

**TRANSFORMANDO EL DESEMPEÑO DOCENTE A
TRAVÉS DEL MANEJO DE LAS EMOCIONES EN LA
U.E "CORTADORA" NER 148, PARROQUIA
INDEPENDENCIA- MUNICIPIO LIBERTADOR
ESTADO CARABOBO**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DESARROLLO CURRICULAR**



**TRANSFORMANDO EL DESEMPEÑO DOCENTE A TRAVÉS DEL
MANEJO DE LAS EMOCIONES EN LA U.E "CORTADORA" NER 148,
PARROQUIA INDEPENDENCIA- MUNICIPIO LIBERTADOR
ESTADO CARABOBO**

Autora: Sarahy J. Manyari A.

Valencia, Marzo 2013



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DESARROLLO CURRICULAR**



**TRANSFORMANDO EL DESEMPEÑO DOCENTE A TRAVÉS DEL
MANEJO DE LAS EMOCIONES EN LA U.E "CORTADORA" NER 148,
PARROQUIA INDEPENDENCIA- MUNICIPIO LIBERTADOR
ESTADO CARABOBO**

Trabajo de grado presentado al Consejo de Postgrado de Ciencias de la
Educación para optar al grado de Magíster en Desarrollo Curricular

Autora: Sarahy J. Manyari A.

Tutora: Dra. Elizabeth Martínez

Valencia, Marzo 2013

ACTA DE APROBACIÓN



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DESARROLLO CURRICULAR**



AVAL DE LA TUTORA

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe, **Dra. Elizabeth Martínez R.** titular de la cédula de identidad N° **5.385.870**, en mi condición de tutora del Trabajo de Grado de Maestría titulado: “**TRANSFORMANDO EL DESEMPEÑO DOCENTE A TRAVÉS DEL MANEJO DE LAS EMOCIONES EN LA U.E "CORTADORA" NER 148, PARROQUIA INDEPENDENCIA- MUNICIPIO LIBERTADOR- ESTADO CARABOBO.**”, presentado por la ciudadana **SARAHY JOANNA MANYARI APONTE**, titular de la cédula de identidad N° **14.999.436**, para optar al título de **MAGÍSTER EN DESARROLLO CURRICULAR**, 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 le designe.

En la ciudad de Valencia a los -----día del mes de -----del año 2013

Firma

C.I 5.385.870



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DESARROLLO CURRICULAR**



DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE GRADO

Participante: Sarahy J. Manyari A. **Cédula de Identidad:** v- 14.999.436

Tutor (a): Dra. Elizabeth Martínez R **Cédula de Identidad:** v- 5.385.870

Correo electrónico del participante: sarahymanari@hotmail.com

Título tentativo del Trabajo: "Transformando el Desempeño Docente a través del Manejo de las Emociones en la U.E "cortadora" NER 148, Parroquia Independencia- Municipio Libertador- Estado Carabobo."

Línea De Investigación: Evaluación Curricular.

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIÓN
1 a 14	14-02-11 a 25-04-11	3:00pm a 5:00pm	<p><u>Capítulo I</u></p> <p>Contextualización del problema:</p> <p>Se procede a realizar la escogencia del posible tema de investigación a través del estudio de las distintas necesidades presentes para la ejecución de dicha investigación acción.</p> <p>Luego de tener definido el problema, se procede a realizar el planteamiento y la formulación de las interrogantes para la ejecución de los objetivos y la justificación de la investigación.</p>	<p>Se realizaron las distintas reuniones de la investigadora con el docente tutora para realizar las respectivas sugerencias y correcciones a cada capítulo, en esta primera parte se hicieron algunos cambios en la redacción del título, y de ortografía y gramática de los objetivos de investigación.</p>

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIÓN
15 a 27	02-05-11 a 18-07-11	3:00pm a 5:00pm	<p><u>Capítulo II</u></p> <p>Referentes Teóricos:</p> <p>Lo conforma el marco teórico o referencial del estudio y su nivel de importancia, sus antecedentes del estudio (internacionales, nacionales y regionales), así como las diferentes teorías y autores que nos sirvieron de bases para sustentar la investigación que fueron extraídos de fuentes bibliográficas en apoyo y sustento a la investigación.</p>	Se realizaron algunas correcciones de fondo y de forma en la redacción de los distintos teóricos utilizados en la sustentación del proyecto, arreglos en algunas citas textuales entre otros.

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIÓN
28 a 34	05-09-11 a 10-10-11	3:00pm a 5:00pm	<p><u>Capítulo III</u></p> <p>Contexto Metodológico:</p> <p>Aborda, el aspecto metodológico que se utilizó durante la investigación, el cual incluye la perspectiva epistemológica, así como el proceso de la investigación cualitativa, el diseño metodológico, las técnicas, instrumentos para la recolección de los datos y estrategias utilizadas para recabar toda la información deseada, los criterios de rigor científico y otros.</p>	En este capítulo no se hicieron muchas correcciones solo se agregaron algunas gráficas, y técnicas para la recolección de los datos y se lograron consolidar algunos teóricos de gran importancia para el desarrollo metodológico de la investigación.

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIÓN
35 a 43	21-11-11 a 09-01-12	3:00pm a 5:00pm	<p><u>Capítulo IV</u></p> <p><u>Descripción de la Situación Problema:</u></p> <p>Consiste en dar la descripción de la situación problema, donde se incluyen los pasos que se llevaran a cabo durante los acuerdos iniciales, así como los aspectos de elaboración del diagnóstico y de la elaboración temática en el desarrollo de cada una de las categorías más resaltantes, de las entrevistas realizadas a los grupos focales a lo largo de la investigación.</p>	Se procede a realizar toda la descripción del contexto del objeto de estudio en este caso de la escuela, su organización, descripción del plantel, se genera el diagnóstico situacional del problema y se realizaron pequeños cambios y correcciones en la ortografía y redacción del informe.

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIÓN
44 a 57	09-01-12 A 16-04-12	3:00pm a 5:00pm	<p><u>Capítulo V</u></p> <p><u>Planificación de la acción:</u></p> <p>Es donde presenta el plan de acción y se elabora un análisis detallado de las debilidades y amenazas que se presentaron durante el desarrollo del plan de acción y son consideradas de manera fortificar las fortalezas y las oportunidades, presentes a lo largo de experiencia. A su vez, se detalla en el presente capítulo los aspectos que fueron</p>	Se desarrolló la fase de la elaboración del plan de acción donde se formalizo el trabajo de campo descriptivo, donde se categorizaron los primeros resultados de la fase de observación de la investigación acción.

			<p>tomados en cuenta para construcción de dicho plan de acción del proceso de enseñanza y aprendizaje, que se asumieron durante el proceso teórico- práctico del plan, también se presenta el tiempo del desarrollo de cada una de las actividades, competencias, estrategias de aprendizaje y de evaluación planificadas para la ejecución del mismo.</p>	
--	--	--	--	--

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIÓN
58 a 63	23-04-12 a 28-05-12	3:00pm a 5:00pm	<p><u>Capítulo VI</u></p> <p><u>Fase Acción</u> <u>Observación:</u></p> <p>Es el plan de acción llevado a cabo durante la ejecución del trabajo de campo dentro de la institución, donde a su vez se desarrolló el proceso de reconstrucción de los conocimientos que poseían los docentes sobre el manejo de las emociones en el desempeño de sus funciones, desarrollando así el proceso de acción-observación-reflexión que se constituyó en la reconstrucción de los saberes en los docentes.</p>	<p>Lo que se logró en el desarrollo de este capítulo fue la implantación del plan de acción, la recolección y análisis de los resultados entre otros, donde participaron todos los docentes del grupo focal y los docentes especialistas.</p>

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIÓN
64 a 70	04-06-12 a 09-07-12	3:00pm a 5:00pm	<p><u>Capítulo VII Y VIII</u></p> <p>En este capítulo se procede a realizar la parte reflexiva sobre la inquietud temática en este caso la vinculación del conocer y el hacer de los profesionales de la docencia como participantes del proceso de los conocimientos teóricos- prácticos sobre el uso inteligente de las emociones en su desempeño profesional, y a su vez el capítulo VIII el cual describe el modelo de reprogramación de la acción dirigido a los participantes que todavía no han logrado aprender a manejar sus emociones en el desempeño de sus funciones docentes, el cual se originó en consecuencia de la fase observación- acción y reflexión.</p>	Esta es la última fase del trabajo de investigación – acción, donde se da por cumplido el desarrollo de los ocho capítulos para dar cumplimiento con lo establecido en la estructuración de un proyecto de investigación cualitativa.

Título definitivo: “Transformando el Desempeño Docente a través del Manejo de las Emociones en la U.E "cortadora" ner 148, Parroquia Independencia- Municipio Libertador- Estado Carabobo.”

Comentarios finales acerca de la investigación: El trabajo de investigación constituye un aporte significativo porque el docente debe adquirir herramientas para manejar sus emociones y sentimientos ante su ejercicio de formación de los niños y niñas de una manera afectiva. Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo de Grado antes mencionado (a).

Tutor (a)

C.I 5.385.870

Participante

C.I 14.999.436



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DESARROLLO CURRICULAR



VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **“Transformando el Desempeño Docente a través del Manejo de las Emociones en la U.E "cortadora" NER 148, Parroquia Independencia- Municipio Libertador- Estado Carabobo.”**, presentado por la ciudadana **Sarahy J. Manyari A**, titular de la cédula de identidad N° **14.999.436**, para optar al título de **Magíster en Desarrollo Curricular**, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

Nombre	Apellido	C.I.	Firma
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

Valencia, Marzo 2013

DEDICATORIA

A Dios nuestro señor, creador de lo imposible, por haberme dado la mayor fuerza y voluntad para seguir luchando por mis propósitos especialmente el de graduarme y ser una profesional en el área del Diseño Curricular.

A mis Padres, por ser los creadores de mi inteligencia, y por apoyarme incondicionalmente a lo largo de mi carrera como estudiante, en especial por ser parte esencial en mi vida, mis compañeros de luchas, quienes me ayudan a levantarme cada vez que caigo, por hacer de mi lo que soy, por ser mis mejores amigos, los adoro y mil gracias por estar siempre conmigo.

A mis hermanos, José Armando y José Javier a quienes quiero con todo mí ser, por su manera de ser, espero que este logro les sirva de ejemplo para que en un futuro, a pesar de las dificultades, logren todas sus metas.

A mi abuelita, Josefina que Dios la tenga en su santa gloria, por ser tan cariñosa y comprensiva que siempre me apoyo, sé que desde el cielo me está enviando sus bendiciones, y yo desde aquí las recibo y le digo: no te olvidare jamás por ti estoy terminando esta meta, nunca olvidare tus consejos te adoro. Este triunfo también es tuyo.

A la Profesora: Doctora Elizabeth Martínez por ser mi tutora académica, que me apoyo y aconsejo a lo largo de la realización del trabajo, y a la directora del plantel Marisol Hernández por todo su apoyo y constante lucha por realizar este proyecto en la institución.

A los docentes y todo el personal que laboran en la institución por brindarme su colaboración y apoyo en la ejecución de este plan de acción en la institución.

A mi amiga y compañera Raíza Calderón, por su gran colaboración y comprensión, y ser la persona que siempre estuvo allí a mi lado apoyándome, en la ejecución del proyecto de investigación acción dentro y fuera del plantel y que nunca me abandono.

Y a todas aquellas personas, que de una u otra forma me sirvieron de guía y apoyo, para lograr alcanzar mi meta final la cual es, la de ser Magíster en Diseño Curricular de la Facultad de Educación de la Universidad de Carabobo.

Sarahy J. Manyari A.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, mis Padre, mis Hermanos, y el resto de mi familia, la mejor familia del mundo, partes esenciales de mi vida por su gran colaboración.

A la Universidad de Carabobo, por haberme permitido pertenecer a esta casa de estudios.

A las profesoras Marisol Hernández por su importante enseñanza, su apoyo y su colaboración, a **Elizabeth Martínez**, por ser mi tutora académica mi consejera y mano derecha durante toda la carrera.

A mis amigas, Raíza Calderón, Mary Pinto; ya que sin ellas, no hubiera podido lograr este triunfo, son quienes me brindan su apoyo incondicional, y quienes muy a pesar de mí, me soportan, las quiero mucho mil gracias.

A mis compañeros de labor de la institución, personal docente, administrativos y obreros por su excelente colaboración y participación.

Por último y no menos importante, expreso mi agradecimiento a mi propio guía interior, que me muestra siempre el camino correcto, que me recuerda lo hermosa que es la vida y quien es el verdadero responsable de todos mis logros.

Sarahy J. Manyari A.

RECONOCIMIENTOS

Agradezco principalmente a mi Dios, por darme la oportunidad de vivir y poder disfrutar el gran valor que le corresponde en mi vida.

A mis padres, por ser los que me dieron su apoyo incondicional en todo momento por sus puntos de vistas y sus valiosos comentarios que sirvieron de mucho aporte en la investigación.

A mi tutora la Doctora Elizabeth Martínez, mi profesora de seminario, mi amiga y por brindarme la iluminación hacia el sendero del conocimiento para poder llegar al final de este ciclo el cual es el de terminar la maestría.

A mis amistades y colegas: Raíza, Marisol, Evelin, Wendy, Ana, Claudia, José, Leonardo, Eliana, Roselly por su gran colaboración, y dedicación a la ejecución de este proyecto de investigación acción que fue de gran interés y crecimiento a nivel personal y profesional.

A los docentes especialistas Mary Pinto, Ana Montero, quienes estuvieron desde el principio hasta el final en la participación y redacción del informe final del proyecto de investigación acción.

A mis profesoras del jurado asignado por la Facultad de Ciencias de la Educación en el área de post grado Enilda Zea, María Fátima de Ponte y Edith Liccioni por ser lo más profesional y justas al momento de dar el veredicto final aprobatorio del trabajo de grado y por haber aceptado formar parte de uno de mis mejores logros profesionales el de ser Magíster en Educación.

Sarahy J. Manyari A.

ÍNDICE GENERAL

	PP
LISTA DE CUADROS.....	xix
LISTA DE GRÁFICOS.....	xx
LISTA FOTOGRAFÍAS.....	xxi
RESUMEN.....	xxii
ABSTRACT.....	xxiii
INTRODUCCIÓN.....	01- 03
 CAPÍTULOS	
CAPITULO I. CONTEXTO DEL PROBLEMA	
Descripción del contexto.....	04-11
Propósito General.....	11
Propósitos Específicos.....	11-12
Justificación.....	12-14
CAPITULO II. REFERENTES TEÓRICOS	15
Antecedentes.....	15-20
Fundamentos Teóricos.....	20
• Desempeño docente.....	20-22

• Evaluación del desempeño docente.....	22-25
• Propósito de la Evaluación del desempeño docente.....	25-26
• Fundamentos de la evaluación desempeño docente.....	26-27
• Fundamentos teóricos del manejo de las emociones.....	27-29
• Identificación de las actitudes emocionales.....	29-32
• Parámetros básicos de la inteligencia emocional.....	32-37
• Aspectos biológicos de la inteligencia emocional.....	38
• Aspectos Psicológicos de la Inteligencia Emocional.....	38-39
• Teoría de la emoción de Schachter- Singer: Las Emociones como Etiquetas.....	39-40
• Criterio de evaluación del desempeño docente.....	40-41
CAPITULO III. CONTEXTO METODOLÓGICO	42
Perspectiva epistemológica.....	42-43
Proceso de la investigación cualitativa.....	44-46
Enfoque metodológico de la investigación acción.....	46-47
Diseño metodológico.....	47-55
Criterio de rigor científico de la investigación.....	55-57
Procedimientos para el análisis de la información.....	57-59

CAPITULO IV. DESCRIPCIÓN DEL CONTEXTO DE ESTUDIO.....	60-84
CAPITULO V. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	85-92
CAPITULO VI. PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN.....	93-107
CAPITULO VII. FASE ACCIÓN- OBSERVACIÓN.....	108-121
CAPITULO VIII. FASE ACCIÓN- REFLEXIÓN.....	122-130
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	131-134
ANEXOS.....	135-144

LISTA DE CUADRO

CUADROS	PP.
1 Grupo docentes entrevistados	52
2 Análisis y categorización de lo expresado por los docentes participantes en la 1era.....	65-73
3 Matriz de categorización individual y categorizaciones generales de lo expresado por los docentes participantes en la 1era entrevista	73-77
4 Análisis y categorización de lo expresado por los docentes participantes en la 2da entrevista	77-81
5 Matriz de categorización individual y categorizaciones generales de lo expresado por los docentes participantes en la 2da entrevista	82-84
6 Matriz de elementos F.O.D.A.	94-95
7 Factores internos y externos de la matriz F.O.D.A.	96
8 Pilares de Aprendizaje	100
9 I Pilar de Aprendizaje: “Rol del Docente”	105
10 II Pilar de Aprendizaje: “Uso Inteligente en el Manejo de las Emociones”	106
11 III Pilar de Aprendizaje: “Integración de la Teoría y la Práctica de las Emociones en el Desempeño Docente”.....	107
12 Instrumento Nro. 1: “Siento y Pienso”.....	113
13 Instrumento Nro. 2: “Técnicas del Semáforo”	117-118

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO		PP.
1	Teorías o Modelos de un Buen Docente. Morillo (2007).....	26
2	Criterios de evaluación del desempeño docente. Martínez (2012)	41
3	Proceso de investigación cualitativa. Rodríguez, Gil y García (1996)	44
4	Rasgos que definen la investigación-acción. Pérez (1994)....	46

LISTA DE FOTOGRAFÍAS

FOTOGRAFÍA	PP.
1 Construcción F.O.D.A.....	93
2 Fase observación docente.	101
3 Equipo de trabajo	102
4 Intercambio de saberes	102
5 LLuvias de ideas	103
6 Construcción de nuevos conocimientos	110
7 Inquietudes docentes	111
8 Dinámicas de grupo	112
9 Desarrollo de acciones	113



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DESARROLLO CURRICULAR**



**TRANSFORMANDO EL DESEMPEÑO DOCENTE A TRAVÉS DEL
MANEJO DE LAS EMOCIONES EN LA U.E "CORTADORA" NER 148,
PARROQUIA INDEPENDENCIA- MUNICIPIO LIBERTADOR
ESTADO CARABOBO**

Autora: Sarahy J. Manyari A.

Tutora: Dra. Elizabeth Martínez

Año: 2013

RESUMEN

El presente estudio está adscrito a la línea de Investigación Evaluación Curricular, tuvo como objetivo transformar el desempeño docente a través del manejo de las emociones en la Unidad Educativa "Cortadora" NER 148, Parroquia Independencia- Municipio Libertador- Estado Carabobo. Desde el punto de vista Metodológico el estudio fue de tipo evaluativo de la función docente, sustentado en el método de una investigación-acción, la cual permitió proporcionar información sobre el manejo de las emociones en el desempeño docente. La perspectiva Epistemológica de esta investigación que orienta el estudio es de tipo cualitativa. Los sujetos de estudios estuvieron conformados por 26 docentes. Los instrumentos que se utilizaron fueron: observación, entrevistas, grupos focales. Criterios de Rigor científicos de la investigación que se utilizó son: Credibilidad, transferibilidad, dependencia, y confiabilidad. La actividad analítica se sistematizó siguiendo el modelo propuesto por Miles y Huberman en Bisquerra (2004), a través de tres tipos de procedimientos básicos: Reducción de la información, la exposición de los datos, la extracción y verificación de conclusiones los mismos sirvieron para hacer las reflexiones de los datos aportados en la investigación.

Palabras Claves: Desempeño Docente y el manejo de las emociones.



**UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF SCIENCES GRADUATE MANAGEMENT
EDUCATION MASTER'S DEGREE IN CURRICULUM
DEVELOPMENT**



**TRANSFORMING TEACHER PERFORMANCE THROUGH THE
MANAGEMENT OF EMOTIONS IN THE U.E "CORTADOR" NER 148,
PARISH INDEPENDENCE - MUNICIPALITY LIBERTADOR - CARABOBO
STATE.**

Author: Sarahy J. Manyari A.

Tutor: Dra. Elizabeth Martinez

Year: 2013

ABSTRACT

This study is part of the curriculum evaluation research line, it aimed to transform the teaching performance through the management of emotions in the educational unit "Cortador" NER 148, parish independence - municipality Libertador - Carabobo State. From the point of view methodology the study was of evaluative type of teaching function, based on a research-action method, which allowed to provide information on the management of emotions in the teaching performance. The Epistemològica perspective of this research that guides the study is qualitative. The subjects of studies were conformed by 26 teachers. The instruments used were: observation, interviews, focus groups. Criteria of scientific Rigor of research used are: credibility, transferability, dependence, and reliability. The analytical activity is systematized according to the model proposed by thousands and Hubermant in Bisquerra (2004), through three types of basic procedures: reduction of information, the disclosure of the data, extraction and verification of the same conclusions served to make the reflections of the data provided in the investigation.

Keywords: Teaching performance and handling of the emotions.

INTRODUCCIÓN

En los actuales momentos, cuando se habla de la educación, se dice que es un pilar fundamental para el desarrollo del pensamiento humano, social y cultural de cualquier país. En este sentido, el desempeño docente y su estado emocional son importantes para mantener, fortalecer y mejorar la calidad de la educación en el proceso educativo, donde el docente cumpla a cabalidad con sus funciones dentro del proceso de enseñanza- aprendizaje, y a su vez le permita tener buena socialización con los educandos, y demás compañeros de trabajo.

Es por ello, que surge la inquietud de realizar un estudio de investigación acción en la U.E “Cortadora” N.E.R 148 Municipio Libertador – Parroquia Independencia, Estado Carabobo, en cuanto al cómo transformar el desempeño docente a través del uso inteligente del manejo de sus emociones.

A continuación se describe en forma especificada los capítulos que comprenden el presente informe, el cual fue estructurado en condición de facilitarle al lector la comprensión del proceso de la investigación desarrollada a lo largo del estudio:

Primer Capítulo: Es el destinado a Plantear el Problema de investigación haciendo referencia general y específica de la focalización del contexto, situación del problema, los propósitos del estudio, al mismo tiempo, se formularon una serie de preguntas relacionadas con el tema en estudio para darle respuesta a las interrogantes de la investigación, y al mismo tiempo, se exponen los propósitos de la investigación, y su respectiva

justificación.

Segundo Capítulo: lo conforma el marco referencial del estudio, sus antecedentes del estudio, así como las diferentes teorías y autores que nos sirvieron de bases para sustentan la investigación.

Tercer Capítulo: Aborda, el aspecto metodológico que se utilizó durante la investigación, el cual incluye la perspectiva epistemológica, así como el proceso de la investigación cualitativa, el diseño metodológico, las técnicas, instrumentos y estrategias utilizadas para recabar toda la información deseada, los criterios de rigor científico entre otros.

Cuarto Capítulo: Consiste en dar la descripción del contexto de estudio, donde se incluyen los pasos que se llevaron a cabo durante los acuerdos iniciales, así como los aspectos de elaboración del diagnóstico, de la elaboración temática en el desarrollo de cada una de las categorías más resaltantes, de las entrevistas realizadas a los grupos focales a lo largo de la investigación.

Quinto Capítulo: Es donde se presenta la interpretación de los resultados luego de haber culminado la fase de las categorizaciones de las entrevistas realizadas a los docentes participantes se procedió a relacionar las significaciones fundamentales que surgieron del objeto de estudio, extrayéndose directamente las citas de las entrevistas a fin de lograr una integración del conocimiento por medio de la comparación para darle comprensión absoluta al objeto de estudio. Es importante resaltar y aclararle a los entrevistados que las transcripciones de las entrevistas son confidenciales y que son de utilidad solo para el trabajo de investigación

Sexto capítulo: El plan de acción y se elabora un análisis detallado de las debilidades y amenazas que se presentaron durante el desarrollo del plan de acción, así como las fortalezas y las oportunidades, presentes a lo largo de experiencia. A su vez, se detalla en el presente capítulo los aspectos que fueron tomados en cuenta para la construcción de dicho plan de acción del proceso de enseñanza y aprendizaje, que se asumieron durante el proceso teórico- práctico del plan, también se presenta el tiempo del desarrollo de cada una de las actividades, competencias, estrategias de aprendizaje y de evaluación planificadas para la ejecución del mismo.

Séptimo capítulo: Es donde se describe la fase acción –observación del plan de acción llevado a cabo durante la ejecución del trabajo de campo dentro de la institución el cual fue titulado “**MÉTODO ESTRATÉGICO EDUCATIVO PARA EL MANEJO DE LAS EMOCIONES DURANTE SU DESEMPEÑO DOCENTE**”, a su vez se desarrolló el proceso de reconstrucción de los conocimientos que poseían los docentes sobre el manejo de las emociones en el desempeño de sus funciones, desarrollando así el proceso de acción- observación-reflexión que se constituyó en la reconstrucción de los saberes en los docentes.

Octavo Capítulo: En este capítulo se procede a realizar la parte reflexiva sobre la inquietud temática en este caso la vinculación del conocer y el hacer de los profesionales de la docencia como participantes del proceso de los conocimientos teóricos- prácticos sobre el uso inteligente de las emociones en su desempeño profesional, donde se toma en cuenta las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que favorecieron el proceso de aplicación de la acción y sus experiencias vividas.

CAPÍTULO I

CONTEXTO DEL PROBLEMA

Descripción del contexto

La educación a nivel mundial ha sufrido cambios muy drásticos tanto en las exigencias educativas como en las relaciones intra – interpersonales entre los docentes, igualmente es necesario entender que los Licenciados en Educación no sólo son especialistas en una área determinada, sino el de un profesional que ocupa el rol de facilitador y mediador de conocimientos, siendo el docente uno de los autores importantes en la tarea educativa, ya que cualquier esfuerzo que realicen por mejorar la calidad de la enseñanza debe basarse en informaciones reales acerca de sus características profesionales y personales, esto nos permite conocer lo que piensa, siente y hace en su actividad profesional, y a su vez, nos permitirá evaluar más objetivamente las distintas estrategias orientadas a mejorar la formación de los docentes y por ende la formación de los estudiantes.

Al respecto, Acevedo (2008), expresa que: “el docente es uno de los agentes determinantes en la formación de sus alumnos...Nos preocupa el problema de la formación docente versus las características que debe tener éste para atender a las necesidades educativas de niños y jóvenes...” (p. 129).

Así mismo la autora, ve con preocupación que no se está formando a los docentes para una práctica pedagógica integral, ni se está consiguiendo el perfil del docente que desarrolle las habilidades, capacidades y actitudes

en los estudiantes para que “estos enfrenten con éxitos los desafíos del mundo actual y al futuro” (p. 129); por lo que, expresa que: “...la formación del docente no satisface los requerimientos de nuestra sociedad actual y al futuro.” (p.129).

Es por esta razón, que el docente debe recibir una preparación lo más integral posible que le reconozca no solo el desarrollo de sus habilidades y conocimientos que domina, sino también una preparación psicoemocional que le permita afrontar la presión laboral a la que se ve sometido diariamente, siendo las competencias emocionales hoy en día consideradas como uno de los factores que determinan el buen desempeño en el ámbito profesional, las cuales se ven afectadas por los cambios orgánicos presentes en el individuo y que a su vez, intervienen en la personalidad, manifestándose en las acciones, posturas, gestos, actitudes, creencias, valores, entre otras, de cada ser humano, y pueden ser positivas o negativas según sea el caso.

Se tienen evidencias que son resultados de investigaciones en el área de la educación, psicología, psicopedagogía, neurociencia, entre otras; en donde se plantea que aún persiste una formación del docente desde el punto de vista cognoscitivo e intelectual, que este enfoque tradicional de formación, no da respuesta a una sociedad en constante cambio y compleja, que requiere de la formación de personas con pensamientos complejos y afectivas.

Por lo tanto, la formación de las personas no debe estar según Acevedo (2008):

...en función de la cantidad de información o de datos que las

personas puedan acumular sino más bien de la calidad de las relaciones y vinculaciones que esa persona pueda constituir a partir de sus conocimientos y de cómo aplique a una realidad caracterizada por la variabilidad, la complejidad, la incertidumbre y la velocidad, de los conocimientos adquiridos. (p 130).

También, Acevedo (2008), indica que: “tenemos que aprender a relacionarnos de manera respetuosa y saludable con los demás, con nosotros mismos y con el entorno y de eso precisamente trata las habilidades sociales”. (p. 130).

Por consiguiente, se toma en consideración el concepto de inteligencia emocional, que para Pereira (1999), significa:

“El uso inteligente de las emociones” que además es la principal responsable del éxito o fracaso de los profesionales, jefes, líderes y padres, esto quiere decir que, en la medida que los docentes aprendan a convivir con las emociones y no se dejen perturbar por las mismas, logran obtener mejores resultados en los retos y metas que se plantean, ya que ellas afectarían directamente en su estado de ánimo y por ende en su desempeño laboral”. (p 41).

