



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



**LAS COMPETENCIAS PERSONALES DE LOS DOCENTES, EN  
EDUCACIÓN BÁSICA. UNA MIRADA DESDE LA GERENCIA DE AULA**

**Autor:** Lcdo. Hugo Percovich C.

**Tutora:** Dra. Marlene Talavera

**Valencia, Julio 2012**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



**LAS COMPETENCIAS PERSONALES DE LOS DOCENTES, EN  
EDUCACIÓN BÁSICA. UNA MIRADA DESDE LA GERENCIA DE AULA**

**Autor: Lcdo. Hugo Percovich C.**

**Trabajo presentado ante la Dirección de Estudios de Postgrados de la  
Universidad de Carabobo para optar por el título de Magíster en  
Educación, Mención Gerencia Avanzada en Educación**

**Valencia, Julio 2012**

## AUTORIZACIÓN DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe: Dra. Marlene Talavera, titular de la cédula de identidad N° 3.580.557, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Maestría titulado: **“LAS COMPETENCIAS PERSONALES DE LOS DOCENTES, EN EDUCACIÓN BÁSICA. UNA MIRADA DESDE LA GERENCIA DE AULA”** presentado por el (la) ciudadano (a): Lcdo. Hugo Percovich C., titular de la cédula de identidad N° 24.219.122, para optar al título de Magíster en Educación, Mención Gerencia Avanzada en Educación, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula a los \_\_\_\_\_ días del mes de julio del año dos mil doce.

---

Dra. Marlene Talavera  
C.I: 3.580.557

# AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe: Dra. Marlene Talavera, titular de la cédula de identidad N° 3.580.557, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Maestría titulado: **“LAS COMPETENCIAS PERSONALES DE LOS DOCENTES, EN EDUCACIÓN BÁSICA. UNA MIRADA DESDE LA GERENCIA DE AULA”**, presentado por el (la) ciudadano (a): Lcdo. Hugo Percovich C., titular de la cédula de identidad N° 24.219.122, para optar al título de Magíster en Educación, Mención Gerencia Avanzada en Educación, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula a los \_\_\_\_ días del mes de julio del año dos mil doce.

---

Dra. Marlene Talavera  
C.I: 3.580.557

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MAESTRÍA: GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**

**INFORME DE ACTIVIDADES**

**Participante:** Lcdo. Hugo Percovich C. **Cédula de identidad:** N° 24.219.122  
**Tutora:** Dra. Marlene Talavera **Cédula de identidad:** N° 3.580.557  
**Correo electrónico del participante:** hugopcastelo@hotmail.com  
**Título tentativo del Trabajo:** “LAS COMPETENCIAS PERSONALES DE LOS DOCENTES, EN EDUCACIÓN BÁSICA. UNA MIRADA DESDE LA GERENCIA DE AULA”  
**Línea de investigación:** Currículo, Pedagogía y Didáctica.

<b>SESIÓN</b>	<b>FECHA</b>	<b>HORA</b>	<b>ASUNTO TRATADO</b>	<b>OBSERVACIÓN</b>
1	17/10/2011	6:30 pm	Capítulo I	Correcciones en planteamiento y justificación.
2	10/11/2011	6:30 pm	Capítulo II	Correcciones en el contenido de las teorías y antecedentes
3	05/12/2011	6:30 pm	Capítulo III	Correcciones de metodología
4	16/01/2012	6:30 pm	Capítulo IV	Revisión del análisis cualitativo.
5	17/02/2012	6:30 pm	Revisión general	Revisión completa del trabajo de grado.

**Título definitivo:** “LAS COMPETENCIAS PERSONALES DEL PROFESORADO, UNA MIRADA DESDE LA GERENCIA DE AULA”

Comentarios finales acerca de la investigación: \_\_\_\_\_

Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo de Maestría arriba mencionado (a).

\_\_\_\_\_  
Dra. Marlene Talavera  
C.I: 3.580.557

\_\_\_\_\_  
Lcdo. Hugo Percovich C.  
C.I: 24.219.122

## **DEDICATORIA**

Primeramente a Dios por la fortaleza y sabiduría que me brinda para lograr las metas de mi vida.

A mis queridos Padres, Hugo y Nilda, que nunca dejan de bendecirme, ni de apoyarme, ni de aconsejarme para lograr felicidad y éxito en la vida.

A mis hermanas y hermano, Emma, Edith, Abigail y Efraín, a los cuales admiro, respeto y quiero mucho.

A mi amiga Nora, por su apoyo incondicional.

**Hugo Percovich**

## **AGRADECIMIENTO**

A la Profesora Dra. Marlene Talavera, como agradecimiento por la tutoría y orientación que me brindó para culminar este proyecto. Gracias por dedicar parte de tú valioso tiempo en la atención de este trabajo.

A la Unidad Educativa “Rafaela J. de Frontado”, por la oportunidad para desarrollar la investigación de este proyecto.

A la Universidad de Carabobo y sus profesores, por la excelente calidad de estudios que brinda a todos los venezolanos.

A toda mí familia, amigos y amigas, por el apoyo brindado.

**Hugo Percovich**

## ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	pp vi
Agradecimiento.....	vii
Índice General.....	viii
Índice de Cuadros.....	x
Índice de Figuras.....	xi
Resumen.....	xii
Introducción.....	01
<b>CAPÍTULO I OBJETO DE ESTUDIO.....</b>	<b>03</b>
Descripción.....	03
Formulación de la Interrogante.....	14
Propósitos de la investigación.....	15
Propósito General.....	15
Propósitos Específicos.....	15
Justificación e Importancia de la Investigación.....	16
<b>CAPÍTULO II REFERENTE TEÓRICO.....</b>	<b>18</b>
Aportes Investigativos.....	18
Referentes Teóricos.....	27
<b>CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>57</b>
Tipo de estudio.....	57
Diseño de la Investigación.....	59
Unidad de Análisis.....	62
Actores Sociales.....	62
Procedimientos e instrumentos de recolección de información.....	64
Análisis documental.....	66
Observación participante.....	67
Registro diario o anecdótico.....	68
Análisis e interpretación de la Información.....	70
Fiabilidad.....	72
<b>CAPÍTULO IV ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA INFORMACIÓN.....</b>	<b>73</b>
Diario de Campo del Investigador.....	74
Análisis.....	82
<b>CAPITULO V CONCLUSIONES.....</b>	<b>93</b>

A Manera de Reflexión.....	93
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>97</b>

### ÍNDICE DE CUADROS

<b>Cuadro N°</b>	<b>pp</b>
1. Las nueve inteligencias que propone Gardner (1993-1999).....	29
2. Inteligencia Emocional: Modelo de Salovey y Meyer.....	38

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura N°</b>		<b>pp</b>
3.	Los Saberes del Profesor.....	48
4.	Competencias Personales y Profesionales del Docente.....	56



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



**LAS COMPETENCIAS PERSONALES DE LOS DOCENTES, EN EDUCACIÓN BÁSICA. UNA MIRADA DESDE LA GERENCIA DE AULA**

**Autor:** Percovich, Hugo

**Tutora:** Talavera, Marlene

**Año:** Julio, 2012

**RESUMEN**

La presente investigación tuvo como propósito general analizar las competencias personales de los docentes desde la gerencia de aula, en la Unidad Educativa “Rafaela J. de Frontado” ubicada en Puerto Cabello, Estado Carabobo. La metodología que se aplicó fue un estudio tipo cualitativo, con un diseño descriptivo. Los actores sociales fueron 15 docentes de dicha institución y nueve informantes claves quienes proporcionaron datos relevantes al estudio. La información fue recogida por medio de la observación participativa y el registro anecdótico, Esto se complementó con un análisis de la Teoría de las Inteligencias Múltiples, la Teoría Triárquica y la Teoría de la Inteligencia Emocional. Además esta información fue analizada a través de la técnica de categorización y codificación. Se pudo evidenciar que parte de los docentes carecen de competencias emocionales, ya que presentaron muchas debilidades a nivel de conducta y de relaciones sociales, así como en el proceso enseñanza-aprendizaje de los niños y niñas. Presentaron carencia de vocación en la enseñanza, ya que no planifican sus clases, a veces la realizan de manera improvisada, y condicionada a las rutinas; se observó insatisfacción laboral, disconformidad con la remuneración económica, inconformidad con el ambiente laboral, dificultades con los directivos, deterioro de su imagen tanto personal como frente a los estudiantes. En virtud de ello, una alternativa es que los docentes de la citada Unidad Educativa, desarrollen y se formen en competencias emocionales, para que guíen su labor profesional de forma eficaz, así como la concerniente al factor humano, personal y ético.

**Descriptor:** Docentes, Gerencia de Aula, Competencias Personales.

**Línea de investigación:** Currículo, Pedagogía y Didáctica.

**PERSONAL SKILLS OF TEACHERS IN BASIC EDUCATION. A VIEW FROM THE CLASSROOM MANAGEMENT.**

**Author:** Percovich, Hugo  
**Tutora:** Talavera, Marlene  
**Date:** July, 2012

## **ABSTRACT**

The present study was to analyze general purpose personal skills of teachers from the classroom management in the Educational Unit "Rafaela J. of Frontado "located in Puerto Cabello, Carabobo State. The methodology applied was a qualitative study with a descriptive design. The participants were 15 teachers of that institution and nine key informants who provided information relevant to the study. The information was collected through participant observation and anecdotal record, This was supplemented by an analysis of the Theory of Multiple Intelligences, triarchic theory and the Theory of Emotional Intelligence. Furthermore, this information was analyzed through categorization and coding technique. It was evident that the teachers lack of emotional skills, as they showed many weaknesses at the level of behavior and social relations and in the teaching-learning children. Showed lack of vocation in teaching because they do not plan their lessons, sometimes performed in an improvised manner and subject to routine, was found job dissatisfaction, dissatisfaction with financial compensation, dissatisfaction with the work environment, management difficulties , damage to image both personally and in front of students. Under this, an alternative is that teachers of that Educational Unit, develop and undertake emotional competencies, to guide their professional work effectively, as well as concerning the human factor, personal and ethical.

**Keywords:** Teachers, Classroom Management, Personal Skills.

**Area of Research:** Curriculum, Pedagogy and Didactics.

## **INTRODUCCIÓN**

En la presente investigación se describen las competencias emocionales de los docentes desde la gerencia de aula, el rol que en materia de personalidad debe este desempeñar en el aula, también se plantea la importancia que tiene para todo docente el ser “persona”, lo cual se enriqueció con la opinión de varios críticos de la educación que señalan que para ser un buen profesional se requiere tener unas cualidades mínimas como persona.

En este orden de ideas, Salcedo (1999), en su disertación acerca de las nuevas competencias del docente, afirma que la nueva visión de la educación supone la presencia de ciertos rasgos fundamentales, entre los cuales se destacan: la capacidad de adaptación permanente a las nuevas circunstancias y demandas del entorno social, la tolerancia de la ambigüedad y la capacidad de afrontar situaciones y resolver problemas exitosamente a corto plazo, así como estrategias de largo alcance, guiado por una visión amplia y un sistema de valores concordantes con la institución.

En este sentido, una de las carreras con mayor exigencia, por su alto compromiso con las nuevas generaciones y con los destinos de un país, ya que enseñar va más allá del suministro de conocimientos, engloba patrones y conductas, que en gran medida, no pueden medirse a corto plazo, sino que se valoran solamente con el pasar del tiempo. Asimismo, educar exige un repertorio completo de recursos y herramientas pedagógicas, y al mismo tener como centro el crecimiento del estudiante, no sólo en el tema que se imparte, sino en su desarrollo como individuo.

Esto significa que cualquiera no es ni puede ser educador, llega a

serlo verdaderamente aquel que tiene el don, la vocación, el gusto y el interés por enseñar, por formar a sus alumnos a vivir con autenticidad, con valores y realidades. De estas afirmaciones se deriva que los resultados de la vida personal y profesional de cada docente son la consecuencia lógica de las conductas que asume frente a las diversas situaciones y del trabajo que emprende diariamente.

La estructura de esta investigación se encuentra conformada por los siguientes capítulos: el Capítulo I, comprende el Objeto de estudio y su descripción, los propósitos de la investigación, tanto el general como los específicos, así como la justificación e importancia de la misma.

El Capítulo II, contiene los referentes teóricos, donde se explican los antecedentes que se relacionan con el estudio, los referentes teóricos donde se explican las teorías que sustentan la investigación.

El Capítulo III, está conformado por el marco metodológico, el cual describe la naturaleza, tipo y diseño de la investigación, la unidad de análisis, los actores sociales, el procedimiento e instrumentos de recolección de información, y el análisis e interpretación de la información.

El Capítulo IV, comprende el análisis cualitativo de la información, aquí se interpreta y analiza la información obtenida a través del instrumento aplicado. Y el Capítulo V, está compuesto por las conclusiones y recomendaciones, la bibliografía y los anexos.

## **CAPÍTULO I**

### **OBJETO DE ESTUDIO**

#### **Descripción**

En las dos últimas décadas de acuerdo con Fernández (2008) ha irrumpido con fuerza en el área de la educación una nueva palabra clave: Competencia. Los propósitos de muchos programas educativos ya no están definidos en función de objetivos sino de competencias, así como también a los docentes se les evalúa para indagar si tienen suficiencia para optar a un título o un puesto de trabajo por las competencias que poseen.

En este contexto, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2002) establece que: “Competencia es más que conocimientos y destrezas, involucra la habilidad de enfrentar demandas complejas, apoyándose en y movilizandorecursos psicosociales (incluyendo destrezas y actitudes) en un contexto en particular” (P. 144). De igual forma, Bisquerra (2002), resume que competencia es: “El conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para realizar actividades diversas con un cierto nivel de calidad y eficacia” (P. 01).

Este breve resumen de definiciones de competencias, sin ser exhaustivo, pone de manifiesto que el concepto de ésta en la actualidad posee un atractivo singular. Según Bunk (1994) define las competencias de acción como: “el conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer una profesión, resolver problemas de forma

autónoma y creativa

y estar capacitado para colaborar en su entorno laboral y en la organización del trabajo” (P. 05). Asimismo, el citado autor indica que existen cuatro tipos de competencias que se clasifican en: competencias profesionales, competencias laborales, competencias genéricas, y competencias sociales.

En cuanto a la adquisición de las competencias laborales permite al egresado ejercitar la profesión haciendo uso de las técnicas y métodos aprendidos; por su parte las competencias profesionales le permiten transformar dichos métodos y técnicas a partir del conocimiento teórico-metodológico adquirido durante su formación profesional. Con referencia a las competencias genéricas, son las necesarias para poder enfrentar problemáticas concernientes y atendibles por la profesión.

En este orden de ideas señalamos también a las competencias sociales, el entorno educativo requiere de docentes que tengan capacidad de comunicarse, conocer la cultura y particularidades de las comunidades, funcionamiento y su relación con el Estado. Sin embargo la sociedad le exige al docente que estas acciones sean ejecutadas bajo un marco de valores y ética, que le permitan actuar razonablemente con el contexto de las relaciones interpersonales.

Cabe destacar que a la hora de establecer cuáles son las competencias profesionales del docente, es importante conocer la opinión del alumnado, ya que ellos son en definitiva, los destinatarios del producto docente. Por tal motivo, se hace preciso conocer que es lo que esperan de sus docentes, en esta línea Rudduck, Chaplain y Wallace (1996) presentan una síntesis de cómo les gustaría a los estudiantes que fuesen los docentes:

- Respetar a los alumnos como persona y como grupo que ocupa una posición significativa en la institución de la escuela.
- Ser justos con todos los alumnos, con independencia de su clase social, género, carácter étnico o estatus académico.
- Dar autonomía, no como un estado absoluto, sino como un derecho y una responsabilidad, en relación con la madurez física y emocional.
- Lanzar retos intelectuales que ayuden a los alumnos a experimentar el aprendizaje como actividad dinámica, atractiva y potenciadora.
- Prestar apoyo social en relación con los problemas académicos y emocionales.
- Dar seguridad, tanto en la relación con el medio físico de la escuela como en los encuentros interpersonales, incluyendo la ansiedad con respecto a las amenazas a la autoestima de los alumnos. (P. 74).

Por otra parte, algunas investigaciones consideran que para ser un buen profesional se requiere tener unas cualidades mínimas como persona, sobre todo cuando se refiere a una profesión tan importante como lo es ser docente. En tal sentido, Sutton y Wheatley (2003), mencionan que las condiciones del ejercicio de la enseñanza exigen un docente fortalecido en sus condiciones personales, lo que llaman competencias emocionales, expresando lo siguiente:

La competencia emocional de los docentes es necesaria para su propio bienestar personal, y para su efectividad y calidad a la hora de llevar a cabo los procesos de enseñanza-aprendizaje del aula, en general, y del desarrollo socio-emocional en los alumnos. (P. 327).

Así como también lo señalan Extemera, Fernández-Berrocal (2004), la competencia emocional del docente es un aspecto fundamental para el aprendizaje, porque el docente se convierte en un modelo de aprendizaje vicario a través del cual, el estudiante aprende a razonar, expresar y regular

sus emociones por medio de esas pequeñas incidencias y situaciones que transcurren durante el proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula.

Por lo tanto, los docentes deben poseer habilidades para identificar, comprender y regular sus propias emociones, tanto positivas como negativas, y poder utilizarlas a su favor. Ellos están conscientes del papel que juegan las emociones en su labor diaria, tal como refieren Brotheridge y Grandey (2002) la docencia es considerada una de las profesiones más estresantes, sobre todo porque implica un trabajo diario basado en interacciones sociales, en las que debe hacer un gran esfuerzo no solo para regular sus propias emociones, sino también la de sus estudiantes, padres compañeros, etc.

Así como también exige una cantidad enorme de energía física, intelectual y emocional, por ello para mantener la pasión, es vital que las emociones positivas superen a las negativas, Lazarus, Kanner y Folkman (1980) señalan que las emociones positivas tienen tres funciones: "Dar un respiro a través del humor; sostener, ayudando a los individuos a sentirse eficaces y valorados; ser restauradoras, ayudando a los individuos a sentirse conectados y queridos"

En este marco de referencia la tarea de realizarse como persona competente hace necesario buscar las experiencias que invitan a crecer (aceptación, confianza, autoestima, retos) y evitar lo que limita el crecimiento (ignorancia, egoísmo, indecisión). De aquí la importancia de completar la formación docente con el aprendizaje y desarrollo de aspectos sociales y emocionales.

Por ejemplo la inteligencia emocional es entendida como un complemento del desarrollo cognitivo del alumnado y los docentes, orientado hacia el desarrollo integral de la persona centrado en las competencias. Al respecto Salovey y Mayers (1997), presentan el modelo de cuatro fases de la inteligencia emocional y cada una de ellas tiene habilidades específicas, que reunidas construyen una definición de inteligencia emocional: “Como la habilidad para percibir y expresar emociones, asimilar emociones en el pensamiento, entender y razonar con emociones, y regular las emociones en uno mismo y en otros” (P. 03).

Los señalados autores sostienen que los trabajadores con alta inteligencia emocional son exitosos en proyectos que involucran decisiones complejas, y logran una gestión efectiva para liderar y manejar personas porque tienen habilidades técnicas y emocionales. Las habilidades emocionales se basan principalmente en la capacidad para liderar personas, y por tanto, generan un trabajo grupal efectivo. En tal sentido, los docentes son idóneos para emplear este tipo de inteligencia, la cual los ayudaría a comprender, controlar y expresar sus emociones de manera efectiva.

