

DISEÑO DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN BASADO EN INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL FRANCISCO DE MIRANDA (UNEFM)

Camacho Castillo, Paymir | Camacho, Paola | Camacho, Paoli

RESUMEN

El propósito de este estudio estuvo dirigido a Diseñar un plan de capacitación basado en la inteligencia emocional para el personal docente del Área Ciencias de la Educación de la UNEFM. Teóricamente se fundamentó en los supuestos de la Inteligencia Emocional propuestos por Goleman (1995). Metodológicamente se basó en una investigación de campo de carácter descriptivo bajo la modalidad proyecto factible con un diseño no experimental, con una población de 32 docentes. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento un cuestionario. Los resultados obtenidos permitieron concluir que estos docentes tienen conocimiento sobre el significado de la Inteligencia Emocional, pero no han realizado talleres de formación que les permitan fortalecer sus habilidades afectivas. Se observó que no manejan de forma positiva las emociones lo que podría interferir en su práctica educativa. Se diseñó el Plan de Capacitación basado en la Inteligencia Emocional, estructurado en dos estrategias: Círculos de Formación Permanente y Jornada de Formación; cada una de las cuales presenta sus objetivos y plan de acción, quedando constituidas las estrategias de formación en base a diez talleres en el contexto de las estrategias para el desarrollo de la Inteligencia Emocional.

Palabras claves: Plan de Capacitación – Inteligencia Emocional

DESIGN OF A TRAINING PLAN BASED ON THE EMOTIONAL INTELLIGENCE FOR TEACHERS AT UNEFM

ABSTRACT

The main objective of this study was focused on Designing a Training Plan Based on the Emotional Intelligence for the Teachers of the Educational Area From UNEFM. Theoretically it was based on the concepts of Emotional Intelligences proposed by Goleman (1995). Methodologically speaking, it was based on a field investigation of a descriptive character, as a factual Project with a Non-experimental design, with a population of 32 professors. The technique used was the survey and as instrument the questionnaire was the one chosen. The results lead to conclude that the professors have the knowledge of what Emotional Intelligence means, however they haven't received any training on the strengthen up of their affective abilities. It was seen that the sample don't manage in a positive emotions and this, may interfere in their professional performance. The design of the Training Plan Based on the Emotional Intelligence was structured under two strategies: Permanent Circles of Formation and a Formation Journey; each of the strategies have their objectives and action plan, at the same time, the training strategies are constituted on ten workshops in order to develop the Emotional Intelligence of the professors.

Key Words: Enabling Plan - Emotional Intelligence

1. Introducción

La historia de la inteligencia humana puede explicarse como el empeño del cerebro humano en buscar formas eficientes de comunicarse consigo mismo. Actualmente, se admite la consideración de inteligencia porque es cuantificable, ya que constituye un aspecto mensurable de la capacidad individual para llevar a cabo razonamiento abstracto y adaptación al entorno, así como garantizar el aprendizaje exitoso de contenidos propuestos en los diversos currículos de los diferentes sistemas educativos a nivel mundial.

Existen diversos tipos de inteligencia que han sido propuestas a través de los años por diversos autores, entre ellos están Edward Thorndike con su concepto sobre inteligencia social, la cual fue definida como la habilidad para comprender y dirigir a los hombres y mujeres a actuar sabiamente en las relaciones humanas (Goleman, 1996:13); la inteligencia social vendría a ser el primer concepto creado sobre una inteligencia que va más allá de lo académico y se centra en las características específicas de cada persona.

Howard Gardner por su parte en el año 1983, propuso la Teoría de las Inteligencias Múltiples, y define la inteligencia como la capacidad de resolver problemas o elaborar productos que sean valiosos en una o más culturas. Esta definición amplía el campo de lo que es la inteligencia y no limita a la brillantez académica y su consecuente éxito en el ámbito educativo. Al definir la inteligencia como una capacidad, Gardner la convierte en una destreza que se puede desarrollar, sin negar la importancia del componente genético, pero hay ciertas potencialidades que se desarrollan de una manera u otra, dependiendo del medio ambiente, la experiencia, la educación recibida, entre otros. (Goleman, 1996:14).

La expresión "inteligencia emocional" la introdujeron por primera vez en el campo de la psicología en 1990 los investigadores Peter Salovey y John D. Mayer definiéndola como "la capacidad de percibir los sentimientos propios y los de los demás, distinguir entre ellos y servirse de esa información para guiar el pensamiento y la conducta de uno mismo" (Goleman, 1996:14). La inteligencia emocional es la parte de la inteligencia que permite ser conscientes de las emociones: percibir las, identificarlas, comprenderlas, manejarlas y expresarlas del modo más adecuado, en función del lugar, momento y personas implicadas, no son más que un conjunto de habilidades que posibilitan al sujeto alcanzar un equilibrio en sus estados internos, entre las que se encontraría el autodomínio emocional, la motivación, la perseverancia, la disciplina, y la comprensión hacia los otros. (Carrión, 2001:24). Las últimas investigaciones han aportado pruebas convincentes de la inseparabilidad esencial de la emoción y el razonamiento: sin sentimientos, las decisiones que son tomadas pueden no ser las más convenientes para un individuo, aunque hayan sido tomadas con aparente lógica.

