



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA
EDUCACIÓN
CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA
MODALIDAD SEMIPRESENCIAL

TEMA

**“LA EDUCACIÓN EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE
LA UNIDAD EDUCATIVA INTERCULTURAL BILINGÜE TÉCNICO
TEMPORAL INTI PAKARI EN EL CANTÓN LAGO AGRIO,
PROVINCIA DE SUCUMBÍOS”**

Trabajo de Graduación previo a la obtención del título de Licenciada en Ciencias
de la Educación. Mención: Educación Básica.

AUTORA:

Mediavilla Carvajal Sonia Lourdes

TUTOR:

Dr. Aldaz Herrera Nelson Marcelo Mg.

AMBATO-ECUADOR

2015

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

CERTIFICA:

Yo, Dr. **Nelson Marcelo Aldaz Herrera Mg.** Con **C.I. 060191884-0** en mi calidad de Tutor en el trabajo investigativo sobre: **“LA EDUCACIÓN EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA INTERCULTURAL BILINGÜE TÉCNICO TEMPORAL INTI PAKARI” EN EL CANTÓN LAGO AGRIO, PROVINCIA DE SUCUMBÍOS**”. De la estudiante Sonia Lourdes Mediavilla Carvajal, alumna del Décimo Semestre de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, considero que dicho informe investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios por lo que autorizo la presentación de el mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a la evaluación del jurado examinador designado por el Honorable Consejo de la Carrera de Educación Básica.

Dr. Nelson Marcelo Aldaz Herrera Mg.
C.I. 060191884-0
TUTOR

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia de que el presente informe es el resultado de la investigación de la autora, quien basada en los estudios realizados durante la carrera, revisión documental y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la investigación. Las ideas, opiniones y comentarios vertidos en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Sonia Lourdes Mediavilla Carvajal

C.I. 210064208-7

Autora

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Cedo los derechos en líneas patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema: **“LA EDUCACIÓN EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA INTERCULTURAL BILINGÜE TÉCNICO TEMPORAL INTI PAKARI” EN EL CANTÓN LAGO AGRIO, PROVINCIA DE SUCUMBÍOS**”, autorizo su reproducción total o parte de ella siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autora y no se utilice con fines de lucro.

Sonia Lourdes Mediavilla Carvajal

C.I. 210064208-7

Autora

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

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

La comisión de estudio y calificación del informe del trabajo de graduación o titulación, sobre el tema: “LA EDUCACIÓN EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA INTERCULTURAL BILINGÜE TÉCNICO TEMPORAL INTI PAKARI” EN EL CANTÓN LAGO AGRIO, PROVINCIA DE SUCUMBÍOS.” Presentado por la Srta. Sonia Lourdes Mediavilla Carvajal, de la carrera de educación Básica, una vez revisado el trabajo de graduación o titulación, considera que dicho informe investigativo reúne los requisitos básicos tanto técnicos como científicos y reglamentarios establecidos.

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

La Comisión.

Lcda. Mg. Susana Patricia Zurita Álava
C.I. 1801685908
Miembro

Ing. Mg. Darío Javier Díaz Muñoz
C.I. 1802865194
Miembro

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación es una realidad gracias a mi DIOS supremo dador de la inteligencia y la sabiduría y al resultado de la constancia y deseos de superación.

Lo dedico con mucho amor a mis padres, por su apoyo incondicional.

A mi amado esposo Freddy quien es mi fuente de guía y apoyo.

A mis hermanos que siempre estuvieron ahí ofreciéndome sus consejos que enriquecían mi espíritu y mi alma.

A mis sobrinos fuente inspiración a quien deseo darles ejemplo, que solo con el esfuerzo y la constancia se conquista los ideales y los sueños.

Mil gracias.

Sonia Mediavilla

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica de Ambato, a la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, mención Educación Básica, por haberme abierto las puertas y permitirme formarme profesionalmente, a sus autoridades y al cuerpo de facilitadores de los diferentes módulos, por habernos entregado un cúmulo de conocimientos científicos y haber compartido sus valiosas experiencias, sabiéndonos guiar durante el trance académico.

Al Dr. Nelson Marcelo Aldaz Herrera Mgs por su esfuerzo y dedicación en dirigir esta investigación.