Por su parte, Hue (2007) señala siete competencias emocionales para llegar al liderazgo, las cuales son: conocerse bien, autoestima, control emocional, motivación, conocimiento de los demás, empatía y valoración del otro. El autor también indica que la finalidad de toda persona es la felicidad y la felicidad se alcanza desde dos puntos; el primero es la autoestima, es la felicidad personal; y el segundo es la empatía, es ayudar a disfrutar a los demás, nadie que no sea feliz puede llegar a dar felicidad a otros. De igual forma destaca que se debe trabajar la autoestima de los demás a través de la empatía, porque la felicidad no se consigue en soledad. Y el liderazgo es

la máxima capacidad entre estas dos competencias: autoestima y empatía. Los líderes son aquellas personas que tienen una alta autoestima y una alta empatía, y lo logran desarrollando al máximo las capacidades personales e interpersonales.

Con respecto a estas capacidades son tipos de inteligencia emocional, propuestos por Gardner (1993) en la Teoría de las Inteligencias Múltiples, donde la inteligencia intrapersonal está compuesta por una serie de competencias que determinan el modo de relacionarse a sí mismo, conocer sus debilidades y puntos fuertes. En cuanto a la inteligencia interpersonal tiene que ver con el manejo de competencias para relacionarse socialmente, la habilidad de entender las necesidades, sentimientos y problemas de los demás, poniéndose en su lugar, y responder correctamente a sus reacciones emocionales (empatía), así como el talento del manejo de las relaciones con los demás, en saber persuadir e influenciar a los demás, y asumir diversos roles dentro de grupos, ya sea como un miembro más o como líder.

Por lo tanto, las habilidades intrapersonales y personales constituyen los pilares fundamentales de inteligencia emocional, por ende los docentes deben adquirir las competencias inherentes al perfil propuesto. Indiscutiblemente no se desarrollan de un momento a otro, conforman un proceso lento que puede llevar años, por ello deben ser planificadas en momentos establecidos en la carrera, en cada una de las especialidades que componen la profesión docente, prestando especial atención a los niveles de complejidad de cada competencia.

Además, dichas competencias pueden verse afectadas por los diferentes ámbitos en los que se desenvuelve el docente diariamente, quién

a su vez deberá enfrentarse con situaciones difíciles y complejas: concentración de poblaciones de alto riesgo, diversificación cultural del público escolar, multiplicación de diferentes lugares de conocimiento y de saber, acceso a puestos en forma provisoria, rápidas y permanente evolución cultural y social especialmente en los jóvenes. Todo esto influye en su labor dentro de la institución educativa, pero específicamente en el aula de clase en donde el proceso de enseñanza y aprendizaje se construye respectivamente junto a los estudiantes. Al respecto Braslavsky (2008), afirma que:

Los profesores que trabajen actualmente y que deseen persistir en roles vinculados a la mediación con los conocimientos en proceso de aprendizaje deberán tener competencias vinculadas con la resolución de los problemas o desafíos más coyunturales, a las que denomina: pedagógico, didáctico, político e institucional, vinculadas con desafíos más estructurales, denominadas: productiva e interactiva, y vinculadas con procesos de especialización y orientación de su práctica profesional, denominada: especificadora. (P. 27).

Por esta razón, la discusión sobre qué competencias debe adquirir un docente, ocupa en la actualidad una gran parte del debate educativo, sin embargo López-Goñi (2007) considera un acuerdo tácito, que la formación de los docentes debe organizarse hacia el logro de competencias emocionales, implementando dispositivos de formación y entrenamiento que los comprometa a aumentar sus capacidades de observación, de agudizar prácticas reflexivas, fortalecer el sentido de su propia capacitación, de desarrollar inteligencias múltiples, y de atender a los valores sociales.

Porque de nada sirve adquirir nuevos y excelentes conocimientos, doctorarse o lograr todas las metas deseada en lo académico (conocer), sino

se reconstruye como persona buscando a través de ella crecer, ser, actuar, y convivir. Al construirse en este sentido se llega a ser la persona que la educación y la sociedad requiere. Por ello, quien ejecute la labor docente, debe tener como centro el crecimiento del estudiante, no sólo en el tema que se imparte, sino en su desarrollo como individuo.

Bajo esta premisa, surge una motivación en el investigador, ya que como docente he venido observando en la Unidad Educativa “Rafaela J. de Frontado” ubicada en Puerto Cabello, Estado Carabobo, ciertas debilidades en las competencias emocionales de algunos docentes, como falta de entusiasmo, baja calidad en la enseñanza, y hasta desmejoramiento en la apariencia y cuidado personal.

También he notado que la relación entre el docente y el estudiante no se establece sobre la base de simpatía mutua y la comunicación efectiva, difícilmente se ve poca cordialidad, poca orientación y apoyo en el aprendizaje. Más bien, se funda en una cierta imposición al realizar las actividades, el tono de voz que emplean los maestros en ciertas situaciones no es el indicado, y se ve la falta de reglas o disciplina para mantener el orden dentro del aula.

Otro aspecto importante de resaltar es el trato de aquellos con los compañeros de trabajo, hay poca integración, es decir, el clima relacional se encuentra deteriorado, ya que se manifiestan actitudes negativas, conversaciones informales en los pasillos desprestigiando a sus colegas o miembros directivos, críticas de insatisfacción laboral, celos profesionales, y falta de coordinación entre los compañeros para realizar trabajos en equipo.

Al mismo tiempo, si se analiza todo lo anterior, estos aspectos también son causas de angustia, que desalientan y generan estrés para los docentes, añadiendo una baja autoestima, la carga docente, excesivo número de alumnos por docente (casos puntuales), la insuficiente dotación de infraestructura como falta de iluminación, temperaturas poco adecuadas, falta de materiales didácticos, equipos de nueva tecnología, entre otros estresores comunes en una gran parte de las instituciones educativas de nuestro país.

Todas las situaciones antes descrita reflejan el profesionalismo soslayado en una parte del personal docente de dicha institución, siendo parte esencial en la ejecución de su carrera, el cual incluye la posesión del conocimiento general y especializado de las habilidades profesionales, la capacidad intelectual para la toma de decisiones independientes, sin contar con el compromiso de la enseñanza a los estudiantes, a la sociedad y de la disposición de auto-regulación para asegurar el mantenimiento de los valores en el marco de sus responsabilidades.

Dentro de ésta perspectiva, las finalidades de la educación se han venido modificando, según la UNESCO (1996), existe una tendencia actual de adquirir no sólo una calificación profesional, sino generalmente, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones; “aprender a ser” para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal, y “aprender a convivir” desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia, realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos, respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz.

Por tal contexto, como investigador y docente a través de intercambios de conversaciones con otros colegas he venido observando la falta de preparación específica para desarrollar los procesos de enseñanza y aprendizaje lo cual genera ausencia de espacios académicos en la acción docente de educación abordado en procesos de calidad, orientado a la adquisición de competencias emocionales y profesionales, que se hacen operativas en las siguientes dimensiones: aprender a conocer, aprender a hacer, y aprender a convivir.

En otras palabras, si bien la formación y capacitación profesional son importantes para el desarrollo del potencial docente dentro de las instituciones educativas y para el logro de las metas organizacionales, se hace necesario comprender cuáles son esas habilidades, ya sean aspectos psicológicos individuales o sociales, que a su vez pueden definirse como cualidades, que diferencian al docente a la hora de llevar a cabo una actividad y en este caso en el contexto educativo.

Además, yo como investigador refiero que el docente como ser humano tiene todo el potencial para hacer de la educación una profesión digna y ennoblecadora, sin embargo la realidad que se refleja es otra. Parte de los docentes de dicha institución no parecieran dar pasos hacia la calidad, y esto trae como consecuencia que los estudiantes cada día salgan menos preparados de forma integral, con menos habilidades y destrezas educativas que le sirvan para seguir avanzando en sus estudios, lo que prácticamente los llevará, no a la deserción escolar, sino a la asistencia a la escuela como por hacer algo más, es decir, sin sentido de pertenencia o con visión de futuro. Por consiguiente, es imprescindible la preparación constante del

profesional de la docencia, de manera que ejerza éste una gerencia de aula.

De acuerdo con Castellanos (2006) la gerencia concierne a todo lo que el docente hace en el aula que no es instruccional, en donde él aparte de ser un efectivo y eficiente maestro, es un efectivo gerente de tiempo, tarea social, manejo de conflicto, comunicación, toma de decisiones, cambio, diseños físicos, tarea académica, motivación innovación, entre otras. Igualmente para Ruiz (1992) "la gerencia de aula se refiere a la previsión y procedimientos necesarios para establecer y mantener un ambiente en el cual la instrucción y el aprendizaje puedan suceder". (P.8). Por lo tanto, se debe tener bien claro que la función del docente lejos de suministrar conocimientos, dar instrucciones, evaluar los contenidos; es el responsable de incentivar y motivar a sus estudiantes a aprender, a indagar, investigar, reflexionar y ante todo analizar cada experiencia de aprendizaje.

Sin embargo, esto solo se podría lograr en la medida que los profesionales de la docencia hagan un buen uso del recurso docente-ambiente-alumno y comprendan que su quehacer no es una profesión, sino una misión. Atendiendo a esta información se puede traer a colación el planteamiento de Martínez (2008), quien sugiere que un profesional de la educación debe orientarse a la búsqueda de procesos más participativos, dinamizando las actividades, visualizando nuevas formas de medir los logros académicos, dando cabida a situaciones que se orienten a la valoración del participante, que además de activar el aprendizaje permitirá el dominio de la información y una actitud crítica y creativa.

Todo esto porque el docente comprometido debe asumir una actitud proactiva, crítica y reflexiva frente a la enseñanza, asumir el rol de gerente, concentrando todo su esfuerzo en motivar a los estudiantes hacia la

búsqueda de la excelencia como valor social importante en su desarrollo, según Méndez (2004) la idea de excelencia, debe ser entendida como el propósito de esforzarse en ser cada día mejor, para no contentarse con lo fácil, sino en plantearse metas exigentes que lo conviertan en un ser apto y socialmente realizado, que es lo que persigue una educación integral.

En tal sentido, como investigador considero importante el conocer las causas por las cuales algunos docentes muestran debilidades en sus competencias personales. A este respecto la legitimación de cualquier profesión se apoya en la construcción de una imagen que otorgue sentido social que la justifique y le ceda una línea de conducta a través de la cual desarrolle su actividad específica. En este contexto, se hace necesario que el docente examine sus acciones, su pensar, su sentir, gerencie su vida personal y profesional a la luz de la responsabilidad, consigo mismo y por ende con la sociedad, tal como lo dijo Gandhi: “Si quieres cambiar al mundo, cámbiate a ti mismo”. Parfraseando un poco esta sabia frase: si quieres cambiar la educación, cámbiate a ti mismo.

### **Formulación de la Interrogante**

¿Cuáles son las competencias personales que debe tener el docente como gerente de aula?

### **Sistematización de las Interrogantes**

- ¿Cómo es el comportamiento de los docentes como gerentes de aula en la Unidad Educativa “Rafaela J. de Frontado”?

- ¿Cuáles son las competencias personales del docente en ejercicio en la Unidad Educativa “Rafaela J. de Frontado”.

### **Propósitos de la Investigación**

#### **Propósito General**

Analizar las competencias personales del docente desde la gerencia de aula.

#### **Propósitos Específicos**

- Describir el comportamiento de los docentes como gerentes de aula en la Unidad Educativa “Rafaela J. de Frontado”.
- Identificar las competencias personales del docente en ejercicio en la Unidad Educativa “Rafaela J. de Frontado”.

### **Justificación de la Investigación**

Constantemente se dice que en Venezuela, en materia educativa, se está logrando una educación inclusiva, muestra de ello se evidencia en el informe emitido en cadena nacional el día (02/2011) por el Ejecutivo Nacional, y en las diferentes matriculas escolares, sin embargo las políticas educativas al parecer no han logrado el objetivo general. Es por ello que se hace necesario el estudio de los actores del proceso educativo, específicamente del educador, como uno de los ejes claves del acto de enseñanza y aprendizaje que pueda ayudar a determinar el camino a seguir o el punto de partida para una mejor formación y capacitación en las instituciones educativas.

Como puede observarse con la educación se está en un constante aprendizaje y al mismo tiempo enseñando a otros en una reciprocidad armoniosa que permite establecer y vivenciar un colectivismo que nace en la individualidad de cada persona que forma parte del círculo social de cada uno. Esa interconexión que se forma inicialmente en la relación intrapersonal y que fluye hacia lo que se hace y hacia el semejante y que solo la educación puede cambiar, mejorar, guiar como lo ha hecho con el ser humano hasta ahora y para llevar esto a cabo junto con la formación de un ser orientado a los valores personales y sociales, a la visión de futuro en unión con su semejante y el medio ambiente se hace necesario un docente cuyas competencias personales estén bien analizadas.

En base a lo anteriormente expuesto se observa la importancia del estudio y comprensión de las competencias personales del docente, no solo para el logro de los objetivos educativos, sino para la formación de ciudadanos tal como está dispuesto en la Ley Orgánica de Educación (2009), Fines de la Educación, artículo 15, numeral uno: “Desarrollar el potencial creativo de cada ser humano para el pleno ejercicio de su personalidad y ciudadanía, en una sociedad democrática basada en la valoración ética y social (...)”.

En este sentido, el impacto que puede tener el presente estudio es en beneficio de la sociedad venezolana en general, porque se estaría haciendo un análisis minucioso de las capacidades del docente en ejercicio, lo que incidirá en una mejor preparación como gerente de aulas de clase, porque se ofrecería al educador una herramienta que le permitirá realizar una mirada a su ser interior, reconociendo los puntos álgidos a mejorar en su vivencia como hombre forjador de ciudadanos. De igual manera, es importante

resaltar que no sólo tendrá un impacto social, sino personal ya que contribuiría a un mejor conocimiento de las competencias básicas del docente las cuales son de utilidad en el desempeño profesional, y de esta forma lograr alcanzar los objetivos personales y profesionales aunados a los educativos en general.

Asimismo, el presente estudio representa un aporte académico, en cuanto al contenido en competencias docentes, lo que puede servir de apoyo o material de referencia para futuros estudiantes en la Maestría Gerencia Avanzada en Educación de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, y a todos aquellos profesionales interesados en el tópico tratado en esta investigación. A su vez, es un tema, que por su contenido es de óptima vigencia, fomentando así la formación permanente que se establece en el Capítulo IV Formación y Carrera Docente, Ob. Cit. (2009), en el artículo 38:

El Estado, a través de los entes rectores de educación básica y de educación universitaria, diseña, administra y supervisa la política de formación permanente, para los responsables y corresponsables de la administración educativa, y para la comunidad educativa, con el fin de lograr el fortalecimiento de la persona como ser social en la construcción de la nueva ciudadanía, promover los valores fundamentales consagrados en la Constitución (...).

En consideración a lo planteado, y atendiendo a la búsqueda de innovación en la formación y capacitación de los docentes venezolanos se realizará el presente estudio, con la finalidad de dar a conocer aquellos aspectos resaltantes de las competencias personales del docente como punto de partida para una formación educativa holística. Los mencionados aspectos constituyen un instrumento de consulta y apoyo para facilitar a los

estudiantes y profesionales de la educación el conocimiento y dominio de las capacidades del educador indispensables para el ejercicio profesional.

## **CAPÍTULO II**

### **REFERENTES TEÓRICOS**

En este nuevo contexto histórico mundial que además está marcado por la sociedad del conocimiento y las nuevas tecnologías se hace necesaria también una mirada a las capacidades de la persona cuya responsabilidad educativa está en sus manos. Y es que las competencias personales y profesionales han llamado la atención de varios investigadores como se podrá observar de aquí en adelante.

Por consiguiente en esta etapa de la investigación se presentarán los antecedentes realizados por diversos autores que servirán de sustento al tema de investigación y por consiguiente a la conformación de este capítulo.

#### **Aportes Investigativos**

Un trabajo presentado en la Universidad de Carabobo por Rada (2009) bajo el título de: *Competencias personales y profesionales del docente en Educación Médica Superior*. Dicha investigación buscó puntualizar las competencias personales y profesionales del docente en Educación Médica Superior, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad de Carabobo. En esta perspectiva, el producto será una docencia comprometida con el modelo profesional en salud que la sociedad exige, utilizando parámetros que consideren revisar, desde la personalidad hasta funciones y tareas basado en el Informe de la UNESCO.

El estudio se apoyó en el método inductivo, siguiendo los enfoques neoconductista, cognoscitivo, inteligencias múltiples, constructivista y humanista, la población estuvo constituida por 426 docentes, basado en la estadística descriptiva, y la recolección de la información se hizo empleando la técnica de la encuesta. El análisis estadístico permitió concluir que los docentes tanto del área básica como clínica, poseen competencias personales en cuanto a dominio del aprender a ser y aprender a convivir, sin embargo, se determinaron deficiencias en lo que respecta al aprender a conocer y aprender a hacer. Recomendándose la preparación específica y pedagógica orientada a la adquisición de competencias profesionales, en estas dimensiones.

El proyecto antes citado, hace un aporte informativo a este estudio, ya que uno de sus objetivos es clasificar las competencias personales y profesionales del docente, y al mismo tiempo trata de explicar dichas competencias desde diferentes puntos de vista, lo cual guiará en cierto modo el marco conceptual del presente trabajo.

Otro trabajo elaborado en la Universidad de Carabobo por Quiñonez (2009), titulado: Formación gerencial basada en competencias del personal directivo de los centros de educación inicial estadales del Municipio Valencia del Estado Carabobo. Para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación, la metodología de estudio se enmarcó en una investigación descriptiva, cuyo objetivo general fue evaluar el proceso de formación gerencial basado en competencias.

En este trabajo Quiñonez destacó que entre las funciones gerenciales que estos desarrollan algunas veces ellos cumplen con la planificación

manejando moderadamente los procedimientos técnicos como planes, presupuesto, horario y organigramas, para lo cual recomienda realizar un plan de formación gerencial basado en competencias del personal directivo que permita mejorar las competencias detectadas en la investigación realizada. Al mismo tiempo respaldar todo esfuerzo que se haga a nivel de la región, con el fin de actualizar a nivel gerencial al personal directivo de los centros de educación (...) lo cual se revertirá en beneficio para la comunidad en general y al personal docente que logrará llevar a cabo su labor de manera exitosa.

El trabajo de Quiñonez, se vincula a la presente investigación al reconocer la necesidad de llevar a cabo un plan de formación gerencial, pero basado en competencias, lo cual también es el objetivo central de este estudio, y que a juicio del investigador se hace necesario considerarla para un buen desempeño del docente en los centros educativos.

Asimismo, en otra investigación realizada por Coulter (2007), cuyo título es: Evaluación del desempeño, basado en competencias, dirigido al personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo. Es una investigación con un diseño de campo y documental que buscó observar y recolectar datos de carácter no experimental. El tipo de investigación es de carácter descriptiva. El estudio tuvo como objetivo principal evaluar el desempeño, basado en competencias del personal Administrativo de la facultad de Ciencias de la Educación, de la Universidad de Carabobo para poder contrastar el desempeño actual del mismo, con las competencias personales, profesionales y técnicas que se requieren para ejercer un determinado cargo administrativo.

Los resultados de dicha investigación indicaron que la administración del recurso humano, está descuidando factores de suma importancia relacionados con la formación continua y oportuna de sus trabajadores, por lo cual su competencia o desempeño laboral, no es el requerido o el deseado para poder realizar los procesos administrativos de una manera correcta y eficaz, que le permitan a los usuarios poder obtener un servicio de calidad.

