con los estudiantes, hay en ellos esa necesidad natural del ser humano de comunicarse con sus semejantes, siendo esto un rasgo importante dentro de las relaciones interpersonales como lo es la comunicación. De igual manera, se observó que los docentes poseen estrategias gerenciales como liderazgo, motivación y comunicación, elementos importantes para el desarrollo de la gerencia en el ambiente educativo y aporta las bases necesarias para que los docentes y estudiantes desarrollen su inteligencia emocional.

Por otro lado, se pudo notar que no sólo se puede mejorar las actitudes del personal docente aplicando inteligencia emocional, sino que existe también una tendencia gerencial más efectiva la cual, incluyendo inteligencia emocional en la gerencia más una serie de teorías en liderazgo transformador, se puede llegar a

mejorar los procesos y obtener resultados más eficientes en el logro de metas educativas. Por ello, se evidenció que los docentes poseen habilidades técnicas, humanas y conceptuales, las cuales deben ser reforzadas con estrategias y un plan de acción que ayude a los docentes a llevar la gerencia de aula de forma efectiva y para manejar los conflictos que se presentan en el aula.

En cuanto al segundo objetivo “Determinar la factibilidad de implantación de un plan de acción de Inteligencia Emocional para los docentes del área de conocimiento Pasantía Profesional Integral del Adulto II”, se logró determinar que la propuesta es factible desde el punto de vista técnico, operativo y económico, debido a que la Facultad cuenta con recursos propios para la aplicación y los gastos que la aplicación del plan de acción generaría son bajos. Además, la Facultad posee los equipos de proyección de video, computadora e impresora, el espacio adecuado para la realización de seminarios y talleres, y el personal capacitado para dictarlos.

En lo que se refiere al tercer objetivo “Diseñar un plan de acción sobre Inteligencia Emocional que coadyuve al Docente como Gerente de aula en el área de conocimiento de Pasantía Profesional Integral del Adulto II de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo”, se concluye que la aplicación de un plan de acción fundamentado en inteligencia emocional permite potencializar la gerencia en el aula, esto en virtud, de que por medio de esta se brinda la posibilidad de definir perfiles profesionales que favorecerán el proceso de enseñanza-aprendizaje en el aula de clase, conformar equipos de trabajo que posean las competencias necesarias para el desarrollo de las actividades, identificación de los puntos débiles durante las actividades educativas, permitiendo posibles oportunidades de mejora que garanticen resultados, gerenciamiento del desempeño del docente en el aula con base a objetivos medibles cuantificables y con posibilidad de observación directa.

De los resultados obtenidos se desprende las estrategias que conllevan a un plan de acción para los docentes de Pasantía Profesional Integral del Adulto II de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, para fortalecer los procesos gerenciales del aula y programas de formación docente impartido por la Coordinación Académica y la Coordinación de Extensión.

RECOMENDACIONES

En función de la investigación realizada y partiendo de las conclusiones, se sugiere las siguientes recomendaciones:

A los Docentes:

- Desarrollar un sentido de apertura dando mayor protagonismo a los estudiantes y haciéndolos sentir parte importante del proceso de enseñanza aprendizaje.
- Tomar conciencia sobre la importancia del trabajo gerencial que le corresponde ejercer en el aula para lograr en los estudiantes un progreso efectivo en su formación integral, facilitándoles las herramientas para el crecimiento de su inteligencia emocional y puedan lograr un ambiente de trabajo sano.
- Ejercitar una actitud gerencial donde se evidencie el uso de habilidades que propicien un ambiente de trabajo de armonía y buenas relaciones, así como la puesta en práctica de técnicas gerenciales que redunden en el éxito de los objetivos propuestos dentro del aula.
- Fomentar el trabajo grupal de los estudiantes, incentivándolos a trabajar en equipos con diferentes miembros.
- El comportamiento del docente debe estar caracterizado por la amabilidad y la empatía hacia los estudiantes.
- Prestar una mayor atención individualizada a los estudiantes, involucrándose con ellos para conocerlos mejor y así crear estrategias específicas para las características del grupo.

- Atender de forma inmediata y eficaz los conflictos que se presenten en el aula que puedan afectar el trabajo del grupo y el desenvolvimiento de los estudiantes.
- Incluir en el aula de clase actividades que ayuden al estudiante a mejorar sus habilidades sociales a través del uso de estrategias que permitan desarrollar las capacidades de comunicación, empatía y comprensión.