Una de las habilidades intrapersonal y que forma parte de la inteligencia emocional, es el manejo de las emociones y sentimientos, y que para Bravo y Martínez (citado por Acevedo, 2008.p.132) señala que:

“Hemos estado más preocupados acerca de la mente de nuestros estudiantes quede sus corazones; más preocupados de su inteligencia que de sus emociones. Examinamos más su crecimiento intelectual que su crecimiento en valores...”

En igual sentido, la autora expresa que los docentes: “saben manejar ideas pero no sentimientos ni emociones” (p.133).

En la medida que el docente logre comprender los rasgos de la inteligencia emocional y que optimicen sus capacidades emocionales, mejoraría su habilidad en el trabajo de equipo y adoptara una actitud que le facilitará el desarrollo emocional en la vida cotidiana y laboral.

Por otro parte, en Venezuela la mayoría las instituciones educativas, han adaptado sus procesos educativos a las circunstancias en las que se encuentren, estos ajustes han realizados cambios en los modelos educativos, en los estudiantes y en los escenarios donde ocurre el proceso de enseñanza aprendizaje.

Al respecto Nieto (2004), En la revista pedagógica titulada, la educación de la afectividad en los escritos de agosto Mijares. P. 401-426. Donde expresa: "la educación en Venezuela la incorporación de la dimensión afectiva, y que solo se trata de cultivar en el estudiante el corazón".

La experiencia muestra que para facilitar el aprendizaje y la creatividad, es fundamental el desarrollo de la vida intelectual tanto como de la emocional, es por ello, que la integración de las emociones y del pensamiento nos permitirá una conducta más acorde con el desempeño docentes, ya que, las emociones son las que se encargan de indicar hasta qué punto se ven afectados en su práctica pedagógica.

En este orden de ideas, el Proyecto Educativo Nacional (1999), establece: "... la formación ha de ser asumida como un proceso integral y cambiante que genere docentes reflexivos, creativos, humanistas, con conciencia crítica, entre otras, capaces de reconocer, aceptar y controlar sus emociones..."(p. 85).

Bajo esta misma perspectiva UNESCO, Citado por Delors, 1996; ha señalado la necesidad de la ira más allá del manejo de los procesos cognitivos, con la incorporación de los planes y programas de estudios de todos los niveles, las dimensiones de habilidades cognitivas (conocer), del hacer (habilidades y destrezas); el convivir y aprender a ser (social y afectiva) que beneficien a todos.

En este sentido, en la Ley Orgánica para la Protección de Niños y Niñas y Adolescentes (2009), en el artículo 32 establece que: “todos los niños y niñas y adolescentes tienen derecho al buen trato. Este derecho comprende una crianza y una educación no violenta, basada en el amor, el afecto, la comprensión mutua, el respeto recíproco y la solidaridad”.

Fundamentado en el anterior señalamiento legal, se puede evidenciar que el proceso emocional es importante en las relaciones humanas y en la práctica docente y que esta se debe desarrollar en los diferentes contextos educativos, donde el docente está en el deber de desarrollar el potencial socioemocional de sus estudiantes.

De igual manera para el desarrollo de las habilidades en el manejo de las emociones, se requiere un singular conjunto de habilidades, como ser capaz de motivarse y persistir frente a las decepciones, controlar el impulso de las gratificaciones, regular el humor y evitar que sus perturbaciones disminuyan la capacidad de pensar, de mostrar empatía y mantener la esperanza en situaciones difíciles o imprescindibles.

Al mismo tiempo, la educación rural en Venezuela, como en la mayoría de los países latinoamericanos, se convirtió en un medio eficiente de reproducción de la sociedad urbana; donde al proyecto educativo nacional le

da la oportunidad de llegar hasta los más apartados lugares de la población y de los territorios presentes en la sociedad, para lograr el cambio de las escuelas, como repetidora social y cultural, promotores del desarrollo y siendo el vínculo más efectivo hacia la transformación de lo rural tradicional a lo moderno, para brindarles la educación que se merecen a los ciudadanos y ciudadanas de nuestro país, y formar hombres y mujeres de bien.

Es por esta razón, que hoy en día hablar de las escuelas rurales resulta complejo de definir por las múltiples externalidades que han intervenido en el ámbito educativo, En el caso particular de la U.E “Cortadora” NER 148, la cual pertenece a la Parroquia Independencia del Municipio Libertador en el Estado Carabobo, está se encuentra ubicada a unos 30 Km de la zona Urbana más cercana.

Esta comunidad es de difícil acceso, ya que no posee una vialidad acorde para el tránsito de los pocos vehículos que suben hacia esa zona rural, razón por la cual todos los habitantes de dicha comunidad y los docentes que laboran hacia esa zona tienen que buscar la manera de poder llegar a su lugar de trabajo, ya sea caminando de una o dos horas o montándose en cualquier vehículo que transite por allí y les lleve hacia la institución, donde los docentes llegan totalmente agotados y cansados, por ende muchas veces de mal humor a causa del maltrato de la vialidad esto hace que los docentes a la hora de iniciar la jornada diaria de actividades posean un estado de ánimo poco adecuado, siendo afectados emocionalmente.

Otra de las causas del desgane de los docentes por el desempeño de sus funciones, es la falta de una infraestructura acorde para impartir la enseñanza a sus estudiantes, donde los mismos ven sus clases en aulas

improvisadas construidos por ellos mismos con paredes de tablones, techos de zinc, piso de tierra, que afectan directamente el desarrollo de sus actividades académicas con los estudiantes, puesto que el estrés generado por tantas afecciones hacen que el docente no respondan a las exigencias académicas de forma idónea, y que tanto el estado psicoemocional de los estudiantes como el de los docentes se vea seriamente afectado impidiéndole a todos los involucrados el manejo de sus emociones.

Ante la situación planteada, surge la inquietud de realizar un estudio de investigación acción en la U.E “Cortadora” NER 148 Municipio Libertador, Parroquia Independencia, Estado Carabobo, ya que los docentes adscritos a la institución presentan continuos cambios en las relaciones tanto intra-personal como inter-personales, que repercuten directamente en el desempeño de sus funciones, es decir, en el desenvolvimiento de las labores académicas, y relaciones con los alumnos y compañeros de trabajo.

Con referente a todo lo antes mencionado y a la inquietud que surgió por parte de la investigadora, en función de mi formación como docente y dada la incertidumbre que me expresan los docentes oriente la investigación acción a la formulación de las siguientes interrogantes:

¿Qué solución le podríamos dar a esta situación para que los docentes aprendan a manejar sus emociones? ¿Qué tipo de estrategias se utilizaran para mejorar el desempeño docente a través del uso inteligente de las emociones?

Las preguntas anteriores que orientaron la investigación me lleva a comprender que el uso incorrecto de las emociones afectan directamente el desempeño docente en la U.E “Cortadora” NER 148, donde las emociones

constituyen un factor fundamental en el comportamiento docente, y que nos llevan a reaccionar de manera desfavorable a los estímulos recibidos, y a cambiar los estados de ánimo emocionales, dando como resultado que las mismas se reviertan en contra nuestra. Es por esta razón, que las emociones tienen un valor muy importante donde cada persona debe aprender a manejar y usar de manera inteligente en pro de su bienestar su psicoemocional y en el de los demás.

En este sentido la investigación se orientó a la consecución de los siguientes propósitos.

Propósito General

Transformando el Desempeño Docente a través del Manejo de las Emociones en la U.E “Cortadora” NER 148, Parroquia Independencia, Municipio Libertador – Estado Carabobo.

Dentro de este propósito se priorizaron las siguientes acciones específicas que nos conducirán a sus logros:

Propósitos Específicos

- Diagnosticar el conocimiento que tiene los docentes participantes del manejo de las emociones.
- Planificar conjuntamente con las (os) docentes participantes estrategias para que aprendan a manejar sus emociones durante su desempeño docente.

- Ejecutar conjuntamente con los docentes participantes las estrategias del manejo de las emociones para la transformación del desempeño docente.
- Evaluar los procesos de cambio que experimentan los docentes participantes durante la implementación de las estrategias del manejo de las emociones.
- Reflexionar sobre el proceso de transformación del desempeño docente a través del manejo de las emociones.

Justificación

Se considera importante el problema planteado, debido a la realidad actual por la que está pasando la Educación Venezolana en estos últimos años, viéndose seriamente afectada la calidad del desempeño de los docentes, en especial en la U.E “Cortadora” Ner 148, debido al desconocimiento del uso inteligente del manejo de las emociones, es decir, el cómo lo docentes se interrelacionan entre sí y con las demás personas dentro de una organización no sabiendo controlar sus emociones de una manera efectiva y eficaz en el proceso de enseñanza de los estudiantes y todos los entes involucrados en el mismo.

Mediante esta investigación se pretende obtener la información y sobre las características del problema, teniendo en cuenta los factores que le dan origen al mismo a través del diagnóstico. Considerando, que el proceso de la educación debe responder ante la sociedad con docentes instruidos, capacitados y educados, capaces de realizar cambios en la educación venezolana, convirtiéndose en un generador de alternativas de soluciones que satisfagan las necesidades y superen las limitaciones que afectan el

desempeño de los docentes junto a los estudiantes y compañeros de trabajo dentro y fuera de las instituciones educativas en la que se desenvuelven.

Sobre la base de este planteamiento surge la necesidad de hacer un estudio de investigación acción que permita transformar el desempeño docente a través de estrategias para el manejo de las emociones de la U.E “Cortadora” NER 148 ubicado en el Municipio Libertador–Parroquia Independencia, permitiendo a su vez, al Investigador realizar un trabajo que produzca cambios novedosos en la educación, que logre despertar el interés de futuros investigadores siendo de vital importancia para el sistema educativo venezolano.

En vista de lo importante y novedoso de esta investigación, se pudiera considerar justificada debido a que le permite a los docentes involucrados en dicho problema revisar el concepto que tenían acerca del manejo de las emociones y cómo afecta el desempeño que presentan, y al mismo tiempo su aplicabilidad en la vida diaria, siendo este un aporte para los docentes quienes tiene en sus manos la misión de brindar ayuda a aquellos que realmente lo necesiten para así lograr ser más eficaces con los alumnos y demás compañeros de trabajos.

Al mismo tiempo, este estudio desde el punto de vista metodológico, nos permite a la luz de un paradigma cualitativo y de un diseño de investigación acción abordar el proceso emocional de los docentes para la comprensión de su realidad en su contexto natural, social, e individual de su desempeño laboral.

Del mismo modo, esta investigación es distinguida ya que a través del uso de estrategias para el manejo de las emociones de los docentes en su

desempeño, y los resultados obtenidos de las reflexiones de las mismas, pueden ser aplicados en las diferentes modalidades de la educación con la finalidad de ofrecer un conocimiento de las actitudes emocionales y desempeño del docente.

Por todas estas razones, el tema del manejo de las emociones está siendo totalmente abordado en todos sus ámbitos, especialmente en el campo educativo y laboral, donde son muchos los beneficiados en este caso: los docentes, sus estudiantes, la educación y la sociedad en general.

CAPÍTULO II

REFERENTES TEÓRICOS

Una vez descrito el tema a investigar a través de la experiencia vivida por la autora y los argumentos y comentarios de los coinvestigadores se tomaron en cuenta algunas teorías las cuales nos sirvieron como referentes, tal como lo señala Balestrini (2006), quien expresa:

El marco teórico, es el resultado de la selección de aquellos aspectos más relacionados del cuerpo teórico epistemológico que se asume, referidos al tema específico elegido para su estudio. De allí pues, que su realidad, estructura lógica y consistencia interna, va a permitir el análisis de los hechos conocidos, así como orientar la búsqueda de otros datos relevantes. (p 91).

En este sentido, la propuesta teórica que se menciona a continuación me permitió dar a conocer el marco referencial y sus principales aspectos que serán objeto de estudio en esta investigación. Por otra parte, se presentan los antecedentes de la investigación que se encuentran estrechamente relacionados con: el desempeño de los docentes y el manejo de las emociones, donde dicha información aportada por los diferentes autores sirvieron de guía, dándole sentido al desarrollo de la investigación.

ANTECEDENTES

A continuación se hará la presentación de los distintos estudios relacionados con el tema de investigación tanto en el ámbito internacional, nacional y regional, a través de los siguientes trabajos de investigación:

Según lo expresa Acevedo (2008), en la revista de Investigación Educativa, titulada, la conducta asertiva y el manejo de emociones y sentimientos en la formación universitaria de docentes. P: 127-139.

El trabajo tuvo como objetivo determinar el nivel de desarrollo de las habilidades sociales: comunicación asertiva y el manejo de emociones y sentimientos de los estudiantes involucrados en la investigación. El tipo de investigación es descriptiva comparativa, con un diseño transversal, por tanto que, describe y compara el nivel de desarrollo de las habilidades sociales de los estudiantes que se forman para ser docentes en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Esta investigación nace de la inquietud de tener conocimientos del perfil del docente y el tipo de conocimiento que brindan en la institución, así como el tipo de ser humano que están formando. Se consideró la población y muestra de estudiantes de 2do y 10mo ciclo, es decir, en dos momentos al ingresar y al egresar de la Universidad. Los instrumentos aplicados a la muestra fueron una “prueba de autoconocimiento afectivo”, y una encuesta constituida especialmente para el abordaje del tema en cuestión. Los resultados encontrados es que no existen diferencias significativas en el nivel de habilidades sociales en los alumnos 2do y 10mo ciclo de la institución en estudio.

Esta investigación se relaciona con el estudio que se abordó, en el sentido que nace de la inquietud por saber en el docente cuál es su perfil afectivo, aunque la diferencia en la investigación mencionada, se trabajo fue con estudiantes en formación docente, pero se asemeja, con este estudio en que se consideró como variable el manejo de las emociones y sentimientos, considerándola como fundamentales en el perfil del educador.

Al mismo tiempo, Fernández y Bracktt (2008), en la revista electrónica de investigación psicoeducativa, titulada La inteligencia emocional como una competencia básica en la formación inicial de los docentes p: 437-454. Este trabajo pretende demostrar la necesidad de desarrollar las competencias emocionales en los docentes con el fin de promover su bienestar y rendimiento laboral, así como el de sus futuros estudiantes. Para ello, proponen la formación inicial del profesorado como medio prioritario para dicho aprendizaje; así como requisitos para la posterior e inevitable formación permanente. Se realizó una revisión de las investigaciones actuales en torno al papel fundamental que tienen las competencias emocionales y, más concretamente, la inteligencia emocional (Mayer y Solovey, 1990), se trabajó con el funcionamiento social y académico de los docentes.

Además, se analizaran las múltiples funciones que la legislación educativa vigente demanda al docente; el estudio es de carácter documental y descriptivo. Entre las conclusiones, se indica que los resultados de la investigación en torno a las emociones y la inteligencia emocional se permite afirmar que las competencias emocionales son competencias básicas que nos facilitan un adecuado ajuste personal, social, académico y laboral, por lo tanto, se propone incluir explícitamente la formación en competencias emocionales dentro de los objetivos educativos mínimos de la enseñanza obligatoria.

Este trabajo se relaciona con el estudio desarrollado, en que se considera como importante la incorporación de las competencias emocionales en la formación del docente ya que estas competencias facilitan un adecuado ajuste personal, social, académico, y un eficiente desempeño laboral del docente.

A su vez, Pena y Extremera (2010), en la revista de educación titulada Inteligencia Emocional percibida en el profesorado de primaria y su relación con los niveles de burnout e ilusión por el trabajo (engagement). p 359-109. Pdf.

La presente investigación examina la relación entre la inteligencia emocional percibida (IEP) y el grado en que los profesores de primaria están “quemados” en su trabajo (burnout) y sus niveles de vigor, dedicación y adsorción (engagement). La muestra estuvo compuesta por 245 docentes de enseñanza primaria, los cuales completaron la escala de inteligencia emocional percibida (TMMS-24) la escala de engagement (UWES) y la escala de síndrome de estos quemados (burnout) (MBI). Los resultados revelaron correlaciones positivas entre IEP y el engagement y la IEP y el factor de relación personal del burnout, además se encontraron correlaciones negativas entre IEP y las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización del burnout. Nuestra hipótesis de partida mantiene que la IEP es un factor protector para la aparición del burnout y estará asociado a niveles elevados de la ilusión en el trabajo (engagement).

Asimismo, se comparan las puntuaciones del profesorado en burnout y engagement, con otros profesionales de la enseñanza, con el objeto de establecer sus niveles de prevalencia. Los resultados apuntan que las dimensiones IEP más predictivas fueron las de asimilación emocional y percepción interpersonal; por otro lado, la escala de regulación emocional fue un predictor significativo de las dimensiones del engagement. Además se constata que los profesores de primaria, al compararlos con otros profesionales de la enseñanza, muestran patrones medio-bajos de burnout y medios-altos de engagement. Estos resultados sugieren que los docentes de primaria son un colectivo con altos niveles vocacionales en su profesión e

ilusión en el trabajo, no obstante, se subraya la necesidad de favorecer el desarrollo de programas sobre estas habilidades emocionales en el profesorado de primaria como método preventivo del síndrome de estar quemado y para potenciar en mayor medida el nivel de ilusión y dedicación en su labor docente.

Este trabajo de investigación se relaciona con el estudio ya que en él se considera como importante el desarrollo de programas preventivos de habilidades emocionales para el docente de primaria, para evitar en ellos el síndrome de burnout y mantener su vocación e ilusión por el desempeño en su labor docente.

Asimismo, Morales (2002), realizó un estudio cuyo título es “La Inteligencia Emocional como Recurso para el Desempeño de una Gerencia Efectiva del Director en el Nivel de Educación Básica ubicada en la Localidad de Yaracal, del Municipio Cacique Manaure del Estado Falcón”, en él se encontró la efectividad de la inteligencia emocional en el desempeño gerencial del director, es conseguir que los docentes se sientan especiales y valorados, permitiéndole evaluar su autoestima y motivarlos a superar lo que se espera de su desempeño laboral.

En Venezuela, Medina (2000), realizó un estudio titulado “La Valoración del Desempeño del Docente una Propuesta para el Municipio Caroní del estado Bolívar” donde expresa, que en el proceso de la evaluación del desempeño docente, resulta imprescindible atender al docente partiendo de su integridad como ser humano y que además se considere todas y cada una de las funciones que deben ser ejecutadas por los profesores, en donde cada una de ellas deben estar íntimamente relacionadas con el quehacer diario, y no separadas una de la otra al momento de ser evaluadas.

En este orden de ideas, Campos (2000), en su estudio acerca de los “Efectos de la Inteligencia Emocional sobre el Rendimiento Académico”, expresa en su análisis de resultados que la inteligencia emocional es un instrumento válido y confiable, que determina el nivel de sus componentes como lo son: Autodominio, conocimiento de las propias emociones, empatía, automotivación y el manejar las relaciones personales.

Su relación se fundamentó en que todos estos componentes desarrollados en este trabajo de investigación, son de vital importancia para el desarrollo emocional, en donde se puede comprobar que la inteligencia emocional tiene efectos sobre el rendimiento laboral y el comportamiento humano.

En este mismo orden de ideas, todos los estudios anteriormente citados, coinciden con la investigación que nos propusimos desarrollar, aportando información y datos significativos desde el enfoque cualitativo con respecto a la eficiencia docente en el desempeño de sus funciones y el cómo aprenden los docentes a manejar sus emociones, Permitiéndoles a su vez, el poder tomar decisiones que nos de la seguridad de un firme trabajo a lo largo del proceso de observación, acción y reflexión.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

DESEMPEÑO DOCENTE

Hoy en día en el sistema educativo venezolano el desempeño docente cumple una función de gran importancia en el proceso de enseñanza aprendizaje, debido a que los docentes son los encargados de orientar y facilitar los conocimientos a sus alumnos.

Es por ello, que Bayardo (2000), define el Desempeño Docente como el: “Grado de eficiencia que demuestra el docente en el proceso de enseñanza aprendizaje por medio de las evaluaciones que realizan los alumnos”. (p.12).

En este sentido, la evaluación el desempeño docente constituye un factor clave que permite conocer el nivel de capacidad y habilidad docente para determinar la calidad de su ejercicio profesional.

Según Morillo y otros (2007), se han detectado cinco modelos de evaluación y del desempeño docente en Europa y América, los cuales son:

1. Evaluación del desempeño docente como parte de la evaluación del centro escolar, con énfasis en la autoevaluación.
 2. Evaluación del desempeño docente para casos especiales, tales como la concesión de licencias.
 3. La evaluación del desempeño como insumo para el desarrollo profesional, pero sin ninguna repercusión para la vida profesional del docente.
 4. La evaluación como base para un incremento salarial.
 5. La evaluación para la promoción en el escalafón docente.
- (p.29).

Es de hacer notar que estos modelos permiten la evaluación del desempeño docente, desde el punto de vista del ejercicio profesional, y no se consideran otros criterios como el de sus habilidades sociales, como es el manejo psicosocial de sus emociones.

En este mismo orden de idea Morillo y otros (2007), indican que se han realizado esfuerzos evaluativos, pero aún se mantiene un escepticismo, ya que aún no se cuenta con una “tecnología adecuada para desarrollar una evaluación técnicamente impecable, y la existencia de múltiples modelos o

teorías sobre la misma sólo reafirma la sensación de relatividad de esta: si no hay consenso sobre lo que es un docente de calidad... no está claro en las distintas propuestas...” (p. 29).

Siguiendo la idea de los autores, estas indican que sí está claro que “... si se desea mantener e incrementar la motivación de los profesionales de la educación, reconociendo el buen trabajo de los docentes mediante un incremento salarial o la promoción en el escalafón docente, es necesario contar con un sistema que describe el buen desempeño docente...”(p.30). Por lo tanto, en este estudio se considera otro elemento fundamental como es el manejo de las emociones del docente y como está relacionada con su desempeño docente. Así mismo se relaciona la evaluación del docente con todo el contexto de la institución escolar, ya que el desarrolla sus labores en una organización de manera no es posible evaluarlo sin considerar las características socioculturales de la institución.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

En Venezuela, a lo largo de todas las décadas se ha considerado de vital importancia, el someter a los docentes periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño, donde se puedan observar y detectar todas las debilidades y fortalezas que conforman a un buen docente en sus labores académicas dentro y fuera de la institución. Esta a su vez, no debe verse como una estrategia de vigilancia que controle las actividades de los docentes, sino como una manera de favorecer el perfeccionamiento del profesorado. En este sentido, Blanco y Di Vora (1992), define la Evaluación del Desempeño Docente como “El proceso de observar y precisar, medir y desarrollar el comportamiento humano en las organizaciones”. (p. 25).

Por otra parte, Las actividades que allí se señala, se describen de la siguiente manera:

Observar y Precisar: No es más que inspeccionar, cuidadosamente la conducta del docente en su desempeño laboral dentro de las instituciones educativas, es decir el como reflejan sus emociones y se interrelacionan con sus alumnos y demás compañeros de trabajo.

Medir: Consiste en examinar y comparar las conductas observadas por el evaluador durante su jornada de trabajo, logrando dar conclusiones claras y precisas sobre su desempeño como docente.

Desarrollar: Es la etapa final del proceso de la evaluación, en donde se le sugiere al docente que rectifique sobre sus debilidades y fortalezas detectadas por el evaluador durante su labor docente, permitiéndole a su vez mejorar su desempeño como docente de una institución. (p.25, 26).

En este sentido, la evaluación del desempeño docente no es más que un proceso continuo de supervisión y comprobación de su actuación dentro del contexto laboral en que se desenvuelven a diario, es por ello, que todas estas actividades de evaluación se realizan constantemente para que el docente tenga la oportunidad de reconocer las fallas, detectadas por el evaluador en el proceso de enseñanza - aprendizaje de los alumnos.

En este orden de ideas, Valdés (2000), define a la Evaluación del desempeño Profesional Docente:

Como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objeto de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. (p.13).

Al respecto, la evaluación del desempeño profesional docente es un procedimiento fundamental, que sirve para recolectar información sobre el comportamiento y desenvolvimiento del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de los alumnos, donde además no sólo interviene la relación educando – educador, sino que también con el contexto en general en el que se desempeña. En relación a esto, el mismo autor señala que:

La Evaluación del desempeño no sólo trata de colocarse en una posición extrema, sino en reconocer el proceso de enseñanza – aprendizaje como responsabilidad común de profesores y estudiantes que han de potenciar más que relaciones jerárquicas y transmisoras-receptoras del saber, comunidades de aprendizaje mutuo (p.15).

Así pues, que la evaluación del desempeño no va a depender únicamente del desenvolvimiento y comportamiento del profesor dentro del aula, sino que también deben tomarse en cuenta a los alumnos, y la comunidad en general los cuales forman parte del proceso de enseñanza-aprendizaje, permitiéndole a su vez alumnos obtener un aprendizaje significativo y una excelente relación con su docente a lo largo de su desempeño.

Dificultades que conlleva la evaluación del desempeño docente según Mateos (citado por Morillo y otros, 2007) señala las siguientes:

1. Conceptuales, que parten de la dificultad de definir los criterios de calidad del desempeño docente.
2. Técnico –metodológico, relativos a las limitaciones de los instrumentos de obtención de información que en muchas ocasiones, no convencen a los docentes.
3. De gestión de la evaluación, que inciden en la forma en que la evaluación se inserta en el conjunto del sistema educativo y en las políticas de mejora de su calidad.
4. Normativo- legales, a partir de los cuales es necesario

plantearse cuál es el marco normativo más adecuado para legitimar los propósitos, el alcance y las repercusiones de la evaluación, y preservar las garantías de los evaluados.

5. Culturales relacionadas con la evaluación, donde se insiste en la importancia y la necesidad de la generación de una cultura de evaluación para la mejora.
6. Éticas, que cambiaran la garantía de la intimidad y el honor de los evaluados, con las acciones que se deriven de la evaluación. (p.87-88).

Fundamentado en el anterior señalamiento, este estudio me llevo a centrar la evaluación del desempeño profesional y personal del docente, en procesos de comprensión de sí mismo, el rol que desempeñan, su contexto, entre otros, a través de un plan de acción producto del diagnóstico de sus necesidades.

PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Para Morillo y otros (2007), indican que en todo sistema de evaluación del desempeño docente se tienen dos propósitos fundamentales, los cuales son:

- a) Mejorar o asegurar la calidad de la enseñanza (tiene un carácter formativo).
- b) Obtener información para tomar alguna decisión respecto al docente, como: incremento salarial, promoción, otra. (tienen un carácter sumativo).

En este estudio se considera de primera finalidad, ya que la idea es darle herramientas al docente para mejorar su calidad de vida y por ende la calidad de enseñanza, es decir, colaborar en su desarrollo personal y profesional.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LOS SISTEMAS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

En cuanto a las propuestas de evaluación docente en cuanto a su desempeño, su concepción parte de lo que es ser un buen docente. Al respecto Morillo y otros (2007), indican seis teorías y / o modelos acerca de la carectización del “buen docente”. Entre las identificadas están:

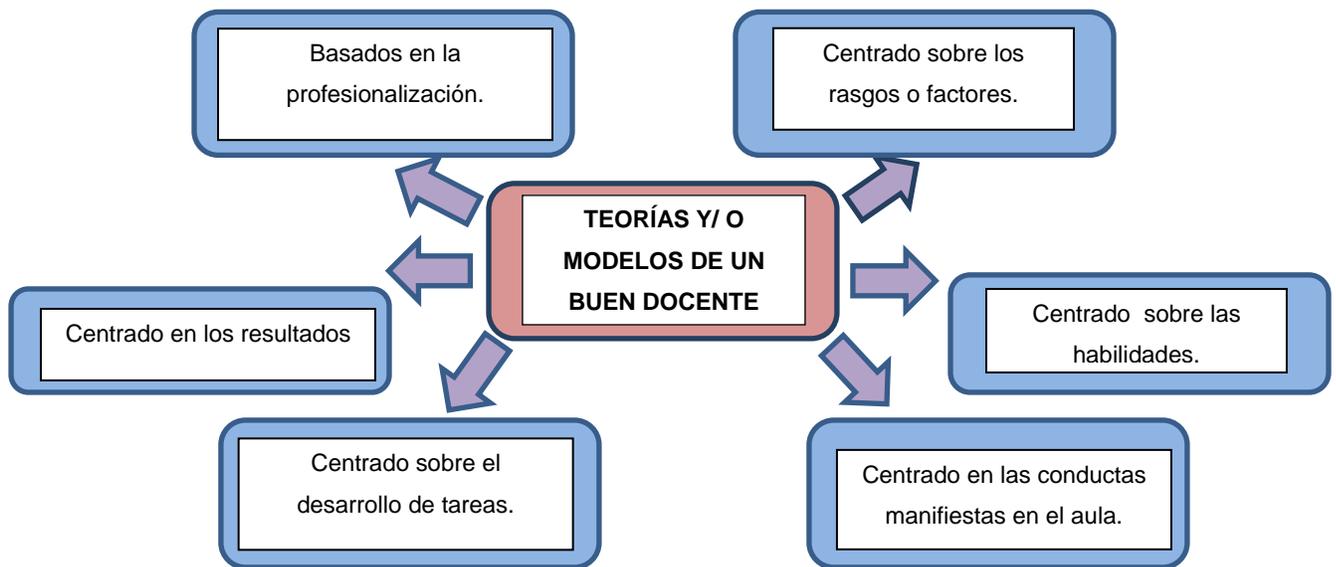


Gráfico nro. 1 Teorías o Modelos de un buen Docente. Morillo y otros (2007).