El trabajo mencionado, está relacionado con la presente investigación ya que hace una evaluación del desempeño del personal Administrativo de la facultad de Ciencias de la Educación basado en competencias y reconoce la importancia de las mismas para un correcto ejercicio laboral, lo que a su vez, hace un aporte informativo para el desarrollo de los objetivos planteados en este estudio.

En el mismo orden de ideas, en el I Congreso Internacional de Calidad e Innovación en Educación Superior, donde Segura (2007) tuvo una participación en el tema: *Competencias Personales del Docente*, en la cual mencionó que la calidad personal es una revolución en el sentido tradicional. También destacó que desde este punto de vista, en estos nuevos tiempos se considera que una de las características de un profesional, es decir, para ser un buen profesional, se requiere tener unas cualidades mínimas como persona, sobre todo cuando se tiene una profesión tan importante como lo es ser docente.

Al mismo tiempo, innumerables estudios acerca del rol y el perfil del docente han llegado a conclusiones muy parecidas acerca de este perfil ideal, sin embargo, es poco lo que se ha profundizado acerca de la deseada personalidad del mismo, los alumnos desean un docente con características

personales muy definidas como: manejo situacional, creatividad, capacidad de realización, dominio personal, valía personal, ética, entusiasmo, metas claras y tenacidad.

El Congreso antes mencionado, está relacionado con esta investigación puesto que menciona algunas competencias que debe poseer un docente, lo cual hace a su vez un aporte de determinadas actitudes que lo impulsan a ejercer la vocación profesional y humana de cierta manera. Esto significa que cualquiera no es educador, y llega a serlo verdaderamente aquel que tiene el don, la vocación, el gusto y el interés por enseñar.

La investigación realizada en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, Caracas) por Galvis (2007) titulada: *De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias*. Este trabajo reseñado tuvo como objetivo presentar el proceso de transformación del perfil del docente, tradicionalmente concebido, en un perfil construido con un enfoque basado en competencias.

Para ello se llevó a cabo un trabajo de campo en distintos escenarios, a partir de la opinión y la participación de diferentes actores (alumnos, docentes, representantes, empleadores y comunidad en general). Se trabajaron tres niveles de contextualización: el primero, representado por la institución universitaria responsable de la formación de formadores, el Instituto Pedagógico de Caracas; el segundo, conformado por Unidades Educativas, públicas y privadas de donde provienen los representantes, docentes y directivos; y el tercero, correspondiente a la comunidad del Paraíso, Caracas, contexto donde residen los actores de la sociedad que participaron en los grupos de discusión.

Este proceso de participación creó la posibilidad interpretar las transcripciones de las sesiones de discusión de los grupos sobre las competencias que se deben desarrollar a través de la formación docente, estas se agruparon bajo las dimensiones del desarrollo humano: las competencias intelectuales referidas a lo cognitivo, lógico, científico, técnico y pedagógico-didáctico, las cuales, permiten facilitar procesos de aprendizaje; luego las competencias sociales, que involucran procesos sociales, afectivos, éticos, estéticos y comunicativos, la tolerancia, la convivencia y la cooperación.

De la misma manera, se refirieron a las competencias intrapersonales, entre ellas se distinguen las competencias productivas y las especificadoras, las cuales incluyen el proceso de conocerse a sí mismo, de estar consciente de sus emociones, de sus sentimientos y control sobre su proceso cognitivo. Las competencias productivas le permiten al docente estar abierto e inmerso en los cambios para orientar y estimular el aprendizaje; las especificadoras, contribuyen con la capacidad de aplicar los conocimientos fundamentales a la comprensión de los sujetos y la institución.

La investigación de Galvis está ligada a este estudio ya que a través de la interpretación y análisis de ciertos actores, en este caso los docentes, se busca identificar las competencias docentes específicas. Allí también se indicó que un perfil docente basado en competencias, conducirá a lograr transformaciones que favorezcan su vinculación con la sociedad, con responsabilidad ética, pertinencia y eficacia, lo cual contribuye a desarrollar el ejercicio de la profesión docente, ya que para observar cambios en el entorno, es necesario considerar cambios en la vida individual.

En la Universidad Autónoma de Santo Domingo, una investigación elaborada por Matos (2006), la cual lleva por título: *Analizar el conocimiento y apropiación de las competencias generales de los docentes en el nivel básico de la educación, tomando como referencia la Escuela Francisco del Rosario Sánchez*. En dicha investigación se pudo constatar que en la escuela existe poco dominio de la enseñanza por parte de los docentes, esto se convierte en un obstáculo ya que no les permite explicar bien la materia, mantener disciplina en el aula y controlar sus emociones. Esto se debe al escaso dominio de competencias y apropiaciones de las nuevas informaciones que se deben tener en cuenta para la nueva forma de expresión que demanda la sociedad.

Por ello, esta investigación se propuso identificar las competencias que debe desarrollar un docente para impartir clases de educación en un nivel básico. En tal sentido, las competencias fueron referidas como la capacidad del individuo para desenvolverse en muchos ámbitos de la vida personal, intelectual, social, ciudadana y laboral. También se pudo conocer que para el desarrollo de una docencia exitosa el docente deberá usar estrategias de conocimientos variados, teniendo en cuenta el área que desempeña, tratando de enriquecer y actualizarse en cuanto a los requisitos argumentativos del proceso enseñanza-aprendizaje, lo cual así podrá tener la facilidad de ser un docente competente.

Asimismo quedó demostrado que un docente es competente cuando se actualiza y se siente capacitado para darle curso a las actividades que se les presenten, debe ser flexible, tener conocimiento y buen dominio de la materia que imparte, debe ser hábil, dinámico, investigativo, creativo y debe actualizarse tecnológicamente para así enriquecer el saber de las nuevas

metodologías educativas de la enseñanza-aprendizaje. Un docente fracasa cuando no llega a alcanzar los requisitos necesarios para poder enfrentar los problemas educativos que surgen en la sociedad.

El precedente trabajo de Matos explica las competencias esenciales tal como son personal, intelectual, social, ciudadana y laboral. Y a su vez revela las características potenciales intrínsecas y rasgos innatos, que debe poseer el docente, tal como es, el deseo constante de mejorarse así mismo. Además, otra de las características de esta época, es el desafío que se presenta en la educación para tratar de responder a las exigencias de la sociedad. Todos estos temas serán tratados en esta investigación, por lo cual hace un aporte de información necesario para la ejecución de la misma.

En la Universidad de Santiago de Compostela, España se presentó una conferencia bajo la ponencia de Zabalza (2005), denominada: *Competencias Docentes*. Aquí se trataron tres puntos: la manera en que ha evolucionado la figura y función de los docentes universitarios desde hace 50 años atrás, cómo ha ido evolucionando esa figura, qué competencias docentes se podrían identificar y cómo está vinculada con la formación; y el problema fundamental cómo se llega a adquirir esas competencias y cómo se podría desarrollar un docente en el ámbito de ellas.

En cuanto al primer punto ¿han cambiado las competencias en la universidad desde que comenzaron a ser docente?, se podría decir que han cambiado de manera sustantiva, y se han producido en tres niveles: cambios en el escenario institucional, la universidad de hoy no se parece mucho a la de hace 50 años, y en lo que hoy en día se le pide a un profesor universitario.

Asimismo, la tradición pedagógica ha dicho siempre que los docentes tengan ciertos ámbitos en lo que significa la formación, se tiene que ser buenos en el ámbito disciplinar, entendido esta como la disciplina que se va a cursar; se debe ser buenos en lo que es la formación pedagógica, pero todo el mundo sabe que la profesión docente está muy relacionada con ciertas cualidades personales que determinan el ejercicio docente.

Efectivamente, las cualidades personales juegan un papel fundamental, y hay cierto tipo de cosas en las cuales no es fácil entrar, pues la propia universidad forma profesionales que a veces no tienen cómo controlar este tipo de cuestiones, hay personas autoritarias, paternalistas, poco creativas, muy displicente con los alumnos, se molestan rápido, se angustian con relación al trabajo, y son cuestiones personales que afectan el trabajo, pero la universidad no prepara docentes para asimilar esas dificultades, sin embargo existen muchas posibilidades de poder trabajar en esos aspectos personales.

Con respecto a la identificación de competencias, el autor con varios años de experiencia y formación en el docente universitario, precisó ciertos elementos: capacidad de planificar el proceso de enseñanza y el de aprendizaje; seleccionar y presentar los contenidos disciplinares; ofrecer informaciones y explicaciones comprensibles; capacitarse tecnológicamente y el manejo didáctico de las TIC; gestionar las metodologías de trabajo didáctico y las tareas de aprendizaje; relacionarse constructivamente con los alumnos; y reflexionar e investigar sobre la enseñanza.

La ponencia de Zabalza define los elementos y competencias que

debe adquirir durante su formación profesional el docente, ya que ha de poseer ciertas características que los coloque por encima de la capacidad normal en los ámbitos antes señalados. Por cuanto ésta aportaría una importante síntesis de juicio que mejoraría la gestión docente desde la óptica de competencias en esta investigación.

### **Referentes Teóricos**

El marco teórico, tiene el propósito de dar a la investigación un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permitan abordar el problema. Según Sabino (2000) expresa: "Se trata de integrar al problema dentro de un ámbito donde éste cobre sentido, incorporando los conocimientos previos relativos al mismo y ordenándolos de modo tal que resulten útil a nuestra tarea" (P. 45). En base a lo citado por el autor, a continuación se presentan un conjunto de conocimientos, que permiten orientar el tema a tratar, ofreciendo los términos o conceptos adecuados, como punto de partida para construir el marco referencial previo acerca de las competencias personales del docente, así como las enseñanzas que han sido extraídas de otros trabajos bibliográficos.

### **Teoría de las Inteligencias Múltiples**

La teoría de las inteligencias múltiples es un modelo propuesto por Howard Gardner, el cual se dedicó a estudiar el concepto de muchas clases de mentes a mediados de la década del setenta. Sin embargo no fue hasta 1983 cuando publicó su libro "Frames of Mind (Estructuras de la Mente)", marcando efectivamente el nacimiento efectivo de la teoría de las inteligencias múltiples:

La teoría de las inteligencias múltiples puede describirse de la manera más exacta como una filosofía de la educación, una actitud hacia el aprendizaje, o aún como una meta-modelo educacional en el espíritu de las ideas de John Dewey sobre la educación progresiva. No es un programa de técnicas y estrategias fijas. De este modo, ofrece a los educadores una oportunidad muy amplia para adaptar de manera creativa sus principios fundamentales a cualquier cantidad de contextos educacionales. (P.11).

También, Gardner (1994) destaca que a la hora que un individuo empieza a desenvolverse en su vida, no basta con tener un gran expediente académico, debido a que hay gente con gran capacidad intelectual, pero incapaz, por ejemplo de elegir bien a sus amigos, por el contrario, hay gente menos brillante pero que triunfa en los negocios o en su vida personal. Pero triunfar en los negocios, o en los deportes, requiere ser inteligente, pero en cada campo se utiliza un tipo de inteligencia distinto.

Ob. Cit. (1994) define la inteligencia como: "La capacidad de resolver problemas o elaborar productos que sean valiosos en una o más ambientes culturales" (P. 10). Casi dos décadas después (1999) ofreció otra definición más refinada: "Potencial biopsicológico para procesar información que se puede activar en un marco cultural para resolver problemas o crear productos que tienen valor para una cultura" (P. 12). Al definir la inteligencia como una capacidad, Gardner la convierte en una destreza que se puede desarrollar, y no niega el componente genético, ya que todos nacen con ciertas potencialidades marcadas por la genética, pero esas potencialidades se van a desarrollar de una manera o de otra dependiendo del medio ambiente, las experiencias, la educación recibida, entre otras.

No obstante, lo sustantivo de su teoría consiste en reconocer la existencia de nueve inteligencias, diferentes e independientes, que pueden interactuar y potenciarse recíprocamente. La existencia de una de ellas, sin embargo, no es predictiva de la existencia de alguna de las otras. Hasta la fecha Gardner y su equipo de la Universidad de Harvard han identificado las siguientes inteligencias:

**Cuadro 1. Las nueve inteligencias que propone Gardner (1993-1999).**

<b>Inteligencia</b>	<b>Estados Finales</b>	<b>Componentes Centrales</b>
1- Logico-Matemática	Científicos, matemáticos, ingenieros, físicos, etc.	Sensibilidad y capacidad para discernir patrones lógicos o numéricos, capacidad para manejar cadenas extensas de razonamiento.
2- Lingüística	Poetas, periodistas, escritores, comunicadores, políticos.	Sensibilidad a los sonidos, ritmos y significados de las palabras; Sensibilidad para las diferentes funciones lingüísticas.
3- Espacial	Navengante físico, escultor, arquitectos, químicos, ingenieros, pintores.	Capacidad para percibir el mundo espacial, visual, y realizar transformaciones en las propias percepciones iniciales.
4- Interpersonal	Psicólogos, profesores, vendedores.	Capacidad para discernir y responder con propiedad a los modos, temperamentos, motivaciones y deseos de otros.
5- Intrapersonal	Psicólogos, psicoanalistas, novelistas.	Accesos a los sentimientos propios y la capacidad de discriminar entre éstos, y asociarlos para guiar la conducta; conocimiento de la fuerza, debilidades, deseos e inteligencia de uno mismo.
6- Musical	Compositor, violinista, pianista, cantantes.	Capacidad para producir y apreciar el ritmo, tono y timbre, apreciación de las formas de expresión musical.
7- Cinética-Corporal	Bailarines, atletas, nadadores.	Capacidad para controlar los movimientos del cuerpo y manejar objetos con destreza.
8- Naturalista	Biólogos, veterinarios.	Habilidad para reconocer, ordenar y clasificar plantas, animales, entre otros aspectos de la naturaleza.
9- Existencial	Filósofos, teólogos.	Es la inclinación a plantear, reflexionar y ponderarse cuestiones de la vida, la muerte y la realidad última.

**Fuente: Muria, D. (2008).**

Después que Gardner (1993) define anteriormente las nueve inteligencias, ahora a continuación explica lo siguiente:

Un conjunto de habilidades, talentos, o capacidades mentales. Todos los individuos normales poseen cada una de estas capacidades en un cierto grado; los individuos difieren en el grado de capacidad y en la naturaleza de la combinación de estas capacidades. (P. 32)

En pocas palabras, todos tienen las nueve inteligencias, en mayor o menor medida, al igual sucede con los estilos de aprendizaje no hay tipos puros, y si los hubiera les resultaría imposible funcionar. Un ingeniero necesita una inteligencia espacial bien desarrollada, pero también necesita de todas las demás, de la inteligencia lógico matemática para poder realizar cálculos de estructuras, de la inteligencia interpersonal para poder presentar sus proyectos, de la inteligencia corporal - kinestésica para poder conducir su coche hasta la obra, y así sucesivamente.

Para Ob. Cit. (1993) la inteligencia es el conjunto de capacidades que permite resolver problemas o fabricar productos valiosos de la cultura, por ende, la inteligencia emocional (inteligencia intrapersonal y la inteligencia interpersonal), son el conjunto de capacidades que permitirá resolver problemas relacionados con las emociones. Porque a la hora de andar por la vida es más importante saber descifrar las emociones, que saber despejar ecuaciones de segundo grado.

En tal sentido, las empresas lo saben bien y cuando contratan a alguien no piden sólo un buen currículum, además, buscan un conjunto de características psicológicas como son: la capacidad de llevarse bien con los

colegas, la capacidad de resolver conflictos, la capacidad de comunicarse, entre otros aspectos. El que se tenga o no esas cualidades o habilidades, va a depender del grado de desarrollo de la inteligencia emocional.

Al hilo de este tema de las inteligencias múltiples, Silva (2002) subraya la importancia de esta teoría en el docente, así como sobre la comprensión en la enseñanza-aprendizaje de dichas inteligencias como áreas estructuradas, siendo uno de sus roles el de mediador y facilitador, ofreciendo las herramientas para tener un mayor conocimiento de ellas. El citado autor reconoce que el sistema educativo no es neutro, no le presta la misma atención a todos los estilos de aprendizaje, ni valora por igual todas las inteligencias o capacidades. Por ende todo este andamiaje de las inteligencias múltiples trae a la realidad unas aplicaciones que no se pueden dejar pasar por alto ya que a la vez afectan al docente y al estudiante, tales como:

- Implantar estas ideas dentro de un currículo tradicionalista no es fácil de lograr.
- Necesidad de adiestramiento para el docente.
- El programa de clases y los horarios rígidos han de mortificarse para darle paso a horarios más flexibles y para preparar lecciones y materiales didácticos.
- La necesidad de un currículo que tenga al estudiante como centro del proceso enseñanza aprendizaje y que este sea considerado como un individuo.
- El estudiante tiene que ser preparado para trabajar con estos nuevos enfoques de la inteligencia múltiple.

A criterio del investigador, como docente del nuevo siglo y era de la globalización, estas ideas presentan un reto a nosotros los educadores, los cuales en la búsqueda de nuevas alternativas, debemos detenernos a pensar en formas atrevidas, con los pies puestos en tierra, que podemos formar un individuo que sea útil a su familia, a su comunidad y a la sociedad en que vive y también hay que contar con nuestro cambio interior y lógicamente con el estudiante que es el centro de todo proceso educativo.

Como afirma Gardner, Ob. Cit. si la inteligencia es la capacidad que le permite al ser humano resolver problemas, el docente en primera instancia debería aplicársela a sí mismo, porque la teoría debería estar ligada a la experiencia personal, no como copia, sino como modelo, ya que no tendría éxito al trasmitirla. Por lo tanto, el primer paso como docente sería determinar la naturaleza y calidad de sus propias inteligencias múltiples y buscar las maneras de desarrollarlas en sus propias vidas.

Una vez abocado a esto, se pondría de manifiesto la fluidez o falta de ellas, y ver cuales afecta sus competencias como educadores. Obviamente no es una tarea fácil por cuanto no existe una herramienta de medición que asegure el grado o el cociente alcanzado en cada una de las inteligencias, por lo que se debe autobservar o a través de una evaluación crítica y reflexiva de su desempeño en muchas sus de actividades, y experiencias en clases, y asociarlas con cada inteligencia, solo así obtendría indicadores sobre el nivel alcanzado en cada una de ellas.

Esta teoría de la inteligencia múltiple es una herramienta

especialmente útil para los docentes, ya que le permite observar sus fortalezas y debilidades en las áreas que utilizan, así como todas las actividades que realizan para alcanzar los objetivos, y también cuáles son las acciones que dejan de lado, cuando no se sienten cómodos al ejecutarlas.

### **La Teoría Triárquica**

Esta teoría fue creada por Robert Sternberg (1985), un psicólogo estadounidense y docente de la Universidad de Yale en Connecticut, el cual publicó en 1985 un artículo donde expone su Teoría triárquica de la inteligencia, definiéndolo como: “la habilidad intencional para adaptarse a diferentes ambientes, moldearlos y seleccionarlos, así como para lograr propósitos propios y de nuestra sociedad y cultural” (P. 43). Según esto, una persona es inteligente en la medida en que pueda adaptarse a los ambientes existentes. Según su libro “Estilos de Pensamientos”, los componentes de la inteligencia consisten en pensar bien de las tres siguientes formas:

- **Inteligencia Analítica:** implica la dirección consciente de los procesos mentales para analizar, evaluar ideas, resolver problemas y tomar decisiones. este aspecto analítico incluye:
  - Capacidad de reconocimiento de los problemas.
  - Capacidad para la definición correcta de esos problemas.
  - Planificación y formulación de estrategias encaminadas a su resolución.
  - Capacidad de representación de la información.
  - Saber las formas de superar las situaciones de bloqueo, analizando las distintas opciones de resolver el problema.