A la Facultad:

- Servir como ente multiplicador y accionador de la Inteligencia Emocional en el contexto donde tienen influencia.
- Funcionar como ente mediador, a través de sus emociones, entre los factores que delimitan su percepción de la facultad, a efectos de manejarlos en armonía, considerando la opinión de los integrantes de la misma utilizando para ello una efectiva comunicación.
- Mantener una conducta donde impere la armonía, el trabajo en equipo y una comunicación asertiva, tanto para el personal directivo como administrativo.
- Realizar talleres y seminarios de capacitación gerencial para los docentes con el fin de que tengan un mejor desempeño en el trabajo de aula y mejorar el rendimiento de los estudiantes.
- Utilizar los resultados de la investigación como fuente de consulta para otros investigadores interesados en el estudio de la inteligencia emocional y la gerencia de aula.
- Continuar desarrollando investigaciones dirigidas a conocer las diferentes variables personales, familiares y organizacionales que puedan estar relacionadas

con el desempeño laboral. De esta manera al diseñar programas de desarrollo personal las mismas formarán parte de la estrategia a seguir.

- Incentivar con más frecuencia a los docentes a la generación de ideas y nuevas propuestas para un mejor desarrollo de las actividades.
- Concientizar al personal directivo así como a los docentes sobre la importancia que tiene el desarrollo de la Inteligencia Emocional en el cumplimiento de las funciones diarias así como en el aspecto personal.

LISTA DE REFERENCIAS

- Abarca, M. y Sala, J. (2002). **Las competencias emocionales de los futuros profesores/as**. Madrid: Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado.
- Agüin, T. (2012). **Inteligencia emocional para la formación del gerente educativo (Plan Estratégico)**. Tesis de Maestría No Publicado. Universidad de Carabobo; Venezuela.
- Alizo, M.; Graterol, A.; Hernández, R. y Añez, S. (2007). **Emprendimiento emergente y estrategia gerencial para lograr el éxito en el mercado**. Documento en línea. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2578401.pdf>. Consulta: 23-02-2011.
- Arias, F. (2006) **El proyecto de investigación**. Caracas. Editorial episteme.
- Armas, Y. (2011). **Propuesta en educación emocional para el desarrollo de la inteligencia emocional en los miembros de la organización educativa**. Tesis de Maestría No Publicada. Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Bisquerra, R. (2002). **La Inteligencia Emocional: estrategias para el desarrollo de competencias emocionales**. España: Letras de Deusto.
- Campanario, J. (2002) **¿Cómo influye la motivación en el aprendizaje de las ciencias?** [Artículo en línea] Disponible en: <http://www2.uah.es/imc/webens/127.html> [Consultado: 30 de Abril de 2016]
- Castellanos (2006). **La gerencia de aula una alternativa de cambio en el proceso educativo**. Tesis de grado en la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo. Universidad Fermín Toro. Barinas, Venezuela
- Castillo, J. (2014). **Inteligencia Emocional para potenciar las competencias gerenciales en los directores de centros educativos**. Tesis de Maestría No Publicado. Universidad de Carabobo; Venezuela.
- Chiavenato, I. (2005). **Administración en los nuevos tiempos**. Segunda edición. Bogotá, Colombia: McGraw - Hill Interamericana, S.A.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela** (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. N° 5.453 (Extraordinario), Marzo 24 de 2000.