Los autores manifiestan que al aplicar el marco de análisis, se encontraron que son pocos los sistemas de evaluación del desempeño que haga explícito los fundamentos teóricos de los que parten, lo cual supone, una debilidad en ellos.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DEL MANEJO DE LAS EMOCIONES

En la actualidad la experiencia educativa nos muestra que para facilitar el aprendizaje, es primordial el desarrollo de la vida intelectual tanto como la emocional, ya que el avance de la inteligencia está estrechamente vinculado con la educación de los sentimientos, porque si los sentimientos y emociones no son incluidos en el proceso educativo no pasa de ser una simple instrucción de conocimientos y de enseñanzas.

Es por ello que, la inteligencia emocional es factor esencial que determina la manera que le permita al individuo relacionarse con las demás personas y el mundo que los rodea; teniendo en cuenta todas sus actitudes, habilidades y sentimientos que posee cada ser humano en su interior.

Así mismo, se define el termino de Inteligencia Emocional por varios autores entre ellos tenemos dos psicólogos de la Universidad de Yale, Solovey y Mayer (1990), y luego fue definida por el periodista y escritor Goleman (1995).

Para Solovey y Mayer (1993), la Inteligencia Emocional (I.E) consiste en la habilidad de manejar los sentimientos y emociones, discriminar entre ellos y utilizar estos conocimientos para dirigir los propios sentimientos y acciones. (p.433).

Por otra parte, Goleman (1998), define la Inteligencia Emocional como: "... a la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y de manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones". (p.34).

La Inteligencia Emocional es fundamental para la vida psíquica de cualquier profesional, especialmente, la profesión docente; ya que a través de la Inteligencia Emocional podemos tener la capacidad para manejar los sentimientos y emociones propias y las de los demás, gobernarlos adecuadamente. (Gudin, 2001).

En este sentido, la Inteligencia Emocional es el uso de las emociones y brinda al individuo la oportunidad de desarrollarlas, utilizarlas y controlarlas, con el fin de guiar su comportamiento para sentirse bien consigo mismo y actuar adecuadamente con los demás.

Además, la Inteligencia Emocional según Gudin (2001), “es una capacidad intrínseca de el modo de obrar humano que permite conocer y manejar adecuadamente la realidad emocional propia y la del otro”. (p.85).

Otra característica de las personas inteligentemente emocionales, según la autora anteriormente citada, a que esta “...debe haber aprendido a conocer un conjunto, con todo el cerebro, sin dejarse llevar por mecanismos más o menos inconscientes de tipo instintivo y emocional”. (p.190).

Por lo tanto, el que actúa con la Inteligencia Emocional sus juicios sobre su propia vida afectiva, son objetivos, ya que no se deja llevar por generalizaciones, pensamientos todo o nada, por respuestas emocionales básicas.

Así que, la persona con una Inteligencia Emocional aplica a los propios sentimientos, mecanismos de tipo intelectual-racional-afectivo. Además la Inteligencia Emocional según Gudin (2001), se produce y desarrolla “...en un cerebro sereno, dominado por un ritmo interno, establece y constante. Los

nerviosismos, la agitación, la ausencia de estímulo emocional no conduce a un equilibrio interno” (p.190).

La misma autora expresa que:

...Las personalidades serenas y llenas de paz suelen juzgar con inteligencia y adecuadamente los propios sentimientos y los de los demás. La Inteligencia Emocional puede ser adecuada mediante una crítica positiva que nace de una autoestima elevada. (p.190).

Por tal razón, en este estudio se parte de un diagnóstico reflexivo por parte de los docentes que le permitan aprender cómo desarrollar la capacidad para actuar con un manejo de sus emociones para mejorar su desempeño académico.

IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTITUDES EMOCIONALES

Goleman (1998), ha considerado aptitudes emocionales, y las clasifica a su vez en dos grandes grupos y estas aptitudes determinan el dominio de uno mismo. A continuación se describen las más importantes para este estudio:

Autoconocimiento: Conocer los propios estados internos, preferencias, recursos e intuiciones.

- Conciencia Emocional, reconocer las propias emociones y sus efectos.
- Autoevaluación Precisa, conocer las propias fuerzas y sus límites.
- Confianza en sí mismo, certeza sobre el propio valor y facultades.

Autorregulación: Maneja los propios estados internos, impulsos y recursos.

- Autocontrol, maneja las emociones y los impulsos perjudiciales.
- Confiabilidad, mantiene normas de honestidad e integridad.
- Escrupulosidad, acepta la responsabilidad del desempeño personal.
- Adaptabilidad, flexibilidad, para manejar el cambio.
- Innovación, estar abierto y bien dispuesto para las ideas y los enfoques novedosos y la nueva información.

Motivación: Tendencias emocionales que guían o facilitan la obtención de las metas.

- Afán de triunfo, esforzarse por mejorar o cumplir una norma de excelencia.
- Compromiso, aliarse a las metas del grupo u organización.
- Iniciativa, disposición para aprovechar las oportunidades.
- Optimismo, tenacidad para buscar el objetivo, pese a los obstáculos y los reveses.

Aptitud Social: Estas aptitudes determinan el manejo de las relaciones.

Empatía: Captación de sentimientos, necesidades e intereses ajenos.

- Comprender a los demás, percibir los sentimientos y perspectivas ajenos e interesarse activamente en sus preocupaciones.
- Ayudar a los demás a desarrollarse, percibir las necesidades de desarrollo ajenas y fomentar sus aptitudes.
- Orientación hacia el servicio, prever, reconocer y satisfacer las necesidades del cliente.

- Aprovechar la diversidad, cultivar oportunidades a través de diferentes tipos de personas.
- Conciencia política, interpretar las corrientes emocionales de un grupo y sus relaciones de poder.

Habilidades Sociales: Habilidad para inducir en los otros las respuestas deseables.

- Influencia, aplicar tácticas efectivas para la persuasión.
- Comunicación, ser capaz de escuchar abiertamente y transmitir mensajes claros y convincentes.
- Manejo de conflictos, negociar y resolver los desacuerdos.
- Liderazgo, inspirar y guiar a grupos e individuos.
- Catalizador de cambios, iniciar o manejar el cambio.
- Establecer vínculo, alimentar las relaciones instrumentales.
- Colaboración y cooperación, trabajar con otros para alcanzar metas compartidas.
- Habilidades de equipo, crear sinergia grupal para alcanzar las metas colectivas.

Al revisar los conceptos desarrollados anteriormente, se puede apreciar claramente que la inteligencia emocional no implica estar siempre contento o evitar las perturbaciones, sino mantener el equilibrio: saber atravesar los malos momentos que depara la vida, reconocer y aceptar los propios sentimientos y salir airoso de esa situación sin perjudicar ni destruir a los demás. En otras palabras, no se trata de borrar las emociones sino de administrarlas con inteligencia, para tener confianza en sí mismo, seguridad y valoración sobre las propias capacidades, y también tener firmeza y aptitud para tomar las decisiones correctas, con el fin, de proyectar una conducta con resultados positivos ante la vida.

Evidentemente, para los docentes esto es muy importante, pues, están en un contacto constante con estudiantes; y su desempeño se basa en mantener una excelente conducta con una alta capacidad de equilibrio y de aceptación, ante cualquier situación que se presente dentro y fuera del aula de clases, dado que, su éxito va a depender de la relación que tengan con los alumnos y no del coeficiente intelectual que posean.

En definitiva, la inteligencia emocional y sus aptitudes, forman parte de las funciones docentes, dando origen a un buen nivel de desempeño, destrezas, habilidades técnicas y emocionales, para alcanzar la capacidad de dar sentimientos que cada vez se hacen más competitivos y necesarios en la interacción con los alumnos.

De acuerdo con Salovey y Grewal (2005), señala:

La Inteligencia Emocional implica una interacción entre cognición y emoción que repercute en un mejor funcionamiento adaptativo. El valor adaptativo de la emoción, su utilidad para potenciar el rendimiento cognitivo, la comprensión de los diferentes aspectos de la experiencia emocional y la regulación de las propias emociones, parecen contribuir a la salud física y mental de diferentes maneras. (p281).

PARÁMETROS BÁSICOS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Por otra parte, recabando la información sobre los aportes de los autores anteriormente señalados. Se pueden distinguir los siguientes parámetros de la Inteligencia Emocional:

Conocer las propias emociones: El principio de Sócrates “conocerse a ti mismo”, reconocer un sentimiento en el momento en el que ocurre.

Emociones

Las emociones son un aspecto esencial de los seres humanos y con el tiempo se ha descubierto que son parte importante en los diversos ámbitos en la que interviene el hombre.

Es por ello, que en la actualidad ha surgido una gran cantidad de información con respecto al rol que juegan las emociones en la vida diaria, y es así, como surge el concepto de la emoción que según Bisquerra (2006): “Es un estado complejo del organismo caracterizado por una exaltación o perturbación que predispone a una respuesta organizada. Las emociones se generan habitualmente como respuesta a un acontecimiento externo o interno” (p 61).

En este mismo orden de ideas es necesario conceptualizar la emoción como un sentimiento, y sus pensamientos característicos, estados psicológicos y biológicos y a una variedad de tendencias actuar.

Asimismo, expresa que existen cientos de emociones, junto con sus combinaciones y variables, por lo tanto, en la emoción existe más sutileza de la que se pueden nombrar.

En relación a esto, la emoción es un estado afectivo que experimenta el ser humano, y también constituye una reacción del ambiente y de lo que nos rodea y que viene acompañada de cambios orgánicos; asimismo, las emociones comprenden un conjunto de actitudes, creencias, entre otras características que indican estados internos personales, motivacionales, deseos, y necesidades que influyen en la conducta del hombre ante el mundo.

Cabe destacar, que cada individuo experimenta una emoción de forma particular, dependiendo de sus experiencias anteriores, algunas reacciones son innatas y otras pueden adquirirse, además, forman parte de la conducta, y mostrándose externamente, son en cierta medida controlables basados en el aprendizaje de cada uno.

Por esta razón, Bisquerra (2006), hace referencia a la clasificación de las emociones básicas y algunos miembros de sus familias:

Ira: furia, resentimiento, cólera, indignación, irritabilidad y en extremo violencia y odio.

Tristeza: pesar, melancolía, pesimismo, autocompasión, pena, depresión.

Temor: ansiedad, nerviosismo, preocupación, miedo, terror, pánico.

Placer: felicidad, alegría, dicha, dicha, diversión, gratificación, satisfacción, éxtasis, placer sensual.

Amor: aceptación, simpatía, confianza, afinidad, adoración, amabilidad.

Sorpresa: conmoción, asombro, desconcierto.

Disgusto: desdén, desprecio, menosprecio, aborrecimiento, repulsión.

Vergüenza: culpabilidad, molestia, remordimiento, humillación, arrepentimiento, mortificación.(p. 331 y 332).

Estas condiciones, forman parte del repertorio emocional del ser humano y cada una juega un papel singular, por sus características biológicas y fisiológicas, preparando al organismo a dar distintas respuestas.

Goleman (1995), citado por Bisquerra (2006), expresa: “Tener conciencia de las propias emociones es la competencia emocional fundamental sobre la cual se construyen, las demás, incluidos el auto-control”.

Es necesario saber distinguir entre conocer las propias emociones y controlarlas, es decir el tomar conciencia y el manejar las emociones son dos cosas muy distintas donde el ser humano es capaz de saber diferenciar ambos momentos y dar un paso al frente para cambiar de parecer o de forma de actuar.

Manejar las emociones: La habilidad para manejar los propios sentimientos a fin de que se expresen de forma apropiada, a su vez permite suavizar expresiones de ira, furia, o irritabilidad en las relaciones interpersonales.

Manejar las emociones desde la perspectiva de la educación emocional lo que interesa es el control de las emociones. Pero no se puede perder de vista una concepción más integradora de la persona humana, desde la cual el control emocional incide en el control del comportamiento y del pensamiento.

Entre las formas de manejar las emociones negativas están las siguientes:

Reestructuración cognitiva, consiste en cambiar los pensamientos negativos por otros positivos.

Relajación, Existen diversas técnicas de relajación, como la occidental de schultz o la oriental como el yoga.

Ejercicio Físico, La práctica de algún deporte son actividades apropiadas.

Diversiones, Leer, ver televisión, tocar algún instrumento musical, escuchar música, estar con los amigos y otros.

Placeres Sensuales, Baños de aguas calientes, escuchar música, sexo, ir de compras, y otros.

Ayudar a los demás, enfatizar con otros que necesitan ayuda, como en el voluntariado.

Trascendencia, las personas que tienen potentes creencias

religiosas y pueden recurrir a un ser superior para que les alivie de su situación. (Goleman, 1991 p 75).

Auto Conocimiento Emocional

Goleman (1998), la define de la siguiente manera: “El autoconocimiento consiste en conocer los propios estados internos, preferencias, recursos e intuiciones, se enfoca en etiquetar, los sentimientos mientras estos ocurren”.

Este concepto comprende, a su vez, tres aptitudes emocionales: “**Conciencia emocional:** Reconocimiento de las propias emociones y sus efectos; **Autoevaluación precisa:** Conocimiento de los propios recursos interiores, habilidades y límites; **Confianza en uno mismo:** Certeza sobre el propio valor y facultades”. (p. 40).

Al revisar este concepto, se puede decir que el autoconocimiento emocional no implica estar siempre contento o evitar las perturbaciones, sino mantener el equilibrio, saber atravesar los malos momentos que nos depara la vida, reconocer y aceptar los propios sentimientos y salir airoso de esas situaciones sin dañarse ni dañar a los demás.

Además, no se trata de borrar las emociones sino de administrarlas con inteligencia, para tener confianza en sí mismo, seguridad y valoración sobre las propias capacidades, firmeza y aptitud para tomar las decisiones correctas, con el fin, de proyectar una conducta con resultados positivos ante la vida.

Motivarse así mismo: Una emoción tiende a impulsar una acción. Por eso las emociones y la motivación están íntimamente interrelacionadas y

sirven para prestar atención, auto motivarse, manejarse y realizar actividades creativas.

Reconocer las emociones de los demás: El don de la gente es la empatía, la cual se basa en el conocimiento de las propias emociones. Las personas empáticas sintonizan con las sutiles señales que indican lo que los demás necesitan o desean.

La empatía se construye sobre la toma de conciencia de sí mismo, cuanto más abierto estamos para captar nuestras emociones, mas habilidad tenemos para leer las emociones de los demás.

Por ende, la forma habitual de expresarse racionalmente es mediante palabras, las expresiones emocionales son más frecuentes a través de la comunicación no verbal. Las personas no están acostumbradas a expresar sus emociones mediante palabras sino a través de claves como la (tristeza, hostilidad o violencia).

También se ha observado que las mujeres tienden tener mayor habilidad en la empatía y las habilidades sociales que los hombres, mientras que los hombres se desenvuelven mejor en el autocontrol. (Goleman, 1999 p 328).

Establecer relaciones: El arte de establecer buenas relaciones con los demás, es, en gran medida, la competencia social y las habilidades que conlleva la base del liderazgo, popularidad y eficiencia interpersonal.

Aspectos Biológicos de la Inteligencia Emocional

Según Goleman (1995), señala:

El sistema emocional muchas veces es percibido como instantáneo, casi reflejo, sin embargo su origen se encuentra en las capas más profundas del cerebro. Su origen se encuentra en lo que los neurólogos conocen como sistema límbico, compuesto a su vez por la amígdala y el hipocampo. Este núcleo primitivo está rodeado por el neocórtex, el asiento del pensamiento, responsable del razonamiento, la reflexión, la capacidad de prever y de imaginar. Allí también se procesan las informaciones que llegan desde los órganos de los sentidos y se producen las percepciones conscientes.

Normalmente el neocórtex puede prever las reacciones emocionales, elaborarlas, controlarlas y hasta reflexionar sobre ellas. Pero existen ciertos circuitos cerebrales que van directamente de los órganos de los sentidos a las amígdalas “punteando” la supervisión racional. Cuando esos recorridos neuronales se encienden, se produce un estallido emocional: en otras palabras, actuamos sin pensar. Otras veces las emociones nos perturban, sabotean el funcionamiento del neocórtex y no nos permite pensar correctamente. (p.33 y 34).

Aspectos Psicológicos de la Inteligencia Emocional

Para Herrera (2000), es notorio y evidente que dentro del entorno, existe un alto grado de insatisfacción emocional originado por los resultados de nuestro sistema, tal insatisfacción está presente en las opiniones que expresan los diferentes sectores de la comunidad, a través de los medios de comunicación y conversación cotidianas intrapersonales.

La insatisfacción apunta a la calidad como a la cantidad, a las condiciones ambientales, conocimientos, procedimientos, capacidades y destrezas, técnicas como conjunto que se emplea en el arte y la ciencia, por medio de la educación, formación y entretenimiento. Para que la sociedad transmita la herencia cultural y emocional a las demás sociedades y los contenidos de una buena educación cognoscitiva, en ideas de procesos por medio de los cuales una sociedad o grupo social transmite sus capacidades y poderes reorganizando y reconstruyendo las emociones, para adaptar al individuo a las tareas que desempeñara en el en proceso psicológico, potencial y social, este proceso consiste en abarcar la vida entera del hombre en toda su extensión, la cual es cambiante al pasar por una serie de etapas sucesivas, infancia, adolescencia, juventud, y madurez.

Es así como se forma el sistema físico, psíquico, y emocional dentro de la sociedad, político y cultural, por esta razón es importante mejorar nuestras habilidades, capacidades, y disposición para ejecutar con gracia, amor, paciencia y tolerancia las tareas, funciones, toma de decisiones en el organismo, empresa o institución donde sirvamos como entes receptores y transmisores de valores humanos universales.

Teoría de la emoción de Schachter- Singer: las emociones como etiquetas:

Según, Feldman (1995), en forma general expresa:

La teoría de Schachter- Singer es importante puesto que sostiene que, al menos bajo determinadas circunstancias, las experiencias emocionales son una función conjunta de la excitación no nos es clara, podemos acudir al entorno para determinar qué es lo que estamos experimentando. (p 333).

En relación a esto, se puede decir, que la teoría de Schachter-Singer, explica directamente la etiquetación de las emociones mientras estas ocurren; el cómo reacciona el ser humano ante cualquier circunstancia y el cómo sus emociones se adaptan ante el entorno donde se halla. Sin embargo, el interés no siempre es imprescindible para que se origine una experiencia emocional, sino que también los factores fisiológicos pueden dar respuestas emocionales ante alguna situación.

Por consiguiente, el autoconocimiento emocional del docente es fundamental porque él se refiere a conocer, aceptar, confiar, valorar y proyectar las propias emociones, y todas estas características que lo conforman son las encargadas del comportamiento del profesor frente a estudiantes y compañeros de trabajo. Además, es importante resaltar que el docente debe mantener en constante equilibrio sus emociones, ya que ellas se adaptan al entorno que las rodea, y de ello va a depender su desempeño y la motivación que posean los alumnos.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE A TRAVÉS DEL MANEJO DE LAS EMOCIONES

Esta propuesta de criterios de evaluación del desempeño docente es producto de la reflexión teórica de las teorías de la Inteligencia Emocional, el humanismo y de la reflexión acción del abordaje de la investigación aquí propuesta:

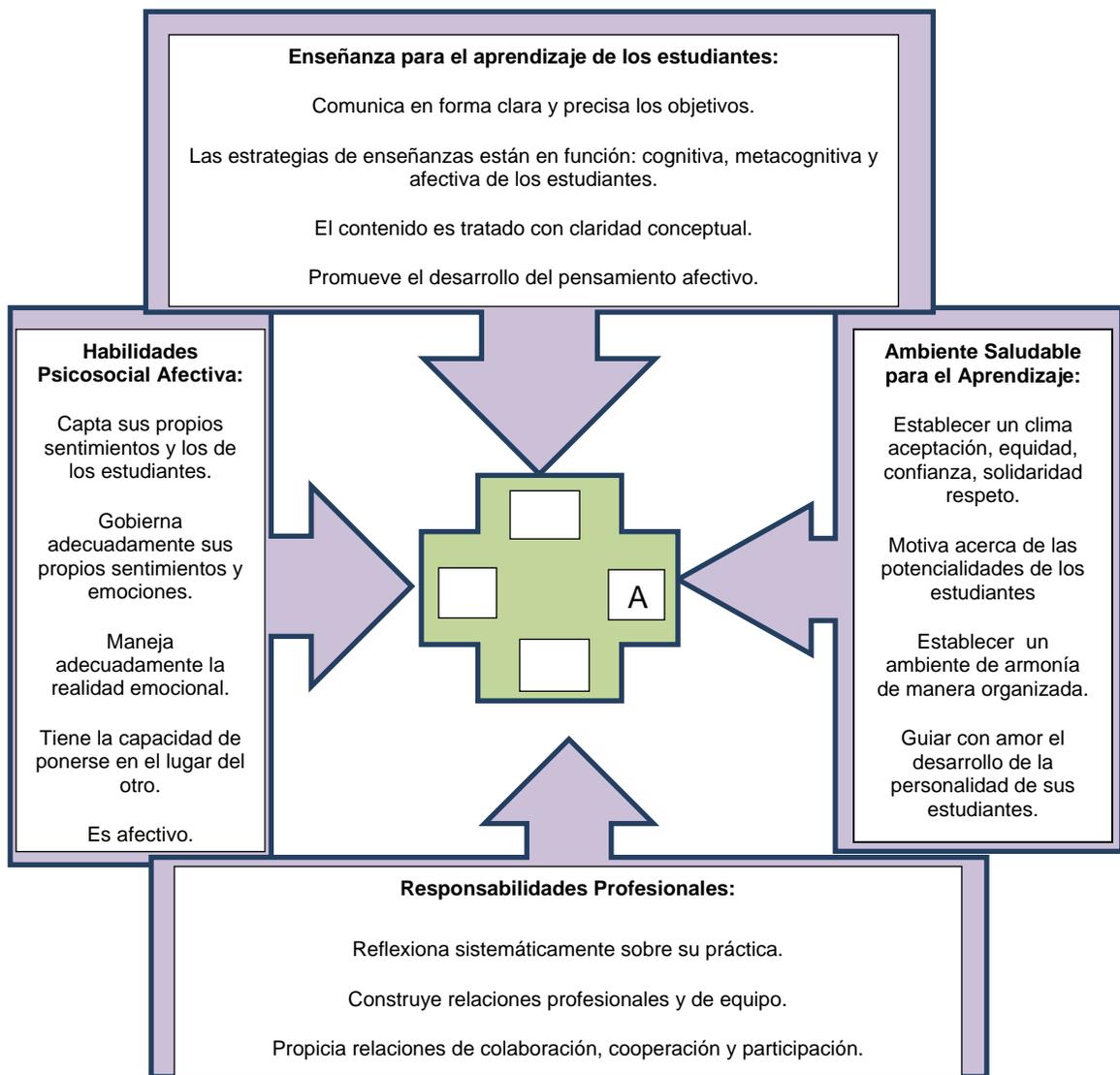


Gráfico Nro. 2 Criterio de evaluación del desempeño docente Martínez (2012).

CAPÍTULO III

CONTEXTO METODOLÓGICO

El presente capítulo hace referencia a la metodología desarrollada a lo largo de la investigación, donde se describen los métodos, técnicas y procedimientos de observación y de recolección de datos que fueron utilizados para llevar a cabo al proceso de la investigación cualitativa, con la finalidad de cumplir los objetivos o el problema planteado en el proyecto.

Cabe destacar, que la metodología le brinda una organización coherente a los hechos que se encuentran involucrados en la investigación, y está constituido por una serie de pasos que le dan respuesta a la parte práctica de la investigación acción.

En este sentido según Martínez (2006), “La metodología cualitativa, trata pues, del estudio de un todo integrado que forma o constituye primordialmente una unidad de análisis y que hace que algo sea lo que es: una persona, una entidad social, empresaria, un producto determinado, etc.” (p 66). Esto quiere decir, que las investigaciones cualitativas se caracterizan por profundizar las realidades en una forma dinámica siendo un todo integrado.

PERSPECTIVA EPISTEMOLÓGICA

La perspectiva epistemológica que sustentó el proceso a seguir en esta investigación, se concibe como una lógica de organizar los elementos presentes en la restauración de los conocimientos partiendo desde el

enfoque cualitativo con un paradigma socio-critico, el cual consiste en un discurso dialéctico donde se toma en cuenta a los sujetos que participan en el estudio en una relación dinámica con la realidad que los rodea y las consecuencias de sus intereses y valores que los caracterizan.

En el orden de las ideas anteriores, surgió mi interés como investigadora en indagar en la investigación acción de los sujetos participantes en dicho estudio, y en sus posibilidades de interpretación y análisis de su realidad. En este sentido, adoptamos desde el plano epistemológico la metodología propuesta la cual tuvo como finalidad generar transformaciones en el ejercicio del desempeño docente en las situaciones abordadas con relación al manejo de sus emociones , partiendo de su comprensión, conocimiento y compromiso para la acción de los sujetos inmersos en ella, siguiendo un procedimiento metodológico sistemático, insertado en una estrategia de acción definida y con un enfoque investigativo donde los sujetos de la investigación producen conocimientos dirigidos a transformar su realidad emocional.

A su vez lo expresado por Rodríguez, Gil y García (1996), señala: “La investigación cualitativa asume una vía inductiva. Parte de la realidad concreta y los datos que ésta le aporta para llegar a una teorización posterior”. (p.35).

Según lo antes señalado, fueron abordados en su realidad los participantes a través de sus vivencias para así poder llegar a darles respuestas a las interrogantes planteada por la investigadora en esta investigación.

PROCESO DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

Es un proceso que combina la teoría y la praxis, y que posibilita el aprendizaje, la toma de conciencia crítica sobre su realidad, vivida con los docentes en la U.E “Cortadora” NER 148, nos orientamos por el modelo de investigación cualitativa presentado por Rodríguez, Gil y García (1996) que expresa que la investigación cualitativa se presenta en cuatro fases las cuales son las siguientes:

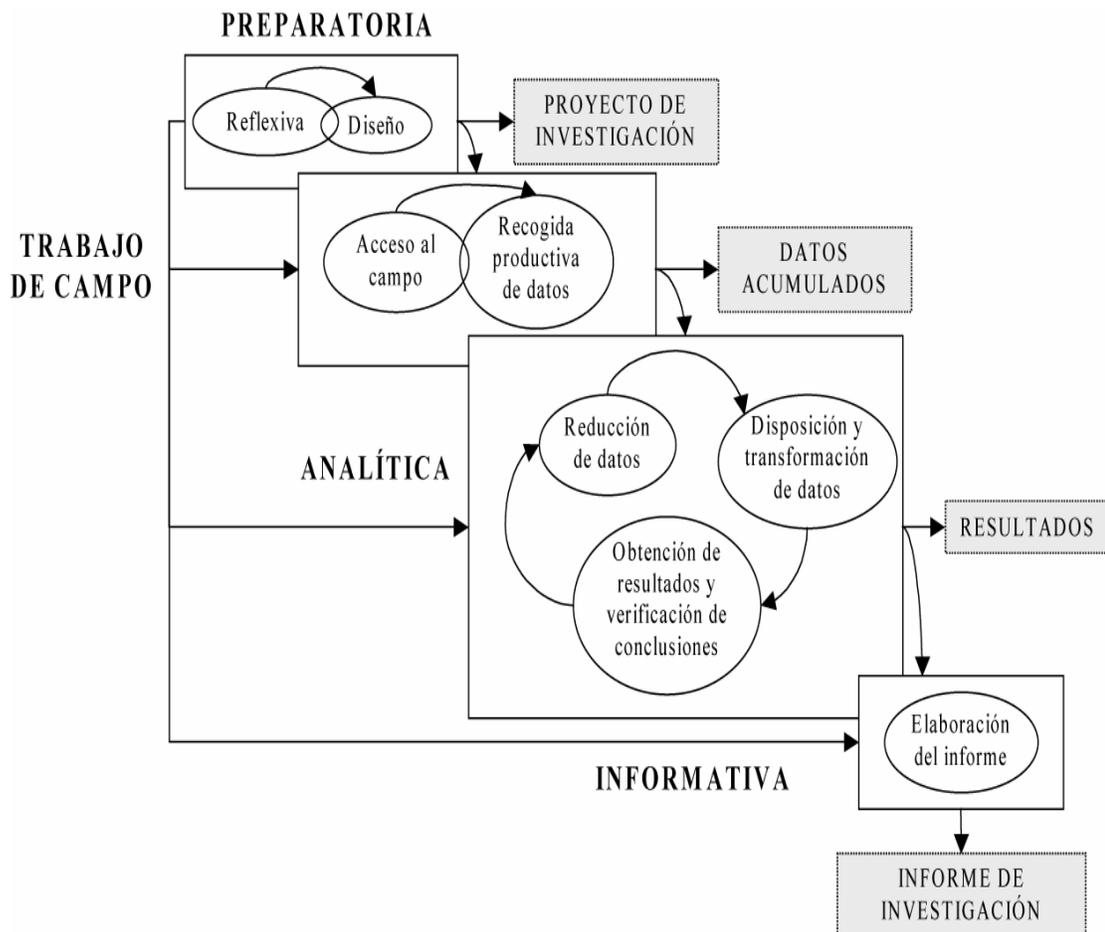


Gráfico Nro. 3 Proceso de investigación cualitativa Rodríguez, Gil, y García, (1996, p 64).