Por las razones presentadas con anterioridad, muchas empresas están invirtiendo parte de su capital en formar a sus trabajadores en Inteligencia Emocional, ya que perciben, que según el grado en el que los trabajadores de una empresa conozcan y controlen sus emociones y sepan reconocer los sentimientos de los clientes y sus compañeros, producirán mayores ganancias a la misma.

Según Goleman (2000:31), la inteligencia emocional en el trabajo se manifiesta en disposiciones que deben desarrollarse, tanto por los gerentes como por el personal especializado, entre ellas se encuentran: el compromiso organizacional, las iniciativas que estimulan el mejoramiento y la calidad en la ejecución de las distintas tareas, los incentivos para el desarrollo de la comunicación y la confianza entre los empleados, los distintos jefes y directivos de la empresa, la construcción de relaciones dentro y fuera de la organización que ofrecen una ventaja competitiva, el incentivo de una constante colaboración, apoyo e intercambio de fuentes y recursos, la innovación, riesgo y enfrentamiento de cualquier situación como un equipo y la pasión por el aprendizaje y el mejoramiento continuo.

Tomando como base las formulaciones de Goleman (ob.cit.) y lo expuesto con anterioridad, se hace necesario el diseño de un plan de capacitación para el personal docente que labora en el área de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Experimental “Francisco de Miranda” (UNEFM), puesto que son formadores de formadores, y quienes al manejar las emociones de forma eficiente podrán guiar al grueso estudiantil al éxito, no sólo laboral sino también emocional, el mismo estaría dirigido en un principio a los profesores ganadores del concurso de oposición de esta Casa de Estudio.

De forma extraoficial y a través de entrevistas informales realizadas a profesores adscritos al área de Ciencias de la Educación de la UNEFM, se pudo conocer que en los últimos años han aumentado las quejas de los estudiantes hacia los docentes, como resaltante el manejo inadecuado de situaciones dentro del aula que implican discusiones y estallidos emocionales que sugieren un mal manejo de las habilidades emocionales del profesor, así como también se han evidenciado estas situaciones en las reuniones de los distintos departamentos que conforman el área, donde no hay respeto por sus pares o incluso hacia sus superiores, lo cual sugiere desde la perspectiva de los planteamientos de Goleman un mal manejo de las habilidades emocionales dentro del contexto laboral y por ende educativo.

Dicho plan buscaría incrementar los factores positivos que surgen de las relaciones inter e intrapersonales entre profesores, así como minimizar los factores de riesgo que pudieran afectar el desarrollo sólido de las habilidades personales y profesionales del personal docente que labora en esta institución en

áreas como la comunicación, la empatía, la motivación, habilidades sociales y el conocimiento de sí mismos.

Con profesores emocionalmente inteligentes, se tendrían estudiantes con las mismas habilidades emocionales que multiplicarían estos conocimientos al convertirse en profesionales de la educación, y de esta forma, se estaría formando una sociedad emocionalmente estable y capaz de relacionarse entre sí de forma eficaz, donde el liderazgo y la comunicación fueran el principal eje de estos individuos.

2. Objetivos de la Investigación

2.1 Objetivo General

Diseñar un plan de capacitación basado en la inteligencia emocional para el personal docente del Área Ciencias de la Educación de la UNEFM.

2.2 Objetivos Específicos

- Diagnosticar las habilidades emocionales que posee el Personal docente en el Área Ciencias de la Educación de la UNEFM.
- Establecer las estrategias adecuadas para el manejo y control de las habilidades emocionales del personal docente que labora en el Área Ciencias de la Educación de la UNEFM a través de la inteligencia emocional.
- Elaborar un plan de capacitación para el control y manejo de las habilidades emocionales para el personal docente que labora en el Área Ciencias de la Educación de la UNEFM a través de la inteligencia emocional.

3. Fundamentación teórica y aspectos conceptuales

3.1 Origen y Definición de la Inteligencia Emocional

Carrión (2005:13) define la inteligencia como el arte de gobernar y controlar la mente, y para gobernar y controlar es necesario llevar las reacciones automáticas al plano de la conciencia. La inteligencia pasa entonces a ser considerada como más que una simple capacidad cognitiva con la que se nace o no, donde también deben considerarse factores como la adaptabilidad a nuevas situaciones y a la resolución de problemas cotidianos.