- Reconocer los límites y las dificultades en las que pueda caer el pensamiento.
  
- **Inteligencia Creativa:** es la capacidad para crear nuevas ideas, más allá de lo estrictamente dado. las personas con inteligencia exitosa buscan tareas que permiten la creatividad, tratan de definir la manera más adecuada para resolver el problema, son conscientes y asumen las dificultades que le supone la creatividad, no les satisface el encasillamiento, y tratan de salir cuando se perciben en esa situación.
  
- **Inteligencia Práctica:** es la capacidad para traducir la teoría en la práctica, involucra a los individuos aplicando sus habilidades al tipo de problema con el que se enfrenta en la vida cotidiana, ya sea de tipo laboral o familiar. esta inteligencia está ligada al conocimiento de la acción, la cual permite a los sujetos analizar un medio determinado, comprenderlo y adaptarse al mismo, posibilitando la obtención del propio beneficio.

De acuerdo con Sternberg (2000), las tres inteligencias se encuentran muy relacionadas, por ello, es importante aprender a saber cuándo y cómo usar cada una de estas inteligencias de manera efectiva. Porque las habilidades analíticas son necesarias para analizar y evaluar las opciones disponibles en la vida; las creativas, para generar dichas opciones; y las prácticas, para implementarlas y hacerlas funcionar.

Además, esta teoría puede aplicarse directamente en el aula, en todos los ámbitos y en todas las áreas de conocimiento, por esta razón Sternberg (1996), refiere no es compatible con la teoría de Gardner debido a que:

La Teoría de las Inteligencias Múltiples especifica los ámbitos del talento. De este modo indica aquellos ámbitos o campos del esfuerzo humano que podrían interesarnos incorporar a nuestro plan de estudios, como es el caso de la cinética musical o corporal. (P. 66).

Lo citado anteriormente radica en el hecho de que organizativamente puede condicionar la puesta en práctica de una determinada acción. Así por ejemplo, en la educación, el docente deberá tener en cuenta las habilidades y competencias manifestadas por el estudiante en un área específica, reforzando su proceso cognoscitivo, al detectar aquel dominio en donde el estudiante se muestre menos competente.

Del mismo modo, como el docente cambia la imagen del estudiante, debe cambiar igualmente la suya. Y si el estudiante, lejos de ser interpretado en el aula como un ser pasivo, reactivo, dependiente, es visto como activo, propositivo y autónomo, el papel del docente también debe cambiar en la misma línea porque está al servicio de él y de su aprendizaje.

Por lo tanto, un docente con inteligencia triárquica, (analítica, creativa y práctica) puede obtener éxito al combinarlas en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. El objetivo de esta teoría es proporcionar al docente una serie de recursos y estrategias para analizar, crear, y aplicar el conocimiento a la solución de problemas cotidianos y a la toma de decisiones.

El docente al enseñar por medio de esta teoría debe comprender la importancia de ser creativos en la generación de una visión; analíticos en asegurar que esa es una visión buena; práctica en la realización de la visión y en la persuasión del otro respecto de su valor. Y sabios en el reaseguro de

que esa visión apuntará hacia un bien común. Los docentes con altas habilidades, podrán demostrar inteligencia en cada una de ellas, o con respecto a la manera que combinen o equilibren esas habilidades para conseguir el éxito.

### **La Teoría de la Inteligencia Emocional**

El término inteligencia emocional, fue utilizado por primera vez en el año 1990 por Peter Salovey y John Mayer, la cual consiste en la habilidad para manejar los sentimientos y emociones, discriminar entre ellos y utilizar estos conocimientos para dirigir los propios pensamientos y acciones. Según Mayer y Salovey (1997):

La inteligencia emocional incluye la habilidad para percibir con precisión, valorar y expresar emoción; la habilidad de acceder y/o generar sentimiento cuando facilitan pensamiento; la habilidad de comprender la emoción y el conocimiento emocional; y la habilidad para regular las emociones para promover crecimiento emocional e intelectual. (P. 10).

En otras palabras, según los autores a un “pensador de corazón”, que percibe, comprende y maneja relaciones sociales. Además, la inteligencia emocional se estructura como un modelo de cuatro ramas interrelacionadas, las cuales son:

- **Percepción Emocional:** las emociones son percibidas, identificadas y valoradas. Se refiere a uno mismo, en otros, a través del lenguaje, conducta, en obras de arte, música, etc. Incluye la capacidad para expresar las emociones adecuadamente. También la capacidad de discriminar entre expresiones precisas e imprecisas, honestas y deshonestas.

- **Facilitación emocional del pensamiento:** las emociones sentidas entran en el sistema cognitivo como señales que influyen la cognición (integración de emoción y cognición). Las emociones priorizan el pensamiento y dirigen la atención a la información importante. El estado de humor cambia la perspectiva del individuo, desde el optimismo al pesimismo, favoreciendo la consideración de múltiples puntos de vista.
- **Comprensión emocional:** comprender y analizar las emociones empleando el conocimiento emocional. Las señales emocionales en las relaciones interpersonales son comprendidas, lo cual tiene implicaciones para la misma relación. Capacidad para etiquetar emociones, reconocer las relaciones entre las palabras y las emociones.  
Se consideran las implicaciones de las emociones desde el sentimiento a su significado, significa comprender y razonar sobre las emociones para interpretarlas. Por ejemplo que la tristeza se debe a una pérdida.
- **Regulación Emocional:** regulación efectiva de las emociones para promover el conocimiento emocional e intelectual. Los pensamientos promueven el crecimiento emocional, intelectual y personal para hacer posible la gestión de las emociones en las situaciones de la vida. Habilidad para distanciarse de una emoción y regularla en uno mismo y en otros. Capacidad para mitigar las emociones negativas y potenciar las positivas, sin reprimir o exagerar la información que transmiten.

Asimismo, Mayer y Salovey (2001) proponen que la inteligencia emocional se desarrolle a través de procesos educativos en la familia, en la escuela, en las organizaciones y en todo lugar. La responsabilidad emocional es la tendencia a reaccionar emocionalmente de cierto modo y esto se aprende en las interacciones con los demás. A través de la educación se puede desarrollar una responsabilidad emocional apropiada según las

circunstancias, tal como lo muestra el cuadro número dos:

**Cuadro 2. Inteligencia Emocional: Modelo de Salovey y Meyer.**

	<b>YO</b>	<b>OTROS</b>
<b>Conciencia emocional</b>	<b>Autoconciencia:</b> -Conocimiento emocional. -Autoconocimiento. -Autoconfianza.	<b>Conciencia Social:</b> -Empatía. -Conciencia organizacional -Orientación al servicio.
<b>Gestión Emocional</b>	<b>Autogestión:</b> -Autorregulación. -Adaptabilidad. -Orientación al trabajo. -Iniciativa.	<b>Competencias sociales:</b> -Desarrollo de los demás. -Liderazgo. -Influencia. -Catalizador del cambio. -Gestión de conflictos. -Construcción de lazos. -Trabajo en equipo. -Colaboración.

Fuente: Bisquerra, 2009.

Según Salovey y Mayer (2007) manifiestan estar maravillados por ciertas experiencias educativas en torno a la educación emocional y animan a seguir en esta dirección. Pero al mismo tiempo expresan preocupación por ciertos programas que adoptan la filosofía “que todas las emociones son buenas”, esto podría ser peligroso, ya que la regulación de las emociones es un aspecto esencial de la inteligencia emocional.

De estas premisas, la educación emocional comprende la promoción del desarrollo de las competencias emocionales antes planteadas, a través de una programación sistemática y progresiva, que acompañe al aprendizaje de conocimientos y habilidades. Por ello, en la práctica docente, éstos

también son encargados de trabajar los temas afectivos, ya que interactúan casi a diario con los estudiantes. Es decir, el docente también debe ser emocionalmente inteligente, como el encargado de formarlos y educarlos en competencias como el conocimiento de sus propias emociones, el desarrollo del autocontrol y la capacidad de expresar sus sentimientos de forma adecuada a los demás.

En tal sentido, el docente debe estar preparado para asumir este reto, por ende, en primer lugar debe desarrollar sus recursos emocionales, solo así estará apto para capacitarse y adquirir herramientas metodológicas que le permitan realizar esta labor. Se sabe que es imposible educar afectiva y moralmente a estudiantes si no se cuenta con una estructura de valores clara, además de un cierto dominio de las propias emociones. Con ello, establece un vínculo saludable y cercano con los estudiantes, comprende sus estados emocionales, les enseña a conocerse y a resolver los conflictos cotidianos de forma conciliadora y pacífica.

### **Competencias e Inteligencias Múltiples**

Como se evidenció la teoría de Gardner establece relaciones entre inteligencia, aprendizaje y creatividad en el desarrollo de una competencia. Considera que es el campo profesional el que emite juicios de valor acerca de la calidad del desempeño en el mismo, y en la medida en que ese campo juzgue como competente a la persona, es probable que se tenga éxito en él. En la medida en que el campo acepte las innovaciones, una persona o su obra pueden ser consideradas creativas.

Igualmente se tienen las contribuciones de Sternberg en torno a la

inteligencia práctica, la cual se refiere a la capacidad de las personas para desenvolverse con inteligencia en las situaciones de la vida. Esto implica llegar a la solución de los problemas sin necesidad de pensar mucho, con el fin de canalizar la atención y la memoria en otras actividades. Por ejemplo, en el ámbito educativo, la capacitación académica de un docente está conformada por una serie de actividades tendentes a desarrollar las destrezas, habilidades y actitudes requeridas en su profesión.

Por ello, la formación permanente y el desarrollo personal, deben estar orientados de forma tal, que le permitan su superación personal, tanto en los aspectos cognoscitivos como culturales, como la asimilación de un saber integral capacitándose para crearlo y difundirlo. En este sentido, las competencias a desarrollar van a depender del concepto de educación que tengan como docente. En principio se podrían señalar dos concepciones diferentes, aunque no antagónicas, aquellas que ponen su mayor énfasis en la enseñanza, en la transmisión de conocimiento; y aquellas que se centran más en la educación de los aspectos de la personalidad del alumnado.

Las primeras se desarrollan en el desarrollo de la inteligencia y las aptitudes racionales, mientras que las segundas tienen que ver con nuevas orientaciones que han surgido en psicología en los últimos años, como fue mencionado el Modelo de la Inteligencias Múltiples. En esta línea se encuentran las aportaciones de López et al (2006) cuando señalan:

Desde tiempos muy remotos el proceso educativo ha tratado de incidir tanto en el desarrollo del individuo como en el de la colectividad. Ambos se retroalimentan de forma continua. Así el crecimiento madurativo de la infancia y la adolescencia se asienta en los diversos aspectos de su personalidad. Es lo que

comúnmente se ha venido llamando “educación integral”, y más recientemente “desarrollo de las inteligencias múltiples”. (P. 54)

Por otro lado, en el marco de la propuesta realizada en la Unión Europea se establecen en los Reales Decretos 1513/2006 y 1631/2006 que en las enseñanzas mínimas de la Educación Primaria y Educación Secundaria se dispongan obligatoriamente ocho competencias básicas, las cuales deben estar presente en todos los elementos del currículo, objetivos, criterios de evaluación y metodología, dando vital importancia también a las competencias genéricas, que son claves para el aprendizaje permanente. Esto considerando previamente que los docentes podrán mejorar su situación anímica personal desarrollando con plenitud todas las posibilidades que le ofrece su profesión. Las ocho competencias básicas son las siguientes:

1. Competencias en comunicación lingüística.
2. Competencias matemáticas.
3. Competencias en el conocimiento y la interacción con el mundo físico.
4. Tratamiento de la información y competencia digital.
5. Competencia social y ciudadana.
6. Competencia cultural y artística.
7. Competencia para aprender a aprender.
8. Autonomía e iniciativa personal.

Todas ellas si se analizan, recogen competencias emocionales como la autoestima, el autocontrol o la empatía, pero no cabe duda de que aquellas que más satisfacción van a proporcionar a los alumnos, y a través de ellos, a sus docentes y maestros, son las competencias Social y Ciudadana, Aprender a Aprender y Autonomía e Iniciativa Personal, por la

novedad que supone el sistema educativo y porque son las mejores que responden a las necesidades emocionales primarias del alumnado. A continuación serán descritas cada una de las competencias:

### **A). Competencia Social y Ciudadana**

#### 1. Conocimiento del otro:

- Conocimiento aptitudinal.
- Conocimiento emocional.
- Heterocrítica.
- Análisis social.
- Apreciación de la diversidad.

#### 2. Empatía:

- Técnicas de Comunicación
- Apertura y afabilidad.
- Confianza.
- Comprensión.
- Compañerismo.

#### 3. Trabajo en equipo:

- Cooperación
- Colaboración
- Desempeño de roles
- Responsabilidad.
- Resolución de conflictos
- Liderazgo.

#### 4. Participación activa y democrática.

### **B). Competencia para aprender a aprender**

## 1. Motivación:

- Confianza:
  - o Conocimientos de éxitos anteriores.
  - o Iniciativa.
- Proyecto Personal:
  - o Conciencia de las necesidades de aprendizaje.
  - o Capacidad para determinar las oportunidades disponibles.
  - o Apertura a nuevos conocimientos.
- Persistencia:
  - o Capacidad para superar obstáculos.

## 2. Procedimiento del Aprendizaje:

- Proceso de Aprendizaje:
  - o Iniciar el aprendizaje.
  - o Conciencia de las necesidades de aprendizaje.
  - o Organizar su propio aprendizaje.
  - o Gestionar el tiempo.
  - o Diversidad: diversos contextos.
- Gestión de la Información:
  - o Individual.
  - o Grupal.
- Petición de Ayuda:
  - o Búsqueda de orientaciones.

## **C) Competencia en Autonomía e Iniciativa personal.**

### 1. Autoestima:

- Autoconocimiento intelectual.

- Autoconocimiento emocional.
  - Autocrítica.
  - Conciencia personal.
2. Control Emocional:
- Inhibición.
  - Relajación.
  - Control del Pensamiento.
3. Desarrollo de Proyectos.
- Habilidad de la persona para transformar las ideas en actos.
  - Creatividad.
  - Innovación.
  - Asunción de riesgo.
  - Planificar.
  - Gestionar proyectos con el fin de alcanzar objetivos.
  - Conciencia del contexto en el que desarrollar el trabajo.
  - Aprovechar las oportunidades.

### **Competencias según Jacques Delors**

Prosiguiendo con las competencias de un docente, las nuevas demandas y lo que se espera de un docente competente hoy en día, lo afirma Delors en un informe elaborado para la Organización para la Educación, la Ciencia y la Cultura de las Naciones Unidas (UNESCO) entre 1993 y 1996, en el cual señala que las expectativas son cada día más altas. A juicio de este informe, existe una creciente exigencia por mejores calificaciones académicas y hacen ver la necesidad de una actualización

continua, tanto de la habilidad pedagógica como del conocimiento disciplinar por parte de los docentes.

Para la UNESCO (1996), definir las competencias es esencial, ya que junto al avance de los sistemas sociales, de salud y educación, así como del uso de las tecnologías en el mundo, ocurre un fenómeno consistente en la disminución de las capacidades intelectuales en los docentes y reducción de su competencia emocional. Por ello, la UNESCO planteó cuatro pilares básicos para la educación del siglo XXI, en busca de adquirir nuevos y excelentes conocimientos, doctorarse o lograr esa meta deseada en las mejoras académicas (hacer), pero además reconstruirse como persona buscando a través de ella crecer, ser, actuar, y convivir cada día mejor.

Al construirse en este sentido se llega a ser el docente que la educación y la sociedad requiere, porque también tiene la tarea de realizarse como persona y buscar las experiencias que lo inviten a crecer: aceptación, confianza, autoestima, retos, y evitar lo que limita el crecimiento: ignorancia, egoísmo, indecisión. Convertirse en persona es conquistar el autodomínio, la autoconfianza y el autocontrol.

En este sentido, y retomando los cuatro pilares fundamentales, se plantea: el aprender a ser, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a aprender para lograr la formación integral de un docente, los cuales se definen a continuación:

### **Aprender a Ser**

De acuerdo con Tobón (2006) tiempos atrás era frecuente el enfoque de competencias en los docentes radicaba en la formación de programas y certificación de competencias laborales dirigidos a la ejecución de actividades y tareas, con un bajo grado de consideración de los valores y actitudes. Sin embargo, esto se ha comenzado a superar en los últimos años, al ponerse de plano la dimensión afectivo-emocional, fundamental para realizar cualquier actividad con idoneidad, pues allí está presente el querer, la motivación por el trabajo bien hecho, la responsabilidad en lo que se hace, la disposición de aprender.

Por ello, una definición compleja, sistémica e integral de las competencias, contiene no solo una dimensión cognoscitiva y la dimensión hacer, sino también la dimensión del ser, en el proceso del desempeño, con excelencia también en los demás planos de la vida humana. Con esta perspectiva el docente deberá poseer en su haber personal o ser:

- Desempeñar eficientemente la función docente, mediante el cuidado de su apariencia personal, con estabilidad emocional, seguridad en sí mismo, firme y con autoestima.
- Ser expresivo, con capacidad para la comunicación verbal, corporal y escrita; aunada a la capacidad de escuchar.
- Ser capaz de dar y recibir afecto, a fin de contribuir al desarrollo de la inteligencia emocional de los estudiantes, y las demás personas con las que interactúa en su quehacer profesional.
- Ser paciente, tener sensibilidad, alegría y espontaneidad en su quehacer cotidiano.
- Ser empático, que favorezca la comprensión del otro y el abordaje efectivo de las diferencias individuales.
- Capacidad de aceptar y formular críticas, lo que implica una condición de

humildad y de pensamiento flexible que le permite la auto evaluación y la valoración adecuada del trabajo de los demás.

- Ser de una conducta ética, moral, social y cultural cónsona con los valores nacionales, regionales y locales, lo que capacitan para promoverla.
- Estar dispuesto para tomar decisiones con autonomía, independencia y auto responsabilidad, potenciar su desarrollo personal, y, en consecuencia, propiciarlo en el niño.
- Valorar su crecimiento personal, como la oportunidad de mejorarse constantemente. Ello implica concienciar el poder de transformación del aprendizaje permanente, como una herramienta para dar respuestas pertinentes a las exigencias de su entorno.
- Sensibilidad de percibir su entorno percatándose de lo que acontece, fortaleza que le puede ayudar a detectar y resolver problemas personales y educativos a tiempo. En esta condición se encuentra la labor preventiva del/la docente.
- Apertura a las creencias religiosas y filosóficas particulares de las personas con las cuales le corresponde actuar.

### **Aprender a Conocer**

Según la UNESCO (1996) la reflexión con respecto a los nuevos papeles y el saber de los docentes también lleva a pensar (de arriba abajo) las nuevas políticas de reclutamiento, formación inicial y continua de ellos, de estímulo al perfeccionamiento y de incentivos profesionales adecuados. Actualmente está afirmado de que no existirán buenos docentes sin una inversión proporcional y decidida en su formación integral, que cubra las

vertientes humana y profesional.