1. **Fase Preparatoria:** En esta fase inicial de la investigación cualitativa podemos desarrollar dos etapas, reflexiva y de diseño. En la primera etapa la investigadora tomó como base sus conocimientos y experiencias sobre la realidad de la investigación con su propia ideología, intentando establecer el marco teórico-conceptual de la cual parte la investigación. En la segunda etapa de diseño, se dedicó la investigadora conjuntamente con los sujetos participantes; a la planificación de las estrategias para mejorar dicha situación planteada.

2. **Fase de Trabajo de Campo:** Esta fase consta de dos etapas una de acceso al campo de estudio directamente y otra de recogida productiva de los datos, es donde la investigadora se encargó de ir al contexto educativo donde fue aplicada dicha investigación, y a su vez donde se desglosó toda la información recabada por la aplicación de los instrumentos.

3. **Fase Analítica:** Esta fase se refiere al proceso de análisis de los datos cualitativos recabados, el cual se caracterizó por ser de gran importancia en su sistematización donde se extrajeron los datos más resaltantes de la investigación cualitativa. No obstante, tomando como bases estos análisis es posible establecer una serie de tareas que constituyen el proceso analítico básico en los estudios que se trabajan con datos cualitativos, estas tareas serían las siguientes: (reducción de datos, disposición y transformación de los datos, obtención de resultados, y verificación de conclusiones).

4. **Fase Informativa:** El proceso de investigación culmina con la presentación y difusión de los resultados. De esta forma el investigador no solo llega a alcanzar una mayor comprensión del fenómeno objeto de estudio, sino que comparte esa comprensión con los demás, es decir, se encarga de la redacción y transcripción final del proyecto de investigación

acción, donde se debe tomar en cuenta que no toda investigación culmina sino cuando se es presentada, estas investigaciones le permitió a los participantes dar a conocer sus experiencias sobre el sentido de la investigación.

ENFOQUE METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN ACCIÓN

En este sentido la investigación acción como enfoque de investigación cualitativa, es un método valido para la transformación de la práctica. Al respecto Pérez (1997) caracteriza la investigación acción y grafica de la siguiente manera:



Gráfico Nro. 4 Rasgos que define la investigación- acción. Pérez (1994. p 159).

En el mismo orden de ideas Pérez (1994), afirma que este enfoque metodológico se caracteriza por la sistematización y mejora de la realidad concreta, es flexible, democrático, abierto y propicia acceder a los fenómenos educativos tal y como sucede en la realidad, empleando variedad de métodos que contribuyen con la toma de decisiones.

En referente a lo anterior, la investigación-acción no solo trata de expresar la realidad de los fenómenos sociales sino como contribuir a innovarla, desde este punto de vista, buscamos transformar y construir un nuevo aprendizaje teórico-práctico en los y las participantes de esta investigación-acción desde una perspectiva holística integrando así a todos los individuos, en un estudio interactivo mediante dicha modalidad cooperativa.

DISEÑO METODOLÓGICO

Según el modelo de Rodríguez, Gil y García (1996) referido en los párrafos precedente nos orientó en cuanto al proceso general de la investigación cualitativa, para efecto de este estudio se utilizó la propuesta ofrecida por Kemmis y Mactaggart (1992) en cuanto a el modelo a seguir en una investigación acción, los mencionados autores señalan que ante la presencia de una preocupación temática, la cual define “al área sustantiva en la que el grupo decide centrar su estrategia de mejora” (p.14).

Al mismo tiempo, se tomaron en cuenta cuatro momentos fundamentales los cuales están conformando un ciclo y creando la formación sucesiva de un espiral. Así que para realizar una investigación-acción, el investigador conjuntamente con los participantes, identifican una preocupación temática y seguidamente activan:

1. Diagnóstico y reconocimiento de la situación inicial. Es decir, el desarrollo de un plan de acción críticamente informado para mejorar lo que ya está aconteciendo en la realidad.
2. Desarrollo de un plan de acción, críticamente informado, para mejorar aquello que ya está ocurriendo.
3. Actuación para poner el plan en práctica y la observación de sus efectos en el contexto que tiene lugar.
4. La reflexión en torno a los efectos como base para una nueva planificación.

Seguidamente, se describen brevemente los aspectos o momentos operativos propuestos por los autores en el modelo:

Preocupación Temática:

En el proceso de investigación – acción se incluye incluido el conocimiento de forma individual y, a su vez la cultura del grupo de participantes, en tal sentido, como punto de partida se propicia una forma de inserción y de diagnóstico de las necesidades que permite analizar profundamente los patrones individuales y colectivos, y a partir de esas necesidades se procede a realizar la planificación de la acción con los docentes participantes, para que aprendan a manejar sus propias emociones durante su desempeño docente, y les permita mejorar su comportamiento o emociones al momento de desempeñarse en las aulas.

La preocupación temática se encuentra ampliamente desarrollada en la

descripción del primer capítulo de este trabajo de investigación- acción subtítulo como situación problema.

Desarrollo de un plan de acción:

Se refiere a la parte de la elaboración de un plan estratégico que implica anunciar la acción de la investigación, no obstante, este plan se planteó de manera flexible y apropiada a las adecuaciones de la praxis de la misma, en este sentido la ejecución de dicho proyecto tomo en consideración en primer lugar los cambios sociales de los docentes participantes en su desempeño docente y en segundo lugar la acción elegida bajo una amplia perspectiva, donde los docentes implicados pudiesen superar su debilidad emocional y así en consecuencia actuar más vigorosamente en su desempeño profesional.

La acción Observación:

Proveniente de la puesta en práctica por la elaboración del plan de acción donde Kemmis y McTaggart (1992, p. 17) señala que: “La acción está guiada por la planificación en el sentido de que mira hacia atrás para planificar su realidad”.

Considerándose no como un plan controlador sino más bien como una propuesta de acción reflexiva señalada en la praxis, de allí pues que los docentes participantes estén abiertos al cambio de forma reflexiva en el desarrollo de sus acciones profesionales. Planteándose la misma como una acción observada ya que los actores recabaron información acerca de su actuación con la finalidad de evaluar los resultados los cuales les permitieron la acción prevista y sus consecuencias en la praxis.

Reflexión:

Constituye un proceso crítico - reflexivo, porque parte de entender a los participantes como sujetos de la acción, con criterios para reflexionar sobre lo que se hace, cómo se hace, por qué se hace y las consecuencias de la acción.

Una vez, realizada la acción y recopilación de todos aquellos datos de interés, ha llegado el momento de reflexionar sobre lo ocurrido, de analizar, interpretar, sacar las conclusiones finales. Se es tomada en cuenta la reflexión de los docentes participantes, a través del intercambio de ideas, puntos de vistas y reflexiones críticas hacia la búsqueda y reconstrucción de las experiencias docentes.

Cabe agregar, a manera de síntesis que metodológicamente y siguiendo los criterios explícitos en el modelo propuesto por Kemmis y Mc Taggart (1992), donde este estudio partió de la definición de una preocupación temática o problema y fue abordado a través de un proceso dinámico de investigación acción cooperativa, en el cual se desarrollaron tres momentos: la planificación, la acción observación y la reflexión, siguiendo el sentido de un espiral recursivo que permitió que los actores participantes, a través de la reflexión y actuación de una manera sistemática y rigurosa sobre su práctica profesional avanzada hacia la reconstrucción y transformación de la investigación.

Técnicas, instrumentos y recursos para la recolección de la información:

Existe una variedad de técnicas e instrumentos para recoger

información en la investigación acción, es algo más que recopilar y almacenar datos presentes en la situación planteada.

Para responder a esta situación planteada y basándonos en Casanova (1995) expresa lo siguiente:

Se debe estructurar la recogida de la información en técnicas como los procedimientos para recoger datos de la realidad como (observación, entrevista, encuesta, sociometría y discusión de grupos) e instrumentos como las herramientas, medios y recursos para hacer efectivo el trabajo (anecdóticos, historias de vidas, lista de control, escala de valoración) de recogidas de datos. (p. 136).

a)- La observación: como medio de recolección de información donde Rodríguez, Gil y García (1996 p 150) "... va a ser entendida aquí como un proceso sistemático por el que un especialista recoge por sí mismo información relacionada con cierto problema". Estrategia que se llevó a cabo desde dos puntos de vistas, una observación realizada por el investigador coordinador y la observación de los demás participantes en el proceso, con esta técnica el investigador y los coinvestigadores se constituyeron en el principal instrumento de recolección de datos.

En otro orden de ideas se plantea que la fase observación según Cohen (1990) existen dos tipos de observación no participante y participante:

- En la observación no participante: El observador asume un papel externo, y ajeno al grupo de estudio, manteniéndose al margen y sin llegar a tomar partido en sus actuaciones o relaciones.

- En la observación participante: Es cuando el observador se encuentra integrado en el grupo objeto de estudio.

Es por ello, que en esta investigación la fase de observación fue realizada de manera participativa donde, la autora se involucra directamente en el objeto de estudio siendo estos los docentes participantes en dicha investigación acción.

A continuación se muestra el grupo de participantes presentes en la investigación acción, el cual se encuentra estructurado de la siguiente manera:

Cuadro Nro. 1 cuadro del grupo docente entrevistado

ENTREVISTA	SUJETO	FECHAS	LUGAR	HORA
NRO 1	Luisa	07/11/2011	U.E Cortadora	8: 30 a 9:30am
	José	07/11/2011	U.E Cortadora	11:00 a 12pm
	Camila	07/11/2011	U.E Cortadora	12:30 a 1:40pm
	Rosa	08/11/2011	U.E Cortadora	10:00 a 11:00am
	Pedro	08/11/2011	U.E Cortadora	1:00 a 2:00pm
ENTREVISTA	SUJETO	FECHAS	LUGAR	HORA
NRO 2	Luisa	16/01/2012	U.E Cortadora	10: 30 a 11:30am
	José	16/01/2012	U.E Cortadora	11:30 a 12:30pm
	Camila	18/01/2012	U.E Cortadora	12:30 a 1:40pm
	Rosa	19/01/2012	U.E Cortadora	10:00 a 11:00am
	Pedro	20/11/2011	U.E Cortadora	9:00 a 10:00am

b)- Entrevista: Esta es la técnica más empleada en la investigación, ya que muchas veces es la única que permite descubrir los planteamientos de las personas y recoger información sobre distintos acontecimientos o problemas.

Existen muchas definiciones de la entrevista según los autores entre ellos tenemos a Carrasco (1991, p. 221) la entrevista “consiste en una relación entre dos personas en forma de conversación y la clasifica en estructurada y no estructurada”.

La primera es cuando todos los participantes han de contestar oralmente a las mismas preguntas de acuerdo con el esquema trazado por el investigador; en el segundo caso las preguntas son formuladas siguiendo el giro de la conversación, manteniendo el propósito constante.

En el proceso de una entrevista hay que tener en cuenta las siguientes fases:

- **Preparación de la entrevista**, está determinada en gran medida el éxito de la misma, donde se buscó un espacio acogedor, y se realizó un guión donde se determinen los objetivos y aspectos que se van a tratar.
- **Ejecución de la misma**, en la realización de la entrevista se realizaron las preguntas, con la mayor naturalidad posible, y se le midió el tiempo, y fue una conversación entre los participantes.
- **Registro de la entrevista**, fue realizado con grabadora, además de grabar y participar en la conversación el investigador tuvo la necesidad de tomar notas, recordar todos los datos o impresiones.

- **Análisis del contenido de la entrevistas**, puede ser hecho de forma asistemática a medida que van apareciendo los contenidos o conductas intercambiadas se toma nota de ello y se hace una valoración general.

c)- Grupos focales: Esta se encuentra contextualizada por las dos técnicas principales usadas para recoger información en la metodología cualitativa son la observación participativa y las entrevistas en profundidad. Los grupos focales poseen elementos de ambas técnicas, y, aunque mantienen su unicidad y distinción como método de investigación, son como “un modo de oír a la gente y aprender de ella” (Morgan, 1998, p. 9). Los participantes en los mismos encuentran la experiencia más gratificante y estimulante que las entrevistas individuales.

Como recursos para la recolección de datos se recurrió a las **notas de campo observacionales**, las cuales constituyen el registro primario del trabajo de campo, la cual consistió en anotaciones y observaciones directas del contexto.

Con respecto a estas técnicas de recolección de datos McKernan (1999 p.115) expresa que “las notas observacionales se centran en la descripción más que la interpretación y se deben hacer con la mayor precisión posible”. En este sentido, la utilización de las mismas permitió registrar los eventos considerados importantes en los hechos ocurridos.

A su vez, se utilizaron la grabadora como dispositivo mecánico de registro, que permitió captar con fidelidad todas las descripciones verbales

que se produjeron entre el entrevistador y los entrevistados la cámara fotográfica utilizada para captar los momentos de la acción y el diario.

Según Muñoz, Quintero y Munevar (2001), el cual constituye “un relato narrativo descriptivo que presenta los episodios vividos habitualmente” (p.163). Siendo este utilizado como un instrumento para recabar las reflexiones producidas en lo largo de la investigación y a su vez, las conexiones entre la teoría y la práctica en el proceso permanente de la acción- observación- reflexión.

CRITERIOS DE RIGOR CIENTÍFICO EN LA INVESTIGACIÓN

En la investigación cualitativa el conocimiento científico consiste en el nivel de evidencia de los resultados, es decir, en la veracidad del conocimiento que se ha generado. En esta investigación su importancia es basada desde el punto de vista del investigador, en el gran apoyo que representan las bases de datos, puesto que almacenan los mensajes escritos por los participantes de la manera original en que estos han sido producidos.

En este mismo orden de ideas, la investigación acción en cuanto a su rigor científico se asumirán varios aspectos tal como lo plantea Guba (1989), quien establece equivalencias de los conceptos desde la investigación cuantitativa (validez interna, validez externa, fiabilidad y objetividad), aunque para la investigación cualitativa utiliza los siguientes términos (credibilidad, transferibilidad, dependencia y confirmabilidad). Esta interpretación del rigor científico tiene altos reconocimientos para las investigaciones cualitativas, puesto que surgen de su marco de referencia.

A continuación, se tomaran las definiciones de estos principios y se verificaran en el contexto de esta investigación.

a)- Credibilidad: Consiste en el valor de verdad de la investigación, o sea, en el ajuste de los resultados a la realidad. Según Guba (1989), la continua recolección de la información soluciona las distorsiones que puedan aparecer de los juicios, perspectivas, ideas y creencias de la investigadora. Esta condición se mejora con las comprobaciones periódicas, recogiendo nueva información mediante técnicas alternativas, análisis desde diferentes ópticas o realizando varios registros de observación con diversos métodos y procedimientos de la situación contextual estudiada.

Otra forma para constatar la credibilidad de la investigación cualitativa tiene que ver con la práctica de las técnicas de triangulación y comprobación con los docentes participantes. La triangulación es una táctica que consiste en el uso de diferentes métodos, investigadores, fuentes de datos, y perspectivas teóricas al interesarse en un fenómeno y consecuentemente comparar los resultados e interpretaciones.

b)- Transferibilidad: Hace referencia a la posibilidad de que la información recogida en un proceso investigativo se pueda proporcionar conocimientos a otros contextos de cualidades similares, es decir, que pueda aplicarse y utilizarse como información referencial en otros ámbitos de estudios.

c)- Dependencia: Es aquella que se encarga de la consistencia de los datos, esta ocupa en la relaciona que se establece entre la descripción del contexto y el significado que se le da a un tiempo y lugar determinado.

En este caso de la experiencia el criterio de dependencia que se llevaran a cabo será la triangulación de los resultados, puesto que se contrastaran las perspectivas particulares de los participantes, la investigadora, donde se les permitirá verificar los resultados que se obtendrán por las distintas técnicas e instrumentos utilizados.

d)- Confirmabilidad: Se refiere al intento de proporcionar una información lo más consensuada posible, encaminada hacia la objetividad y neutralidad en una investigación. En tal sentido, para garantizar la confirmabilidad del estudio se presentó un importante número de registros donde fueron transcritos textualmente de los datos recogidos en las entrevistas libres y los grupos focales, y en las observaciones realizadas durante el trabajo de campo que pusieron en evidencia los hechos encontrados.

En el ámbito de la de investigación acción se le puede dar también credibilidad con la técnica de la triangulación y comprobación con los participantes o sujetos estudiados; la triangulación es una táctica que consiste en el uso de diferentes métodos investigadores y fuentes de datos que despierten el interés por algún fenómeno de estudio donde se puedan interpretar y analizar los resultados obtenidos.

PROCEDIMIENTOS PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El análisis de datos es un proceso dinámico y creativo; se refinan continuamente las interpretaciones. Los investigadores también se abrevan en su experiencia directa para llegar al sentido de los fenómenos, intentan vincular lo subjetivo a los contextos macro sociales de ubicación de esa subjetividad.

En este sentido, los datos que fueron recabados en la investigación conforman un conjunto de segmentos que en medida que vaya avanzando la investigación se irán engranando las informaciones, y que a través del análisis van aproximando a la investigadora a la descripción y comprensión del contexto estudiado.

Por lo antes mencionado la obtención de los datos no es suficiente en sí misma para producir las conclusiones de la investigación. En este orden de ideas Rodríguez, G y García (1996, p. 200), definen el análisis de datos como: “un conjunto de manipulaciones, transformaciones, operaciones, reflexiones, comprobaciones que realizamos sobre los datos con el fin de extraer significado relevante en la relación a un problema de investigación”.

La actividad analítica se sistematizó siguiendo el modelo propuesto por Miles y Huberman (1984), citado en Bisquerra (2004), autores que conciben el análisis de los datos como el flujo e interconexión de tres tipos de procedimientos básicos que se generan a partir de la recogida de los datos: la reducción de la información, la exposición de los datos y la extracción y verificación de conclusiones.

En este orden de ideas, toda la información que se recogió desde el inicio, se organizó a través de la transcripción de los registros obtenidos en las diferentes entrevistas libres, grupos focales y observaciones de la práctica de la transformación del desempeño docente a través de las emociones.

La sistematización se realizó categorizando y codificando la información en matrices descriptivas con la intención de exponer organizadamente los datos, identificando los patrones, regularidades, inconsistencias,

incongruencias, y discontinuidades que se puedan presentar en la investigación cualitativa.

Asimismo, luego que se dio el proceso de recogida y reducción de la información, así como la exposición de los datos, se produjo a extraer las conclusiones de la investigación, ya que toda esta actividad requirió de un gran intercambio de reflexiones sobre la acción y la esencia de los datos. En principio estas conclusiones se mostraron abiertas, lo que les daba un valor temporal; antes de preparar la tarea de categorización y codificación, la lectura efectuada durante las transcripciones le permitió a la investigadora registrar las ideas claras y concisas, las cuales fueron relevantes con respecto al objeto- sujeto de estudio.

CAPÍTULO IV

DESCRIPCIÓN DEL CONTEXTO DE ESTUDIO

La Cortadora es un asentamiento campesino, que cuenta hasta la fecha 2012, con 450 familias, que constituyen 1348 personas, se encuentra ubicada en la carretera tocuyito-cachinche parroquia independencia del Municipio-Libertador, Estado-Carabobo, Sus habitantes en su mayoría trabajan como agricultores asalariados de las haciendas aledañas; poseen niveles de ingresos muy bajos; alrededor de la misma existen otros asentamientos campesinos con menor población como son: Paya, La Dominga, La Palma, el Roble, Sabanita. A su vez, estos poblados pertenecen a la Parroquia Independencia, la cual, se encuentra a unos 30 kilómetro del centro urbano más cercano (Tocuyito).

La comunidad no cuenta con una vía de penetración apropiada, pese a ser la entrada principal a la Represa Pao-Cachinche, a excepción de electricidad no cuenta con ningún otro servicio público. Aquí se encuentra ubicada la escuela “Cortadora N.E.R.-148” con un Liceo incluido, sin una edificación apropiada para albergar la población estudiantil creciente.

Esta fue dirigida por la maestra Avelina González, funcionando con otras escuelas rurales en el Núcleo Escolar Rural (N.E.R.) 148. En Abril del año 2003 fue nombrada Escuela Bolivariana con una matrícula aproximada de 160 niños donde se logró la construcción de dicha escuela; Hasta hace apenas cinco años, los estudiantes solo podían estudiar hasta sexto grado, ya que no existía liceo en la comunidad, y la posibilidad de traslado de los mismos al liceo más cercano era en barrerita a una hora de camino de la

localidad era casi imposible, a partir del año 2004, se fundó un Liceo Bolivariano que hoy en día cuenta con un 1ero, 2do, 3ero, 4to y 5to año con una matrícula total de (207) estudiantes entre primaria y secundaria, no poseen recursos estructurales y materiales, para cumplir dignamente su función educativa, pero a su vez cuenta con excelentes profesionales, en este momento se están realizando las investigaciones necesarias para rediseñar el pensum de estudio de los egresados (Bachilleres, Mención: Ciencias) de la zona rural, para que los estudiantes puedan emerger con una profesión técnica media (agropecuaria) que les permita mejorar su calidad de vida y conseguir una transformación positiva para todo su ámbito.

Así mismo se aportaran algunos datos de la institución, para describir el ámbito o contexto escolar donde se llevara a cabo dicha investigación-acción:

1.1 Datos del Plantel:

- a) Código DEA: OD07880806.
- b) Nombre del Plantel: U.E Escuela Bolivariana “Cortadora” Ner-148.
- c) Distrito o Municipio Escolar: N° 6
- d) Dirección: Carretera Tocuyito-Cachinche, NER-148, Estado: Carabobo, Municipio: Libertador, Parroquia: Independencia, Localidad: poblado la Cortadora.
- e) Niveles y/o modalidades (Modalidades: Regular) (Niveles:

Inicial – Básica - Media y Diversificada).

- f) Proyectos educativos bolivarianos que funcionan en el plantel: Preescolar Bolivariano, Escuela Bolivariana, Liceo Bolivariano, Misión Robinson, Misión Ribas.

Por consiguiente, la institución cuenta con un horario Integral (de 8:00am a 3:30pm); Su ubicación Geográfica es rural (con censo poblacional), donde la carretera es de tierra, cuenta con las siguientes coordenadas Geográficas: la Latitud: 09°, 55', 37''N, longitud: 068°, 05', 36''O, altitud: 451mts del nivel del mar, área de terreno en m² construida: (70mts para el preescolar y básica), disponible: ½ Hectárea. Las características del espacio, de acuerdo a las actividades desarrolladas son agrícolas por ser una zona rural y poseen tierras fértiles, siendo esta la principal actividad que se desarrolla en la zona tanto en lo alimentario como comercial.

La Dependencia Institucional es Nacional, subvencionado por el Ministerio de Educación; la tenencia de dicha institución es donada, los servicios de apoyo a programas institucionales son algunas veces asistencias médicas y odontológicas por jornadas, becas escolares, programa de alimentación escolar (PAE), centro bolivariano de informática y telemática (CEBIT) (En algunos casos).

Dicha institución cuenta con una matrícula de docentes estructurados de la siguiente manera:1 Director Encargado, 2 Coordinadora Pedagógica (Escuela y Liceo),1 Psicopedagoga (Primaria),1 Coordinadora de Evaluación Liceo,1 Coordinador de Desarrollo Endógeno Liceo,1 Coordinador Programa de Alimentación escolar, 1 Coordinador de Cultura,2 Docentes Educación

Deporte y Recreación (Escuela y Liceo),1 Docente de Informática Escuela,1 Auxiliar de Preescolar,7 Docentes de Primaria que atienden desde Educación Inicial hasta 6to grado,5 Docentes de Liceo especialistas en diferentes menciones (Matemática, Sociales, Biología, Comercial, Castellano), atienden desde 1er año hasta 5to año; el total de docentes de la institución es de 24, y una matrícula de 207 estudiantes que vendría siendo la población de la institución.

El presente estudio de investigación acción nace de un proceso reflexivo acerca de la necesidad que presentan los docentes adscritos a la U.E “Cortadora” NER 148 de aprender a manejar correctamente sus emociones en el desempeño de sus funciones, partiendo principalmente con la inquietud de la investigadora, desde una apariencia interactiva con los docentes involucrados, y de una situación problema y de diagnóstico propio de la metodología de la investigación- acción que nos permitió analizar en profundidad y sistematizar la información adquirida, y a su vez crear una visión compartida de las acciones grupales e individuales por los docentes participantes.

Para ello, fue realmente necesario partir de un proceso de intercambio de saberes entre los docentes participantes y la investigadora, dándole origen a un conjunto de acuerdos por parte de los involucrados en la problemática de la presente investigación-acción, partiendo de la realidad vivida a través de las entrevistas focalizadas de los docentes participantes lo cual le dieron origen al proceso de categorización, dando esto como resultado una serie de datos que nos darían inicio a una propuesta de acción.

Todo educador debe considerar su desempeño docente como lo más

sagrado y exigirse a sí mismo su máximo de productividad, con el propósito de indagar si realmente cumple con sus funciones y de no ser así, se procederá a buscar los correctivos necesarios para lograr su crecimiento personal y profesional.

Es por ello, cuando vamos camino a la U.E “Coartadora” NER 148 en los transportes (los cuales son jeeps que son costeados por nuestro peculio) durante dos horas aproximadamente, puedo observar constantemente sus estados de ánimo a lo largo del camino y resulta que, podemos conversar cantamos, reímos e interactuar unos con otros, y luego al llegar a la institución muchos de mis compañeros cambian su estado de actitud por el largo camino, llegando agotados cansados, con dolores de espalda sin ánimos y esto lo reflejan en su aula de clase con sus alumnos, este cambio también se presenta cuando algún problema personal los acoge, esto trae como consecuencia que su desempeño se ve aminorado y opacado, también se nota un pronunciado cambio de actitud, cansancio y stress.

Luego de observar la realidad vivida en la escuela me permitió como investigadora acercarme más profundamente y a formar parte del objeto de estudio, donde a través de la fase observación permanente se puedo detectar el agotamiento manifestado por los docentes participantes.

Los resultados que arrojaron dichas reflexiones me permitieron realizarme una serie de interrogantes acerca del porque el cambio de emociones afecta el desempeño del docente, ¿Que tanto conocen de las emociones y como tratarla de forma inteligente? ¿Cómo hacer Para sobrellevar el día a día y mantener un buen desempeño docente?. Por consiguiente, luego de haber realizado la fase de observación y encontrar una gran variedad de acontecimientos que demuestran la problemática, se

procede a unificar criterios, sobre sus vivencias en relación a los cambios emocionales que afectan el desempeño docente, escuchando muchas inquietudes por partes de los docentes, y es por ello, que decidí como investigadora experimentar conjuntamente con varios de mis colegas que también sintieron la misma inquietud de abordar dicha debilidad lo más rápido posible, la cual nos condujo a desarrollar un proceso de formación docente que servirá de sustento teórico-práctico para que los docentes aprendan a manejar sus emociones.