La inteligencia, así como la conciencia, llega a ser manifestaciones de competencia inconsciente una vez que un individuo aprende a utilizarlas adecuadamente. El desarrollo humano, el crecimiento mental y la evolución van de la mano de la conciencia, y de la inteligencia. Para que el poder de la inteligencia actúe, se hace necesario ejercitarla, practicarla, ya que, a pesar de su fuerza, se debilita fácilmente influenciada por el ambiente (lugar, momento y gente), por los estados internos (emociones) y por los condicionamientos (programaciones mentales).

Edward Thorndike en 1920 (citado por Goleman 1996:13) definió la inteligencia social como "la habilidad para comprender y dirigir a los hombres y mujeres, muchachos y muchachas, y actuar sabiamente en las relaciones humanas". Para Thorndike, además de la inteligencia social, existen también otros dos tipos de inteligencias: la abstracta –habilidad para manejar ideas- y la mecánica- habilidad para entender y manejar objetos. Es decir, la Inteligencia Social es la parte de la inteligencia que se utiliza para relacionarse con efectividad con la gente del medio social al que se pertenece, que permite entender e intuir qué sienten las personas en momentos determinados, por qué reaccionan de cierta forma y qué esperan de quienes les rodean

Howard Gardner, por su parte, definió la inteligencia como la capacidad de resolver problemas o elaborar productos que sean valiosos en una o más culturas. (Goleman, 1996:13). La importancia de la definición de Gardner es doble ya que primero, amplía el campo de lo que es la inteligencia, reconociendo que la brillantez académica no lo es todo puesto que, a la hora de estar en contacto con la sociedad bien sea a nivel personal o profesional, no basta con tener un gran expediente académico. La capacidad intelectual no garantiza el ajustarse fácil y rápidamente a grupos sociales mientras que, gente menos brillante en el ámbito académico triunfa en el mundo de los negocios o en su vida personal. Triunfar en los negocios, o en los deportes, requiere ser inteligente, pero en cada campo se utiliza un tipo de inteligencia distinto dependiendo de la actividad que se realice o del campo de experiencia de la persona en cuestión.

Segundo y no menos importante, Gardner define la inteligencia como una capacidad y deja de ser considerada como algo innato e inamovible definido en algunos casos por la genética, al definir la inteligencia como una capacidad, Gardner la convierte en una destreza que se puede desarrollar. El autor citado no niega el componente genético. Todos nacen con unas 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, la motivación personal, etc.

Goleman (1996:27), por su parte, define la Inteligencia emocional como un conjunto de habilidades tales como ser capaz de motivarse y persistir frente a las

decepciones; controlar el impulso y demorar la gratificación, regular el humor y evitar que los trastornos disminuyan la capacidad de pensar; mostrar empatía y abrigar esperanzas.

Goleman (2000) basándose en el modelo de inteligencia emocional propuesta por Salovey y Mayer propone cinco aptitudes básicas emocionales y sociales:

- *Autorregulación o control de sí mismo:* es la habilidad de controlar nuestras propias emociones e impulsos para adecuarlos a un objetivo, de responsabilizarse de los propios actos, de pensar antes de actuar y de evitar los juicios prematuros. Las personas que poseen esta competencia son sinceras e íntegras, controlan el estrés y la ansiedad ante situaciones comprometidas y son flexibles ante los cambios o las nuevas ideas.
- *Auto-motivación:* es la habilidad de estar en un estado de continua búsqueda y persistencia en la consecución de los objetivos, haciendo frente a los problemas y encontrando soluciones. Esta competencia se manifiesta en las personas que muestran un gran entusiasmo por su trabajo y por el logro de las metas por encima de la simple recompensa económica, con un alto grado de iniciativa y compromiso, y con gran capacidad optimista en la consecución de sus objetivos.
- *La Inteligencia Interpersonal:* al igual que la anterior, esta inteligencia también está compuesta por otras competencias que determinan el modo en que nos relacionamos con los demás.
- *Empatía:* es la habilidad para entender las necesidades, sentimientos y problemas de los demás, poniéndose en su lugar, y responder correctamente a sus reacciones emocionales. Las personas empáticas son aquellas capaces de escuchar a los demás y entender sus problemas y motivaciones, que normalmente tienen mucha popularidad y reconocimiento social, que se anticipan a las necesidades de los demás y que aprovechan las oportunidades que les ofrecen otras personas.
- *Habilidades sociales:* es el talento en el manejo de las relaciones con los demás, en saber persuadir e influenciar a los demás. Quienes poseen habilidades sociales son excelentes negociadores, tienen una gran capacidad para liderar grupos y para dirigir cambios, y son capaces de trabajar colaborando en un equipo y creando sinergias grupales.