Asimismo, y efectivamente en esta era del conocimiento científico y de la multiplicación de los medios de acceso al mismo, es preciso que los docentes sean reconocidos como expertos en la respectiva área del saber. Por muchas y excelentes competencias didácticas que sea capaz de exhibir, ningún docente “desactualizado” en la materia que enseña podrá desempeñar cabalmente su función educativa. El acto de enseñar no tiene lugar en el vacío: cuanto mayor es la disponibilidad de fuentes de información para el estudiante, tanto más se exige del docente seguridad en los contenidos científicos que imparte y autoridad en la orientación de los graduados.

Se puede sintetizar, en la siguiente figura número uno, la matriz del saber y de las competencias de docentes, susceptible de traducir en un nuevo profesionalismo, que urge incentivar para encarar los desafíos impostergables de refundación de la escuela.

**Figura 1. Los Saberes del Docente.**



**Fuente: UNESCO, 1996**

Un buen docente también será el que conoce y aplica el saber adecuado sobre el desarrollo humano, a partir de la psicología del aprendizaje hasta los conocimientos sobre la evolución de la personalidad. Cuanto más conocedor y con experiencia en formas diferentes de aprender, mejor preparado estará para lidiar con estilos de aprendizaje diversificados. Por lo tanto, las mejores estrategias docentes serán las que desencadenen en mejor forma los incentivos y estímulos más apropiados a cada recorrido concreto de aprendizaje, sin perjuicio de los objetivos globales que deberán ser comunes y equitativamente continuados. Con respecto al dominio de los medios, el nuevo profesionalismo docente demanda un saber avanzado en recursos curriculares, articulando los que provienen de programas, manuales didácticos, libros de referencia, webs de apoyo, entre otros. Con los resultantes de la esfera local de desarrollo materiales didácticos propiedad del docente, de la sala de aula, de la clase, de la escuela, etc.

Por consiguiente, se exija del docente una literatura tecnológica que sobrepase la mera “alfabetización digital”, a fin de entrar en los dominios de las competencias y productividad pedagógicas con recurso a las potencialidades extraordinarias que son autorizadas por las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Un docente incapaz de dominar adecuadamente esas herramientas comunicacionales se verá seriamente coartado en su práctica pedagógica y en la capacidad de responder a los complejos requisitos que se colocan hoy en las interfaces combinatorias de los métodos de enseñanza-aprendizaje.

En cuanto a los aprendizajes experimentales, es decir los que emanan

de la actividad reflexiva ejercida sobre el profesional cotidiano, son fuente inagotable del saber renovado. El aprendizaje a lo largo de la vida es, en gran medida, también con la vida, o sea cuando, como en el presente caso, la naturaleza de la actividad es eminentemente relacional y comunicacional. Debido a que el docente enseña mientras aprende, orienta mientras colabora, desarrolla mientras investiga, lidera mientras participa, utiliza aptitudes críticas mientras las expande constantemente, crea futuro mientras actúa en el presente.

### **Aprender a Hacer**

Según la UNESCO (1996) este pilar prioriza la necesidad de poder influir sobre el propio entorno, este tipo de conocimiento es indisociable, en gran medida, al de aprender a conocer; pero el hacer está más estrechamente vinculado a los asuntos de formación profesional, tales como: ¿cómo enseñar? y ¿cómo innovar en la acción?

En la dimensión Pedagógica-Profesional, este tipo de conocimiento requiere de un conjunto de competencias específicas asociadas al comportamiento social, la capacidad de iniciativa y la de asumir riesgos, además implica el desarrollo de habilidades que faciliten el trabajo con los estudiantes, pero fundamentalmente debe aprender a trabajar en equipo. Por ello, en el marco de esta dimensión el docente deberá ser:

- Amplio conocedor de los procesos de desarrollo del ser humano, particularmente en la etapa de desarrollo infantil.
- Planificador y evaluador de los procesos de enseñanza y aprendizaje con base en la observación, el diagnóstico, la investigación y la acción

permanente.

- Hábil para el manejo de estrategias pedagógicas activas y eficaces, que fortalezcan el espíritu creativo y crítico del estudiante a su cargo. Para ello deberá adecuar, elaborar y emplear en forma creativa los recursos para facilitar el aprendizaje activo del mismo.
- Capaz de relacionar y transferir procesos de aprendizaje en el desarrollo de su práctica profesional, lo cual implica revisar, ordenar y desarrollar habilidades del pensamiento efectivas para la solución creativa de problemas.
- Investigador de los fundamentos filosóficos, pedagógicos, psicológicos, socio-culturales y ecológicos del currículum, en su acción educativa con una actitud reflexiva, crítica y comprometida.
- Conocedor del contexto nacional y local donde ejercerá su praxis educativa.
- Prudente en el uso racional de los adelantos tecnológicos aplicables a diferentes situaciones educativas.

### **Aprender a Convivir**

Esta dimensión de acuerdo con la UNESCO (1996) se vincula con el pilar del conocimiento, y consiste en cooperar y participar con los demás en todas las actividades humanas. Por ello es necesario priorizar la convivencia junto a otros respetando la diversidad cultural y personal. Ello implica una educación comunitaria, basada en el trabajo, la participación, la negociación, la crítica y el respeto, donde los derechos y deberes de los ciudadanos sean la guía permanente de las acciones colectivas. Para esto es necesario que el docente:

- Mantenga una actitud comunicativa, abierta y asertiva que facilite las relaciones interpersonales con los estudiantes, los adultos significativos involucrados en los procesos de enseñanza y de aprendizaje.
- Asuma una actitud investigativa, humanística y científica para promover la reflexión y dar alternativas de solución a los problemas de su entorno social.
- Respete y considere las diferencias culturales y etnográficas existentes en el país.
  
- Actúe con amplio sentido de liderazgo y motivación para crear una visión compartida, identificar retos y generar compromisos que trasciendan las paredes de la institución educativa, a fin de producir resultados que mejoren las condiciones imperantes.
- Actúe con civismo, gentileza y sentido ecológico, ello implica, entre otros, valorar el medio ambiente. Y actuar con sensibilidad y responsabilidad en la preservación, recuperación y utilización de los recursos naturales y sociales.
- Asuma el compromiso de la difusión, conservación y rescate de nuestro patrimonio cultural y con apertura ante las diferentes culturas.

Dicho de otra manera, estas competencias formulan las cualidades individuales, de carácter ético, académico, profesional y social que debe reunir un docente. Sin embargo, no se trata de definir mecánicamente, a través de un listado, las competencias del mismo, es preciso desentrañar qué elementos personales favorecen la resolución de los problemas educativos, desde todos los niveles de desempeño del docente, para de esta manera, sea posible identificar y analizar aquellas capacidades requeridas, lo cual le dará relevancia a esta investigación.

Para esto, se tomarán como referencia dos estudios realizados en Venezuela pero en diferentes universidades, donde se resaltaron las competencias personales, donde llegaron a conclusiones muy parecidas acerca de éstas competencias, sin embargo, es poco lo que se ha profundizado acerca de la deseada personalidad del mismo. Una investigación en la Universidad de Carabobo, por Segura (2007) los estudiantes desean un docente con características personales muy definidas como:

- **Autoestima:** es la imagen que se tiene de sí mismo, de la valía personal que se construye a partir de la experiencia vivida y de la manera en que se haya interpretado. Es hora de desaprender lo aprendido y de concederse la oportunidad de descubrir lo bueno que hay en cada uno y de interpretar “justamente” cada situación que se vive, sin arrogancia ni menosprecios, dando a cada cosa su justo valor.
- **Ética personal y profesional:** la principal obligación como seres humanos (ética) sería la de actuar con buena voluntad sin una segunda intención, que no haga daño a los demás o a conseguir sólo un beneficio personal.
- **Entusiasmo:** abrir bien los ojos ante la vida, llenarlos de esas magias que constituyen el hecho de descubrir que se es un participante activo en ella. Utilizar el entusiasmo como motor de arranque para iniciar cualquier actividad o cuando la monotonía te haya hecho olvidar el verdadero significado del trabajo.
- **Metas Claras:** hay que tener un buen plan para lograr las metas propuestas. Un plan de acción bien estructurado y pensado.
- **Tenacidad:** firmeza en los propósitos, no hay victoria importante sin tenacidad, es decir, sin tesón aplicado de manera inteligente, que nada

tiene que ver con la obstinación de quien actúa de forma ciega y de espaldas a la razón, pero se suma, se alía con el coraje, con la valentía y con la capacidad de asumir riesgos, y entonces se convierte en el verdadero nervio y músculo de la voluntad que no cesa de ejecutar de manera incansable la decisión tomada.

El otro estudio lo realizó Galvis (2007) en el Instituto Pedagógico de Caracas con la participación de docentes, representantes de Unidades Educativas tanto públicas como privadas, y de la comunidad universitaria, todo esto a través de una discusión de grupo donde se indagó sobre las competencias que deben desarrollar un docente, y estos hicieron mención sobre cuatro tipos de competencias, las cuales son:

- **Competencias intelectuales:** referidas a lo cognitivo, lógico, científico, técnico y pedagógico-didáctico, las cuales, permiten facilitar procesos de aprendizaje cada vez más autónomos, y seleccionar, utilizar evaluar, perfeccionar, crear y recrear estrategias para el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje, tal como lo manifestó expresamente un participante que dijo: “Deben tener conocimiento dominio del contenido antes que nada, después dominio del grupo saber cómo hacer llegar ese conocimiento a través de la didáctica”.
- **Competencia Profesional:** la cual viene definida, no tanto en función de los conocimientos teóricos, sino en la habilidad o capacidad inteligente de resolver problemas en situaciones difíciles. Permite al egresado ejercitar la profesión haciendo uso de las técnicas y métodos aprendidos; y transformar dichos métodos y técnicas a partir del conocimiento teórico-metodológico adquirido durante su formación profesional.
- **Las competencias sociales:** estas involucran los procesos sociales,

afectivos, éticos, estéticos y comunicativos, la tolerancia, la convivencia y la cooperación, así como también la capacidad de asociarse, de negociar de emprender y concretar proyectos, al respecto los participantes expresaron: “creo que lo primero es la actitud y la ética que deben tener los docentes, el conocimiento pleno de su asignatura y unos valores sólidos”.

- **Las Competencias intrapersonales:** entre ellas se distinguen las competencias productivas y las especificadoras, las cuales incluyen el proceso de conocerse a sí mismo, de estar consciente de sus emociones, de sus sentimientos y control sobre su proceso cognitivo. Las competencias productivas, le permiten al docente estar abierto e inmerso en los cambios para orientar y estimular el aprendizaje; y las competencias especificadoras, contribuyen con la capacidad de aplicar los conocimientos fundamentales a la comprensión de los sujetos y la institución, así como también a observar y caracterizar situaciones en la realidad pedagógica y actuar en consecuencia.

Atendiendo a estas consideraciones y ante la interrogante acerca de si el profesional de la educación del siglo XXI, posee ya sus características y perfiles definidos, Acevedo (2002), expone la necesidad de afianzar las características claras de liderazgo y talento humano, con cualidad para integrar equipos de trabajo altamente comprometidos, que puedan percibir las necesidades de los demás y se orienten a la satisfacción de las mismas, destacando en ellos la capacidad para compartir metas personales y profesionales.

Sin duda, la caracterización anterior se materializa en un profesional de la enseñanza que tenga una visión integral de las situaciones y de las

cosas, con amplitud de pensamiento, y sobre todo, que destaque por su ética y rectitud, que sea modelo y transmita seguridad, garantizando resultados a la institución, a su equipo de trabajo y a él, en su desarrollo estructural.

En el mismo orden de ideas, pero en relación a todo lo investigado sobre los factores relacionados con las competencias personales del docente, se considera importante presentar a continuación la figura número dos, la cual resume todo de manera precisa:

**Figura 2. Competencias Personales y Profesionales del Docente.**



**Fuente: Segura (2007)**

Se hace importante destacar que las mencionadas competencias propuestas en ambos estudios, no se desarrollan de un momento a otro, conforman un largo proceso, que deben ser planificadas en determinados

momentos establecidos en la carrera, y en cada una de las especialidades que componen la misma, prestando especial atención a los niveles de complejidad de cada competencia. Igualmente, el proceso de cambio hacia un perfil docente basado en competencias, conducirá a lograr transformaciones que favorezcan su vinculación con la sociedad, con responsabilidad ética, pertinencia y eficacia.

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### **Tipo de Estudio**

La presente investigación estuvo enmarcada desde un enfoque cualitativo, cuya palabra deriva del término latino *qualis*, que significa Cuál o Qué; la cual en sentido filosófico, según Aristóteles refiere: “las acepciones de la cualidad pueden reducirse a dos, de las cuales una se aplica con mayor propiedad y rigor; en efecto, en primer lugar, cualidad es la diferencia o característica que distingue una sustancia o esencia de las otras”.

En este sentido, es importante precisar entonces a qué hace referencia el término cualitativo, por ejemplo la definición de Corbin y Strauss (2002) resulta bastante ilustrativa:

Con el término “investigación cualitativa”, se entiende cualquier tipo de investigación que produce hallazgos a los que no se llega por medio de procedimientos estadísticos u otros medios de cuantificación (P.12).

Por su parte Tesch (1990), señala que: “los datos cualitativos abarcan los diferentes tipos de información que no se encuentran expresados en números. Esto abarca material verbal, pero también imágenes: fotos, videos, pinturas, dibujos, entre otros”. (P. 15). Esta definición deja claro que el término cualitativo alude a las técnicas de análisis, y según Hurtado (2007) desde el punto de vista de los procedimientos, ofrece lo siguiente:

- Hacen un abordaje a partir de técnicas no estructuradas de recolección de datos, lo cual da cabida a informaciones inesperadas por el investigador y da espacio al descubrimiento.
- El conocimiento que se genera surge de la organización de ese conjunto de observaciones, o del producto de acciones concretas.
- La vinculación del investigador con su objeto de estudio y la búsqueda del entendimiento de los datos en diferentes niveles.

De esta manera, la investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones. De aquí, que lo cualitativo (es el todo integrado). Además, toda investigación de cualquier enfoque que sea (cualitativo o cuantitativo), tiene dos centros básicos de actividad que parten de recoger toda la información necesaria y suficiente para alcanzar los objetivos planteados, y solucionar el problema; y el segundo estructurar esa información de modo coherente y lógico, es decir, ideando un contenido que integre toda la información recopilada.

Un aspecto de gran relevancia es realizar ambas tareas básicas de recoger datos y categorizarlos e interpretarlos, no se realizan siempre en tiempos sucesivos, sino que se entrelazan continuamente. Es decir, que la mente no respeta una secuencia temporal de estas actividades. En efecto, el método básico de toda ciencia es la observación de los datos o hechos y la interpretación de su significado. Pero la observación y la interpretación son inseparables: resulta inconcebible que una se obtenga en total aislamiento de la otra.

En base a todo lo descrito anteriormente, se nota la importancia de

esta investigación ya que se desenvuelve en el contexto educativo, bajo la recolección de datos por medio de la observación, donde el investigador tuvo que analizarlos para garantizar una adecuada interpretación de los mismos, que luego estructuró y dio el sentido coherente a medida que se fue acercando hacia la meta final.

Asimismo, en la investigación cualitativa también se pueden emplear muchos tipos de información, y buscar aquella que mayor relación tenga y ayude a descubrir las estructuras significativas que dan razón de la conducta de los sujetos en estudio, en este caso los docentes de la Unidad Educativa “Rafaela J. de Frontado”.

### **Diseño de la Investigación**

El diseño de la investigación señala al investigador qué debe hacer para alcanzar los objetivos planteados en el tema, según Sabino (2004): “su objeto es proporcionar un modelo de verificación que permita contrastar hechos con teorías, y su forma es la de una estrategia o plan general que determina las operaciones necesarias para hacerla” (P. 91).

Cabe destacar que el diseño se clasifica de diversas maneras, en este caso estuvo enmarcada bajo un diseño descriptivo, que estudian situaciones que ocurren en condiciones naturales. Hay diferentes maneras de organizar este tipo de estudio, siendo la más simple de ellas la descripción de algún problema registrando las características de las personas afectadas y del ambiente. En este caso la descripción del comportamiento de los docentes como gerentes de aula en la Unidad Educativa “Rafaela J. de Frontado”.

Según Hernández (2005) señala. “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que es sometido a análisis” (P. 125). Este tipo de estudio también emplea ciertos criterios para ordenar, agrupar o sistematizar los objetos involucrados en el trabajo indagatorio. Por ello, y en base a estos criterios este trabajo se combinó con un diseño de campo cualitativo.

Se empleo un diseño de campo ya que los datos fueron recogidos directamente de la realidad, es decir, de la Unidad Educativa “Rafaela J. de Frontado”, lo cual permitió obtener un conocimiento más a fondo y se pudieron manejar los datos con más seguridad. Para la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2001) la investigación de campo es:

El análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad; en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios. (P. 05)

Por otro lado y para lograr desarrollar con éxito este estudio, a continuación se emplearon las siguientes fases que se aplicaron de manera secuencial:

**Fase 1. Diagnóstico:** en esta fase se estableció un proceso de observación, diagnóstico y recogida de datos en cuanto al comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa “Rafaela J. de Frontado” ubicado en Puerto Cabello, Estado Carabobo, de acuerdo al siguiente plan:

- La observación directa, con la finalidad de visualizar los comportamientos, entre otros aspectos de los docentes de dicha institución.
  - Registro diario, donde fueron anotados los aspectos más resaltantes durante el periodo enero 2010 hasta julio del 2011.
- **Fase 2. Selección, organización y sistematización de la información:** en esta fase fueron seleccionados los documentos, trabajos, ensayos, revistas, periódicos, así como el material electrónico para luego ser organizado de acuerdo a los siguientes pasos:
- Acopio de información o fuentes de información.
  - Organización de la información y datos observados.
  - Revisión y análisis del material bibliográfico con la finalidad de ubicar las principales ideas y conocer la calidad del material recabado.
- **Fase 3. Análisis de la Información:** en esta fase se desprendió la información procesada para la divulgación de los resultados obtenidos, la cual luego se transcribió por medio de un ordenador. Este procesamiento se complementó y contrastó con una interpretación cualitativa de los datos, a fin de enriquecer y triangular las perspectivas de análisis, a partir de los registros diarios y las observaciones anotadas, para ofrecer mayor fuerza argumentativa de la información con los hallazgos encontrados. También, se realizó un análisis bibliográfico para profundizar el marco teórico, que sirvió de sustento a las actividades de investigación planificadas, y visitas a las bibliotecas de instituciones universitarias que contienen trabajos similares al presente estudio. Para dicho procesos de análisis el investigador fue preciso, claro y sintético, por lo que abordó solamente lo contemplado a los propósitos del estudio, para después finalizar con la redacción del trabajo final.

## **Unidad de Análisis**

Según Merino (2007) la unidad de análisis: “corresponde a la entidad mayor o representativa de lo que va a ser objeto específico de estudio en una medición y se refiere al qué o quién es objeto de interés en una investigación” (P. 15). Es decir, debe estar claramente definida en un protocolo de investigación y el investigador debe obtener la información a partir de la unidad que haya sido definida como tal, aun cuando para acceder a ella, haya debido recorrer pasos intermedios. Las unidades de análisis pueden corresponder a las siguientes categorías o entidades:

- Personas.
- Grupos humanos.
- Poblaciones completas.
- Unidades geográficas determinadas.
- Eventos o interacciones sociales (enfermedades, accidentes, casos de infecciones intrahospitalarias, etc).
- Entidades intangibles, susceptibles de medir (exámenes, días camas).