Así mismo, una vez ya realizado ese plan de acción a ejecutar en la investigación, se procede a seleccionar el modelo de espiral de la acción-investigación propuesto por Kemmis y McTaggart (1992 p 16), descrito en el capítulo III de la investigación, correspondiente a los criterios metodológicos que orientan la presente investigación. De allí que el grupo de docentes participantes quedo conformado por la investigadora y los (05) profesionales de la docencia denominados coinvestigadores, que laboran dentro de la institución, así como los directivos, coordinadores, quienes gustosamente aceptaron formar parte del grupo de asesores.

Así pues, una vez definido los grupos focales informantes de la investigación y donde el diagnóstico propicio un proceso de sensibilización y concientización de los docentes involucrados en la investigación, y en relación a sus conocimientos y su actuación en esta acción docente, dieron lugar a un primer proceso de categorización de la información, la cual se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro Nro. 2. Análisis y categorización de lo expresado por los docentes participantes en la 1era entrevista.

UNIDAD PROTOCOLAR DE LA PERSPECTIVA DEL DOCENTE ACERCA DE SU DESEMPEÑO A TRAVÉS DEL MANEJO DE SUS EMOCIONES

Nº LÍNEA	DESCRIPCIÓN PROTOCOLAR	CATEGORÍAS INDIVIDUALES
<p>0001 0002 0003 0004 0005 0006 0007 0008 0009 0010 0011 0012 0013 0014 0015 0016 0017 0018 0019 0020 0021 0022 0023 0024 0025 0026 0027 0028 0029 0030 0031 0032 0033 0034 0035 0036 0037 0039 0040 0041</p>	<p align="center">ENTREVISTA 01 (LUISA)</p> <p>ENT ¿Cuáles son tus aspiraciones como docente?</p> <p>LUISA: Lo que yo aspiro como docente... eh bueno es dejar a los alumnos un máximo de conocimiento para que puedan ser utilizados en cualquier lugar donde ellos se desenvuelvan ya sea en sus aulas de clase o fuera de las mismas.</p> <p>ENT: ¿Cómo es tu vocación docente y si te sientes realmente feliz con tu trabajo?</p> <p>LUISA: En cuanto a mi vocación... um yo quiero que la información que les suministro como lo son las actividades o trabajos que yo docente les asigno en su día a día de clase la sepan utilizar y aprovechar al máximo, sin embargo, existen muchos factores internos y externos que les hace cambiar de parecer y de actuar.</p> <p>ENT: ¿Cuáles son esos factores que influyen en tu desempeño docente?</p> <p>LUISA: muchas veces el desempeño docente se ve afectado y disminuido a causa de los problemas personales y de las distintas emociones que se me puedan manifestar, y que se me hace sumamente difícil muchas veces controlar ante mis estudiantes, todo ello por causa el deterioro de la vitalidad y de no contar con los recursos para impartir las clases.....</p>	<p>Aspiración docente. Dejar conocimientos. Utilidad en su vida Modelo de superación.</p> <p>Vocación. Suministro de información. Compartir conocimientos. Factores internos y externos. Cambio de actitud.</p> <p>Desempeño docente afectado Problemas personales. Manifiesto de emociones. Falta control emocional. Causa del deterioro vial. Escases de infraestructura.</p>

<p>0042 0043 0044 0045 0046 0047 0048 0049 0050 0051 0052 0053 0054 0055 0056 0057 0058 0059 0060 0061 0062 0063 0064 0065 0066 0067 0068 0069 0070 0071 0072 0073 0074 0075 0076 0077 0078 0079 0080 0081 0082 0083 0084 0085 0086 0087</p>	<p>ENT: ¿Cómo es el entorno de trabajo en el que te desenvuelves?</p> <p>LUISA: bueno como te dije anteriormente muchas veces uno tiene reacciones de gestos sentimientos y emociones encontradas ya que como sabes.... La carretera es horrible para donde trabajamos y yo sufro de columna y eso me pega mucho y me hace cambiar de ánimo.</p> <p>ENT: Entonces se puede decir que tus emociones si te afectan en tu desempeño laboral...</p> <p>LUISA: Si las emociones me afectan y bastante aunque no todo el tiempo jajajaja... porque uno trata muchas veces de hacer el intento de controlarse emocionalmente pero el no saber cómo hacerlo es lo que le impide a uno tener un buen desempeño muchas veces.</p> <p>ENT: ¿Consideras entonces que es importante el saber manejar las emociones en cualquier ámbito que nos desenvolvamos?</p> <p>LUISA: si por supuesto que sí es de gran importancia el saber manejarnos emocionalmente tanto a nivel personal como profesional.</p> <p style="text-align: center;">ENTREVISTA 01 (JOSÉ)</p> <p>ENT ¿Cuáles serían tus aspiraciones como docente?</p> <p>JOSÉ: Yo aspiro como docente dejar huellas en cada uno de mis estudiantes como modelo e incentivo que les permita superarse, sintiéndome completamente identificado con mi profesión y los alumnos.</p>	<p>Reacción de sentimientos. Emociones encontradas. La carretera es horrible. Cambio de ánimo.</p> <p>Me afectan las emociones. No todo el tiempo. Trato de controlarme. Falta de conocimiento del control emocional. Afecta el desempeño.</p> <p>Es de gran importancia Aprender a manejar las emociones.</p> <p>Aspiración docente. Dejar huellas. Modelo de incentivo. Superación. Identificación profesional.</p>
--	---	---

0088	ENT: ¿Cómo es tu vocación docente y si te sientes realmente feliz con tu trabajo?	
0089		
0090		
0091		
0092	JOSÉ: como te dije anteriormente me siento completamente identificado y muy contento con mi profesión, y si soy realmente feliz en mi trabajo y me siento muy bien tanto con mis compañeros como con mis estudiantes.	Identificado con la profesión Conforme con su trabajo. Relaciones personales.
0093		
0094		
0095		
0096		
0097		
0098		
0099	ENT: ¿Cuáles son esos factores que influyen en tu desempeño docente?	
0100		
0101		
0102	JOSÉ: Existen a su vez muchas debilidades y necesidades donde no existen los recursos apropiados para dictar o dar las clases donde yo como docente me veo también afectado puesto que si uno está totalmente motivado a trabajar pero se encuentra en la realidad educativa con otros percances de verdad que me afectan.	Escases de recursos. Desempeño docente. Motivación. Realidad educativa. Encuentro de Emociones.
0103		
0104		
0105		
0106		
0107		
0108		
0109		
0110		
0111		
0112	ENT: ¿Cómo es el entorno de trabajo en el que te desenvuelves?	
0113		
0114		
0115	JOSÉ: la verdad yo José digo que mi entorno de trabajo es muy armonioso pero que las condiciones en las que se encuentra la vialidad siento que muchas veces me consume y quita el ánimo de seguir luchando por enseñar...	Entorno de Trabajo armonioso. Mala condición de la vía. Desanimo. Desmotivación.
0116		
0117		
0118		
0119		
0120		
0121		
0122		
0123	ENT: Entonces se puede decir que tus emociones si te afectan en tu desempeño laboral...	
0124		
0125		
0126		
0127	JOSÉ: La emociones encontradas son otro de los motivos que me hacen cambiar de actuar hacia mis estudiantes más son los problemas familiares los cuales me afectan mi parte emocional y mi desempeño como docente.	Emociones encontradas. Cambio de actitud. Problemas Afecta parte emocional y Desempeño docente
0128		
0129		
0130		
0131		
0132		
0133		
0134	ENT: ¿Consideras entonces que es	

<p>0135 0136 0137 0138 0139 0140 0141 0142 0143 0144 0145 0146 0147 0148 0149 0150 0151 0152 0153 0154 0155 0156 0157 0158 0159 0160 0161 0162 0163 0163 0164 0165 0166 0167 0168 0169 0170 0171 0172 0173 0174 0175 0176 0177 0178 0179</p>	<p>importante el saber manejar las emociones en cualquier ámbito que nos desenvolvamos?</p> <p>JOSÉ: La verdad que si es muy muy... importante para uno como persona o en nuestro caso como profesional de la docencia el aprender cómo hacer para controlar y manejar nuestras emociones.</p> <p style="text-align: center;">ENTREVISTA 1 (CAMILA)</p> <p>ENT ¿Cuáles son tus aspiraciones como docente?</p> <p>CAMILA: Mis aspiraciones como docentes es dejar rastros en mis estudiantes que no digan mira quien lo hizo sino que digan mira lo que aprendí, me gusta compartir con todos ellos ser amiga más que su profesora.</p> <p>ENT: veo que te gusta ser docente y compartir con tus estudiantes.</p> <p>CAMILA: si si... la verdad que para mí son mi todo y siento que es mi vocación el enseñarlos y orientarlos por el camino del bien.</p> <p>ENT: ¿Cómo es tu vocación docente y si te sientes realmente feliz con tu trabajo?</p> <p>CAMILA: bueno amiga.... Que te puedo decir cómo te lo dije este.... Mis chicos y mi trabajo lo valoro de verdad y siento que tengo que digo vocación me encanta mi trabajo y lo hago de corazón porque ya he incursionado por distintas carreras y siento que con la que me identifique fue con la educación.</p> <p>ENT: ¿Cuáles son esos factores que influyen en tu desempeño docente? Y ¿Cómo es el entorno de trabajo en el</p>	<p>Conocimiento docente. Control emocional Manejo Emocional.</p> <p>Aspiraciones Docentes. Dejar rastros a los estudiantes. Buenas relaciones personales.</p> <p>Vocación docente.</p> <p>Valoración al trabajo. Vocación docente. Trabaja de corazón. Identidad profesional.</p>
--	---	---

0180	que te desenvuelves?	
0181		
0182	CAMILA: para mi existen muchos	Aspectos o factores
0183	aspectos o factores que han influido en mi	influyentes.
0184	como docente y como ser humano como	Desempeño docente.
0185	lo son la vialidad, el transporte, la	Escases vialidad.
0186	infraestructura y todo ello me causa	Malestares anímicos.
0187	malestares anímicos y siento que muchas	Bajo rendimiento profesional.
0188	veces tengo bajo rendimiento profesional.	
0189		
0190		
0190	ENT: Entonces se puede decir que tus	
0191	emociones si te afectan en tu	
0192	desempeño laboral...	
0193		
0194	CAMILA: si se afectan las emociones en	Afecto emocional.
0195	mi desempeño pero yo pienso que si uno	Desempeño Docente.
0196	sabe controlarse emocionalmente pues	Control emocional.
0197	todo tanto en mi parte laboral como	
0198	personal no me afectaría... bueno es mi	
0199	pensar.	
0200		
0201		
0202		
0203	ENTREVISTA 1 (ROSA)	
0204		
0205	ENT ¿Cuáles son tus aspiraciones	
0206	como docente?	
0207		
0208	ROSA: Yo como docente aspiro compartir	Aspiración docente.
0209	mis ideas y conocimientos que le sirvan a	Compartir conocimientos.
0210	los estudiantes en un futuro y que el día	Dedicación docente.
0211	de mañana puedan decir esto lo aprendí	
0212	gracias a mi profesora que siempre nos ha	
0213	dedicado su tiempo para enseñarnos.	
0214		
0215	ENT: ¿Cómo es tu vocación docente y	
0216	si te sientes realmente feliz con tu	
0217	trabajo?	
0218		Vocación Docente.
0219	ROSA: mi vocación docente más que todo	Autoritario en el aula.
0220	es autoritario en el aula para que así se	Disciplina en el aula.
0221	pueda mantener la disciplina y el respeto	Comunicación.
0222	en el aula, y a su vez intento ser amigo	Emociones.
0223	para que exista una buena comunicación	
0224	y respeto y no ese temor hacia mi persona	

0225		
0226	ENT: ¿Cuáles son esos factores que influyen en tu desempeño docente?	
0227		
0228		
0229	ROSA: Los aspectos externos que pueden influir en mi como docente es la zona foránea y el camino hacia la escuela	Aspectos externos.
0230		Influencia docente.
0231	son muy largo el recorrido y agotador, y los aspectos internos tenemos el ámbito de los problemas familiares que afectan el entorno laboral	Recorrido largo y foráneo.
0232		Agotador.
0233		Aspectos internos
0234		Problemas emocionales.
0235		Entorno laboral.
0236		
0237	ENT: ¿Cómo es el entorno de trabajo en el que te desenvuelves?	
0238		
0239		La escuela es lo mejor.
0240	ROSA: para mí la escuela es lo mejor que hay en comparación con la ciudad aquí en el monte.... Jajaja no mentira en la zona rural todo es diferente hay más unión y más comprensión y solidaridad con los docentes a pesar de lo lejos que queda de la ciudad y lo estropeado de la carretera que muchas veces nos hace llegar a nuestro lugar de trabajo adoloridos, cansados y desanimados.	Unión y comprensión.
0241		Solidaridad docente.
0242		Lejanía de la escuela.
0243		Estropeado de la carretera.
0244		Desanimo.
0245		
0246		
0247		Desmotivación.
0248		
0249		
0250		
0251	ENT: Entonces se puede decir que tus emociones si te afectan en tu desempeño laboral...	
0252		
0253		
0254		Manipulación emocional.
0255	ROSA: si mis emociones las cuales me manipulan a mí no yo a ellas muchas de las veces y no logro controlarlas y de veras que como docente necesito tener o aprender a controlarme emocionalmente para poder tener un buen desempeño laboral.	Descontrol emocional.
0256		Aprender a controlarse emocionalmente.
0257		Desempeño laboral.
0258		
0259		
0260		
0261		
0262		
0263		
0264	ENTREVISTA 1 (PEDRO)	
0265		
0266	ENT ¿Cuáles son tus aspiraciones como docente?	
0267		
0268		
0269	PEDRO: en el sistema educativo venezolano, mi función como docente está	Sistema educativo.
0270		Función docente.

0271	centrada en la psicología del niño a lograr	Objetivos educativos. Aspiraciones docentes. Aprendizaje significativo.	
0272	sus objetivos educativos es por ello que		
0273	mis aspiraciones es darles todos mis		
0274	conocimientos para que ellos obtengan un		
0275	aprendizaje significativo.		
0276			
0277	ENT: ¿Cómo es tu vocación docente y		
0278	si te sientes realmente feliz con tu		
0279	trabajo?		
0280			
0281	PEDRO: pues para mí la vocación de un		Vocación docente. Facilitador de conocimientos. Ética profesional. Ser humanista. Relaciones personales.
0282	docente es más que ser un facilitador y		
0283	mediador de conocimientos y experiencias		
0284	y que se debe tener mucha ética		
0285	profesional y ser humanista en cuanto a		
0286	mi trabajo si me siento muy bien en el		
0287	tanto en mis relaciones con mis		
0288	compañeros como con mis estudiantes.		
0289			
0290			
0291	ENT: ¿Cuáles son esos factores que	Influencia de varios aspectos. Lejanía de la institución. Inestabilidad educacional. Estados de ánimos. Cambio de conductas.	
0292	influyen en tu desempeño docente? Y		
0293	¿Cómo es el entorno de trabajo en el		
0294	que te desenvuelves?		
0295			
0296	PEDRO: en el entorno de trabajo influyen		
0297	mucho los aspectos de que la institución		
0298	el hecho de que sea tan lejos, la		
0299	inestabilidad en el campo educativo, y a		
0300	su vez los estados de ánimo hacen		
0301	cambiar a una persona porque pierden el		
0302	enfoque de como salen de sus hogares a		
0303	cómo llegan a laborar.		
0304			
0305			
0306	ENT: se puede decir que tus emociones		
0307	si te afectan en tu desempeño laboral...		
0308			
0309	PEDRO: emocionalmente soy una	Influencia emocional. Relaciones laborales. Afectan desempeño docente	
0310	persona que trato de no mezclar lo		
0311	personal con lo laboral pero de verdad es		
0312	bastante difícil en el momento menos		
0313	pensado salen a reducir y me afecta		
0314	directamente en mi desempeño laboral.		
0315			
0316	ENT: ¿Consideras entonces que es		

0317	importante el saber manejar las emociones en cualquier ámbito que nos desenvolvamos? Si en realidad si es necesario tener conocimientos de cómo manejar las emociones... ya que los sentimientos son los que nos hacen cambiar de actitud y de pensar y de actuar ante los demás en especial los demás compañeros de trabajo y los estudiantes y si no aprendemos a manejarlas ellas nos pueden causar muchos problemas.	Necesario tener conocimientos. Manejo de las emociones. Sentimientos. Cambio de actitud. Relaciones personales. Aprendizaje emocional. Causantes de problemas.
0318		
0319		
0320		
0321		
0322		
0323		
0324		
0325		
0326		
0327		
0328		
0329		
0330		
0331		
0332		

Cuadro Nro. 3 Matriz de categorización individual y categorizaciones generales de lo expresado por los docentes participantes en la 1era entrevista.

Categorías Individuales	Categorías Generales
<p align="center">ENTREVISTA 01</p> <p>1. ¿Cuáles son tus aspiraciones como docente?</p> 0006 Aspiración docente. 0007 Dejar conocimientos 0008 Utilidad en la vida. 0009 Modelo de superación 0083 Aspiración docente. 0084 Dejar huellas. 0085 Modelo de incentivo. 0086 Superación. 0087 Identificación profesional. 0153 Aspiraciones docentes. 0154 Dejar rastros a los estudiantes. 0156 Buenas relaciones personales. 0211 Aspiración docente. 0212 Compartir conocimientos.	<p>001 Aspiración docente.</p> <p>002 Función docente.</p> <p>003 Conocimiento.</p> <p>004 Vocación docente</p> <p>005 Factores internos y externos que hacen cambiar de actitud.</p>

<p>0213 Dedicación docente. 0272 Sistema educativo. 0273 Función docente. 0275 Objetivos educativos. 0276 Aspiraciones docentes. 0278 Aprendizaje significativo.</p> <p>2. ¿Cómo es tu vocación docente y si te sientes realmente feliz con tu trabajo?</p> <p>0017 Vocación docente 0019 Suministro de información. 0020 Compartir conocimientos. 0021 Factores internos y externos. 0022 Cambio de actitud. 0095 Identificado con la profesión 0096 Conforme con su trabajo. 0097 Relaciones personales. 0171 Valoración al trabajo. 0172 Vocación docente. 0173 Trabaja de corazón. 0174 Identidad profesional. 0221 Vocación Docente. 0222 Autoritario en el aula. 0223 Disciplina en el aula. 0224 Comunicación. 0225 Emociones. 0284 Vocación docente. 0285 Facilitador de conocimientos. 0287 Ética profesional. 0288 Ser humanista. 0289 Relaciones personales.</p> <p>3. ¿Cuáles son esos factores que influyen en tu desempeño docente?</p> <p>0030 Desempeño docente afectado 0032 Problemas personales. 0033 Manifiesto de emociones. 0034 Falta control emocional. 0035 Causa del deterioro vial. 0036 Escases de infraestructura.</p>	<p>006 Ética Profesional</p> <p>007 Relaciones inter- intra personales.</p> <p>008 Desempeño Docente.</p> <p>009 Control emocional.</p> <p>010 Motivación.</p> <p>011 Cambios emocionales.</p>
--	--

<p>0105 Escases de recursos. 0106 Desempeño docente. 0107 Motivación. 0108 Realidad educativa. 0109 Encuentro de Emociones. 0172 Valoración al trabajo. 0173 Vocación docente. 0174 Trabaja de corazón. 0175 Identidad profesional. 0231 Aspectos externos. 0232 Influencia docente. 0233 Recorrido largo y foráneo. 0234 Agotador. 0235 Aspectos internos 0236 Problemas emocionales. 0237 Entorno laboral. 0302 Influencia de varios aspectos. 0304 Lejanía de la institución. 0305 Inestabilidad educacional. 0306 Estados de ánimos. 0307 Cambio de conductas.</p>	<p>012 Emociones encontradas. 013 Cambio de ánimo. 014 Entorno de trabajo. 015 Desmotivación. 016 Condición vial. 017 Inestabilidad Educacional.</p>
<p>4. ¿Cómo es el entorno de trabajo en el que te desenvuelves?</p> <p>0046 Reacción de sentimientos. 0047 Emociones encontradas. 0048 La carretera es horrible. 0049 Cambio de ánimo. 0117 Entorno de Trabajo armonioso. 0118 Mala condición de la vía. 0120 Desanimo. 0121 Desmotivación. 0184 Aspectos o factores influyentes. 0186 Desempeño docente. 0187 Escasez vialidad. 0188 Malestares anímicos. 0189 Bajo rendimiento profesional. 0242 La escuela es lo mejor. 0243 Unión y comprensión. 0244 Solidaridad docente. 0245 Lejanía de la escuela. 0246 Estropeado de la carretera. 0247 Desanimo. 0302 Influencia de varios aspectos. 0304 Lejanía de la institución.</p>	<p>018 Afecto emocional. 019 Falta de conocimiento del control emocional. 020 Emociones encontradas. 021 Afecto del desempeño docente. 022 Relaciones Laborales.</p>

<p>0305 Inestabilidad educacional. 0306 Estados de ánimos. 0307 Cambio de conductas.</p> <p>5. ¿Entonces se puede decir que tus emociones si te afectan en tu desempeño laboral...</p> <p>0058 Me afectan las emociones. 0059 No todo el tiempo. 0060 Trato de controlarme. 0061 Falta de conocimiento del control emocional. 0063 Afecta el desempeño. 0129 Emociones encontradas. 0130 Cambio de actitud. 0131 Problemas. 0132 Afecta parte emocional y 0133 Desempeño docente. 0197 Afecto emocional.</p> <p>0199 Desempeño Docente. 0200 Control emocional. 0257 Manipulación emocional. 0258 Descontrol emocional. 0259 Aprender a controlarse emocionalmente. 0260 Desempeño laboral. 0316 Influencia emocional. 0317 Relaciones laborales. 0318 Afectan desempeño docente</p> <p>6. ¿Consideras entonces que es importante el saber manejar las emociones en cualquier ámbito que nos desenvolvamos?</p> <p>0072 Es de gran importancia 0074 Aprender a manejar las emociones 0142 Conocimiento docente. 0143 Control emocional 0144 Manejo Emocional. 0327 Necesario tener conocimientos. 0329 Manejo de las emociones.</p>	<p>023 Aprender a manejar las emociones.</p> <p>024 Conocimiento docente.</p> <p>025 Relaciones personales.</p> <p>026 Aprendizaje Emocional.</p>
---	---

0330 Sentimientos. 0331 Cambio de actitud. 0332 Relaciones personales. 0333 Aprendizaje emocional. 0334 Causantes de problemas	
--	--

Cuadro Nro. 4 Análisis y categorización de lo expresado por los docentes participantes en la 2da entrevista.

UNIDAD PROTOCOLAR DE LA PERSPECTIVA DEL DOCENTE ACERCA DE SU DESEMPEÑO A TRAVÉS DEL MANEJO DE SUS EMOCIONES		
Nº LÍNEA	DESCRIPCIÓN PROTOCOLAR	CATEGORÍAS INDIVIDUALES
0337 0338 0339 0340 0341 0342 0343 0344 0345 0346 0347 0348 0349 0350 0351 0352 0353 0354 0355 0356 0357 0358 0359 0360	<p style="text-align: center;">ENTREVISTA 02 (LUISA)</p> <p>ENT: ¿Cómo te sientes siendo participe de esta investigación acción?</p> <p>LUISA: Bueno realmente me siento bien trabajando en conjunto contigo y los demás colegas en esta investigación.</p> <p>ENT: ¿Consideras que como docentes nos hace falta tener más conocimientos sobre las emociones?</p> <p>LUISA: si claro que si es necesario tener conocimientos porque siento que realmente es un reto para nosotros los docentes el aprender a manejar nuestras emociones en el desempeño de mis funciones como docente.</p>	<p>Trabajo en equipo. Trabajo en conjunto. Colegas de la Investigación.</p> <p>Necesidad de conocimiento. Reto docente. Aprendiza del manejo de las emociones. Desempeño de funciones.</p>

<p>0361 0362 0363 0364 0365 0366 0367 0368 0369 0370 0371 0372 0373 0374 0375 0376 0377 0378 0379 0380</p>	<p>ENT: ¿El desarrollo de la investigación le ha brindado solución al problema detectado sobre el manejo de las emociones en el desempeño de sus funciones?</p> <p>LUISA: Y siento que si se ha aprendido pero que debemos reforzar más los conocimientos adquiridos con las charlas, talleres y la practica en sí de las emociones y si le ha brindado solución al problema detectado en la institución con la falta de conocimientos que poseemos los docente sobre el manejo de nuestras emociones.</p> <p style="text-align: center;">ENTREVISTA 02 (JOSE)</p>	<p>Reforzamiento del aprendizaje. Conocimientos adquiridos. Practica de charlas y talleres. Solución del problema. Falta de conocimiento sobre el manejo de las emociones.</p>
<p>0381 0382 0383 0384 0385 0386 0387 0388 0389 0390 0391 0392 0393 0394 0395 0396 0397 0398 0399</p>	<p>ENT: ¿Cómo te sientes siendo participe de esta investigación acción?</p> <p>JOSÉ: Me siento muy motivada en esta investigación ya que se nos está prestando la ayuda para aprender a mejorar nuestras emociones es decir, las relaciones intra e inter personal, ya que muchas veces no sabemos medir y decir las cosas o actuamos de manera tal como nos sentimos y eso nos hace cometer faltas en nuestro trabajo, maltratos verbales, gestuales.</p> <p>ENT: ¿Consideras que como docentes nos hace falta tener más conocimientos sobre las emociones?</p>	<p>Motivación por la investigación. Ayuda prestada para mejorar las emociones. Relaciones intra- inter personales. Falta de conocimiento. Actitud personal. Maltratos verbales.</p>
<p>0400 0401 0402 0403 0404 0405 0406</p>	<p>JOSÉ: Si en realidad si es necesario obtener más conocimientos sobre las emociones y con la ayuda de la investigadora y del grupo de profesores que estamos trabajando en esta retroalimentación de conocimientos aprenderemos a utilizar o manejar de</p>	<p>Necesidad de conocimientos sobre las emociones. Trabajo del grupo docente. Retroalimentación de conocimientos. Aprendizaje del manejo de las emociones.</p>

0407	manera correcta nuestras emociones.	
0408		
0409	ENT: ¿El desarrollo de la	
0410	investigación le ha brindado	
0411	solución al problema detectado	
0412	sobre el manejo de las emociones en	
0413	el desempeño de sus funciones?	
0414		
0415	JOSÉ: La verdad que esta investigación	Investigación interesante.
0416	ha resultado sumamente interesante y a	Ejecución de la praxis.
0417	través de la praxis desarrollando	Actividades motivacionales.
0418	terapias de relajación, actividades	Solución al problema de las
0419	motivacionales charlas entre otras se	emociones.
0420	está logrando encontrarle solución al	
0421	problema de las emociones en el cómo	Afecto en el desempeño
0422	nos afecta en el desempeño de	docente.
0423	nuestras funciones.	
0424		
0425		
0426	ENTREVISTA 2 (CAMILA)	
0427		
0428	ENT: ¿Cómo te sientes siendo	
0429	participe de esta investigación	
0430	acción?	
0431		
0432	CAMILA: Excelente siempre he estado	Pregunta como docente.
0433	preguntándome como docente él	Presencia de emociones.
0434	porque las emociones tienen que estar	Cambio de actitud.
0435	presentes en nuestro día a día, y hacen	Actuación docente.
0436	que muchas veces actuemos de mala	Respuestas a las preguntas.
0437	manera con las demás personas	
0438	(dando malas respuestas, malos	
0439	gestos).... Y bueno ustedes aquí me	
0440	han dado esas respuestas a mis	
0441	preguntas.	
0442		
0443	ENT: ¿Consideras que como	
0444	docentes nos hace falta tener más	
0445	conocimientos sobre las emociones?	
0446		
0447	CAMILA: y siento muchas veces que	Como hacer para remediar lo
0448	no sé cómo hacer para remediar lo	cometido.
0449	cometido, yo como docente deseara	Tener más conocimientos.
0450	realmente tener conocimiento alguno de	Cambios de actitudes.
0451	cómo podría hacer para cambiar esa	Apoyo a la investigación.
0452	actitud y forma de ser con las demás	

<p>0453 0454 0455 0456 0457 0458 0459 0460 0461 0462 0463 0464 0465 0466 0467 0468 0469 0470 0471 0472 0473 0474 0475 0476 0477 0478 0479 0480 0481 0482 0483 0484 0485 0486 0487 0488 0489 0490 0491 0492 0493 0494 0495 0496 0497 0498</p>	<p>personas y es por ello que estoy en apoyo a la investigación.</p> <p>ENT: ¿El desarrollo de la investigación le ha brindado solución al problema detectado sobre el manejo de las emociones en el desempeño de sus funciones?</p> <p>CAMILA: Si por supuesto que si le ha encontrado una solución al problema de investigación y que gracias a su esfuerzo y dedicación como investigadora y nosotros como sujetos que formamos parte del estudio también deseamos aprender a mejorar y controlar las emociones.</p> <p style="text-align: center;">ENTREVISTA 2 (ROSA)</p> <p>ENT: ¿Cómo te sientes siendo participe de esta investigación acción?</p> <p>ROSA: El presente trabajo de investigación es de gran importancia y de interés para toda persona y en especial para nosotros los docentes, Ya que nos da a conocer el nivel de importancia que tienen las emociones en el desempeño de los profesionales y de los que no son también porque todos somos humanos y tenemos sentimientos que expresamos a diario, y si no las se controlar me van a afectar en mi rendimiento laboral.</p> <p>ENT: ¿Consideras que como docentes nos hace falta tener más conocimientos sobre las emociones?</p> <p>ROSA: Claro que si a nosotros como docentes nos hace falta obtener más conocimientos sobre el manejo de las emociones es por ello que si acepto</p>	<p>Solución al problema de investigación. Esfuerzo y dedicación. Trabajo en equipo. Aprender a manejar y controlar las emociones.</p> <p>Importancia del trabajo de investigación. Nivel de importancia de las emociones. Desempeño profesional. Expresión de sentimientos. Falta de control emocional. Rendimiento laboral.</p> <p>Falta de conocimiento. Aprender a conocer mis emociones. Poder de autocontrol.</p>
--	--	---

0545	investigación le ha brindado solución al problema detectado sobre el manejo de las emociones en el desempeño de sus funciones? PEDRO: si de la investigación es súper importante y que si ha logrado incentivarnos y despertarnos el interés del aprender a manejar las emociones.	Investigación de importancia. Incentivo. Despertar interés. Aprendizaje emocional.
0546		
0547		
0548		
0549		

Cuadro Nro. 5 Matriz de categorización individual y categorizaciones generales de lo expresado por los docentes participantes en la 2da entrevista.