Se tiene entonces que la inteligencia emocional depende de las capacidades intelectuales superiores del hombre, ya que un cerebro primitivo como es el sistema límbico debe supeditarse a un cerebro más avanzado, entre más control

se tenga del cerebro y sus funciones avanzadas, entre más rápido se hagan conexiones entre el cerebro primitivo y la corteza cerebral mucha más inteligencia emotiva se tendrá y más habilidades emotivas y de relaciones inter e intrapersonal gozará un individuo.

3.2 La Inteligencia Emocional en las Organizaciones

El comprender los sentimientos de quienes están alrededor, permite tenerles en cuenta como personas, y reconocerles. Esta capacidad es clave para lograr que todos los colaboradores, compañeros y superiores se sientan satisfechos o predispuestos a esforzarse hacia un individuo emocionalmente estable. Esta capacidad de sintonizar y manejar adecuadamente los sentimientos resulta de una forma de pensar, y es por tanto algo que se puede aprender y cultivar. Las emociones y los estados de ánimo son un factor influenciado en el entorno laboral, algunos estudios han llegado a cuantificar los mayores ingresos que un negocio del sector servicios puede obtener gracias a un buen clima emocional entre sus empleados. Goleman (2000:123), afirma que los ingresos de una empresa crecen un 2 % por cada 1% de mejora en ese ambiente emocional y que el clima de una empresa depende hasta en un 70% de las acciones de su líder.

Con este enfoque, más centrado en el mundo empresarial y gerencial, Goleman (2000:67), destaca que "La aptitud emocional es importante sobre todo en el liderazgo, papel cuya esencia es lograr que otros ejecuten sus respectivos trabajos con más efectividad. La ineptitud de los líderes reduce el desempeño de todos: hace que se malgaste el tiempo, crea asperezas, corroe la motivación y la dedicación al trabajo, acumula hostilidad y apatía. Asegura este norteamericano, que un directivo que logre aplicar con eficiencia dichas habilidades, logra influir entre un cincuenta y un setenta por ciento en el clima organizacional de la empresa.

Goleman (ob.cit.:61), establece que las habilidades de inteligencia emocional aumentan cuando más se asciende en la organización. Cuanto más alto sea el puesto, menos importantes resultan las habilidades técnicas y más importantes son las aptitudes de la inteligencia emocional, de igual forma, reconoce que algunos puestos de trabajo, como los de dirección, requieren de al menos un mínimo de conocimientos para garantizar cierto desempeño, sin llegar a la excelencia, pero que el mayor porcentaje de factores para lograr el éxito en la tarea corresponde a factores emocionales y de forma particular a lo que él llama competencias emocionales.

Por consiguiente, las emociones determinan el nivel de rendimiento del cual un individuo es capaz, en estado de equilibrio o desequilibrio emocional, así como determinan qué tipo de relación mantendrá con sus subordinados (liderazgo), con

sus superiores (adaptabilidad) o con sus pares (trabajo en equipo). Las emociones determinan cómo el ser humano responde, se comunica, se comporta y funciona en el trabajo y/o la empresa. Las personas que poseen una mayor comprensión y una más clara certeza de sus emociones saben dirigir mejor sus propias vidas, tener conciencia de uno mismo.

En general, la inteligencia emocional es aquella que permite interactuar con los demás, trabajar en grupo, tolerar situaciones difíciles y de conflicto, fortalecer vínculos afectivos, establecer una empatía social, controlar los impulsos y mantener niveles adecuados de humor. La carencia de las aptitudes anteriores se denomina actualmente analfabetismo emocional.

Según Goleman (2000:29), la inteligencia emocional en el trabajo se manifiesta en disposiciones que deben desarrollarse, tanto por los gerentes como por el personal especializado, entre ellas se encuentran: el compromiso organizacional, las iniciativas que estimulan el mejoramiento y la calidad en la ejecución de las distintas tareas, los incentivos para el desarrollo de la comunicación y la confianza entre los empleados, los distintos jefes y directivos de la empresa, la construcción de relaciones dentro y fuera de la compañía que ofrecen una ventaja competitiva, el incentivo de una constante colaboración, apoyo e intercambio de fuentes y recursos, la innovación, riesgo y enfrentamiento de cualquier situación como un equipo y la pasión por el aprendizaje y el mejoramiento continuo.

3.3 La Inteligencia Emocional en la Educación

En la actualidad, el sistema educativo a nivel mundial se encuentra inmerso en un proceso de cambios enmarcados en el conjunto de transformaciones sociales propiciadas por la revolución tecnológica y, sobre todo, por el desarrollo de las tecnologías de la información y de la comunicación, así como por una nueva concepción de las relaciones tecnología-sociedad que determinan las relaciones tecnología-educación.