En este contexto, la unidad de análisis de esta investigación estuvo conformada por 15 docentes y se desarrolló en la Unidad Educativa “Rafaela J. de Frontado” ubicado en Puerto Cabello en el Municipio Juan José Flores.

## **Actores Sociales**

De acuerdo con Dávila (1999) en las investigaciones cualitativas el investigador se enfrenta a una realidad social, no está frente a una típica situación sujeto (que investiga) - objeto (entidad a ser medida), como es habitual en las ciencias de la naturaleza. El sujeto situado en un determinado

orden social, intenta comprender a otros sujetos que se encuentran también sujetos como él. Y utiliza sus significaciones para encontrarle sentido a lo que considera como real.

Por ello, el procedimiento de muestreo en este tipo de estudio no encuadra en la tipología muestral clásica, proveniente de los estudios cuantitativos. Según Hammersley y Atkinson (2001) en los estudios cualitativos casi siempre se emplean muestras pequeñas no aleatorias, y se aplican criterios distintos para seleccionar a los participantes. Además, se suelen evitar las muestras probabilísticas, puesto que se buscan son informantes, es decir, personas informadas, lúcidas, reflexivas y dispuestas a hablar ampliamente con el investigador.

Existen diversos diseños de muestreo no probabilístico utilizados en los estudios cualitativos, en este caso para seleccionar la muestra, se tomó en cuenta que se quería una muestra homogénea, donde los participantes fueron 15 docentes perteneciente a la Unidad Educativa “Rafaela J. de Frontado” y porque esta investigación se enfocó en un solo tema que es el comportamiento de dichos docentes como gerentes de aula.

La muestra homogénea es definida por Hernández, Collado y Baptista (2008) como: “En éstas las unidades a seleccionar poseen un mismo perfil o características, o bien, comparten rasgos similares; su propósito es centrarse en el tema a investigar o resaltar situaciones, procesos o episodios en un grupo social” (P. 345). En este sentido, los actores sociales son 15 docentes de dicha unidad educativa desglosados de la siguiente manera:

- Coordinadora de Preescolar: una (01)

- Maestras de primera etapa: tres (03).
- Auxiliares en primera etapa: dos (02)
- Coordinadora de Educación Básica: una (01)
- Maestras de Primer Grado: dos (02)
- Maestra de Segundo Grado: una (01)
- Maestra de Tercer Grado: una (01)
- Maestra de Cuarto Grado: una (01)
- Maestra de Quinto Grado: una (01)
- Maestra de Sexto Grado: una (01)
- Docente de Deporte: uno (01)

Igualmente se tuvo la participación indirecta del siguiente personal en total nueve (09), quienes también proporcionaron información sobre el tema en estudio:

- Directora: una (01)
- Secretaria: una (01)
- Encargada de Biblioteca y Cultura: una (01)
- Psicopedagoga: una (01)
- Psicóloga Clínica: una (01)
- Mantenimiento: dos (02)
- Personal de cantina: dos (02)

### **Procedimientos e Instrumentos de Recolección de Información**

Según Sabino (2004): “La técnica es el proceso de obtención de datos, e información útil para el desarrollo de los sistemas y procedimientos propuestos, en el cual se emplearon técnicas de recolección de datos con el fin de dominar los objetivos seguidos” (p. 88). Sin embargo cabe destacar que en los estudios etnográficos se emplean diversos procesos de análisis, entre ellos observar las acciones y el pensamiento de los actores.

La presente investigación descriptiva de campo es un ejemplo para esta opción ya que consiste en observar y describir el comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa “Rafaela J. de Frontado”, lo que ocurre en los salones de clases en cuanto a las competencias personales del docente para arribar a una explicación lógica de lo que sucede entre los protagonistas.

Asimismo, el uso de técnicas cualitativas es de mucha utilidad cuando el investigador se encuentra desarrollando las primeras etapas de la investigación, es decir, cuando está delimitando el tema, cuando se está familiarizando con el contexto a estudiar, o cuando está tratando de precisar mejor el evento de estudio, es este caso el investigador hace un abordaje no estructurado para descubrir que existe al respecto.

Se utilizan también técnicas de análisis cualitativo cuando el investigador trabaja con estrategias e instrumentos completamente no estructurados, que le permitan obtener información (como entrevistas en profundidad o registros anecdóticos), ya no sólo en las primeras etapas de la investigación, sino en todo el proceso.

En tal sentido a continuación se presentan las técnicas que se emplearon en este estudio:

### **Análisis Documental**

Esta técnica Solís (2006), la define como:

La operación que consiste en seleccionar las ideas informativamente relevantes de un documento a fin de expresar

su contenido sin ambigüedades para recuperar la información en él contenida. Esta representación puede ser utilizada para identificar y procurar los puntos de acceso en la búsqueda de textos, para indicar su contenido o para servir de sustituto del mismo. El análisis puede tomar la forma de un sumario, un resumen, un índice alfabético de materias o códigos sistemáticos. (P.120).

Mediante dicha técnica se pudo conocer todo lo relacionado a la problemática investigada en este estudio, ya que cubre detalladamente métodos tradicionales de bibliotecas, tales como: catalogación, indización, clasificación y resumen, además de técnicas informáticas como la indización automática y la recuperación de la información almacenada en ordenadores mediante el lenguaje natural.

Asimismo, sirvió para acceder a los documentos y seleccionar los que fueron relevantes a cierto perfil de interés, se hizo necesario previamente realizar un tratamiento documental, a partir de una estructura de datos que respondió a la descripción general de los elementos que lo conformaron. Incluyó la descripción bibliográfica o área de identificación (autor, título, datos de edición, etc.), así como la descripción del contenido o extracción y jerarquización de los términos más significativos.

### **La Observación Participante**

La observación es definida por Tejada (1997) como:

“(...) la constatación y estudio directo del comportamiento. El comportamiento se nos presenta como un amplísimo espectro

de manifestaciones, actividades y situaciones a cuya valoración como producto de la forma de ser y estar es imposible llegar a través de pruebas estandarizadas” (P.107).

Asimismo, existen varios tipos de observación, sin embargo por finalidades de este estudio se aplicó la observación participante, la cual es utilizada en su forma más radical, en observar un grupo social desde dentro hasta verse como uno de ellos en su ambiente natural; preservando la objetividad con la subjetividad (balance), con el riesgo de identificarse como uno de ellos, sino colocarse en el punto de vista de un contexto teórico. Para Goetz y LeCompte (1988) la observación participante se refiere a:

Una práctica que consiste en vivir entre la gente que uno estudia, llegar a conocerlos, a conocer su lenguaje y sus formas de vida a través de una intrusa y continuada interacción con ellos en la vida diaria. Y así para obtener de las personas sus definiciones de la realidad y los contactos con los que organiza un mundo. (P. 126)

En este caso, fue empleada con la finalidad de obtener toda la información concerniente al comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa “Rafaela J. de Frontado”, para analizarla e interpretarla y dar respuestas o sugerencias a cada una de las interrogantes planteadas. También se obtuvieron grandes acontecimientos de la realidad escolar que fueron observados y capturados directamente del medio.

Para las observaciones se utilizó el registro anecdótico, en el cual se anotaron las observaciones y aspectos tales como: el desarrollo de los procesos de enseñanza, aprendizaje, evaluación en el aula, apariencia, vocabulario, profesionalismo, entre otros. Todo ello con la finalidad de confirmar la relación entre los aspectos teóricos expresados por los

docentes, estudiantes y lo que realmente sucede en la práctica.

Lo relevante del estudio que se realizó, es que el investigador también es docente y puso como foco de análisis su mismo lugar de trabajo, pero sirviéndose del diseño etnográfico-cualitativo ya que participó plenamente en el escenario educativo, y mantuvo una interacción sostenida del día a día, y actuó como observador participante (en otros momentos como observador no participante), y que conscientemente se esforzó por observar lo cotidiano.

Todo ello porque requirió de evidencias o datos para sustentar las afirmaciones, tal como lo refiere Anderson (1994): “en esa observación participada que siempre está alerta a cualquier información que pueda surgir, dispuesto a seguir y comprender cualquier acontecimiento que no haya previsto o parezca inexplicable, lo cual marca la diferencia” (P.42).

### **Registro Diario o Anecdótico.**

El investigador al inicio de la investigación, aun no tenía un tema concreto, sin embargo fue registrando en un cuaderno durante un año y seis meses (enero 2010 a julio 2011) los hechos que ocurrieron cotidianamente, lo que poco a poco dio nombre a los intereses del mismo. Es decir, llevó un registro diario donde anotó lo más relevante del campo de estudio, para no dejar todo a la memoria. Al respecto Vargas (2009) recomienda su funcionalidad porque es una fuente de datos próximos, “ya que las notas del diario son un documento personal de los investigadores, en él pueden encontrarse desde su punto de vista de cómo ocurrieron los hechos y porqué sucedieron” (P. 74).

Además, se hace indispensable registrar toda observación que se haga, para poder organizar luego lo percibido en un conjunto coherente e integrado, y por lo general, los medios más comúnmente utilizados son: cuadernos de campo, registro diario, hoja de observación, fichas o cualquier otro soporte de anotación que permita asentar las impresiones que causan los sucesos, de una manera espontánea y organizada.

Todo esto, porque el objeto del estudio etnográfico es aportar datos descriptivos del escenario de estudio, experiencias y creencias de los participantes en el escenario educativo, con una combinación de objetivos y subjetivos para reconstruir el universo social, procurando una interpretación desde el marco conceptual propuesto, lo cual en consonancia con Ball (1989): “a partir de la interacción entre los datos (en forma de notas de campo sobre las experiencias, intenciones e interpretaciones, en la forma de grabaciones de sesiones de aula, y en la forma de documentos escritos, entre otros) y las categorías conceptuales identificadas en los datos” (P. 42).

Otros métodos de registro que también surgió durante la investigación fueron conversaciones informales, diferentes tipos de evidencias documentales, agendas de trabajo personales de maestras, libros de textos, documentos electrónicos y legislativos, orientaciones educativas, experiencias internacionales que tuvieran relación con el objeto de estudio.

### **Análisis e Interpretación de la Información**

Corresponde a la fase confirmatoria del proceso metodológico, en donde los resultados deben organizarse e integrarse en un todo coherente que proporcione al investigador una visión completa y clara del evento,

situación o caso estudiado. Según Dulzaide (2005) el análisis de información, es una forma de investigación, cuyo objetivo es la captación, evaluación, selección y síntesis de los mensajes subyacentes en el contenido de los documentos, a partir del análisis de sus significados, a la luz de un problema determinado. Así, contribuye a la toma de decisiones, al cambio en el curso de las acciones y de las estrategias. Es el instrumento por excelencia de la gestión de la información.

De acuerdo con Sampieri (1998) define al análisis como: “una técnica para estudiar y analizar la comunicación”, el autor agrega que desde el punto de vista cualitativo, es una forma útil de: “analizar la personalidad de alguien evaluando sus escritos; indagar sobre las preocupaciones de un pintor o un músico; compenetrarse en los valores de la cultura” (P. 234). Según esta descripción, se puede decir que el análisis es uno de los procedimientos que más se acercan a los postulados cualitativos desde sus propósitos; busca analizar mensajes, rasgos de personalidad, preocupaciones y otros aspectos subjetivos

Asimismo, según Hurtado (2007) el llamado análisis cualitativo se utiliza cuando los datos no han sido codificados con números y por tanto el análisis estadístico no es pertinente. En general se trabaja con imágenes, sonidos y texto. Para ello se requiere de un conjunto de técnicas que permitan organizar la información, categorizarla, agruparla y establecer relaciones conducentes a darle significado. En este sentido y con la finalidad de favorecer la investigación se empleó el proceso de la triangulación tanto para realizar la recolección como el análisis de la información. Al respecto Pérez (1998) la refiere como:”

El uso de dos o más métodos de recogida de datos en el estudio de algún comportamiento humano; también se la conoce como el uso de multimétodos. Las técnicas triangulares intentan trazar o explicar, de manera más completa, la riqueza y complejidad del comportamiento humano estudiándolo de más de un punto de vista.

También se considera triangulación dentro de métodos, los datos observacionales y los datos de entrevista, los cuales se codifican y se analizan separadamente, y luego se comparan, como una manera de validar hallazgos. Otras de las características en las investigaciones descriptivas, es que los resultados se organizan, se clasifican, se categorizan y se integran a fin de presentar una imagen detallada del evento. Con respecto a la categorización según Rodríguez (1996) señala:

La categorización, hace posible clasificar conceptualmente las unidades que son cubiertas por un mismo tópico. Las categorías soportan un significado o tipo de significado y pueden referirse a situaciones, contextos, actividades, acontecimientos, relaciones entre personas, comportamientos, opiniones, sentimientos, perspectivas sobre un problema, métodos, estrategias, procesos, etc.

En las investigaciones descriptivas la codificación forma parte del proceso de análisis de datos. Una vez codificados los datos, se puede comenzar a pensarlos de otra manera. La codificación Coffey y Atkinson (2003) señalan: “como un proceso dinámico cuyo propósito es vincular diferentes segmentos de los datos con conceptos y categorías en función de alguna propiedad o elemento común” (P. 32). Es decir, del dato segmentado a partir de su codificación en distintas categorías y subcategorías, se debe pasar a un dato significativo para proceder a su interpretación. Con esto se refiere al trabajo reflexivo y creativo de conectar los datos, de pensar distintas relaciones entre los conceptos, y así obtener una imagen total de los

datos.

## **Fiabilidad**

La fiabilidad en la investigación cualitativa tiene que ver con el grado de acercamiento existente entre la investigación y la realidad, así como de la pertinencia de las técnicas empleadas y dependen según Hansen (1979) de la solución de sus problemas de diseño interno y externo. La fiabilidad externa se relaciona con la cuestión de si un investigador independiente descubriría a los mismos fenómenos o elaboraría idénticos constructos en el mismo escenario u otro similar.

Mientras que la fiabilidad interna, se refiere al grado en que un segundo investigador, a partir de un conjunto de constructos elaborados previamente, ajustaría a ellos sus datos como hizo en la investigación original. Es importante acotar, que la fiabilidad se relaciona con la replicabilidad de los descubrimientos científicos, la validez concierne a su exactitud.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA INFORMACIÓN**

En este capítulo se presenta una simplificación de la información recogida para hacerla más abarcable y manejable. Esta tarea de reducción de datos se hizo por medio del procedimiento de categorización y codificación; identificando y diferenciando unidades de significado. Además, la recopilación de datos se realizó por medio de observaciones a 15 docentes de la Unidad Educativa “Rafaela J. de Frontado”, las cuales fueron anotadas en un diario de campo durante un año y seis meses (enero 2010 a julio 2011).

Luego, dichas anotaciones fueron sometidas a un proceso de categorización y codificación, con la finalidad de descomponer los datos y agruparlos en distintas categorías, y darle significatividad a los mismos, así como señalan Strauss y Corbin (2002):

El proceso de codificación no puede pensarse sólo como una reducción de los datos sino que también debe ser visto como una complicación de los mismos, en el sentido de intentar abrirlos a fin de interrogarlos, de pensar en forma creativa con ellos, de ensayar conceptos, identificar sus propiedades y dimensiones.

Esto es lo que ellos llaman la “codificación abierta”, donde emergen las categorías y subcategorías. Básicamente, las categorías se toman como herramientas para pensar, que se van desarrollando a medida que se trabaja con los datos. Por ello, a continuación se muestran los diarios de campo elaboradas por el investigador con su respectiva categorización y codificación.

## DIARIO DE CAMPO DEL INVESTIGADOR (13/10/2010)

Categoría	N°	Relato o narración
<p style="text-align: center;">Ambiente desorganizado.</p> <p style="text-align: center;">Ausencia de dominio grupal.</p> <p style="text-align: center;">Imagen personal no acorde a su nivel profesional.</p> <p style="text-align: center;">Desinterés por el trabajo.</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>10</p>	<p>En este día miércoles 13/10/2010 se observó <u>un ambiente desorganizado</u>, los juguetes en el piso, niños corriendo de un lado a otro, y las dos maestras presentaban <u>poco dominio grupal</u>, descuido de la <u>imagen personal, no acorde a su nivel profesional</u>, porque tenían la ropa desteñida y un atuendo muy sencillo, y mantuvieron conversaciones con el resto de sus compañeras donde demostraban el <u>desinterés por su trabajo</u>.</p> <p><b>Reflexiones del Investigador</b></p> <p>Las maestras les corresponden preparar el ambiente físico del aula y mantenerlo en buenas condiciones de manera que satisfaga las necesidades de enseñanza, de comportamiento y organización. Así como requiere tener una adecuada presentación personal, pues la indumentaria tiene el poder de mejorar decididamente la percepción de la imagen profesional; y evitar en lo posible las conversaciones en pasillos, salas o aulas sobre sus actividades diarias en la institución donde labora, ya que de una forma u otra esas conversaciones pueden llegar de manera inequívoca a otras personas o jefes superiores.</p>

## DIARIO DE CAMPO DEL INVESTIGADOR (15/10/2010)

Categoría	N°	Relato o narración
<p>Absentismo laboral</p> <p>Falta de creatividad y estrategia docente.</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>10</p>	<p>En este día viernes 15/10/2010, se observó que en el salón de primer nivel la maestra estaba sola, es decir, sin su asistente (<u>absentismo laboral</u>). La saludé cordialmente, y todos los niños se levantaron en coro y me dieron los buenos días, luego pedí un permiso a la maestra y me dirigí hacia ellos y noté que estaban haciendo líneas rectas en el cuaderno. Esto me pareció <u>falta de creatividad y preparación de las actividades a desarrollar por parte de la docente.</u></p> <p><b>Reflexiones del Investigador</b></p> <p>Las maestras les corresponden planificar sus clases de manera creativa, con técnicas y el llevar un método educativo, lo cual facilitaría la labor docente, y observar de manera especial a su grupo para reconocer las necesidades que tenga cada uno de sus alumnos y así poder lograr realizar técnicas o estrategias referentes a los requerimientos de ellos.</p>

## DIARIO DE CAMPO DEL INVESTIGADOR (21/10/2010)

Categoría	N°	Relato o narración
<p>Aplicó una actividad improvisada, y rutinaria.</p> <p>Falta de conciencia sobre el compromiso de enseñar a los niños.</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>10</p>	<p>En este día jueves 21/10/2010, se notó solamente que habían nueve niños en el aula del primer nivel, debido a esto, la maestra los mandó a dibujar peces en sus mesas de trabajo, y así mantenerlos ocupados. Es decir, no le dio continuidad a la planificación pautada, optando por <u>aplicar una actividad improvisada, rutinaria y repetitiva</u>. Esto indica <u>falta de conciencia sobre el compromiso de formar a los niños y poco aprovechamiento del tiempo.</u></p> <p><b>Reflexiones del Investigador</b></p> <p>Uno de los grandes males de la pedagogía son la rutina y la improvisación; defectos en los cuales como docente es muy fácil caer y recaer. Por ello, y con la finalidad de vencer a estos enemigos, los docentes deben profundizar en el tema de la planificación, y estructurar el contenido en el tiempo, previendo estrategias para casos de posibles imprevistos en el proceso de enseñanza-aprendizaje, y así mantener el compromiso y el aprovechamiento del tiempo.</p>