Categorías Individuales	Categorías Generales
<p align="center">ENTREVISTA 02</p> <p align="center">1. ¿Cómo te sientes siendo participe de esta investigación acción?</p> <p>0345 Trabajo en equipo. 0346 Trabajo en conjunto. 0347 Colegas de la Investigación. 0385 Motivación por la investigación. 0387 Ayuda prestada para mejorar las emociones. 0389 Relaciones intra- inter personales. 0390 Falta de conocimiento. 0391 Actitud personal. 0392 Maltratos verbales. 0432 Pregunta como docente. 0433 Presencia de emociones.</p>	<p>027 Trabajo en equipo. 028 Reto docente. 029 Motivación por aprender. 030 Necesidad de más conocimientos sobre el manejo de las emociones. 031 Falta de control emocional.</p>

<p>0434 Cambio de actitud. 0435 Actuación docente. 0436 Respuestas a las preguntas. 0477 Importancia del trabajo de investigación. 0479 Nivel de importancia de las emociones. 0481 Desempeño profesional. 0482 Expresión de sentimientos. 0483 Falta de control emocional. 0484 Rendimiento laboral. 0519 Participe en la investigación. 0520 Temática de importancia. 0521 Función docente. 0522 Uso inteligente de las emociones. 0524 Afecta desempeño laboral.</p> <p>2. ¿Consideras que como docentes nos hace falta tener más conocimientos sobre las emociones?</p> <p>0353 Necesidad de conocimiento. 0354 Reto docente. 0355 Aprendizaje del manejo de las emociones. 0357 Desempeño de funciones. 0399 Necesidad de conocimientos sobre las emociones. 0401 Trabajo del grupo docente. 0402 Retroalimentación de conocimientos. 0404 Aprendizaje del manejo de las emociones. 0445 Como hacer para remediar lo cometido. 0447 Tener más conocimientos. 0448 Cambios de actitudes. 0449 Apoyo a la investigación. 0492 Falta de conocimiento. 0493 Aprender a conocer mis emociones. 0495 Poder de autocontrol. 0496 Aplicación del plan de acción. 0530 Investigación relevante. 0531 Control del estado emocional. 0532 Ejemplo a seguir por los estudiantes. 0534 Aplicación de estrategias. 0535 Técnicas de autocontrol emocional.</p>	<p>032 Necesidad de conocimiento sobre el manejo de las emociones. 033 Actividades motivacionales docentes. 034 Educación emocional. 035 Aplicación de las estrategias del plan de acción.</p>
---	---

<p>3. ¿El desarrollo de la investigación le ha brindado solución al problema detectado sobre el manejo de las emociones en el desempeño de sus funciones?</p> <p>0367 Reforzamiento del aprendizaje. 0369 Conocimientos adquiridos. 0370 Practica de charlas y talleres. 0371 Solución del problema. 0373 Falta de conocimiento sobre el manejo de las emociones.</p> <p>0414 Investigación interesante. 0415 Ejecución de la praxis. 0416 Actividades motivacionales. 0417 Solución al problema de las emociones. 0419 Afecto en el desempeño docente. 0459 Solución al problema de investigación. 0461 Esfuerzo y dedicación. 0462 Trabajo en equipo. 0463 Aprender a manejar las emociones. 0464 Controlar las emociones. 0507 Esfuerzo colectivo. 0508 Solución al problema. 0509 Diagnostico Institucional. 0545 Investigación de importancia. 0546 Incentivo. 0547 Despertar interés. 0548 Aprendizaje emocional.</p>	<p>036 Reforzamiento de conocimientos sobre el manejo de las emociones.</p> <p>037 Aplicación de las estrategias de aprendizaje.</p> <p>038 Incentivo laboral y emocional.</p> <p>039 Solución al problema de investigación.</p>
--	--

CAPÍTULO V

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Entrevista 1:

Luego de haber culminado la fase de las categorizaciones de las entrevistas realizadas a los docentes participantes se procedió a relacionar las significaciones fundamentales que surgieron del objeto de estudio, extrayéndose directamente las citas de las entrevistas a fin de lograr una integración del conocimiento por medio de la comparación para darle comprensión absoluta al objeto de estudio. Es importante resaltar y aclararle a los entrevistados que las transcripciones de las entrevistas son confidenciales y que son de utilidad solo para el trabajo de investigación.

Las aspiraciones de un docente, manifestadas por los sujetos participantes fueron a raíz de que todo educador debe considerar su desempeño docente como lo más sagrado y exigirse a sí mismo su máximo de productividad, con el fin de conocer si realmente cumple con sus funciones y de no ser así, buscar los correctivos necesarios para lograr su crecimiento personal y profesional. El docente lo que mayormente busca reflejar en su desempeño laboral es el de dejar huellas en su estudiantes con la finalidad de brindarles un nivel significativo de la enseñanza en función de sus conocimientos y que en un futuro les sirva y sea realmente de gran utilidad en su vida cotidiana.

No obstante, la formación del docente partiendo del conocimiento adquirido a lo largo de su preparación profesional debe presentar un control educativo que le permita establecer su parte ética vocacional por la

educación. Ya que la mayoría de los docentes elegimos estudiar esta carrera por vocación profesional, porque le gusta impartir sus conocimientos a todos sus estudiantes y donde se puede afirmar que todo docente se forma en base a dos propósitos uno el social cultural y el otro de forma individual.

Se puede decir que, hoy en día el proceso educativo venezolano en función del desempeño docente cumplen una función de gran importancia en el proceso de enseñanza aprendizaje del educando, donde (Bayardo 2000), define el desempeño docente como el: “Grado de eficiencia que demuestra el docente en el proceso de enseñanza aprendizaje por medio de las evaluaciones que realizan los alumnos”. (p.12).

Por ello puede afirmarse, que el educador en su proceso de enseñanza y aprendizaje es la clave del éxito de los estudiantes ya que si el docente realiza sus prácticas fuera de su contexto o realidad social los estudiantes no logran obtener el mejor de sus conocimientos y el aprendizaje no será significativo.

Con referente a **la Función Docente**, no es solo impartir los conocimientos sino de trabajar en conjunto todas sus labores académicas y saber el cómo dirigirse y tratar a sus colegas y a los estudiantes en general.

En virtud de las nuevas categorizaciones específicamente en la necesidad de **aprender a controlar las emociones** y superar las limitaciones que les impone a los docentes el vacío conceptual y la inadecuada aplicación de las emociones siendo evidenciado en las expresiones realizadas por los docentes participantes tales como: “**me veo en la necesidad de informarme con respecto al control emocional**” “**no se desvincular la parte emocional de la laboral**”.

De modo que, la falta de conocimiento requerido por el grupo de docentes participantes marco la necesidad de reconstruir la noción de la teoría y práctica del uso de las emociones, haciendo suyo el reto de transformar sus conocimientos.

Por lo tanto, **las emociones** son compendios que nos ayudan a reaccionar con rapidez ante impulsos inesperados que funcionan de manera automática; cada emoción prepara al organismo para una clase distinta de respuesta:

Según Bisquerra (2006) en su libro educación emocional expresa:

Manejar las emociones requiere una dedicación continua, muchas de las cosas que hacemos, principalmente en los tiempos libre nos permite intentar el manejar el estado de ánimo entre esas cosas que podemos hacer tenemos: leer un libro, ver la televisión, escuchar música, estar junto a las amistades, ir al cine, estas son algunas formas de hacernos sentir mejor con las emociones. (p74).

Tener **control emocional** significa estar enterado de mis emociones para dominarlas o regular el comportamiento, y no dejarse llevar por los impulsos. Toda esta acción se enmarca en lo expuesto por Kemmis y McTaggart (1988), quienes señalan claramente que “la investigación- acción es una investigación ejecutada por determinadas personas acerca de su propio trabajo, con el fin de mejorar lo que se hace...” (p29). Es por esta razón que es dicha investigación, en la formación de los docentes en cuanto al conocimiento del manejo de sus emociones, estuvo encaminado de forma participativa para el mejoramiento en el desempeño de sus funciones.

A su vez, se hace referencia a **las competencias o habilidades emocionales** que debe poseer todo profesional de la docencia en el marco del desarrollo de sus funciones, la cual según Goleman (1999), puede dividirse en dos grandes grupos:

Competencia Personal:

- **Autoconocimiento:** Reconocer las propias emociones y el efecto que ocasiona, confianza en sí mismo, valoración.
- **Autorregulación:** Habilidad para regular o reorientar los impulsos y estados de ánimo negativos y perjudiciales, autocontrol, confiabilidad, integridad, adaptabilidad, innovación.
- **Motivación:** Las tendencias emocionales que guían o facilitan el logro de los objetivos, a través del compromiso, iniciativa, optimismo entre otros.

Competencia Social:

- **Empatía:** Conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones ajena, comprensión de los demás, aprovechamiento de la diversidad, conciencia política, comprender la naturaleza emocional de otros.
- **Habilidades sociales:** Capacidad para inducir respuestas deseables en los demás, tener una buena comunicación, resolución de conflictos, liderazgo, colaboración y cooperación y habilidades de equipos. (p. 50-51).

Después de lo anterior expuesto, el propósito de esta investigación en este segundo proceso de categorización fue el de articular **el conocimiento** que poseían los docentes participantes con respecto al **manejo de las emociones en el desempeño de sus funciones**, e insistir en la investigación de las categorizaciones procedentes, valiéndonos de sus propios desgloses de las entrevistas; así pues que fue preparado el segundo encuentro de manera individual en distintos momentos, con una duración aproximadamente de una hora por cada participante garantizándoles a cada uno su intimidad para que dichas entrevistas les permitieran expresarse libremente sobre el dominio conceptual emocional.

Entrevista 2

En la segunda fase de entrevistas aplicadas a los docentes involucrados en la investigación, en el análisis de sus categorizaciones arrojando como resultado **la escasez de conocimientos que poseen los docentes sobre el manejo las emociones en su desempeño laboral**, ya que la mayoría poseen desconocimiento de la información de cómo hacer para manejar sus propias emociones, y el de reconocer un sentimiento en el mismo momento en que aparece el cual les haga sentirse satisfechos consigo mismo y eficaces en la vida, a su vez se aplicaran estrategias que les permita tener una educación emocional que les permita crearse hábitos mentales que le favorezcan su propia productividad emocional.

De allí pues, se realiza la categorización de las entrevistas, donde la primera trata sobre **la falta de conocimiento** que poseían cada uno de los docentes sobre **las emociones**, donde la capacidad social y emocional del

ser humano puede ser tanta o más importante para el éxito en los distintos aspectos de la vida.

Es por ello, que **el conocimiento emocional** tiene que ver más que todo con la intuición, ya que para poder soportarlo es necesario ser capaz de reconocer y distinguir en nuestro interior la verdad de los sentimientos.

A su vez, el conocimiento emocional que poseen los docentes parte de la base de que deben conocerse más así mismo, para poder actuar ante las demás personas y poder reconocer cuales son las emociones que se les pueden presentar en cualquier situación, y como serían capaces de aceptarlas ya sean en momentos de debilidad y de fortalezas que les permita actuar en consecuencia a las mismas, siendo eso parte del conocimiento del manejo emocional.

Por otra parte otras de las categorizaciones resaltantes por los docentes expresa la necesidad de **educarse emocionalmente** ya que la mayoría de los docentes entrevistados coincidieron en sus respuestas.

Así pues que se procedió a dárselos respuestas a todas esas inquietudes o interrogantes presentadas por los docentes a largo de las entrevistas entre ellas tenemos las siguientes:

¿ Que entendemos por educación emocional?.

Según Bisquerra (2000), “Es un proceso educativo, continuo y permanente, que pretende potenciar el desarrollo emocional como complemento indispensable del desarrollo cognitivo, constituyendo ambos elementos que son esenciales en el desarrollo de la personalidad integral”

(p. 243). Lo que quiere decir, que todo docente debe poseer un proceso de formación permanente que le permita tener un equilibrio emocional. El mismo autor hace referencia a que las emociones se agrupan en cuatro grandes categorías las cuales son las siguientes: "*Emociones Negativas*: como ira, miedo, ansiedad, tristeza, vergüenza, aversión. *Emociones Positivas*: como alegría, humor, amor, felicidad. *Emociones Ambiguas*: como sorpresa, esperanza, compasión. *Emociones estéticas*: que tienen que ver con la admiración y complacencia artística". (p. 96).

Por lo que el educar las emociones y sentimientos es posible incluso con temas profundos, todo es cuestión de aplicar estrategias y procedimientos que le permitan sensibilizar al docente a sentir y superar las exigencias y demandas de lo que es la profesión docente.

La educación emocional tiene por objetivo el desarrollo de las competencias emocionales del docente, ya que, se encuentra establecida en función de las experiencias vividas en su vida cotidiana, en relación a las actitudes que asumen con las demás personas es decir, sus familiares, amigos, compañeros de trabajo y los estudiantes. En donde a lo largo de esta investigación se pretende aportar más elementos que les permitan comprender y mejorar la educación emocional, sus objetivos, finalidades y contenidos.

Otra de las categorías que surge, en las entrevistas realizadas a los docentes fue sobre el ***cómo aprender a controlar las emociones*** a través de la aplicación de ***técnicas y estrategias educativas*** para mejorar la conducta del individuo.

Ante la situación planteada, el autocontrol emocional puede definirse

como la capacidad de mantener una conducta apropiada frente a situaciones críticas, sin dejarse manejar por la emocionalidad o los impulsos. En otras palabras, es mantener la capacidad de pensar en momentos en que somos impactados por algún acontecimiento que intervenga en nosotros y que despierta una emoción fuerte; a su vez es importante aprender a darse cuenta del momento mismo en que somos invadidos por una emoción fuerte, tomando como consecuencia lo que se está sintiendo, especialmente con emociones como la ansiedad, la rabia y el miedo intenso.

Hechas las consideraciones anteriores, las categorías que fueron resaltadas en las entrevistas anteriormente realizadas a los docentes, donde todos expresaron sus inquietudes y desconocimientos en líneas generales sobre el tema de la investigación, garantizándoles la confidencialidad de sus entrevistas y la identidad de los docentes involucrados. Significando entonces que, la investigadora asume toda la responsabilidad de solo utilizar dichas entrevistas para efectos de análisis e interpretación de las categorías, permitiéndole así darle sustentación a la investigación.

Es por ello que, el investigador conjuntamente con las inquietudes reflejadas por los docentes participantes por la falta de conocimientos sobre el manejo inteligente de sus emociones y completamente comprometido con el proceso de la investigación acción, se propone a darle aplicación a la planificación de un plan de acción estratégico de enseñanza que le permita al grupo de docentes participantes darle solución a la problemática detectada en el diagnóstico aplicado en la investigación y que será desarrollado en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO VI

PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN

Inmediatamente de todos los resultados que arrojaron las reflexiones realizadas por los grupos focales involucrados en la investigación y mi persona, acerca de la forma como encontraríamos la retroalimentación de los conocimientos teóricos- prácticos de los docentes que laboran en la institución sobre el manejo de las emociones en su desempeño dando origen a las siguientes inquietudes: ¿Cuáles son las fortalezas y oportunidades que tenemos y cómo podemos incrementarlas? ¿Cuáles son las debilidades que nos limitan la labor? ¿Cómo podemos hacer para rectificar sobre las debilidades detectadas? ¿Cómo afrontar las posibles amenazas? Y en resumidas cuentas ¿Qué debemos hacer para mejorar la situación?.



Fotografía nro. 1

Construcción F.O.D.A (fortalezas y debilidades) forman parte de los factores internos y las (oportunidades y amenazas) de los factores externos; que deberían ser afrontados por los investigadores a lo largo de la construcción y ejecución de las estrategias de planificación.

Al mismo tiempo, se procede a desarrollar la planificación estrategias, las cuales se refieren a la capacidad de observación y de anticipación frente

a desafíos y oportunidades que se generan, tanto de las condiciones externas, como de su realidad interna. Siendo este un proceso participativo por parte de los investigadores, que no va a resolver todas las incertidumbres, pero que permitirá trazar una línea de propósitos para actuar en consecuencia a los problemas detectados.

Seguidamente, se observan los resultados del análisis FODA, adquiridos por el grupo de investigadores por medio del cual se pudieron determinar los elementos que lograsen poner en peligro la ejecución del plan de acción, previsto para la retroalimentación de los conocimientos teóricos-prácticos de los docentes el sobre el uso inteligente de las emociones en su desempeño profesional.

Cuadro Nro. 6 Matriz de los elementos que lograsen poner en peligro la ejecución del plan de acción.

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
ANÁLISIS INTERNO	<p>El grupo focal de la investigación presenta el interés y motivación por aprender.</p> <p>Participación activa por todo el personal directivo, administrativo y docente en la investigación.</p>	<p>Resistencia al cambio y temor por afrontar la realidad de sus emociones.</p> <p>Recursos y capacidades escasos para la ejecución de las estrategias.</p> <p>Problemas de motivación del personal docente.</p>

	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
ANÁLISIS EXTERNOS	<p>Planificación y desarrollo de las estrategias de crecimiento para mejorar las condiciones del personal docente.</p> <p>Apoyo y conocimiento absoluto por la tutora en la investigación cualitativa.</p>	<p>Falta del factor tiempo para realizar las charlas, foros entre otros.</p> <p>Negación de algunos docentes a participar en la investigación.</p>

Posteriormente, de la obtención del análisis interno de las fortalezas y debilidades, se procede a la construcción de espacios dignos que nos ayudaran al desarrollo y ejecución del plan de acción. A su vez, se realizó el análisis externo de las oportunidades y amenazas, de las cuales no se tiene un registro continuo de las variables que podrían ser afrontadas estratégicamente a fin de propagar y disminuir sus efectos secundarios en la ejecución y proposición del plan de acción.

Con referencia a lo anterior, se procedió a construir la matriz FODA (cuadro No. 4) la cual nos indica las estrategias alternativas que se utilizaran para mejorar las condiciones de las diferentes variables, así como también la persecución de la presente investigación.

Cuadro Nro. 7 Factores Internos y Externos de la FODA

FACTORES INTERNOS	FACTORES EXTERNOS	ESTRATEGIAS
<p>FORTALEZAS</p> <p>1. El grupo focal de la investigación presenta el interés y motivación por aprender.</p> <p>2. Participación activa por todo el personal directivo, administrativo y docente en la investigación.</p> <p>DEBILIDADES</p> <p>3. Resistencia al cambio y temor por afrontar la realidad de sus emociones.</p> <p>4. Pocos recursos y personal capacitado para la ejecución de las estrategias.</p> <p>ESTRATEGIAS PARA MAXIMIZAR LAS (F) y MINIMIZAR LAS (D):</p> <p>*Organizar estrategias pedagógicas que estimulen a los docentes aprender a manejar sus emociones.</p> <p>*Buscar las Instituciones que nos suministre los especialistas para la ejecución del plan de acción.</p>	<p>OPORTUNIDADES</p> <p>1. Planificación y desarrollo de las estrategias de crecimiento emocional para mejorar las condiciones del personal docente.</p> <p>2. Apoyo y conocimiento absoluto por la tutora en la investigación cualitativa.</p> <p>AMENAZAS</p> <p>3. Falta del factor tiempo para realizar las charlas, foros entre otros.</p> <p>4. Negación de algunos docentes a participar en la investigación.</p> <p>ESTRATEGIAS PARA MAXIMIZAR LAS (O) y MINIMIZAR LAS (A):</p> <p>*Llevar un seguimiento y control diario de las actividades realizadas por los especialistas y tutora de la investigación con los docentes.</p> <p>* Incentivar a los docentes a la participación activa de la investigación y ejecución del plan de acción.</p>	<p>ESTRATEGIAS PARA MAXIMIZAR LAS (F) y (O):</p> <p>1.1 Preparar las estrategias de crecimiento personal y emocional por parte de la investigadora y el grupo participante.</p> <p>2.2 Ejecutar el plan de acción con la participación activa del personal docente y el conocimiento de la tutora.</p> <p>ESTRATEGIAS PARA MINIMIZAR LAS (D) y (A):</p> <p>3.3 Estimular a los docentes que se resisten al cambio emocional y extraer tiempo para la ejecución de las estrategias.</p> <p>4.4 Incitar al grupo focal a trabajar en equipo y solventar las dificultades de motivación.</p>

Wehrich (2004). En su texto de administración.

Con referencia a lo anterior, luego de haber realizado el análisis de la matriz FODA nos llevó hacia la ejecución del plan estratégico en el ámbito objetivo y subjetivo de la investigación, es decir al modo en que el grupo focal implicado podría cambiar su propósito y forma de pensar y conocer ¿Cuáles eran los modelos reales con relación al tema de investigación? , luego de darle respuesta a esta inquietud se procedió a la construcción del plan de acción, basado en las estrategias para que aprendan a manejar sus emociones durante su desempeño docente, que le darían respuesta a varias interrogantes: ¿Qué puedo hacer para tener esa emoción? ¿Cómo me siento? ¿Cuándo estoy satisfecho con lo que siento? ¿Cómo cambia mi reacción a la situación en respuesta a la nueva emoción? todas estas interrogantes fueron formuladas de manera experimental en la investigación para darle respuesta a las inquietudes del grupo focal de la investigación y la autora considera lo siguiente:

PLAN ESTRATÉGICO EDUCATIVO PARA EL MANEJO DE LAS EMOCIONES DURANTE SU DESEMPEÑO DOCENTE

“Quien se controla a sí mismo, no tendrá dificultad alguna para gobernar con eficacia. Al que no sabe gobernarse a sí mismo, le resultará imposible ordenar la conducta de los demás”

Confucio.

La planificación de estrategias debe estar centrada en los fines de la educación emocional siendo este el proceso que nos permita realizar el cambio deseado en los docentes, facilitando la acción emocional en las aulas de enseñanza.

Son muy pocas las investigaciones significativas que se realizan sobre la utilización de estrategias en la educación emocional, ya que estas solo se

encargan de trabajar con técnicas grupales como las más eficaces para la obtención de los objetivos a desarrollar de carácter emocional y afectivo de los docentes, siendo estas consideradas como elementos creativos ya que incorporan a todos los participantes en el proceso del desarrollo de las actividades planificadas y centradas en el autoaprendizaje.

Los conocimientos muestran que para poder facilitar el aprendizaje y la creatividad de las personas, es necesario desarrollar tanto la parte intelectual como la emocional, es por esta razón, que el presente plan estratégico no se limita solamente a la aplicación de estrategias educativas emocionales que les permitirá a los docentes no solo aprender a manejar sus emociones sino que también podrán conocer la de los demás, favoreciendo así a todos los entes involucrados en el plan estratégico educativo y la creación colectiva de sus propias necesidades de aprendizaje como una nueva forma de producir conocimientos y poder trabajar cooperativamente favoreciendo nuestro desarrollo profesional capaces de poder aprender de los demás.

No obstante, la elaboración de este plan estratégico fue estructurada a través de los resultados obtenidos en la fase diagnóstico realizados dentro del contexto educativo, donde se tomó en cuenta la parte reflexiva, analítica que nos contribuyó a la realización de los siguientes propósitos:

- Restablecer el conocimiento sobre sí mismo de su autoestima y la interacción con los demás.

- Fomentar el desarrollo armónico de las emociones con el desempeño docente.

Lo que se pretende lograr con la ejecución de estos propósitos es transformar el conocimiento teórico obtenido por nuevos significados a través de la praxis emocional enmarcada en un pensamiento humanístico, positivo, y transformador que le permita al docente sentirse bien consigo mismo y con los demás al momento de presentar algún cambio emocional en su desempeño de funciones.

Desde este punto de vista, se hace el planteamiento favorable a los profesionales de la docencia en el contexto de sus realidades dentro y fuera de su desempeño profesional lo que se pretende lograr con la ejecución de dicho plan:

- Realizar actualizaciones profesionales sobre el dominio de las emociones en el desempeño docente.
- Favorecer el análisis crítico y reflexivo de sus propias acciones profesionales.
- Favorecer la reflexión sobre el rol del profesional docente.
- Crear un ambiente de aprendizaje significativo en el cual se propicie constantemente el intercambio de experiencias del colectivo participante.
- Afianzar la integración entre la teoría y la práctica como medio de aprendizaje permanente.
- Propiciar el interés de los docentes participantes por la ejecución de dicho plan estratégico.

Con respecto a los propósitos anteriormente mencionados se procederá a realizar un plan estratégico conformado por tres pilares de aprendizajes, los cuales fueron planeados con diferentes contenidos, actividades, estrategias, técnicas de evaluación y recursos, que nos permitirán llevar a cabo la ejecución de dicho plan.

Se representan del siguiente modo:

Cuadro Nro. 8. Pilares de aprendizajes

I. Pilar de Aprendizaje	“Rol del desempeño docente”.
II. Pilar de Aprendizaje	“Uso inteligente en el manejo de las emociones”.
III. Pilar de Aprendizaje	Integración entre la teoría y la práctica de las emociones en el desempeño docente.

El principal objetivo de la realización de este plan estratégico educativo, es lograr que los docentes progresen positivamente en el desarrollo integral emocional de su persona, en función de sus capacidades y demás circunstancias individuales en el desempeño de sus funciones docentes.

Los contenidos programáticos de enseñanza presentes en este plan se definen por ser estructurados con un enfoque sistemático de una manera lógica que le permita a los docentes la adquisición de los conocimientos y el desarrollo de sus habilidades en la realización de las actividades.

Los objetivos son los resultados que se pretenden lograr de dicha planificación; no constituyen un elemento independiente dentro del proceso de enseñanza aprendizaje de los docentes, sino que forman parte primordial durante todo el proceso ya que son el punto de partida para seleccionar, organizar y conducir los contenidos.

Estrategias de enseñanzas y aprendizajes, se concretan en una serie de actividades de aprendizajes dirigidas a los docentes participantes adaptadas a sus características y a los contenidos del objeto de estudio, donde dichas actividades deben favorecer la relación, reflexión, y clasificación de los conocimientos, que tienen como propósito profundizar los procesos de enseñanzas aprendizajes a través de las diferentes técnicas seleccionadas.

Las estrategias de evaluación e instrumentos de evaluación; son las herramientas necesarias que se utilizan en la planificación para la obtención de evidencias de los desempeños de los docentes involucrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Las técnicas e instrumentos de evaluación:



Fotografía 1

Observación Docente

La observación; es una técnica que es utilizada para darnos cuenta de cuando los docentes aprenden de lo que dicen o hacen a lo largo de su desempeño, ya que puede detectar oportunamente los cambios ocurridos en la persona a lo largo de la evaluación del proceso de aprendizaje; siendo de manera incidental,

intencional, abierta o focalizada dentro de un contexto natural o creado especialmente para el momento.