- Cooper, R. y Sawaf, A. (2004). **La Inteligencia emocional aplicada al Liderazgo y a las Organizaciones**. Editorial Norma. Bogotá.
- Daft, R. (2005) **Administración**. 6ta Edición. Ediciones Paraninfo.
- Damasio, A. (2000) **Inteligencia Emocional en Práctica**. Editorial Mc. Graw Hill
- Durán, G. (2004) **Plan de acción para la ejecución de metas y tareas**. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/plan-accion-ejecucion-metas-tareas/>
- Gíl'Adí, D. (2000). **Inteligencia Emocional en la Práctica**. Editorial McGraw – Hill. España.
- Goleman, D. (1996). **Inteligencia emocional**. Editorial Kairós. Barcelona.
- Goleman, D. (2006). **Inteligencia Emocional**. Barcelona: Cairos.
- González, M. y de Pelekais, C. (2010) **Estrategias gerenciales en el marco de las competencias tecnológicas para el desarrollo de televisoras educativas universitarias**. TELOS, Revista de Estudios interdisciplinarios en ciencias sociales. Volumen 12, número 3. (Pp. 342-359).
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010). **Metodología de la investigación**. Editorial McGraw Hill. 6ta. Edición.
- Méndez, C. (2003). **Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación con énfasis en Ciencias Empresariales**. Cuarta edición. Venezuela: Editorial Mc. Graw-Hill Interamericana S.A.
- Palella, S. y Martins, F. (2010) **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. Ediciones Fedupel: Caracas.
- Percovich, H. (2012) **Las competencias personales de los docentes, en Educación Básica. Una mirada desde la gerencia de aula**. Tesis de Maestría No Publicada. Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Pérez., M (2004). **Inteligencia emocional**. Caracas: Ediciones IESA.
- Pérez, N., Filella, E. Alegre, A. y Bisquerra, R. (2012) **Desarrollo de la Competencia Emocional de maestros y alumnos en contextos escolares**. Electronic Journal of Research in Educational Psychology. Editorial EOS. España. N° 28, pp:1183-1208.

- Reyes, O. (2012). **Concepto de habilidades gerenciales**. Disponible es: <http://es.slideshare.net/oscarreyesnova/concepto-de-habilidades-gerenciale>
- Robbins, S. (2004) **Comportamiento Organizacional**. Pearson Education: México.
- Ruiz, R.; Rey. R y Sánchez, V. (2012). **Nuevas Dimensiones de la Convivencia Escolar Juvenil**. Disponible en: <http://www.uco.es>
- Senge, P.; Kleiner, A.; Robert, Ch.; Roos, R.; Roht, G. y Smith, B. (2000). **La Danza del Cambio. Los retos de sostener el impulso en organizaciones abiertas al aprendizaje**. Bogotá, Colombia: Editorial Norma.
- Stones, J. (2000). **Administración**. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana S.A. Sexta edición. México.
- Warren, B. (2008). **Líderes Estrategias para un Liderazgo Eficaz**. Editorial Paidós. Ibérica. Barcelona. España.

ANEXOS

ANEXO A
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA DE GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN

CUESTIONARIO

El objetivo del presente cuestionario es proponer un plan de acción sobre Inteligencia Emocional para la gerencia de aula en los docentes del área de conocimiento Práctica Profesional del Adulto II de la Facultad de Odontología como Gerentes de Aula.

Instrucciones: Lea y responda con una X. La sinceridad con que responda será de gran utilidad para el estudio. La información que proporcione es totalmente confidencial. Las alternativas de respuesta son: MD: Muy de acuerdo, DE: De acuerdo, NAND: Ni de acuerdo ni de desacuerdo, ED: En desacuerdo, MED: Muy en desacuerdo.

Nº	ÍTEMS	MD	DE	NAND	ED	MED
	Como docente considera que:					
1	Se siente vulnerable ante un hecho lamentable que le ocurra a sus estudiantes					
2	Trata de apoyar a un estudiante cuando ve que lo necesita					
3	Apoya a sus estudiantes cuando tienen un conflicto en clase					
4	Cuando los estudiantes tienen problemas personales comparten sus sentimientos con usted					
5	Acepta las opiniones que los estudiantes aportan en clase aunque difieran de las suyas					
6	Le molesta que los estudiantes no estén de acuerdo con usted al momento de realizar una actividad grupal					
7	Se integra a un grupo de trabajo nuevo con facilidad					
8	Tiene facilidad para hacer nuevos compañeros en el trabajo					

9	Disfruta el ambiente laboral con otros docentes y estudiantes					
10	Es importante la colaboración mutua entre compañeros de trabajo					
11	Le agrada conversar sobre tópicos referentes a la asignatura con otros docentes y estudiantes					
12	Mantiene buenas relaciones interpersonales con otros docentes y estudiantes					
13	Miente para salir de apuro					
14	Se siente cómodo al expresar sus sentimientos e ideas					
15	Es importante que su coordinador lo incentive a realizar sus actividades docentes					
16	Se siente motivado para ejecutar sus clases					
17	El coordinador lo incentiva a continuar sus estudios de 4to y 5to nivel					
18	Es importante que los docentes incentiven a los estudiantes a realizar las actividades educativas.					
19	Da instrucciones claras para las actividades en el aula					
20	Mantiene buena comunicación con los estudiantes					
21	Los métodos de enseñanza que utiliza en el aula son de su agrado					
22	Está capacitado desde el punto de vista gerencial para enseñar a sus estudiantes					
23	Se siente a gusto al tratar con sus estudiantes					
24	Siente que los estudiantes lo escuchan					
25	Es necesario que intervenga ante cualquier situación que afecte la actividad en el aula.					