## DIARIO DE CAMPO DEL INVESTIGADOR (15/11/2010)

Categoría	N°	Relato o narración
<p>Desinterés para cumplir con sus obligaciones.</p> <p>Poco aprovechamiento del tiempo.</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>10</p>	<p>En este día lunes 15/11/2010, me dirigía a mi aula de clases, cuando escuche a dos maestras en la puerta del salón del primer nivel hablando mal de un directivo del plantel, sin percatarse de mi presencia. Esto muestra una actitud dañina, <u>desinterés para cumplir con sus obligaciones</u>, <u>poco aprovechamiento del tiempo</u>, ya que no es la hora ni el momento adecuado para charlar, además que un chisme puede repercutir de diversas maneras.</p> <p><b>Reflexiones del Investigador</b></p> <p>El tiempo para los maestras debería representar principalmente el cumplimiento de la normatividad oficial en cuanto a calendario y horario escolar. Además, los comentarios personales entre colegas se deberían de realizar en momentos y lugares fuera del plantel, para evitar confrontaciones y malos entendidos.</p>

## DIARIO DE CAMPO DEL INVESTIGADOR (17/01/2011)

Categoría	N°	Relato o narración
<p style="text-align: center;">Carencia en disciplina escolar.</p> <p style="text-align: center;">La maestra se ha visto en varias oportunidades llegar impuntualmente a su salón de clases.</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>10</p>	<p>En este día lunes 17/01/2011, se observó que la maestra llegó tarde y debido al atraso, había un ensordedor barullo, niños corriendo de un lado a otro del salón, otros gritaban, una niña lloraba, la auxiliar no pudo mantener el control sobre los niños. Esto denotó <u>carencia en disciplina escolar</u>, por parte de la auxiliar, en cuanto a <u>la maestra se ha visto en varias oportunidades llegar impuntualmente a su salón de clases.</u></p> <p><b>Reflexiones del Investigador</b></p> <p>La falla de las maestra en la puntualidad, disminuye el tiempo real de aprendizaje, perjudica notablemente al niño o niña y quita tiempo a su labor educativa. Con respecto a la auxiliar, existen cursos de formación permanente que tratan sobre disciplina y comportamiento en las aulas. Su realización mejoraría su conocimiento y la adquisición de destrezas útiles para hacerle frente a tal situación.</p>

## DIARIO DE CAMPO DEL INVESTIGADOR (02/02/2011)

Categoría	N°	Relato o narración
<p style="text-align: center;">Insatisfacción laboral</p> <p style="text-align: center;">Poco entusiasmo con su carrera.</p> <p style="text-align: center;">Carencia de vocación.</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>10</p>	<p>En este día miércoles 02/02/2011, en la hora de recreo, se encontraban tres maestras conversando en voz baja, pero ellas no se percataron de mi presencia. Comentaban sobre su <u>insatisfacción laboral</u>, debido al estrés que le causaban los niños y todo por un bajo salario. También mencionaron el <u>poco entusiasmo con su carrera</u>, y se notó la <u>carencia de vocación</u>, además, que sus gestos de molestia cuando hablaban, dejaban mucho que desear.</p> <p><b>Reflexiones del Investigador</b></p> <p>El verdadero educador se interesa en el individuo, y no en el número de alumnos que tiene; y descubrirá que él puede tener una escuela de significación vital. Pero el maestro tiene que sentir la llama del interés; si tiene poco entusiasmo, tendrá una escuela como otra cualquiera. Si no hay vocación e interés, necesariamente tiene que haber envidia y antagonismo entre ellos, y emplearán todas las energías que tengan discutiendo detalles insignificantes y conversaciones inútiles.</p>

## DIARIO DE CAMPO DEL INVESTIGADOR (10/03/2011)

Categoría	N°	Relato o narración
<p>Imagen deteriorada de algunos educadores en el plantel.</p> <p>Inadecuada higiene personal.</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>10</p>	<p>En este día jueves 10/03/2011, saliendo de mi jornada laboral, me dirigía a la salida del plantel, en ese trayecto me fije en la apariencia de varias maestras, las cuales no llevaban maquillaje y el cabello mal arreglado, y vi también a un maestro con zapatos deportivos, pero estaban en mal estado y sucios. Todo esto indica, una <u>imagen deteriorada de algunos educadores en el plantel</u>, sin contar la <u>inadecuada higiene personal</u>.</p> <p><b>Reflexiones del Investigador</b></p> <p>La buena presentación del docente en el vestir, así como un vestuario discreto, sencillo, y adecuado según la actividad y la ocasión, pero además siempre limpio y arreglado, es una condición necesaria en nuestro ejercicio profesional.</p>

## DIARIO DE CAMPO DEL INVESTIGADOR (05/04/2011)

Categoría	N°	Relato o narración
<p>Poco conocimiento de estrategias para dominio de grupo,</p> <p>Inadecuado manejo de la voz.</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>10</p>	<p>En este día martes 05/04/2011, me dirigía a dirección a entregar unos documentos, y me detuve a escuchar cerca de la puerta de un salón, porque una maestra hablaba en tono alto para llamar la atención y mantener en orden a los niños y niñas, quienes tenían un alboroto. Esto indica <u>poco conocimiento de estrategias para dominio de grupo</u>, e <u>inadecuado manejo de la voz</u>, ya que no saben como hablarles y dirigirse a grupos infantiles.</p> <p><b>Reflexiones del Investigador</b></p> <p>La voz en el docente, es el instrumento básico y fundamental que posee, que ayuda a facilitar tanto conocimientos como otros a los aspectos estudiantes, y otra herramienta básica es la comunicación, con la cual docente puede trabajar arduamente para dominar el grupo, tomando en cuenta cada una de las estrategias para ello.</p>

## **Análisis**

Tomando como referencia los resultados obtenidos, los cuales permitieron constatar que el problema actual de algunos docentes de la Unidad Educativa “Rafaela J. de Frontado”, tiene su base en la falta de competencias emocionales, lo que hace asegurar que al no poseerlas, tampoco puede desarrollarlas en los niños y niñas, ya que presentaron muchas debilidades a nivel de conducta y de relaciones sociales, que fueron además analizadas en las numerosas y contrastantes teorías desarrolladas en este estudio.

Por ejemplo, según Salovey y Mayer (2007) un docente emocionalmente educado desarrolla competencias emocionales para manejar determinadas circunstancias en el aula. De todos es sabido que un buen equilibrio emocional los hace más congruentes, y esto los hace comunicarse mejor, transmitir equilibrio, tranquilidad, seguridad, actitud positiva, activa, genera un mejor clima alrededor.

Sin embargo, en parte de los docentes de dicha institución se observó la carencia de vocación en la enseñanza, la cual incide tanto en su calidad profesional, como en el rendimiento y satisfacción laboral, puntos que también mostraron no tener. Son muchos autores que subrayan la importancia de la vocación en cualquier actividad profesional, tanto por razones de un mayor rendimiento en el trabajo como para evitar fracasos personales en el desempeño.

Del mismo modo, para acceder a una profesión se deben poseer unas cualidades o aptitudes previas, en el caso de la enseñanza es evidente que

se necesitan determinadas competencias emocionales para desempeñarlas con eficiencia y no todas las personas están en capacidad de ejercerlas. Entre las competencias emocionales que carecen parte de los docentes de la Unidad Educativa "Rafaela J. de Frontado", está el autoconocimiento, es decir, no conocen con qué se siente mejor, ni los medios para lograrlo.

Partiendo de esta idea, como van enseñar una competencia que previamente no han alcanzado, al igual que no es posible enseñar con calidad ante la ausencia de bienestar docente, al respecto Rodríguez (1998) señala que: "El autoconocimiento es conocer las partes que componen el yo, cuáles son sus manifestaciones, necesidades y habilidades, los papeles que vive el individuo y a través de los cuales es; conocer por qué y cómo se actúa y siente". (p. 04).

Normalmente se afirma que la inteligencia emocional comienza con uno mismo, con el reconocimiento de cómo somos, de cómo sentimos y de como nos relacionamos, este autoconocimiento puede ayudar a detectar cuáles son las áreas de mejora. Estar consciente de que las relaciones y la conductas de las personas con las que se relaciona (sobre todo los alumnos que ven al maestro como modelo), va a depender en gran medida de lo que se les muestra.

Pero el autoconocimiento no tiene como fin exclusivo conocerse mejor, se necesita ir un poco más allá, y crearse una visión interior positiva, considerarse las capacidades y poder enfocarlas y direccionarlas. En muchos casos se considera que el principal elemento del autoconocimiento es la autoestima, ya que en su construcción se interjuegan de manera sistémica el autoconcepto, la autoevaluación, la autoaceptación y el

autorrespeto.

Otro punto encontrado en las observaciones fue la insatisfacción laboral, en algunos maestros de dicha Unidad Educativa, donde entre charlas cotidianas explicaban un amplio listado de quejas, en particular la disconformidad con la remuneración económica, inconformidad con el ambiente laboral, así como dificultades con los directivos, entre otras. Cabe destacar que la satisfacción laboral también va depender, en parte, de cómo se siente el docente personalmente, es decir, si está satisfecho en cuanto a su labor.

Las personas emocionalmente inteligentes en sus trabajos no solo se preocupan por alcanzar su bienestar, sino también en contribuir al bienestar de los demás, debido a que un docente realizado como persona, contribuye a un mejor desempeño de su función. De acuerdo con Vaillanant (2007) experto sobre el tema, evidencia que los verdaderos maestros encuentran la mayor satisfacción laboral en la actividad de enseñar y el vínculo afectivo con sus alumnos. Refiere que algunos autores citan como principal fuente de satisfacción el cumplimiento de la tarea y los logros pedagógicos de los objetivos previstos en el aprendizaje y formación de los alumnos, como una de las experiencias más positivas en la profesión.

No obstante, esto no está sucediendo en algunos de los maestros de dicha institución, ya que para éstos su vocación consiste en un trabajo remunerado o una profesión más; pero la verdadera vocación en la docencia, es uno de los pilares que define el éxito en esa profesión, de ahí que la relacionen sus logros con el rendimiento y aprendizaje de sus estudiantes. Siguiendo esta misma línea sugerida por la Unesco (1996), la cual desde su primera reunión la comisión ratificó como principio fundamental el "Aprender

a Ser”, donde la educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad. Este desarrollo del ser humano, que va del nacimiento al fin de la vida, es un proceso dialéctico que comienza por el conocimiento de sí mismo y se abre después a las relaciones con los demás.

En este sentido, la educación es ante todo un viaje interior cuyas etapas corresponden a las de la maduración constante de la personalidad. En el caso de una experiencia profesional positiva, la educación, como medio para alcanzar esa realización, es pues, a la vez un proceso extremadamente individualizado y una estructuración social interactiva. A su vez, el desarrollo tiene por objeto el despliegue completo del hombre en toda su riqueza y en la complejidad de sus expresiones y de sus compromisos; individuo, miembro de una familia y de su colectividad, ciudadano, productor, inventor de técnicas y creador de sueños.

Asimismo, bajo este pilar o dimensión Aprender a Ser, enfatiza el desarrollo global como persona (cuerpo y mente, sentido estético) donde el cuerpo debe ser valorado, ello implica la imagen personal, el cuidado de su apariencia personal. Con respecto a este punto, se encontró en algunos maestros de la Unidad Educativa “Rafaela J. de Frontado”, un deterioro de su imagen tanto personal como frente a los estudiantes, lo cual no debería suceder por su rango profesional.

Los docentes son un modelo a seguir e imitar por los educandos, por ende, tienen la responsabilidad de mantener y fomentar una imagen adecuada, natural y de cierta elegancia, sin excesos pero perfectamente

acorde con su nivel laboral.

Es significativo destacar que todo educador debe conocer la importancia de como todos los aspectos de su vida pública, influyen considerablemente en los alumnos, y todo comienza con la primera impresión que reciben de ellos, ya que siempre estarán bajo la mirada de sus ojos críticos. Por ello, por sobre todas las cosas el maestro debe estar siempre bien arreglado, de acuerdo a su edad, y proporciones corporales (estatura y peso), mantener un corte de cabello apropiado, las damas usar un maquillaje natural, los caballeros la cara siempre afeitada, así como vestir con pulcritud y sencillez.

Cabe destacar que la imagen personal comprende ciertas habilidades relacionadas con la personalidad, la forma de vestir está constantemente comunicando quiénes son; refleja el estado de ánimo, el grado de autoestima, el profesionalismo, si es exitosa o no, incluso el nivel cultural y social. Asimismo, la imagen personal, logra formar una percepción positiva, la entrada a un lugar, el tono de voz, la postura, los gestos, el vestuario, el lenguaje.

Todo esto, contribuye a crear la manera en que la gente los percibe e inevitablemente, lo construye, los deforma o los destruye. Lo que se quiere ser, se forja con opiniones, sensaciones, inferencias, creencias, sentimientos con nuestra participación. Crear una imagen es responsabilidad de la persona, por lo que debe construirla adecuadamente y velar por ella, tanto en la vida laboral, social y familiar, lo que redundará en tener más éxitos en la misión y visión que se propone. Como dice el refrán: “Vístete de acuerdo a lo que quieres ser, adonde quieres llegar, el éxito que quieres lograr, en fin vístete para triunfar”.

Por otro lado, también se observó que un porcentaje de docentes de la Unidad Educativa “Rafaela J. de Frontado”, no planifican sus clases, algunos de ellos no saben ni qué hacer en ellas, la realizan de manera improvisada, y condicionada a las rutinas. Además, algunos docentes mostraron poco conocimiento en la aplicación de estrategias pedagógicas, poca conciencia sobre el compromiso de enseñar, poco interés en cumplir con sus obligaciones. Todo ello demuestra falta de competencias pedagógicas, así como de las profesionales.

Con referencias a las quejas, si es habitual conduce a más rechazo, pues es agotador convivir con alguien que tiende a ello, que en todo ve desaires o menosprecios. Según Aguiló (2009) hay un enorme y oscuro poder en esa vehemente queja interior, la persona se deja seducir por sus emociones negativas, enredándose en una espiral de rechazo interminable. Se condena a así misma y otros, ya que se adentra en el laberinto de su propio descontento, hasta que al final puede sentirse la persona más incomprendida, rechazada y despreciada del mundo. Es decir, se siente autodefraudada, y es difícil dar respuesta a sus quejas porque en el fondo a quien rechaza es a sí misma.

Por ende, la inteligencia emocional del docente constituirá una de las variables que mejor explica la creación de un aula emocionalmente inteligente, ya que sabe como gestionar sus propias emociones, especialmente las de naturaleza negativa. El docente no debería negar sus emociones negativas, sino que debe ser capaz de expresarlas de modo saludable dentro de la comunidad que construye con sus alumnos.

Las emociones negativas debilitan el sistema inmunológico, y las emociones positivas, especialmente el buen humor, el optimismo, y la esperanza conducen contribuyen a facilitar mejor el proceso de interrelaciones personales. De acuerdo con Hue (2011) señala:

Los maestros deben aprender a desarrollar emociones positivas en relación con ellos mismos, como la autoestima, la alegría, el optimismo, el autocontrol, la creatividad, la ilusión y la automotivación; y en relación con los demás, la empatía, la cordialidad y la cooperación para llegar al liderazgo. Se trata de competencias, todas ellas, que llevan al liderazgo docente.

Pero el reto está en no dejarse influenciar excesivamente por los condicionantes externos, y poder adoptar estrategias para hacerles frente de forma más positiva, ello supone un cierto esfuerzo y un ejercicio de voluntad personal.

Es de conocer que el sistema educativo actual vive tensiones que son expresión de las transformaciones sociales y de las nuevas exigencias que implica la formación de las nuevas generaciones. Por ende, todos los docentes requieren de un esfuerzo considerable, no solo en términos de dedicación, de tiempo; sino que va más allá, por la implicación emocional que inevitablemente se necesita para enfrentarse continuamente a problemas de su entorno laboral, como: cursos sobrepoblados, alumnos de distintas edades y con diferentes ritmos de aprendizaje, padres que no brindan suficiente apoyo a sus hijos, entornos violentos que amenazan la seguridad de ellos y estudiantes por igual.

Todo esto puede llegar a suponer un coste personal y emocional muy

importante que puede derivar en desmotivación, falta de implicación, y si se acrecienta terminaría con el síndrome del quemado o burn-out. Sin embargo, los maestros de este tipo de escuela, ya deberían conocer su realidad, y entender que su misión es dura y delicada. A pesar de las tensiones y del desgaste emocional que conlleva, hay muchos docentes que mantienen el buen ánimo y la dedicación continua.

Posiblemente no son tanto las gratificaciones de todo tipo que pueden encontrarse en la enseñanza, sino la intuición, en ocasiones reflexionada y consciente, de que enseñar a los demás es una tarea que merece la pena, que conecta con lo más noble del ser humano y sitúa a los docentes, en el lugar adecuado para promover el bienestar de las nuevas generaciones. Pues tal como señala la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2005).

La gran fuerza de los docentes es la del ejemplo, que dan o deben dar al manifestar su curiosidad y su apertura, mostrarse dispuestos a adaptarse y accionar en un momento dado el medio, si ellos no han desarrollado todos sus potencialidades, competencias, cualidades personales y la suficiente motivación hacia su trabajo profesional, difícilmente podrán responder a las nuevas exigencias.

Por otro lado, y con referencia a la planificación y estrategias de enseñanza-aprendizaje, se resalta el aporte de la UNESCO (1996), donde señala la dimensión profesional, la cual se relaciona con el pilar del conocimiento “Aprender a Conocer”, aquí se enfatiza la necesidad de adquirir y dominar los instrumentos del pensamiento para aprender a comprender el mundo que lo rodea. Pero asegura que los métodos que deben ser utilizados para conocer deben favorecer el placer de comprender y descubrir, es decir, factores emocionales unidos al aprendizaje que lo potencian y lo hacen

estimulante, esto favorecería la curiosidad intelectual, estimularía el sentido crítico y permitiría descifrar la realidad, adquiriendo al mismo tiempo una autonomía de juicio.

En este marco entonces el docente deberá ser conocedor de los procesos de desarrollo humano, habilidad para el manejo de estrategias pedagógicas, consistente en el establecimiento y cumplimiento de normas, en fin tiene que poner en práctica todos esos conocimientos que ha adquirido. También la UNESCO (1996) en su pilar “Aprender a Hacer”, indica que se debe adquirir: “una formación eficaz para poder desempeñar un trabajo, y entre dicha formación potenciar una serie de competencias personales, como trabajar en grupo, tomar decisiones, crear sinergias, etc, y las cuales forman parte de la inteligencia emocional” (P. 34). Asimismo, Bisquerra (2003) señala:

Las competencias de desarrollo técnico profesional, se circunscriben alrededor de conocimientos y procedimientos en relación con un determinado ámbito profesional o especialización, se relaciona con el saber, y el saber hacer, necesarios para el desempeño eficaz de una actividad laboral.

De esta manera y por medio de la exposición de estas evidencias, el uso de competencias profesionales y técnicas potencia las estrategias de aprendizaje y las interacciones con el aula de clases. Por ende, debe formar parte de los retos que deben asumir a juicio del investigador, los maestros de la Unidad Educativa “Rafaela J. de Frontado”, para emprender un nuevo camino y elevar la calidad de estrategias para enseñanza y aprendizaje en cada una de las disciplinas que imparten, porque tal como se ha venido señalando tienen ciertas debilidades en ese ámbito.

La práctica docente es un sistema que exige una mesurada capacidad de innovación y creatividad para lograr ambientes adecuados de aprendizaje significativo, colaborativo y manteniendo a su vez la calidad de experto. Tal como lo indica la UNESCO (1996):

Educar en la creatividad es educar para el cambio y formar personas ricas en originalidad, flexibilidad, visión futura, iniciativa, confianza, amantes de los riesgos y listas para afrontar los obstáculos y problemas que se les van presentado en su vida escolar y cotidiana, además de ofrecerles herramientas para la innovación. (P. 112).