Fotografía 2

Equipo de Trabajo

Intercambio de conocimientos; esta técnica implica el desarrollo de las competencias necesarias para la construcción del aprendizaje, donde se les permite a los docentes participantes compartir y utilizar los conocimientos con los demás miembros que conforman los equipos de trabajo, y así poder valorar, asimilar y plantear posibles soluciones al problema.



Fotografía 3

Intercambio de saberes

Mapas conceptuales; son instrumentos de representaciones graficas del conocimiento sencillos y prácticos, realizados por los participantes donde se les permite transmitir con claridad mensajes conceptuales y facilitarles el aprendizaje sobre el tema desarrollado en el plan de acción.

Talleres participativos; consisten en ayudar a los participantes a sentirse en confianza y a facilitarles la integración entre los miembros del grupo. Durante la reunión con el grupo el facilitador deberá promover el debate planteando preguntas y realizando actividades que estimulen la participación de los docentes con el objeto de sacar a flote el conocimiento que posean sobre el tema en discusión y así poder dialogar si sacar las conclusiones entre todos.

Foros participativos; son las piezas que se encargan de darle a los docentes la participación ciudadana y de dialogo permanente en una actividad de interés, fortaleciendo aquellos valores que comprometen a los docentes con su semejantes y su entorno para generar una vida de calidad; permitiéndole a los participantes ampliar sus perspectivas de análisis para realizar propuestas concretas para resolver la problemática de interés común.



Fotografía 4

Lluvia de Ideas

La lluvia de ideas; es una técnica la cual consiste en generar muchas ideas en el grupo participante de docentes, donde exponen con toda libertad sobre un tema o problema, a fin de producir ideas originales, creativas, e innovadoras o soluciones nuevas rompiendo con el paradigma establecido.

Los grupos focales; requieren de procesos de interacción, discusión y elaboración de unos acuerdos dentro del grupo participante de docentes acerca de un tema que es propuesto por el investigador. Por lo tanto el punto característico que distingue a los grupos focales es la participación dirigida y consciente y unas conclusiones producto de la interacción y elaboración de unos acuerdos entre los participantes.

Evaluación del desempeño; consisten en el diseño de situaciones donde los docentes demuestran sus habilidades aprendidas ante tareas genuinas que les permitan solucionar problemas, entre otros; Es decir que nos interesa medir el nivel de comprensión o significatividad de los aprendizajes logrados por los participantes durante el proceso de ejecución del plan estratégico desarrollado en el contexto institucional.

Recursos para los aprendizajes, los desarrollados en la presente planificación fueron los recursos humanos (investigador, personal docente participante, grupo focal, y colaboradores); y los recursos materiales (computador, video bing, guías, laminas, pizarrón, marcadores, hojas blancas, y otros).

Tiempo de ejecución de las actividades; se desarrollaron todas las actividades en un periodo de 4 meses (enero, febrero, marzo, abril) por 2 horas teóricas y 2 horas practicas semanales para la ejecución de las actividades de enseñanza-aprendizaje planificadas.

I. Pilar de Aprendizaje “Rol del docente en el desempeño de sus funciones”.

FECHA	OBJETIVO	CONTENIDO	ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN	INSTRUMENTO
09-01-2012 13-01-2012	Definir el rol del docente en el desempeño de sus funciones.	Conceptualización del rol del docente.	El facilitador le pide al grupo participante docente su opinión sobre el tema que se va a tratar.	Observación del proceso de construcción de la conceptualización.	Lluvia de ideas
16-01-2012 20-01-2012	Analizar la importancia del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.	Importancia del desempeño docente.	A través de la exposición de láminas se desarrollara la actividad grupal docente	Intercambio de conocimientos.	Foro participativo
23-01-2012 27-01-2012	Actualizar el conocimiento de los docentes en el desempeño de sus funciones.	Actualización docente	Talleres o charlas de actualización docente en el desempeño docente.	Participación activa y reflexión durante la práctica.	Talleres participativos
30-01-2012 02-02-2012	Características del docente en el desempeño de sus funciones	Características del rol docente	Elaboración de un mapa conceptual de las características del docente.	Intercambio de experiencias durante la construcción.	Mesas de trabajo.

II. Pilar de Aprendizaje “Uso inteligente en el manejo de las emociones”.

FECHA	OBJETIVO	CONTENIDO	ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	TÉCNICA DE EVALUACIÓN	INSTRUMENTO
05-02-2012 09-02-2012	Definir que son las emociones.	Conceptualización de las emociones.	El facilitador desarrollara la actividad con la participación de los docentes.	Observación del proceso y el comportamiento de los participantes.	Diapositivas en la computadora.
12-02-2012 16-02-2012	Identificar las emociones y sus funciones.	Identificar las emociones	Consiste en estimular la participación de todos y la formación de alianza de trabajo.	Observación de las dinámicas desarrolladas	Charlas dirigidas y participativas y realización de mapas conceptuales.
19-02-2012 23-02-2012	Comprender las emociones y su manejo en la vida diaria.	Comprender las emociones y las competencias emocionales.	Se procederá a dársele la charla y luego la realización de las dramatizaciones.	Participación activa y reflexión durante la práctica.	Talleres y dramatizaciones
26-02-2012 30-02-2012	Diseñar estrategias de aprendizaje para el manejo de las emociones	Diseño de estrategias de aprendizaje	Obtener el máximo de información de los docentes.	Facilitar y mejorar la comunicación dentro y fuera del grupo docente.	Realización de mapas mentales

III. Pilar de Aprendizaje “Integración entre la teoría y la práctica de las emociones en el desempeño docente.”.

FECHA	OBJETIVO	CONTENIDO	ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	TÉCNICA DE EVALUACIÓN	INSTRUMENTO
05-03-2012 09-03-2012	Valorar la importancia de las emociones en el desempeño docente.	Valorar la importancia emocional, Autoconciencia, autorregulación, automotivación.	El facilitador desarrollara la actividad con la participación de los docentes.	Observación del proceso y el comportamiento de los participantes.	Laminas con representaciones graficas (mapas mentales).
12-03-2012 16-03-2012	Diseñar planes estratégicos y pedagógicos para integrar al docente emocionalmente en el desempeño de sus funciones.	Diseño de plan estratégico pedagógico. Desarrollo de Competencias emocionales.	Estimular la participación de todos y la formación de alianza de trabajo.	observación de las dinámicas y técnicas de desarrollo para el plan	Talleres y charlas y dirijas por el facilitador y especialistas.
19-03-2012 23-03-2012 26-03-2012 30-03-2012	Aplicación de la teoría y la práctica emocional del docente en su vida cotidiana.	Trabajo en equipo interdisciplinario	Intercambio de experiencias por parte del grupo participante	Observación a diario de las actividades realizadas.	Diarios de campos

CAPÍTULO VII

FASE ACCIÓN – OBSERVACIÓN

La práctica profesional del docente, constituye un proceso complejo de factores que van a incidir en la acumulación de logros y en los fines educativos. En tal sentido, el docente debe ser capaz de luchar con múltiples elementos en su quehacer diario pedagógico y a su vez, le permita demostrar el dominio conceptual de los contenidos a desarrollar a lo largo de la ejecución en los planes de acción de dicha investigación, al mismo tiempo, debe evidenciar el dominio de estrategias, técnicas y habilidades que favorezcan los procesos de enseñanzas, aprendizajes, así como su desempeño personal y profesional sustentado en valores éticos y morales.

Del docente lo que se espera es que evidencie su actualidad didáctica, creatividad, su capacidad para reflexionar sobre su hacer profesional y convertirse en aprendiz permanente, por lo que debe ser un investigador de su propia acción, de tal manera que pueda generar transformaciones en la realidad en que intervenga, y además le permita controlar sus emociones, sentimientos, y afectos de tal forma que pueda equilibrar la subjetividad e intersubjetividad propia de la dinámica del aula y de la escuela.

Es por ello, que el presente estudio parte de la función de transformar el conocimiento, el hacer y el ser de la educación puesta en práctica por los docentes en su día a día. De allí pues, que la acción transformadora fue desarrollada esencialmente por los entes involucrados en el proceso educativo con la finalidad de garantizar su capacidad de control de las emociones en el desempeño de sus funciones como docentes puesto en

práctica dentro y fuera del aula con los estudiantes y con sus demás compañeros de trabajo que laboran en la institución.

Por consiguiente, se procede a dársele la continuidad al espiral recursivo de la investigación- acción constituido por la planificación, la acción, la observación y la reflexión, los cuales serán abordados en el presente capítulo de una forma integrada, ya que es necesario llevar un seguimiento de actuación por parte del grupo de control involucrado en el plan de acción y a su vez, que les permita realizar el proceso de observación para la obtención de los resultados dentro del argumento de la investigación.

A continuación, se procederá a poner en práctica el plan de acción el cual se llevara a cabo con el proceso de reconstrucción de los saberes de los docentes con referente a el dominio de las emociones en el marco del desempeño de sus funciones dentro del contexto educativo, a través de la ejecución del plan de acción, y la actividad observacional desarrollada en cada uno de los pilares de aprendizaje que conforman el programa de educación permanente de los docentes involucrados en la investigación.

Acción- observación I Pilar de Aprendizaje: “Rol del docente en el desempeño de sus funciones”.

El docente, no solo debe poseer conocimientos teóricos en el área que ejerza, sino que también debe poseer la capacidad para transmitirlos que le permita lograr un aprendizaje significativo en sus estudiantes y prepararlos para la vida. Entre estas capacidades se encuentran el autoconocimiento, la autorregulación, puesto que el docente debe estar consciente de el mismo, respetarse, aceptarse, siendo a la vez autónomo, tomando en cuenta los sentimientos de sus alumnos en las decisiones a tomar y finalmente, tener la

capacidad para dirigir su propia conducta, sin dejarse llevar por emociones negativas que puedan perjudicar a sus alumnos. Es por ello, que la vinculación que hubo del grupo piloto con todo el resto del personal docente que labora en la institución, donde se le solicitó la participación activa durante la ejecución de dichas actividades planificadas en el primer pilar educativo, sirviendo todos como facilitadores en el proceso de desarrollo y aplicación de todas las actividades planificadas a lo largo del plan de acción.



Fotografía nro. 5

Construcción de conocimientos

A su vez, el pilar educativo nos sirvió de para desarrollar la participación espontánea y el trabajo en equipo de todo el personal docente que labora en dicha institución ya que, son personas muy individualistas, donde cada quien se encuentra en su mundo y no como un solo equipo al que pertenecemos todos, puesto que debería ser así ya que tenemos un mismo fin y es el de brindar educación y formación permanente a todos los estudiantes.

En este sentido, los docentes especialistas que laboran en la institución colaboraron en la ejecución de las estrategias de aprendizaje inmersas en el plan de acción, permitiéndole lograr el estímulo de la autorreflexión en su quehacer profesional y a su vez crear la reflexión crítica de su quehacer diario.

Mientras se desarrollaban todas las actividades planificadas se pudo observar que el grupo de acción poseía desconocimiento de la teoría que básicamente debería poseer cada docente en el ejercicio de su profesión, lo

cual fortalecía una vez más lo manifestado durante la definición de la preocupación temática entre las cuales se manifestaron las siguientes:

Docente Luisa: *Que debe poseer un docente para ser eficiente en el desempeño de sus funciones?*

Docente Pedro: *Muchas veces nos involucramos tanto con nuestros estudiantes que desviamos realmente el verdadero rol del docente?*

Docente José: *Hasta qué punto llega el rol del docente a la hora de nosotros desenvolvemos y desempeñarnos dentro y fuera del aula?*

Docente Camila: *Es necesario abocarse a conocer las necesidades familiares y emocionales de los estudiantes para realizar un buen desempeño?*

Docente Rosa: *Como podría evitar que mi estado emocional no afecte a los estudiantes en mis jornadas diarias de trabajo?*



Fotografía nro. 6

Inquietudes docentes

Al mismo tiempo luego de haber escuchado todas las inquietudes presentada por los docentes participantes al transcurrir los días en la aplicación de las estrategias planificadas se pudo observar el poco conocimiento teórico que poseía el grupo de acción sobre el rol del docente demostrado a través de las preguntas hechas por cada docente las cuales comprueban el desconocimiento esencial que deberían tener y cuál es la función de cada uno de estos

contenidos por lo que se decidió desarrollar paralelamente el 1er pilar y el 2do pilar de aprendizaje.

Acción- observación paralela del I y II pilar de aprendizaje (rol del desempeño docente y el uso inteligente del manejo de las emociones):

La unificación de ambos pilares de aprendizajes nos llevó a la reflexión del nivel de importancia que es el que los docentes tengan bien definido el contenido desarrollado en todas las estrategias de aprendizaje sobre el rol que deben desempeñar a diario y como deben aprender a manejar sus emociones, es por ello que decidí como coordinadora investigadora buscar un especialista en la materia que estuviese dispuesto a prestarnos su valiosa colaboración en el desarrollo de las actividades, para así poder garantizar una mayor confiabilidad en el proceso formativo del aprendizaje trabajando conjuntamente tanto el grupo docente participante como el docente especialista.



Fotografía nro. 7
Dinámicas de Grupo

Seguidamente, se procedió a replantear y ejecutar el plan de acción abordando los contenidos del 2do pilar de aprendizaje en los días que están establecidas en los cronogramas de actividades, los cuales se refieren a el uso inteligente del manejo de las emociones y como inciden en el desempeño de sus funciones, lo que constituye específicamente el conocimiento básico que debe poseer el docente en cuanto al manejo de sus emociones y el rol que debe cumplir en el desarrollo de sus funciones.



Fotografía nro. 8

Desarrollo de Acciones

Una vez abordado el contenido se inicia la estrategia a aplicar como lo es la resolución de un cuestionario, en función de dar a conocer los conocimientos adquiridos por los participantes en el desarrollo de las acciones estratégicas:

Instrumento 1. Consiste en identificar los pensamientos que se interponen entre la emoción y el comportamiento, es decir “**siento y pienso**”

Cuando...	
Me siento...	
Y pienso...	
Como consecuencia... (que hago)	

Fuente: (Bisquerra, 2006)

En seguida de haberle explicado a los docentes participantes la importancia de la aplicación y resolución de estos ejercicios emocionales, los cuales serán corregidos por los investigadores, ya que nos servirán como medios para autoevaluar el proceso de aprendizaje en función del manejo de las emociones, y el cómo tomar conciencia entre una emoción y un pensamiento y así poder tomar las acciones pertinentes en caso de que lo consideremos adecuado, en el estado de acción-observación-reflexión y análisis de la vivencia, a través de nuevas expresiones que nazcan de los docentes participantes.

Por consiguiente, el **docente Pedro**, expresa: *no es muy fácil resolver*

ese tipo de ejercicios emocionales cuando uno mismo no tiene ni el control de sus propias emociones, sabemos reconocer cuando hay presencia de alguna emoción pero no como comportarnos ante ellas como la ira, la rabia, la tristeza, entre otras, y es por esta razón que se les sugiere a los investigadores que se repita la charla del manejo de las emociones hasta que lo entendamos para así poder resolver estos ejercicios terapéuticos.

A su vez, los **docentes Camila y Rosa:** *donde ellos estaban dialogando entre sí en la parte de reflexión grupal que, las emociones según la teoría se subdividen en dos grupos las emociones negativas y las positivas y que debemos saber diferenciar entre una y la otra, la docente C expresa: que las emociones negativas como la depresión y la ansiedad pueden provocar perturbaciones en los estados de ánimo de las personas y el docente D afirma: que todo lo que resalta su compañero es muy cierto y como tal se debe tener más conocimiento del que ya se posee sobre el manejo inteligente de las emociones en la función de su desempeño personal o laboral en este caso.*

Por otra parte, se diseñaron e implementaron otras estrategias de aprendizaje significativo para así darle continuidad con el desenvolvimiento del espiral del II pilar de aprendizaje sobre “el uso inteligente de las emociones”, en el desempeño de sus funciones, donde a través de las prácticas formativas observadas y las reflexiones realizadas durante la acción, se pudieron evidenciar los siguientes diálogos entre el resto de los participantes: **docente Luisa:** *“ la verdad que el manejo de las emociones en los seres humanos y en especial a nosotros los docentes se nos hace de verdad bastante difícil, ya que es algo que va a depender de nuestro estado de ánimo y que somos muy frágiles ante cualquier problema o adversidad puesto que no nos controlamos y reaccionamos a los primeras con rabia, con*

ira, con tristeza y todo eso lo transmitimos a las demás personas en este caso a nuestros compañeros de trabajos y en especial a los estudiantes que son nuestro día a día en el desempeño de nuestras funciones, y que en la gran mayoría de los casos no son culpables de los problemas y que muchas veces la pagamos con ellos dándoles malas respuestas, no sabiendo escucharlos, y es por ello que de verdad queremos que nos ayuden a encontrarle posible soluciones a estas reacciones emocionales que nos absorben a diario y no nos permiten estar en sana paz con nuestro interior y con las demás personas.

Docente José: *“Yo particularmente considero que las emociones son situaciones espontáneas que salen a relucir en cualquier momento de nuestras vidas, y que son muy muy difícil de ocultar y controlar porque nosotros salimos muchas veces a diario de nuestras casas al trabajo o a cualquier parte que nos dirijamos con entusiasmo, animo, contentos, sin rabias, sin dolencias, pero que dependiendo de las circunstancias o acontecimientos que se nos presenten en el camino o en este caso en el viaje a nuestros trabajo que es muy estropeada la carretera, huecos por todos lados y que además tenemos que viajar más de 45 minutos en un vehículo, motos o camiones para llegar a la escuela es de verdad bastante difícil llegar con el mismo ánimo y entusiasmo a la institución y poder laborar y desempeñarnos correctamente y rendir lo necesario en todas nuestras funciones como docentes y que nuestras emociones sean también las más acorde, es por esta razón que lo que queremos es que nos brinden estrategias que nos permitan aprender a relajar y usar inteligentemente todas esas emociones que se nos manifiestan en cualquier momentos de nuestras vidas.*

Como investigadora del presente trabajo de investigación acción he

querido hacer referencia a estos diálogos que nos manifestaron alguno de los docentes participantes, ya que los considero muy importantes y se hacen necesarios comentar dado a su escalas de interés y relevancia en el manejo inteligente de las emociones, donde cada uno expreso su necesidad de conocer más técnicas y estrategias para manejar inteligentemente todas sus emociones, es por ello, que como investigadora he tratado de darle el aporte de conocimientos teóricos y prácticos para que lo desempeñen dentro en la institución donde laboran tanto como afuera de ella y que aprendan a tener buenas relación tanto interpersonales como intrapersonales .

Es por esta razón, que lo que se quiere hacer notar o resaltar en esta investigación es que no existen emociones buenas o malas, todas las emociones que se encuentren presente en nuestro organismo son ventajosas, ya que nos permite a todos los seres humanos avisarnos que hay algo en nosotros y en nuestro entorno que está funcionando emocionalmente, y que debemos saber diferenciar inteligentemente lo que sentimos en un momento determinado de nuestras vidas.

Por consiguiente, luego de haber desarrollado los dos primeros pilares de aprendizaje, los docentes participantes demostraron tener el dominio de los contenidos y la potestad de relacionar sus vivencias de aprendizaje con la experiencia vivida a lo largo de la aplicación de todas las estrategias de aprendizajes planificadas en un periodo determinado, manteniendo así una actitud crítica, reflexiva, comprometida con el proceso y responsables en la búsqueda de la mejora de la práctica sobre el uso inteligente de sus propias emociones.

Inmediatamente del desarrollo de los mismos, se procedió a dársele la continuidad a la aplicación de otras actividades que nos sirvieron para

evaluar una vez más el proceso de aprendizaje logrado hasta ahora por los docentes participantes en su segunda autoevaluación, las cuales se trataron de la realización de charlas dirigidas y mesas de trabajo donde formaron equipos para realizar los mapas mentales vinculados al uso inteligente de las emociones, y a su vez haciendo la ponencia de los contenidos concluidos por los docentes en cada una de sus respectivas laminas para así poder demostrar hasta qué punto es el aprendizaje fue significativo.

Acción – observación del III Pilar de aprendizaje “Integración entre la teoría y la práctica de las emociones en el desempeño docente.”.

En el desarrollo de este tercer pilar de aprendizaje se pudo notar por parte de la investigadora y los docentes facilitadores de los contenidos que el grupo de participantes poseen en gran parte dominio de los contenidos conceptuales presentes en el I y II pilar de aprendizaje sobre la teoría de la función docente y el uso inteligente de sus emociones desarrollados por los docentes en sus prácticas formativas permitiéndoles socializar el nuevo conocimiento teórico con la práctica a través de la aplicación de dicho instrumento.

Instrumento 2

Técnica del semáforo (Cautela J., 1992)

Esta técnica está especialmente diseñada para la enseñanza del autocontrol de las emociones negativas como lo son: la ira, agresividad, impulsividad entre otras, siendo esta técnica una de las más productivas al momento de educar la actitud de tolerancia, respeto, convivencia del ser

humano dentro de la sociedad, ya que en la actualidad la violencia que se vive a diario es muy evidente y es necesario hacer tomar conciencia de cómo hacer para aprender a controlar las emociones en el desempeño de las funciones personales o profesionales.

Pasos para la enseñanza de la técnica del semáforo:

1. Asociar los colores del semáforo con las emociones y la conducta:

COLOR	ACCIÓN	CONDUCTA
Rojo	Alto	Tranquilízate y piensa antes de actuar.
Amarillo	Piensa	Tratar de solucionar o buscar las posibles alternativas y sus consecuencias.
Verde	Adelante	Momento para poner en práctica la mejor solución pensada.

2. Aprender formas de controlarse: a través de los ejercicios de respiración, y de relajación, o hacer algunas actividades distractoras como contar hasta diez, caminar, hablar con otra persona para que se le pase la ira.

3. Hacer prácticas de autocontrol través del role playing: consiste en que el individuo repita los modelos y conductas y se vea así mismo antes de actuar.

Utilizar semáforos como estilos discriminativos: consiste en colocar semáforos en diferentes lugares del espacio donde se encuentren, y de esa manera se harán conscientes de que deberán pararse pensar y actuar después de reflexionar para así mejorar su estado emocional

Luego de haber aplicado el segundo instrumento o técnica de aprendizaje al grupo de participantes nos encontramos con las siguientes experiencias entre ellos, tenemos la del **docente Pedro:** *donde señala que a través de la ejecución de todas las actividades planificadas por el grupo docente especialista y la investigadora, pude darme cuenta que las emociones no son nuestras enemigas ni que son sentimientos que no podemos controlar, si son controlables ya que a través de la aplicación de la siguiente técnica del semáforo como estrategia de aprendizaje que sirve para ser aplicada en muchas situaciones, tanto en la casa como en la escuela; esta técnica está especialmente diseñada para aprender a autocontrolar las emociones negativas como lo son la ira, la agresividad entre otras. Entre los pasos que debimos seguir para la ejecución de esta técnica fueron los siguientes, (el color rojo significa alto, pararse, detener, el cual consiste en que nos diéramos cuenta de que antes de actuar y reaccionar antes cualquier rabia que tomemos debemos primero pensar bien lo q vamos a decir antes de actuar), (el color amarillo significa pensar y darse cuenta en el problema que se está metido y buscar una solución o alternativa a las consecuencias), (el color verde significa solucionarlo, si uno se da cuenta y nos da tiempo de pensar nos pueden surgir alternativas o soluciones al conflicto o problema y donde ya es hora de elegir la mejor solución.*

Una vez observado el comentario echo por este docente sobre la aplicación de la técnica del semáforo como estrategia de aprendizaje, se logra evidenciar el producto del aprendizaje adquirido de forma significativa

por parte del grupo de acción participante al trasladar y socializar el conocimiento adquirido en la teoría de las emociones con la práctica.

Por otra parte, la experiencia vivida en la aplicación de la misma técnica del semáforo por la **docente Camila**: *se logró evidenciar que existe un gran avance en el conocimiento adquirido con la práctica de los mismos, ya que tuve la oportunidad de aplicar esa técnica en mi hogar cuando tuve un pequeño percance con mi hijo por haber peleado con otro compañerito de clase dentro del salón donde la docente guía me envió una citación para resolver la situación, y donde yo tuve que controlar mis emociones para no regañar a mi hijo a las primeras sino que fuera la misma docente que me explicara lo sucedido y que mi hijo también explicara lo que sucedió y después encontrarle juntos la posible solución de dicho problema, sin necesidad de castigarlo. Es por ello, que si surgió gran efecto en mi esa técnica de aprendizaje y que la seguiré aplicando a lo largo de mi vida tanto en mi hogar como en mi sitio de trabajo con mis demás compañeros y los estudiantes.*

Al mismo tiempo, el resto de los participantes como lo fue la **docente Luisa y la docente Rosa**: *decidieron trabajar en paralelo dentro de la institución dándose la oportunidad ante sus estudiantes y los demás compañeros de trabajo que si son capaces de cambiar y de recapacitar ante cualquier circunstancia o problema que se presente en la vida todo tiene solución y que a través de la fe la esperanza y sonriéndole a la vida se le pueden resolver todos los problemas, cada uno de estos docentes participantes el A y el B le aplicaron esta técnica a su grupo de estudiantes en sus distintas jornadas diarias de clase y pudieron descubrir que la mayoría de los estudiantes si lograron controlar su disciplina durante la jornada académica y el resto de la semana y permitiéndole a su vez a los docentes*

controlarse ellos emocionalmente al momento de desarrollarse en el desempeño de sus funciones, y llegando a la conclusión de que este trabajo de estudio surgió un gran cambio evolutivo y significativo en todos los docentes participantes en dicha investigación acción.

Una vez ya finalizado todas las experiencias vividas por los docentes participantes a lo largo de la aplicación de las estrategias de aprendizaje durante todo el periodo , en función de ser la docente investigadora me dirijo a todos los docentes participantes para dedicarles unas palabras de agradecimiento y de felicitaciones por su valiosa participación y considerando en el desarrollo de esta investigación acción, donde se cumplió a cabalidad la parte reflexiva, y permitiendo así darle respuesta a las interrogantes, las dudas, que poseían cada participante con respuestas positivas del cómo se puede aprender a controlar y utilizar inteligentemente sus emociones en el desempeño de sus funciones diarias. Ahora, se puede decir que existe una mayor concientización que anteriormente no existía, ya que no poseían los conocimientos adecuados y que ahora después de aplicación de dichas estrategias de aprendizaje en dicha investigación acción han cambiado de ideología.

Es por ello, que a lo largo del desarrollo de toda la investigación y compartiendo consensualmente con el grupo participantes los criterios y conocimientos teóricos-prácticos adquiridos por los docentes, se puede decir que dicha investigación posee credibilidad, fidelidad, y certeza del informe a fin de tener una base compartida para el desarrollo de nueva investigación o espiral de acción- reflexión.

CAPÍTULO VIII

FASE ACCIÓN- REFLEXIVA

«Sin el estímulo y guía de la emoción, el pensamiento racional se enlentece y desintegra. La mente racional no flota por encima de lo irracional; no puede liberarse y ocuparse sólo de la razón pura».

(Mora, 2000, p. 19)

Luego de haber desarrollado la fase acción, observación de la investigación pasamos a realizar el periodo reflexivo señalado en el presente capítulo, el cual consiste en hacer nuevamente una revisión de la preocupación temática del conocer y el hacer de los profesionales de la docencia como partícipes del proceso de transformación del desempeño de sus funciones a través del uso inteligente de sus emociones, y al mismo tiempo se tomaron en cuenta la matriz foda (las fortalezas, las oportunidades, las debilidades y las amenazas) que influyeron en el desarrollo de la investigación.

Dicha investigación acción partió de una preocupación temática por parte de la autora, ya que constantemente observaba que los docentes de la institución andaban malhumorados y en algunos momentos estallaban bien fuese en gritos, como en llantos y a la hora de consultarles que les ocurría la mayoría manifestaba que no sabían que les pasaba sencillamente se sentían colapsados entre los problemas familiares, el cansancio y el hecho de querer dar lo mejor de ellos y sentían que muchas veces los estudiantes no valoraban sus esfuerzos los llenaba de frustración y que esta situación a veces los hacía sentir ser malos profesores sintiéndose afectados

emocionalmente, al mismo tiempo la investigación tuvo como fortaleza que los integrantes del grupo focalizado son proactivo, profesionales, con ganas de superarse y a su vez contó con la aprobación del grupo de docentes participantes en relación a la falta de conocimientos teóricos y prácticos que poseían sobre el uso inteligente de las emociones en el desempeño de sus funciones y que al mismo tiempo fue aprobado por el resto del grupo docente que labora en la institución.