Gracias por su colaboración **ANEXO B**
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ANEXO B VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



PLAN DE ACCIÓN SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL QUE COADYUVE AL DESEMPEÑO DOCENTE COMO GERENTE DE AULA EN EL ÁREA DE CONOCIMIENTO DE PRÁCTICA PROFESIONAL DEL ADULTO II DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO

Estimado:

Para cumplir con el proceso metodológico de la investigación, se hace necesario validar el contenido del instrumento; razón por la cual me dirijo a usted conociendo su comprobada experticia en el área bajo estudio, a fin de cumplir en ese requisito. El instrumento que se presenta es para validar el cuestionario que se aplicará durante el desarrollo de la investigación titulada “Plan de acción sobre Inteligencia Emocional que coadyuve al desempeño Docente como Gerente de aula en el área de conocimiento de Práctica Profesional del Adulto II de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo”. Desarrollada por la Odontólogo Ana Virginia Henríquez Ramos

Lea el instrumento y de acuerdo a su criterio, manifieste su apreciación con respecto a los siguientes aspectos: Congruencia, Claridad y pertinencia.

Apreciación Cualitativa
Bueno: el indicador se presenta en grado igual al ligeramente al mínimo aceptable.
Regular: El indicador no llega al mínimo aceptable pero se acerca a él.
Deficiente: El indicador está lejos de alcanzar el mínimo aceptable.

Agradezco su valiosa colaboración a la presente.

Anexo se encuentra: Instrumento y Planilla de Validación

Cuadro N° 1
Operacionalización de Variables

Objetivo General: Proponer un plan de acción sobre Inteligencia Emocional para la gerencia de aula en los docentes del área de conocimiento Práctica Profesional del Adulto II de la Facultad de Odontología.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Diagnosticar la necesidad de un plan de acción de Inteligencia Emocional para los docentes del área de conocimiento Pasantía Integral del Adulto II.	Estado afectivo en donde se experimenta, una reacción subjetiva al ambiente que viene acompañada de cambios orgánica bien sea fisiológicos y endocrinos, ó de origen innato, influidos por la experiencia. Las emociones tienen una función adaptativa del organismo, es un estado que sobreviene súbita y bruscamente en forma de crisis más o menos violentas y breves (Goleman, 2006).	Inteligencia Emocional	Empatía	1-4
			Convivencias	5-10
			Relaciones interpersonales	11-14
		Estrategias Gerenciales	Motivación	15,16
			Liderazgo	17,18
			Comunicación	19,20
		Habilidades Gerenciales	Técnica	21,22
			Humana	23,24
			Conceptual	25
Diseñar un plan de acción sobre Inteligencia Emocional que coadyuve al Desempeño Docente como Gerente de aula en el área de conocimiento de Pasantía Integral del Adulto II de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo	Documentos debidamente estructurados que forman parte del Planeamiento Estratégico de la Empresa, ya que, por medio de ellos, es que se busca “materializar” los objetivos estratégicos previamente establecidos, dotándoles de un elemento cuantitativo y verificable a lo largo del proyecto. (Duán, 2004)	Funciones de la Gerencia	Supervisiones	N/A
			Decisiones Estratégicas	
			Divulgación	
			Plan de Acción	
		Procesos Gerenciales	Organización	
			Planificación	
			Desarrollo	
			Control	

Fuente: Henríquez (2016)



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA DE GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



CUESTIONARIO

El objetivo del presente cuestionario es proponer un plan de acción sobre Inteligencia Emocional para la gerencia de aula en los docentes del área de conocimiento Práctica Profesional del Adulto II de la Facultad de Odontología como Gerentes de Aula.

Instrucciones: Lea y responda con una X. La sinceridad con que responda será de gran utilidad para el estudio. La información que proporcione es totalmente confidencial. Las alternativas de respuesta son: MD: Muy de acuerdo, DE: De acuerdo, NAND: Ni de acuerdo ni de desacuerdo, ED: En desacuerdo, MED: Muy en desacuerdo.