La creatividad puede ser desarrollada a través del proceso educativo, favoreciendo potencialidades y consiguiendo una mejor utilización de los recursos individuales y grupales dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje. Al respecto Delors (2000): “Nada más lógico que modificar la educación, el verdadero aprendizaje se logra a través de la aplicación de métodos novedosos capaces de romper los moldes tradicionales de enseñanza” (P.147).

Todo educador debe estar concentrado en cada uno de los aspectos que debe cuidar, desde el momento que entrar a la institución, hasta como planifica y diseña su contenido; ya que hay muchas variantes que influyen directamente, en el proceso de enseñanza aprendizaje. Sin embargo, en parte de los maestros de la Unidad Educativa “Rafaela J. de Frontado, se observó que no aplicaban métodos innovadores de enseñanza-aprendizaje, porque en ocasiones improvisaban en la clase, no organizaban y distribuían al máximo el tiempo académico, aunando a esto las continuas impuntualidades y el ausentismo laboral.

Se puede afirmar que existe una educación con poca creatividad, lo cual trae como consecuencia, un clima de relación poco favorable a la motivación de los educandos. No obstante, la acción educadora no es simplemente una actividad técnica, que puede repetirse una y otra vez sin reflexión, ni una acción desprovista de comunicación y de contacto social. Exige, por el contrario, una estrecha y confiada relación personal entre el docente y los alumnos, que no puede desarrollarse de forma satisfactoria sin la conciencia por parte de los docentes, de los objetivos que se pretenden alcanzar, sin mencionar la importancia de una atmósfera adecuada que propicie el pensar reflexivo y creativo en el salón de clase.

Por todo lo anterior, una alternativa es que los maestros de la citada Unidad Educativa, desarrollen y se formen en competencias emocionales, que guíen su labor profesional, así como la concerniente al factor humano, personal y ético. Se puede asegurar que un maestro emocionalmente inteligente debe percibir este movimiento afectivo para dirigirlo de forma provechosa para el aprendizaje, basándose en su capacidad interpersonal y liderazgo.

Un maestro motivador, conciliador y con buen sentido del humor tendrá un impacto positivo en sus alumnos. Por el contrario, un maestro poco tolerante, rígido y con escaso manejo anímico puede afectar negativamente el clima del aula. Para finalizar, se hace necesario mencionar una frase de Goethe: “No basta saber, se debe también aplicar. No es suficiente querer, se debe también hacer”. Pues, los docentes deben “querer, aplicar y hacer”.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES**

#### **A Manera de Reflexión**

Muchos docentes se preguntan a menudo cómo salir bien librados de algunas situaciones críticas y comprometidas en las que se ven inmersos en su quehacer diario, tales como: la hostilidad de algunos alumnos, padres o colegas, el estrés y la ansiedad de preparar una nueva asignatura que no se conoce, la crítica de un superior por la forma de manejar la clase, la apatía que provoca la realización de tareas repetitivas, entre otras situaciones. Como se nota las emociones y sentimientos de alumnos y docentes están presentes en el aula, de manera que las mutuas interrelaciones emocionales pueden generar crecimiento en ambas partes o desgaste, así como sufrimiento en alguna de ellas o en ambas.

Sin embargo, muchos docentes desconocen que hay estrategias especiales que puede adquirir para manejar adecuadamente todas esas situaciones, junto con el dominio de un método de trabajo y de las habilidades para la comunicación interpersonal e intrapersonal, estos recursos le ayudarán a reducir la incertidumbre de estos problemas críticos y hacerlos más predecibles y controlables.

En tal sentido, desde el punto de vista del investigador, uno de los principales objetivos en la preparación de los maestros debería ser la formación integral de su personalidad, favoreciendo su proceso de

crecimiento personal. Ayudarlos a comprenderse, a conocerse, a hacerse conscientes de sus cualidades, a ser dueños de sus emociones y de sus vidas, a ser ellos mismos. Este objetivo se fundamenta en la importancia de que los docentes tengan una madurez que les permita afrontar los múltiples retos de la educación desde las actitudes favorecedoras del crecimiento personal.

De acuerdo con Braslavsky (2006) es importante que los maestros posean un equilibrio emocional y unas competencias personales que les permitan afrontar con serenidad la profesión de maestro, la cual está cargada de relaciones humanas y sentimientos que también están presentes en los aprendizajes y en la educación. Todo esto, sin sentirse desbordados, culpables o quemados con las situaciones adversas e imprevisibles con las que se van a encontrar a nivel educativo e interpersonal.

Los maestros deben mantener el entusiasmo y la tranquilidad, no se deben culpabilizar, todo lo contrario deben disfrutar lo que hacen, relacionarse bien y respetar a los demás, este tipo de docente es el que realmente tiene la capacidad para crear un clima de bienestar y de felicidad que por sí mismo es educativo. Según Greenberg et al 2003, los diferentes profesionales que integran el sistema educativo han comprendido la importancia de los sentimientos en el desarrollo integral de sus alumnos y en su propio quehacer diario, por lo que reclaman la necesidad de promover no sólo el desarrollo de los niños y jóvenes a nivel académico sino también desarrollar sus competencias sociales y emocionales.

Estas ideas la vienen resaltando el psicoanálisis y la psicología humanista desde hace mucho tiempo, hoy día la avalan también la psicología

cognitiva y las neurociencias. Justamente por ello, no se puede dejar de lado el mundo emocional de las personas. Como dice Neill, uno de los autores que ha llevado el psicoanálisis a las aulas:

La Escuela enseña a pensar, pero no enseña a sentir; la paz mundial no depende de las matemáticas, ni de la química, sino de una actitud nueva y más amplia hacia la vida afectiva, por lo que es necesario prestar atención a la vida emocional y a los conflictos que pueblan nuestro inconsciente, y que por ello necesitamos “corazones”, no sólo cabezas en la escuela.

Ya no cabe la menor duda de que el objetivo prioritario y fundamental de la educación es conseguir un desarrollo integral, armónico y equilibrado de las emociones ya sea en niños, adolescentes o adultos. Pero a nadie le extraña que las universidades formen a sus estudiantes para ejercer una profesión, sin embargo no plantea la necesidad de adiestrarlos en autocontrol o autorrealización por ejemplo.

En este sentido, no se concibe la enseñanza sin la participación de las emociones. Éste es el motivo por el cual Extremera y Fernández-Berrocal (2003) hacen hincapié en que: “enseñar y aprender son actividades inevitablemente emocionales por naturaleza. Por consiguiente, enseñar es un acto emocional por acción o por omisión, por diseño o por defecto” (P. 497). Sin olvidar que un factor muy importante a la hora de influir en las actitudes y en los hábitos de los alumnos influyen las competencias del docente.

Por ello, es fundamental conocer cómo se procesan las emociones, cómo evolucionan, cómo se expresan, cómo se controlan, cómo se desarrollan las emociones positivas, cómo se previenen los efectos

perniciosos de las negativas, cómo se promueve la automotivación, qué papel juegan las emociones en el aprendizaje y en el mundo de las relaciones interpersonales, cómo aprender a fluir y cómo adoptar una actitud positiva ante la existencia.

En este contexto, se hace indispensable formar maestros “emocionalmente inteligentes”, que puedan cumplir el reto de educar a sus alumnos con un liderazgo democrático. Que a través de sus experiencias, puedan enseñar a reconocer, gerenciar y expresar respetuosa y claramente sus emociones. El clima del aula, generado por la actuación del maestro, impactará definitivamente en el aprendizaje de los alumnos.

Ahora es cuestión de ofrecer al docente los medios necesarios para abordar esta nueva tarea educativa para la que generalmente no se encuentra preparado. Es evidente que la enseñanza colectiva y simultánea, orientada exclusivamente al conocimiento, y que tradicionalmente ha venido aplicándose desde el siglo XIX ha resuelto con cierto éxito la necesidad humana de desarrollo intelectual, pero no ha encontrado muchas soluciones a los problemas personales que el desarrollo intelectual conlleva, y ésta es la carencia en la que se enfoca la Inteligencia Emocional, que a la vez puede aportar otros principios desde el mundo de las emociones y los sentimientos para mejorar el aprendizaje.

En definitiva, un maestro formado emocionalmente facilitará que pueda ayudar a sus alumnos a ser felices, a ver todo el valor que tienen como personas, como dice un experto en esta materia: “el profesor ideal de este nuevo siglo tendrá que ser capaz de enseñar la aritmética del corazón y la gramática de las relaciones sociales”.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, L. (2002). **Perfil del profesional del Siglo XXI. Enfoque Tecnológico de la Educación. Servicio Informativo Iberoamericano de la OEI. Santa Fe de Bogotá. Colombia.** Obtenido en la red mundial: <http://www.oei.org.co/sii/entrega17/art07>.
- Aguiló, Alfonso. (2009). **La espiral de la queja.** Obtenido en la red mundial: <http://www.interrogantes.net/Alfonso-Aguilo-La-espiral-de-la-queja.net>
- Anderson, G. (1994). **Studyng your own school.** California: Corwin Press.
- Balls, J. (1989). **La micropolítica de la escuela.** Barcelona: Paidós.
- Braslavsky, Cecilia. (2008). **Bases, orientaciones y criterios para el diseño de Programas de posgrado de formación de profesores. Reunión de Consulta Técnica para el análisis de políticas y estrategias de formación de profesores.** Bogotá, Colombia.
- Bisquerra, Rafael (2009). **Psicopedagogía de las emociones.** Barcelona: Síntesis.
- Bisquerra, Rafael (2002). **Educación emocional y bienestar.** Barcelona: Praxis.
- Bisquerra, Rafael (2003). **Educación emocional y competencias básicas para la vida.** Revista de Investigación Educativa.
- Brotheridge, C. Grandey, A. (2002). Emotional intelligence and burnout. Comparing two perspectives of people work. Whashington DC: Journal of vocational Behavior.
- Bunk, G. (1994). **La transmisión de las competencias en la formación y el perfeccionamiento profesionales de la RFA.** Revista Europea de Formación Profesional.
- Castellanos, E. (2006). **Gerencia de Aula y Estrategias de Aprendizaje.** Obtenido en la red mundial: <http://www.monografias.com/trabajos55/>.
- Coffey, Amanda. Atkinson, Paul. (2003). **Encontrar el sentido a los datos cualitativos: estrategias complementarias de investigación.** Universidad de Alicante. Servicio de Publicaciones.

- Corbin, Juliet y Strauss, Anselm (2002). **Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada**. Bogotá: CONTUS-Editorial. Universidad de Antioquia.
- Coulter, Mary (2007). **Evaluación del desempeño, basado en competencias, dirigido al personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo**. Universidad de Carabobo.
- Dávila, A. (1999). **Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales**. Madrid: Síntesis.
- Delors, Jacques (2000). **La educación encierra un tesoro**. Madrid: Santillana.
- Dulzaide, María (2005). **Análisis documental y de información**. Obtenido en la red mundial: [http://www.bvs.sld.cu/revistas/aci/vol12\\_2\\_04/aci1](http://www.bvs.sld.cu/revistas/aci/vol12_2_04/aci1)
- Extremera, N. Fernández-Berrocal, Pablo. (2004). **Inteligencia emocional y diferencias individuales en el meta-conocimiento de los estados emocionales: una revisión de los estudiantes con el Trait Meta-Mood Scale, Ansiedad y estrés**.
- Fernández-Berrocal, Pablo. (2008). **La inteligencia emocional como una competencia básica en la formación inicial de los docentes: algunas evidencias**. Obtenido en la red mundial: <http://www.investigacionpsicopedagogica.org/revista/articulos/15/pdf>.
- Galvis, Rosa (2007). **De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias. Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, Caracas)**. Obtenido en la red mundial: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/17284/2/articulo5.pdf>
- Gardner, Howard (1983). **Estructuras de la Mente**. México: Fondo de Cultura Económica.
- Gardner, Howard (1993). **Inteligencias Múltiples. La Teoría en la Práctica**. Barcelona: Paidós.
- Gardner, Howard (1994). **Inteligencias Múltiples**. Barcelona: Paidós.
- Gardner, Howard (1999). **La Inteligencia reformulada. Las inteligencias múltiples en el siglo XXI**. Barcelona: Paidós.

- Goetz, J. y Le Compte, M. (1988). **Etnografía y diseño cualitativo en la investigación educativa**. Madrid: Morata.
- Greenberg, M. Weissberg, R. O'Brien, M. Zins, J. Frederick, L. (2003). **Enhancing school-based prevention and youth development through coordinated social, emotional, and academic learning**. American Psychologist.
- Hammersley, Martyn. Atkinson, Paul. (2001). **Etnografía. Métodos de investigación**. Barcelona: Paidós Básica.
- Hansen, J. (1979). **Principles of exercise testing and interpretation**. Philadelphia: Lea & Febiger.
- Hernández, Roberto. Fernández, Collado. Baptista, Pilar. (2008). **Metodología de la Investigación**. México: Mac GrawHill.
- Hernández Sampieri, Roberto (2005). **Metodología de la Investigación**. México: McGraw Hill.
- Hue, Carlos. (2011). **Un profesor triste es un triste profesor. En cambio, un profesor optimista es un gran profesor**. Obtenido en la red mundial: [http://www.ub.edu/web/ub/es/menu\\_eines/noticies/2011/](http://www.ub.edu/web/ub/es/menu_eines/noticies/2011/).
- Hurtado, Jacqueline. (2007). **El proyecto de Investigación: Reflexiones en torno a lo cualitativo y lo cuantitativo**. Caracas: Quirón-Sypal.
- Lazarus, R. Kanner, A. Folkman, S. (1980). **Emotions: a cognitive phenomenological analysis**. New York: Academic Press.
- Ley Orgánica de Educación (2009). Gaceta Oficial N° 5.929 Extraordinario, en fecha de 15 de agosto de 2009.
- López, P. Brackett, M. Netzek, J. Schutz, Sellin. Salovey, P. (2006). **Emotional intelligence and social interaction**. Personality and Social Psychology Bulletin.
- López-Goñi, A. (2007). **Psicología de la educación sociopersonal**. Madrid: Fundamentos.
- Martínez, Miguel (2008). **La investigación cualitativa etnográfica en educación**. Obtenido en la red mundial. <http://www.prof.usb.ve/miguel>.

- Matos, Santiago (2006). **Analizar el conocimiento y apropiación de las competencias generales de los docentes en el nivel básico de la educación, tomando como referencia la Escuela Francisco del Rosario Sánchez.** Obtenido en la red mundial: <http://www.monografias.com>
- Mayer, John. Salovey, Peter. (1997). **What is Emotional Intelligence? Emotional development and emotional intelligence: Educational implications.** Nueva York: Basic Books.
- Mayer, John. Salovey, Peter. (2001). **Technical manual for the MSCEIT.** Toronto: MHS Publishers.
- Mayer, John. Salovey, Peter (2007). **¿Qué es inteligencia emocional?** Madrid: Pirámide.
- Merino, Tomás. (2007). **Unidad de Análisis.** Obtenido en la red mundial: <http://www.escuela.med.puc.cl/recursos/recepidem/introductorios6.htm>
- Méndez, M. (2004). **Gerencia de aula en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la asignatura Sistemas Operativos en el área de aduanas.** Trabajo de grado para optar a Maestría en Educación. Universidad de Carabobo (Área de Estudios de Postgrado).
- Muria, Daniela (2008). **Desarrollo de las habilidades del pensamiento en los diferentes niveles educativos.** Obtenido en la red mundial: <http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol11num1/>.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2005). **Definición y selección de competencias claves: Resumen Ejecutivo.** Obtenido en la red mundial: <http://www.oecd.org>.
- Pérez, Serrano G. (1998). **Investigación cualitativa. Retos e interrogantes.** Madrid: La Muralla.
- Quiñonez, Mary (2009). **Formación gerencial basada en competencias del personal directivo de los centros de educación inicial estatales del Municipio Valencia del Estado Carabobo.** Para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación Universidad de Carabobo.

- Rada, Lino (2009). **Competencias personales y profesionales del docente en Educación Médica Superior**. Obtenido en la red mundial <http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?>
- Rodríguez, G. (1996). **Metodología de la Investigación Cualitativa**. Málaga: Aljibe.
- Rodríguez, Maura (1998). **Autoestima. Clave del éxito personal**. México. D. F: El Manual Moderno.
- Ruiz, L. (1992). **Gerencia en el Aula**. Venezuela: FEDUPEL
- Rudduck, J. Chaplain, R. Wallace, (1996). **School improvement: what can pupils tell us?** London: David Fulton.
- Sabino, Carlos. (2004). **Cómo hacer una tesis**. Caracas: Editorial Panapo.
- Salcedo, H. (1999). **Perfeccionamiento integral y evaluación del Profesorado universitario. Trabajo presentado en el Primer Encuentro Iberoamericano de Perfeccionamiento Integral del Profesor Universitario**. Caracas: Universidad Central de Venezuela.
- Sampieri, R. (1998). **Metodología de la investigación**. México: McGraw Hill Interamericana.
- Segura, Maritza. (2007). **I Congreso Internacional de Calidad e Innovación en Educación Superior. Competencias Personales del Docente**. Obtenido en la red mundial: <http://www.cies2007.eventos>.
- Silva, Luz. (2002). **El docente y las inteligencias múltiples**. Obtenido en la red mundial: <http://www.rioei.org/deloslectores/616Luz.PDF>.
- Solis, Isabel. (2006). **El análisis documental como eslabón fundamental para la eficiencia de los servicios de información**. Obtenido en la red mundial: <http://www.monografias.com>
- Sternberg, Robert (1996). **Enseñar a Pensar**. Madrid: Aula XXI, Santillana.
- Sternberg Robert, (2000). **Triarchic Abilities**. España: Psicothema.
- Sternberg Robert, (1999). **Estilos de Pensamientos: Claves para identificar nuestro modo de pensar y enriquecer nuestra capacidad de reflexión**. Barcelona: Paidós Ibérica

- Strauss, Anselm. Corbin, Juliet. (2002). **Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada.** Bogotá: CONTUS. Universidad de Antioquia.
- Sutton, R. Wheatly, K. (2003). **Teachers emotion and teaching: a review of the literature and directions for future research.** Education and Psychology Review.
- Tejada, J. (1997). **El Proceso de Investigación científica.** Barcelona, España: Fundación "Caixa", E.U.I. Santa Madrona.
- Tesch, Renata. (1990) **Qualitative Research: Analysis types and software tools.** New York: The Falmer Press.
- Tobón, Sergio (2006). **Aspectos básicos de la formación docente basado en competencias.** Bogotá: ECOE.
- Vargas, Alejo (2009). **El registro anecdótico.** Obtenido en la red mundial: <http://archivo.abc.com.py/2009-06-30/articulos/535626/el-registro->.
- UNESCO (1996). **Informe de seguimiento de la Educación para Todos en el Mundo.** Obtenido en la red mundial: <http://www.unesco.org>.
- Unión Europea se establecen en los Reales Decretos 1513/2006 y 1631/2006
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2001). **Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales.** Caracas: FEDUPEL.
- Vaillannt, Denise (2007). **La identidad docente.** Obtenido en la red mundial: <http://www.es.scribd.com/doc/2030599/La-identidad-docente>.
- Zabalza, Miguel (2005). **Competencias Docentes.** Obtenido en la red mundial: <http://www.slideshare.net/.../competencias-docentes-present>.