El mismo hecho de no saber manejar las emociones trajo como debilidad que en un momento determinado de la ejecución del plan estratégico de enseñanza-aprendizaje se negaron a participar en la acción por ser personas que se resisten al cambio poseyendo temor por afrontar la realidad de sus emociones , lo cual constituyo una evidencia de debilidad a la hora de poner en práctica las actividades planificadas pero que con el tiempo se fueron dando cuenta que las actividades aplicadas si eran de gran ayuda y que permitían cambiar en algunos la actitud de pensar y actuar tan cualquier situación que se les presente en un momento determinado de su vida.

En lo que respecta a las oportunidades presentes en la gran ejecución de dicha preocupación temática y en la experiencia investigativa fue lograr la intervención y cooperación de docentes especialistas en el área de psicopedagogía, orientadores entre otros que estuvieron presentes durante el desarrollo del plan de acción, incrementando la auto estima en cada uno de los integrantes del grupo ya que esta es una parte esencial en el manejo de las emociones y en el desarrollo de las estrategias aplicadas.

La presencia de personas capacitadas en el tema de investigación facilito la receptividad de los docentes que se encontraban escépticos en

cuanto a reconocer que necesitaban ayuda profesional y sobre todo a aceptarla, también se contó con la cooperación del personal directivo para permitir que dicha investigación se llevase a cabo en la institución y a su vez dieron aportes y colaboración en cuanto a la selección del grupo focalizado, No obstante la presencia de estas personas capacitadas no se pudo realizar con mayor periodicidad como se hubiese querido representando una de las amenazas para la investigación esto debido al mal estado de la vía de acceso, también las pocas instituciones públicas que presten el servicio de orientación y de psicología y a su vez que tengan programas para hacer seguimientos de los casos detectados y de colaborarles de una manera más eficiente, el factor tiempo también constituyo una amenaza porque en virtud de que el colegio se encuentra en una zona netamente rural donde para llegar allí hay que tardar casi alrededor de dos horas de camino en el momento de la ejecución de las charlas y talleres se debía trabajar contra reloj para poder ser eficientes tanto en el plano laboral como en el investigativo.

Esta realidad vivida nos produce la necesidad de reflexionar y de finiquitar que el manejo de las emociones en los docentes trasciende más allá del desconocimiento teórico sino que se les hace muy dificultoso llevarlo a la praxis en el desempeño de sus funciones; donde lo que solicitan es una preparación interpersonal de cómo actuar y controlarse emocionalmente no solo con sus estudiantes, familiares y demás compañeros de trabajo sino consigo mismo, lo que le permitirá desarrollar conciencia de las actitudes y desempeño interpersonal significando más de lo que se imaginaban; todo esto será logrado una vez que el docente cambie de actitud en el desempeño de sus funciones tanto con sus estudiantes como con sus demás compañeros de trabajo.

En igual forma, se pudo notar que a pesar de las debilidades

observadas se manifestaron logros importantes, con referente a la investigación acción, lo cual formo parte de una experiencia novedosa en el desarrollo del conocimiento y pensamiento en el profesional de la docencia, donde fue posible que los docentes se pusieran una meta de mejorar sus actitudes y conductas antes los estudiantes y los demás docentes creando un cuadro comparativo de sus conductas y respuestas tanto positivas como negativas que le permita convertirlas en fortalezas en el uso inteligente de sus emociones.

Por otro lado, la realización de las actividades planificadas en el plan de acción como lo fueron las mesas de trabajo y la construcción de mapas mentales y conceptuales por los docentes sobre sus experiencias del ser, hacer y conocer de sus propias emociones, y el de darle respuesta a sus propias interrogantes de cómo debe ser el perfil de un docente realmente inteligente emocionalmente, el cual le permita percibir lo afectivo y así poder dirigirlo de forma provechosa para el aprendizaje, basándose en su capacidad interpersonal y convirtiéndose en docentes realmente inteligentes, siendo esto un reto para sí mismo e implicando un compromiso tanto a nivel laboral como en el plano afectivo personal. Esto le permitió a todo el grupo de acción participante construir sus propios conceptos o significados desde lo práctico personal hasta lo social, el cual actuó como elemento organizador en el proceso de planificación y la acción de cada uno de los docentes.

Como puede observarse, el método de investigación acción resulto ser una estrategia investigativa de enseñanza – aprendizaje capaz de hacer motivar y participar abiertamente a todos aquellos docentes interesados en reconstruir sus conocimientos sobre el manejo inteligente de sus emociones en el desempeño de sus funciones pasando por todos los procesos que conforman la investigación como lo son la programación, acción, observación

y reflexión de cada uno de los docentes participantes.

Entre esas reflexiones que realizaron los participantes con referente a las experiencias vividas durante el ciclo de acción de dicha investigación encontramos las siguientes: **Docente Luisa**, expreso *“la experiencias vividas durante la ejecución de las distintas actividades planificadas como las charlas, talleres y dinámicas aplicadas por los especialistas y por la investigadora fueron bastante favorables, ya que influyeron en la motivación, participación y espontaneidad de todos nosotros los docentes participantes y que luego de habernos dado a conocer todas esas teorías de las emociones y de cómo pueden ser controladas, nos llevaron a conformar equipos de trabajo para que construir creativamente el proceso del nuevo conocimiento a través de la realización de pequeñas ponencias de los mapas y cuadros comparativos analizados por cada uno de los grupos de trabajo, y que para mí como participante fueron de gran utilidad en lo que respecta a la parte personal y profesional haciéndome reflexionar y cambiar de actitud afectiva y profesional”*.

La motivación es un factor fundamental en el aprendizaje, ya que tiene que ver con la actitud que tomaran los participantes hacia la adquisición de sus propios conocimientos. Existen dos tipos de motivación la intrínseca, que es aquella que tienes cuando algo te produce satisfacción por sí mismo y por aprender más, y también está la motivación extrínseca, que es la que se produce cuando te interesa la recompensa que vas a recibir por la acción que realices; en la motivación influye la disposición y la actitud del aprendiz hacia la adquisición de nuevos aprendizajes, que a su vez van a depender de las circunstancias y situaciones en las que se encuentra en su contexto ya sea familiar o social.

Al mismo tiempo, otro de los participantes quiso dar a conocer su

pensamiento o reflexión de lo vivido: **docente Camila:** “ pues yo era uno de los docentes que pensaba que todo lo que hacía lo hacía excelente sin equivocarme sin caer en depresiones o desmotivaciones que poseía todos los conocimientos necesarios sobre el cómo manejar mis emociones, resultando que no era así como yo pensaba y que con el tiempo después de haber aceptado participar en el desarrollo de las actividades planificadas en esta investigación acción me di cuenta de la deficiencia de conceptos teóricos y prácticos sobre el manejo inteligente de las emociones, y que gracias a este aporte de conocimientos y de estrategias de aprendizajes logre mejorar mi actitud y comportamiento ante todos mis demás compañeros de trabajo, estudiantes y familiares.

Cabe agregar, que durante el proceso de investigación se evidenciaron situaciones complicadas, en relación a la transformación de la realidad vivida a lo largo de la ejecución de dichas estrategias o actividades reprogramadas para la acción en función de las necesidades existente.

En relación con esto último, después de haber culminado con este primer ciclo de acción, observación, reflexión, por parte de la investigadora conjuntamente con los docentes participantes, es considerado que el problema de la falta de conocimiento sobre el uso inteligente de las emociones fue retroalimentado y superado en gran parte por los participantes y que una vez ya puesto en práctica el segundo plan de acción todo mejoro notablemente, y a su vez les permitió validar y fortalecer a futuro ciclos de acciones en el método de investigación acción como recursos capaces para la auto formación y generación de futuros grupos de trabajo que adopten procesos similares al nuestro como medio eficaz para la reconstrucción del conocimiento de las emociones y el uso inteligente en el desempeño de sus funciones por lo cual se hace necesario acatar las siguientes

recomendaciones:

- Se debe tomar en cuenta la forma práctica de ejecutar las estrategias de enseñanza, que le permita introducir y mantener el conocimiento teórico y práctico que perfeccione la atención y participación del grupo de personas o profesionales que no tengan conocimiento alguno del manejo inteligente de las emociones.
- Deben contar con la intervención de un equipo de personal especialista que le brinde la calidad del conocimiento teórico y práctico y que le facilite la vinculación de las personas participantes que deseen formar parte de este plan de acción.
- Es también necesario crear dinámicas en equipos de trabajos y la libertad de expresión del pensamiento y poder formar parte de la redefinición de las especialidades de cada rol profesional y de sus competencias y funciones que le permitan tener una comunicación veraz entre todos los participantes y los coeinvestigadores que formen parte esencial de dicho modelo o propuesta creada en la investigación.

Finalmente para concluir, y tomando en cuenta estas recomendaciones hemos logrado construir el modelo que nos permitirá transformar el desempeño docente a través del manejo de las emociones en la U.E “Cortadora” NER 148, Parroquia Independencia, Municipio Libertador – estado Carabobo, centrado en el conocimiento que deben poseer los profesionales de la docencia, que les permita dar respuesta a la necesidad del entorno donde se identificó dicha preocupación temática, y que será desarrollado ese modelo en el siguiente capítulo.

Al haber descrito todas las estrategias de aprendizaje se procede a dar

las recomendaciones finales de cómo deberán ser aplicadas cada una de las estrategias, para dar por terminado este capítulo sobre la creación del modelo teórico- práctico que permita educar las emociones en los docentes, entre ellas tenemos:

- El docente debe ser capaz de dirigir y manejar las emociones de una forma eficaz, evitando respuestas incontroladas.
- Debe tener consciencia de las emociones que sienten y como actuar antes de expresar algún sentimiento evitando ser impulsivos.
- Utilizar la técnica de respiración contando hasta diez para controlar el impulso o reacción ante cualquier situación que se les presente ya sea a nivel personal como profesional.
- Tomarse su tiempo de relajación y meditación, por lo menos una hora diaria para así poder trabajar en sus emociones a través de su diario emocional o aplicar cualquiera de las actividades anteriormente mencionadas.

Recomendaciones para alcanzar una conciencia emocional:

- Tener un cuidado permanente de su cuerpo descansando lo suficiente y hacer rutinas diarias de ejercicios físicos y mentales.
- Buscar la reacción de los sentimientos en la mente y no en el cuerpo, concentrándose en la sensación de la emoción.
- Aceptar todas las emociones que se siente, tal cual como se nos

presenten, pero tomando en consideración cual será nuestro estímulo de respuesta.

- Abrir los sentimientos, introduciendo la capacidad de oír, sentir, amar a los demás compañeros de trabajo o familiares.
- Se debe expresar continuamente los sentimientos, ya sea a través de la escritura o de una conversación con otra persona, ya que las emociones o sentimientos son profundos que traspasan las barreras intelectuales.
- Aceptar el cambio como oportunidad de madures a través de la energías positivas de las emociones.
- Tratar de llevar siempre un buen sentido del humor ya que eso nos permite soltar las malas energías negativas y estar llenos siempre de positivas.
- Llenarse de paciencia y tolerancia ante la presencia de una emoción.
- Tener mucha fe y esperanzas para poder controlar siempre las emociones.
- Lleve un registro diario de sus actuaciones emocionales tanto a nivel laboral como personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, L (2008). La conducta asertiva y el manejo de emociones y sentimientos en la formación universitaria de docentes. Revista investigación educativa. Vol. 12 nro. 22, 127-139. Julio Diciembre 2008. ISSN 17285852.
- Balestrini, M (2006). Como se elabora el proyecto de investigación.(7a ed). Editorial consultores asociados, Caracas- Venezuela.
- Bayardo, D (2000). Predictores del desempeño docente. [On-line]. Disponible en: http://www.yahoo.com_Creatividad.htm.
- Bisquerra, R. (2000). Educación emocional y bienestar. Barcelona: Praxis.
- Bisquerra, R. (2004). Metodología de la investigación educativa. Madrid: La Muralla.
- Bisquerra, R. (2006). Educación emocional y bienestar. Edit. Praxis: Madrid España.
- Bravo, A y Martínez V (2003) "Aprendiendo a manejar mi mundo afectivo". Módulo de habilidades para la vida: una propuesta educativa para convivir mejor. Bogotá. Coordinado por Fe y Alegría de Colombia y Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ)GMBH Agencia de la GTZ en Bogotá.
- Blanco, E y Di Vora, M (1992). Evaluación del Personal Docente. Ediciones Publicitarias.(p. 25-26).
- Campos, M (2000). Efectos de la inteligencia emocional sobre el rendimiento académico. Trabajo de grado de maestría. Universidad de Carabobo, Valencia- Venezuela.
- Carrasco, B (1991). Técnicas y recursos para el desarrollo de las clases. Madrid. Rialp.
- Casanova, M. A (1995). Manual de evaluación educativa. Madrid: Ed. La Muralla.
- Cautela, J (1992). Manual de Relajación. Barcelona: Martínez Roca.

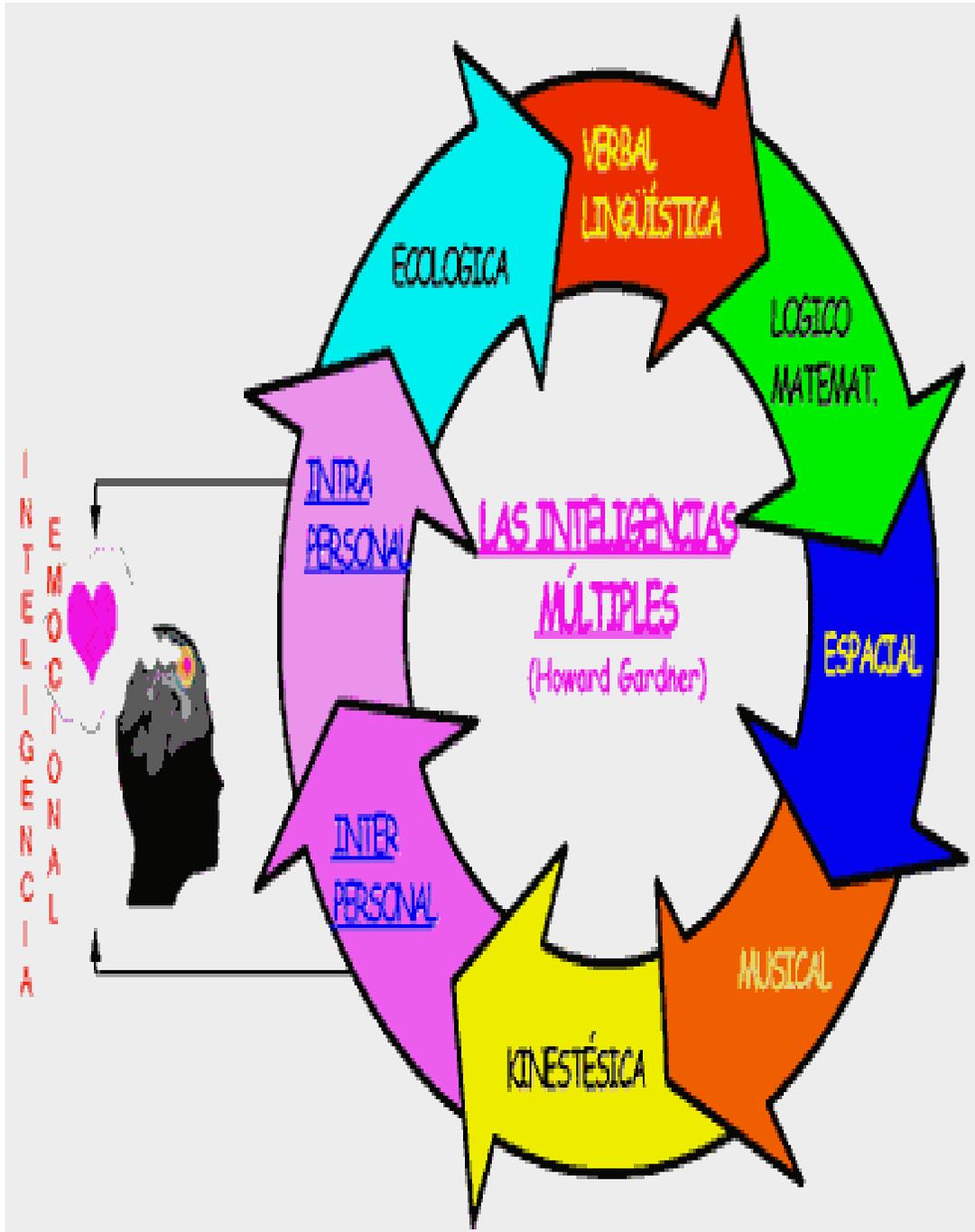
- Cohen, L. y Manion, L. (1990). Métodos de investigación educativa. Madrid: La. Muralla.
- Delors, J (1996) La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI. Compendio UNESCO.
- Feldman, R. (1995). Libro de Psicología con Aplicaciones para Iberoamérica (2a.). México: Mc. Graw Hell / interamericana de México.
- Fernández y Bracktt (2008).La inteligencia emocional como una competencia básica en la formación inicial de los docentes. En la revista electrónica de investigación psicoeducativa, ISSN 1696/2095 Nro. 15, vol.6 p: 437-454.
- Goleman, D (1991). La Inteligencia Emocional. México: B México/ Javier Vergara Editor.
- Goleman, D (1995). La Inteligencia Emocional. México: B México/ Javier Vergara Editor.
- Goleman, D (1998). La Inteligencia Emocional en la Empresa. México: B México/ Javier Vergara Editor.
- Goleman, D (1999). La Inteligencia Emocional en la Empresa. México: B México/ Javier Vergara Editor.
- Guba, G. (1989). Criterios de Credibilidad de la Investigación Naturalista, En Gimén, J y Pérez, A. (ed.), La Enseñanza: su teoría y su práctica. Madrid: Akal,
- Gudin, M (2001) Cerebro y Afectividad. Edit. EUNSA. Navarra Pamplona.
- Herrera, J. (2000). Inteligencia emocional. [On-line]. Disponible en: file://A:Monografias.com_Inteligencial Emocional.htm.
- Kemmis, S. & McTaggart, R. (1988). Cómo planificar la investigación-acción, Barcelona: Laertes.
- Kemmis, S. & McTaggart, R. (1992). Cómo planificar la investigación-acción, Barcelona: Laertes.
- Martínez, M (2006). Ciencia y arte en la Metodología Cualitativa.(2a ed.) Trillas, México.

- Martínez, M (2012).Criterios de evacuación del Desempeño Docente. (6a ed.). Trillas, México.
- Mckernan, J (1999): Investigación-acción y curriculum. Madrid, Morata.
- Medina (2000). La valoración del Desempeño del Docente una propuesta para el Municipio Caroní del Estado Bolívar.
- Miles, M y Huberman A. (1984). Análisis de datos cualitativos. Beverly Hills, sage.
- Morales, M. (2002). Inteligencia emocional. Recurso para el desempeño de una gerencia efectiva del director en el nivel de educación básica. Trabajo de grado de maestría. Universidad de Carabobo. Valencia-Venezuela.
- Morgan, D (1998). Focus groups as qualitative research. A Newbury Park. C.A. Sage.
- Mora (2000). Guía de la emoción del pensamiento racional.
- Morillo y otros (2007).Dificultades que conllevaran la Evaluación del Desempeño Docente.
- Muñoz, Quintero y Munevar (2001). Reflexiones teoría-practica sobre el proceso acción -observación de investigación (p.163).
- Nieto, M (2004) La Educación de la afectividad en los escritos de Augusto Mijares. Revista Pedagógica. Vol.25. Nro74, p 401-426. ISSN0798-9792.
- Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (2009) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5915. Caracas Venezuela.
- Pena y Extremera (2010). Inteligencia Emocional percibida en el profesorado de primaria y su relación con los niveles de burnout e ilusión por el trabajo (engagement). En la revista de educación. p 359-109. Pdf.
- Pereira, M.N. (1999) "Educación en valores. Metodología e innovación educativa,". Edit. Trillas. México.

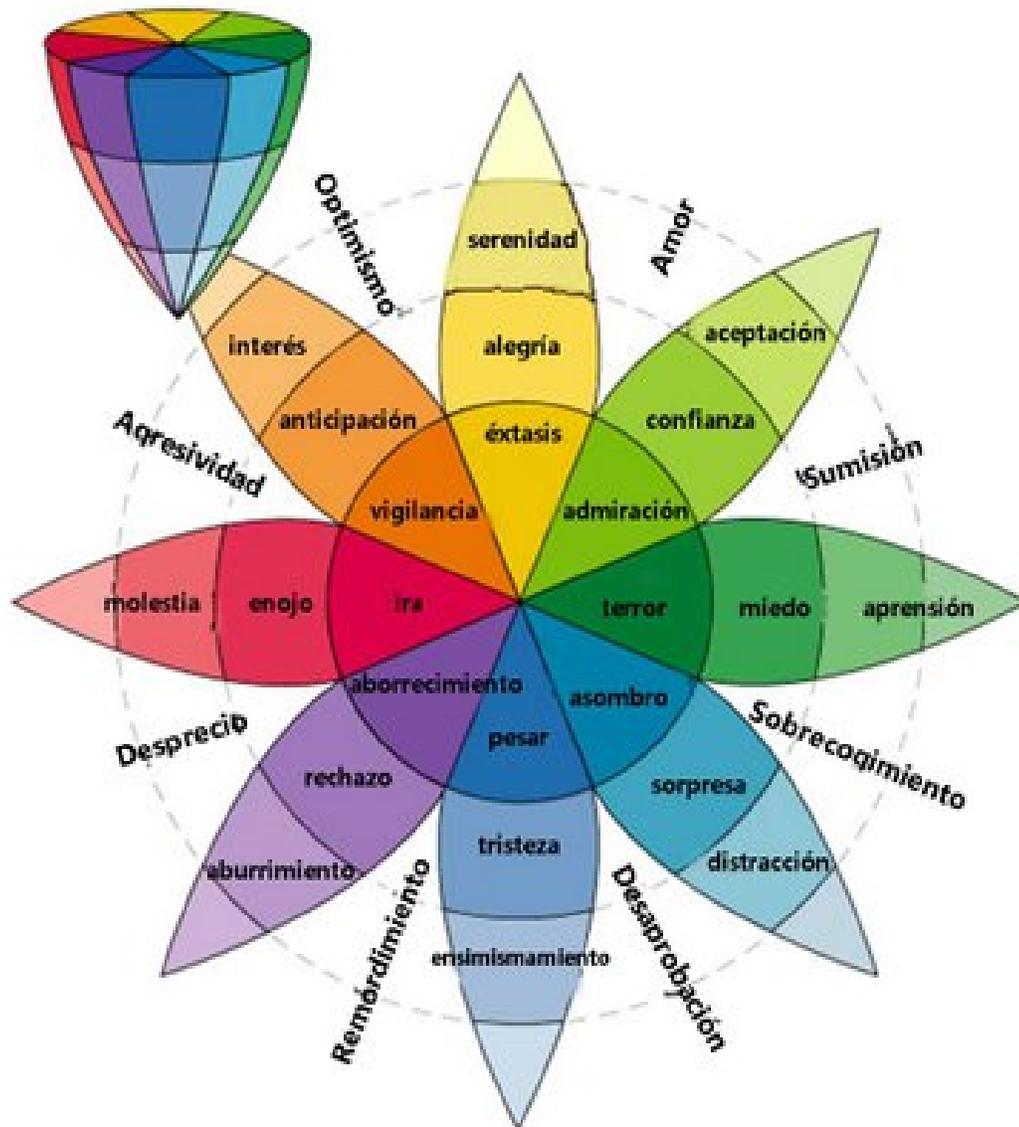
- Pérez, G. (1994). La Investigación Cualitativa: retos e interrogantes. Madrid: Edit. La Muralla.
- Pérez, G. (1997). La Investigación Cualitativa: retos e interrogantes. Madrid: Edit. La Muralla.
- Proyecto Educativo Nacional (1999). Decreto N ° 313 del 15 de septiembre. Caracas, Venezuela. Ministerio de educación.
- Rodríguez, Gil, García (1996): Metodología de la Investigación Cualitativa. Ed. Aljibe. Maracena.
- Salovey, P., y Mayer, J. D. (1990). Inteligencia Emocional Imaginación, Cognición, y Personalidad, p. 185-211.
- Salovey, P., y Mayer, J. D. (1993). Emotional Intelligence. Imagination, Cognition,
- Salovey, P. Grewal,D.(2005).The Science of emotional intelligence. Currents Direc-tions in Psychological Science.
- Valdés, H. (2000). Desarrollo Escolar. Ponencia presentada en el encuentro Iberoamericano sobre la evaluación del desempeño docente. [On-line]. Disponible en: [file:///A/Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño_Ponencia presentada por Cuba.htm](file:///A/Encuentro%20Iberoamericano%20sobre%20Evaluación%20del%20Desempeño_Ponencia%20presentada%20por%20Cuba.htm).
- Wehrich P. (2004). En su texto de administración. Factores internos y externos Matriz FODA.

ANEXOS









Emociones

Órganos

Ira



Hígado y V. Biliar

Alegría Extrema
Euforia



Corazón,
I. Delgado y
Vasos Sanguíneos

Stress, Ansiedad,
Obsesión



Estómago, Bazo y
Páncreas

Tristeza



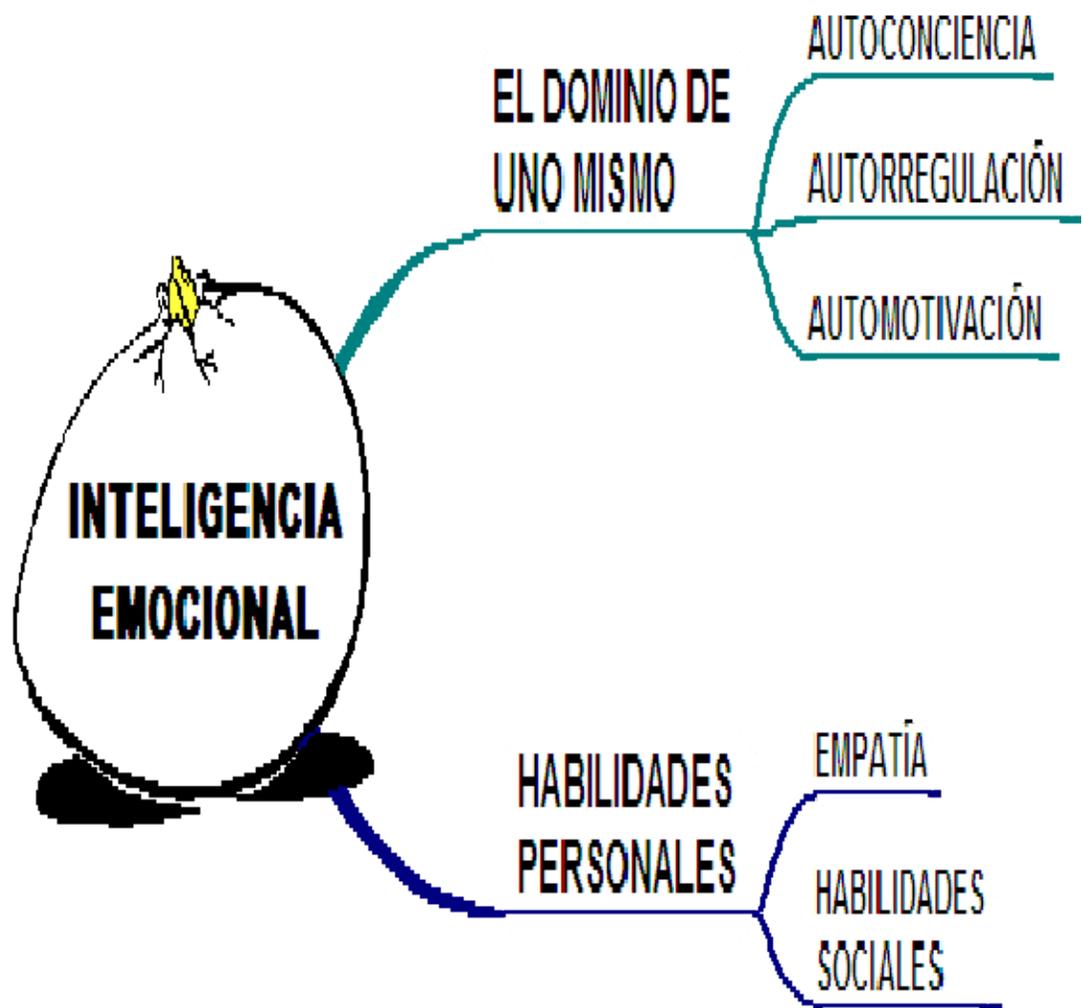
Pulmón, Piel
y Colon

Miedos



Riñón,
G. Suprarrenales
Vejiga, S. Endocrino

**INTELIGENCIA
INTRAPERSONAL**



**INTELIGENCIA
INTERPERSONAL**



LOS 5 ELEMENTOS Y SUS RELACIONES