Nº	ÍTEMS	MD	DE	NAND	ED	MED
	Como docente considera que:					
1	Se siente vulnerable ante un hecho lamentable que le ocurra a sus estudiantes					
2	Trata de apoyar a un estudiante cuando ve que lo necesita					
3	Apoya a sus estudiantes cuando tienen un conflicto en clase					
4	Cuando los estudiantes tienen problemas personales comparten sus sentimientos con usted					
5	Acepta las opiniones que los estudiantes aportan en clase aunque difieran de las suyas					
6	Le molesta que los estudiantes no estén de acuerdo con usted al momento de realizar una actividad grupal					
7	Se integra a un grupo de trabajo nuevo con facilidad					
8	Tiene facilidad para hacer nuevos compañeros en el trabajo					
9	Disfruta el ambiente laboral con otros docentes y estudiantes					
10	Es importante la colaboración mutua entre compañeros de trabajo					
11	Le agrada conversar sobre tópicos referentes a la asignatura con otros docentes y estudiantes					
12	Mantiene buenas relaciones interpersonales con otros docentes y					

	estudiantes						
13	Miente para salir de apuro						
14	Se siente cómodo al expresar sus sentimientos e ideas						
15	Es importante que su coordinador lo incentive a realizar sus actividades docentes						
16	Se siente motivado para ejecutar sus clases						
17	El coordinador lo incentiva a continuar sus estudios de 4to y 5to nivel						
18	Es importante que los docentes incentiven a los estudiantes a realizar las actividades educativas.						
19	Da instrucciones claras para las actividades en el aula						
20	Mantiene buena comunicación con los estudiantes						
21	Los métodos de enseñanza que utiliza en el aula son de su agrado						
22	Está capacitado desde el punto de vista gerencial para enseñar a sus estudiantes						
23	Se siente a gusto al tratar con sus estudiantes						
24	Siente que los estudiantes lo escuchan						
25	Es necesario que intervenga ante cualquier situación que afecte la actividad en el aula.						

Observaciones: _____

Aplicar		Aplicar con correcciones		No Aplicar	
---------	--	--------------------------	--	------------	--

Nombre y Apellido del Experto: _____ C.I. _____

 Firma del Experto

ANEXO C
CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Item Sujeto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Xi
1	4	5	1	3	3	2	4	4	5	5	5	5	1	3	5	4	3	5	3	5	3	2	4	4	4	92
2	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4	5	1	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	107
3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	114
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	120
5	4	5	4	5	4	2	5	5	4	5	5	5	2	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	109
6	5	5	4	4	4	2	5	4	5	4	4	5	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	98
7	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	113
8	4	4	4	4	4	1	5	5	5	5	4	5	1	5	4	4	2	4	4	4	4	2	5	4	4	97
9	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	114
10	3	5	4	3	4	2	4	4	5	5	5	5	1	4	4	4	1	4	4	4	4	3	5	4	4	95
11	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	118
12	4	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	2	5	4	4	4	3	5	4	2	101
Sumatoria	52	59	49	46	49	35	58	57	59	59	57	60	21	53	51	54	35	57	53	55	53	45	58	51	52	91,91
Media	4,33	4,92	4,08	3,83	4,08	2,92	4,83	4,75	4,92	4,92	4,75	5,00	1,75	4,42	4,25	4,50	2,92	4,75	4,42	4,58	4,42	3,75	4,83	4,25	4,33	106,5
Desv. Est.	0,65	0,29	1,08	0,58	0,67	1,16	0,39	0,45	0,29	0,29	0,45	0,00	0,75	0,67	0,62	0,52	1,08	0,45	0,67	0,51	0,67	1,06	0,39	0,45	0,89	9,59
Varianza	0,42	0,08	1,17	0,33	0,45	1,36	0,15	0,20	0,08	0,08	0,20	0,00	0,57	0,45	0,39	0,27	1,17	0,20	0,45	0,27	0,45	1,11	0,15	0,20	0,79	91,91

Leyenda: MD= 5, DE=4, NAND=3, ED=2, MED=1

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{S^2 i}{S^2 T} \right) = \frac{25}{24} \left(1 - \frac{11,02}{91,91} \right) = 1,04 * 0,88 = 0,92$$