Aunque el énfasis de los cambios educativos, lógicamente, está puesto en el impacto que la tecnología está produciendo en la sociedad en general, ha surgido una corriente paralela y complementaria de la anterior que busca rescatar la importancia y la urgencia de la educación de las emociones y los sentimientos. Siendo la educación emocional un proceso de continuo y permanente, que pretende potenciar el desarrollo de las competencias emocionales como elemento esencial del desarrollo integral de la persona que se justifica en las necesidades sociales que no están suficientemente atendidas a través de los contenidos de las materias académicas ordinarias. Estas necesidades están relacionadas con:

ansiedad, estrés, depresión, violencia, consumo de drogas, comportamientos de riesgo, entre otras.

Cuando la educación no incluye los sentimientos, la empatía o habilidades afectivas básicas que se deberían desarrollar entre los estudiantes y sus profesores, no pasa de ser una simple instrucción, y se hace más difícil hablar de un aprendizaje significativo que satisfaga las necesidades del individuo y de la sociedad de la cual éste forma parte.

La Inteligencia Emocional parte de la convicción de que la escuela debería promover situaciones que posibilitaran el desarrollo de la sensibilidad y el carácter de los alumnos, sobre la base de que en el quehacer educativo se involucra tanto el ser físico como el mental, el afectivo y el social, en un todo (Goleman, 2000). Las escuelas proporcionan a la sociedad un vehículo que garantiza que cada generación aprende las artes vitales emocionales fundamentales: cómo controlar los impulsos y manejar la cólera, la ansiedad, la motivación, la empatía y la colaboración, y también cómo solucionar los desacuerdos de forma positiva. Lo ideal sería que los niños no sólo mejoren en su autocontrol y en el manejo de sus relaciones, sino que también tengan menos peleas e incidentes violentos, a la vez que aumentan su puntuación en las pruebas académicas y fortalezcan sus relaciones interpersonales.

El manejo de las emociones en las instituciones educativas es necesario esbozarlas desde las características de la sociedad actual: la sociedad de la información y del conocimiento, caracterizada por la complejidad del mundo industrial y tecnológico, y por una tendencia a la mundialización económica y cultural. Por esta razón, el proceso educativo exige el uso de todas las capacidades del individuo así como el desarrollo de nuevas competencias personales, sociales y profesionales para poder conseguir un desempeño efectivo y afrontar los continuos cambios que enfrenta la sociedad actual.

Por otra parte, las características socio-económicas del siglo XXI obligan de forma insoslayable a las organizaciones a desarrollar un proceso educativo que procure el desarrollo integral de los recursos humanos. El desarrollo intelectual deberá compartir su importancia, en el proceso educativo, con otros aspectos de la persona como el cuidado de la salud física y mental, el desarrollo emocional y el reforzamiento de los valores sociales y personales, entre otros. Todo esto se plantea con el fin, de que la persona y la organización como sistema, puedan sobrevivir y crecer en un mundo cada vez más humano, complejo y competitivo, invadido por la globalización y los cambios económicos y políticos que se viven diariamente.

De acuerdo al planteamiento anterior, educar basándose en Inteligencia emocional implica que el docente sepa identificar sus sentimientos y emociones,

sepa dominar su expresión, no reprimirla sino ofrecer modelos adecuados de expresión, sobre todo cuando se trata de emociones negativas, como las asociadas a la rabia y la ira que suelen ser más difíciles de comunicar de una forma respetuosa y regulada.

Evidentemente, la educación de las emociones requiere una formación inicial pero también una formación permanente. Este tipo de educación es importante porque puede convertirse en una acción preventiva, que ayude en el control de los factores desencadenantes de estrés, de depresión, de conflictos interpersonales, y a la vez potenciar el desarrollo como persona integral de los individuos.

La inteligencia emocional del docente es uno de los procesos que está presente en la creación de un clima de aula emocionalmente saludable, donde se gestionan de forma correcta las emociones y donde se pueden expresar ideas y sentimientos sin miedo a ser juzgados o ridiculizados, no solo por los demás estudiantes sino también por el profesor, al hablarse de una educación humanista se debería hablar de una educación con altos componentes emocionales que permitan el desarrollo óptimo de los individuos que se están formando.

Todo educador debería enseñar un amplio vocabulario emocional, o como dice Goleman (2000:88), debería prestar atención a la alfabetización emocional de sus estudiantes y procurar ayudar a sus estudiantes a mirar en su interior a menudo, para descubrir cuáles son sus estados emocionales y por qué están provocados. Es importante que el alumno comprenda que las emociones son parte fundamental del ser humano, determinan su comportamiento, manifestándose a través del ajuste social, el bienestar y la salud del individuo.

4. Aspectos Metodológicos

La propuesta es diseñar un plan de capacitación para el personal docente que labora en el área de Cs. de la Educación de la Universidad Nacional Experimental “Francisco de Miranda” (UNEFM), se apoya en un tipo de investigación de campo no experimental, el cual consiste en un tipo de investigación donde “los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad por el propio investigador, es decir, se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios” (Universidad Pedagógica Experimental Libertador (Upel), 2001).

En cuanto a la modalidad del proyecto, es de tipo factible, y el nivel de la investigación es de tipo descriptivo-transversal, a fin de poder detallar con precisión los factores y las variables que determinarán el plan de capacitación

para el personal docente que labora en el área de Cs. de la Educación de la Universidad Nacional Experimental “Francisco de Miranda” (UNEFM).

En tal sentido, es importante resaltar que la población de referencia para la presente investigación estuvo conformada por los profesores adscritos al Área de Cs. de la Educación de la UNEFM, como personal fijo bajo contratación especial (Prodinpistas), cursantes de la 7ª Cohorte de PRODINPA respectivamente. En este sentido la población de esta investigación estuvo conformada por 32 profesores. La misma estuvo conformada por los profesores cursantes de la 7ma Cohorte de PRODINPA, es decir 32 profesores.

La técnica de recolección de información fue una encuesta que, según Hurtado (2000), es una técnica de recolección de datos para la investigación parecida a la entrevista por cuanto consiste en obtener información a través de preguntas formuladas a otras personas. Se diferencia de la entrevista porque en la encuesta no se establece diálogo con el encuestado y el grado de interacción es menor.

Para el estudio de la presente investigación se elaboró un cuestionario de 27 preguntas donde se explicó la finalidad del mismo y se solicitó la colaboración de los integrantes de la muestra para responder las preguntas formuladas, además de de las instrucciones sobre cómo responder las interrogantes.

En esta investigación el instrumento fue validado a través del juicio de expertos, para así establecer la confiabilidad del instrumento, Pérez (2006) define esto como la revisión exhaustiva del instrumento de investigación antes de ser aplicado. Se confía su realización a un panel de especialistas en metodología, conocedores de la materia en estudio. Ellos verificaron la redacción, extensión, los indicadores y las preguntas (ítems) del instrumento de investigación, entre otros aspectos.

La confiabilidad se llevó a cabo a través del coeficiente Alpha de Cronbach, cuyo cálculo realizó mediante el procesador estadístico SPSS Versión 15.0 por Windows, dando como resultado 0,99 lo que demuestra que el instrumento es de muy alta confiabilidad ya que se ubicó dentro de los valores 0,90 a 1.

Los resultados que se presentan a continuación están relacionados con lo obtenido después de la aplicación del instrumento a los 32 docentes cursantes de la VII Cohorte de PRODINPA de la UNEFM. Los datos recabados fueron trabajados mediante la tabulación manual para así, reflejarlos en cuadros contentivos con valores que representan la frecuencia absoluta que indica la cantidad de veces que la variable toma un valor, para luego llegar a la frecuencia porcentual o relativa, encargada de representar el valor porcentual.

5. Resultados

En la actualidad se puede observar a nivel mundial la presencia de necesidades educativas propias de los individuos, donde la mayor responsabilidad recae sobre el sistema educativo. Esto se corresponde con el surgimiento de nuevos paradigmas que hacen frente a la evolución que experimentan los diferentes órdenes sociales. De allí que se plantee la necesidad de formar docentes centrados en el alumno como sujeto de aprendizaje, que sea capaz de orientar, motivar, inspirar e influenciar el crecimiento y desarrollo de los estudiantes. Por lo anteriormente expuesto se tiene que los docentes deben tener una educación emocional que les permita desempeñar sus funciones de forma más efectiva.

Desde esta perspectiva se presentan los siguientes resultados:

- Un 71,8% de los docentes encuestados buscan la causa de los sentimientos negativos que pueden afectarlos en un momento dado con el fin de buscarle una solución efectiva; en contraste con el 28,1% que lo hace casi siempre, lo cual demuestra que son capaces de diagnosticar la causa de sus sentimientos negativos.
- Más de un 70% no manejan una conducta agradable en situaciones depresivas o de tristeza, evidenciándose que no posee habilidades afectivas para minimizar estas emociones.
- Aproximadamente un 90% de la población encuestada casi siempre o algunas veces son capaces de controlar la ira en situaciones específicas; en contraste con un 80% que manifestó que algunas veces o casi nunca son capaces de manejar el enojo sin llegar a discutir. Un 80% de los encuestados exponen que casi siempre y/o algunas veces son capaces de dominar sus impulsos si un estudiante crea un clima de inarmonía. Lo cual revela que los docentes no poseen las destrezas necesarias para enfrentar este tipo de situaciones en el aula de clases
- un 84,3% de los docentes encuestados siempre realizan dinámicas que permitan reforzar la adquisición de los contenidos de mayor dificultad de la asignatura que imparten, utilizando así herramientas que incentivan la participación del alumno.
- Se observó que solo un 15,6% de los encuestados muestra siempre sus sentimientos con facilidad, mientras que un 40,6% lo hace solo algunas veces. Haciéndose necesario establecer estrategias que le permitan al docente reforzar su seguridad a la hora de expresarse emocionalmente.
- Un 3,1% de los encuestados manifiesta en la dimensión Motivación que casi siempre se conforma con lo que posee, por lo cual se hace

necesario diseñar estrategias que fomenten la valoración de lo que se posee.

- Tomando en cuenta que el 21,8% de los encuestados buscan ayuda algunas veces cuando se siente en situaciones de stress, deben realizar ejercicios sobre manejo del stress.

6. Conclusiones y Recomendaciones

- Los docentes son capaces de identificar sus emociones en determinado momento, la causa de los mismos y cómo podrían responder al estallido emocional que resulta de una situación específica.
- Las estrategias planteadas en la propuesta buscan ayudar a los docentes a tener un mayor manejo y control de sus habilidades emocionales, siendo estas de mucha utilidad para educar las emociones universalmente conocidas.
- La propuesta del plan de capacitación para el control y manejo de las habilidades de la inteligencia emocional para el personal docente que labora en el Área Cs. de la Educación de la UNEFM a través de la inteligencia emocional, quedó estructurado por tres estrategias claves, donde destacan: los fundamentos básicos de la Inteligencia Emocional y las estrategias para el desarrollo de la misma.
- Para que se pueda ejecutar la propuesta es necesario que los docentes desarrollen una capacitación de 21 horas mínimas como condición *sine qua non* para la identificación de los elementos descritos en el plan de capacitación.
- Tomando en cuenta los resultados obtenidos en las cinco dimensiones establecidas en el cuadro de variables, se diseñaron estrategias para que los docentes logren manejar y controlar las emociones, donde los principales basamentos estuvieron cimentados sobre los preceptos de Goleman (1996) acerca del control y manejo de las emociones y habilidades afectivas presentes en el individuo.

En atención a las conclusiones establecidas se recomienda:

- Promover la inteligencia emocional en las aulas integrándola a las actividades propuestas por el profesor, para así formar individuos plenos y capaces de manejar y controlar sus emociones.

- Realizar los talleres propuestos durante las vacaciones intersemestrales, para que así los profesores acudan en su totalidad y los mismos no coincidan con sus actividades académicas.
- Formar a los docentes no solo del Área de Ciencias de la Educación sino de todas las áreas, en el conocimiento y dominio sobre las estrategias para el desarrollo de la inteligencia emocional a fin de mejorar su práctica pedagógica en atención a las demandas de aprendizaje de los estudiantes.
- Preparar al docente con los conocimientos necesarios sobre inteligencia emocional para que éste después la pueda aplicar en el aula y en los contenidos que mas crea convenientes.

Todos estos resultados permiten referir que en su conjunto, este grupo de docentes requieren reforzar sus habilidades afectivas y emocionales ya que, es necesario que los docentes sean capaces de identificar su estado de ánimo, conocer sus fortalezas y debilidades, para explotar las primeras y neutralizar las segundas, controlar sus emociones y ser capaz de motivarse con lo que hace.

Es necesario afianzar conductas donde el docente exprese adecuadamente sus sentimientos en la relación con los estudiantes. Controle sus estados de ánimo negativos y gestione adecuadamente sus emociones para así manejar efectivamente los conflictos que se produzcan en el aula.

Una vez que los docentes asuman la misión de facilitar el desarrollo de la Inteligencia emocional de sus estudiantes; se comprometerán a desarrollar su propia inteligencia emocional, y así existirán aulas de clase emocionalmente estables, con ciudadanos afectivamente equilibrados.

7. Plan de Capacitación basado en la Inteligencia Emocional

La propuesta de un Plan de Capacitación Basado en la Inteligencia Emocional dirigido a los docentes del Área Cs de la Educación de la UNEFM, está estructurada en tres (3) estrategias, cada una con sus objetivos y plan de acción en el que se establecen las actividades y recursos, a fin de dar cobertura a las necesidades de formación determinadas en el diagnóstico de este estudio. El mismo es factible porque responde tanto a una necesidad de tipo afectivo y cognoscitivo, como a las políticas de actualización y formación para los docentes establecidas en la normativa nacional: Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y la Ley Orgánica de Educación (2009).

En cuanto a los factores técnicos que hacen posible la implementación de ésta estrategia están los docentes especialistas las áreas de psicología y

orientación, así como los psicólogos que prestan sus servicios a la UNEFM, quienes poseen los conocimientos necesarios para brindar a los docentes del Área de Cs. De la Educación una preparación adecuada en este campo.

Este plan de capacitación también es factible desde el punto de vista organizacional, de financiamiento y de recursos humanos, ya que se cuenta en la localidad con personal capacitado en materia de estrategias para el desarrollo de la inteligencia emocional y la autogestión del aprendizaje, que se encuentra a disposición de la UNEFM, como ya se explicó anteriormente. A su vez, la UNEFM cuenta con políticas de financiamiento para la actualización y formación del personal docente.

Estrategia I: Círculos de Formación Permanente: está dirigida a despertar el interés de los docentes para que gestionen las acciones conducentes a la implantación y funcionamiento de los círculos de formación permanente, que les permitan establecer frecuentemente intercambios de experiencias académicas con los docentes de su mismo centro de trabajo, lo cual conduce a mejores relaciones interpersonales, a través de un permanente flujo de información que beneficia el clima organizacional de la institución, así como también trae sus beneficios a la gestión para fomentar aprendizajes realmente significativos en los estudiantes desde la perspectiva del desarrollo de la inteligencia emocional.

Estrategia II: Jornada de Formación: dirigida al desarrollo de talleres de formación sobre la inteligencia emocional, a fin de que los docentes del Área Cs de la Educación de la UNEFM, asuman el reto de contextualizar una práctica pedagógica fundamentada en estrategias bajo el enfoque de la inteligencia emocional, a fin de que cuenten con las herramientas necesarias para estimularse a sí mismos y a sus estudiantes en el desarrollo de habilidades afectivas que les permitan tener una vida afectiva más equilibrada.

Estrategia III: Estrategias para controlar las emociones: dirigidas a desarrollar estrategias que permitirán manejar y controlar las habilidades afectivas si se utilizan de la manera correcta. Se recomienda que esta estrategia sea ejecutada junto a la Estrategia II, específicamente en el segundo bloque de talleres.

En la siguiente página se muestran las especificaciones metodológicas de la propuesta resultante, a partir de la investigación realizada

Tabla 1: Especificaciones Metodológicas de la Propuesta

<i>Estrategia I: Círculos de Formación Permanente</i>	
MODALIDAD:	Mesas de Trabajo
CONDICIÓN:	Presencial
NRO. DE HORAS:	5 horas Teórico-Prácticas
AUDIENCIA:	Docentes Área Cs de la Educación de la UNEFM
NRO. DE PARTICIPANTES:	10 Por cada mesa de trabajo
EVALUACIÓN:	Participación

<i>Estrategia II: Jornada de Formación</i>	
MODALIDAD:	Taller
CONDICIÓN:	Presencial
NRO. DE HORAS:	8 a 16 horas Teórico-Prácticas
AUDIENCIA:	Docentes Área Cs de la Educación de la UNEFM
NRO. DE PARTICIPANTES:	30 participantes por taller
EVALUACIÓN:	Participación

<i>Estrategia III: Estrategias para controlar las emociones</i>	
MODALIDAD:	Taller
CONDICIÓN:	Presencial
NRO. DE HORAS:	8 horas Prácticas
AUDIENCIA:	Docentes Área Cs de la Educación de la UNEFM
NRO. DE PARTICIPANTES:	30 participantes por taller
EVALUACIÓN:	Participación

8. Referencias bibliográficas

CARRIÓN, S (2005). *Inteligencia Emocional con PNL*. EDAF. Santiago de Chile, Chile.

GOLEMAN, D. (1996). *La Inteligencia Emocional*. Vergara. Buenos Aires, Argentina.

_____ (2000). *La Inteligencia Emocional en las Empresas*. Vergara. Buenos Aires, Argentina.

GIL'ADÍ, D (2000). *Inteligencia Emocional en Práctica*. McGraw-Hill. Caracas, Venezuela.

HURTADO, B. (1998). *Metodología de la Investigación Holística*. Editorial SYPAL. Caracas, Venezuela.

KAGAN S y KAGAN A. *Inteligencias Múltiples: El Libro Completo sobre las IM*. California, USA.

PÉREZ, M (2006). *Metodología de la Investigación*. Editorial UELEEA. Miranda, Venezuela.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR (2001). *Manual de Trabajos de Grado, de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales*. FEDUPEL. Caracas, Venezuela.