A la “Unidad Educativa Inti Pakari”, a sus autoridades, docentes y estudiantes, por haber permitido la realización de este estudio de investigación.

Fraternalmente,

Sonia Mediavilla

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO

A.- PÁGINAS PRELIMINARES	Pág.
PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN.....	ii
AUTORÍA DE LA TESIS.....	iii
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	viii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xiv
RESUMEN EJECUTIVO.....	xv
EXECUTIVE SUMMARY.....	xvi
B.- TEXTO	
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1	
EL PROBLEMA	
1.1 TEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2.1 Contextualización.....	3
1.2.2 Análisis crítico.....	7
1.2.3 Prognosis.....	7
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	8
1.3.1 Preguntas directrices.....	8
1.4 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	8
1.5 Justificación.....	9

1.6	OBJETIVOS	10
1.6.1	Objetivo General	10
1.6.2	Objetivos Específicos.....	10

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

2.1	ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	11
2.2	FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA	13
2.2.1	Fundamentación Ontológica	13
2.2.2	Fundamentación Axiológica	14
2.2.3	Fundamentación Pedagógica.....	14
2.3	FUNDAMENTACIÓN LEGAL	14
2.4	CATEGORÍAS FUNDAMENTALES.....	16
2.4.1	Constelación de ideas (variable independiente).....	17
2.4.2	Constelación De Ideas (Variable dependiente).....	18
2.5	VARIABLE INDEPENDIENTE	19
2.5.1	educación emocional.....	19
2.5.2	inteligencia emocional	23
2.5.3	Inteligencias múltiples	27
2.5.4	inteligencia	29
2.6	VARIABLE DEPENDIENTE.....	32
2.6.1	administración educativa.....	32
2.6.2	gestión institucional	36
2.6.3	desempeño profesional.....	42
2.6.4	desempeño docente	44
2.7	HIPÓTESIS	49
2.8	SEÑALAMIENTO DE VARIABLES	50

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA

3.1	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	51
3.2	MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN	51

3.2.1	De Campo.....	51
3.2.2	Documental Bibliográfico.....	51
3.3	NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	52
3.4	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	52
3.5	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	53
3.6	PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	55
3.7	PLAN DE PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN.....	56

CAPÍTULO 4

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1	ANÁLISIS DE ENCUESTAS.....	57
4.1.1	Análisis de encuestas a los docentes.....	57
4.2	VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	67
4.2.1	Planteamiento de hipótesis.....	67
4.3	DECISIÓN ESTADÍSTICA.....	69

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1	CONCLUSIONES.....	71
5.2	RECOMENDACIONES.....	72

CAPÍTULO 6

PROPUESTA

6.1	DATOS INFORMATIVOS.....	73
6.2	ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA.....	73
6.3	JUSTIFICACIÓN.....	74
6.4	OBJETIVOS.....	75
6.5	ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD.....	75
6.6	FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO-TÉCNICO.....	78
6.6.1	Guía.....	78
6.6.2	Taller.....	80
6.6.3	Talleres de capacitación.....	81
6.6.4	Educación emocional.....	82

6.6.5	Pedagogía emocional	82
6.6.6	Estrategias de educación emocional.....	82
6.6.7	competencias emocionales a desarrollar con los docentes.....	84
6.7	METODOLOGÍA- MODELO OPERATIVO	85
6.8	ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA.....	139
6.9	PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN	140
C.- MATERIALES DE REFERENCIA		
1	Bibliografía	141
2	ANEXÓS	146

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Población.....	52
Cuadro 2 Variable Independiente: Educación emocional.....	53
Cuadro 3 Variable dependiente: Desempeño docente	54
Cuadro 4: Plan de recolección de información	55
Cuadro 5 Plan de procesamiento de la información.....	56
Cuadro 6: Capacidad para transmitir contenidos	57
Cuadro 7 Planificación de actividades	58
Cuadro 8 Trabajo en grupo	59
Cuadro 9 Planificación curricular docente	60
Cuadro 10 Ambiente adecuado	61
Cuadro 11 Desarrollo de competencias.....	62
Cuadro 12 Actualización permanente	63
Cuadro 13 Relación docente-estudiante.....	64
Cuadro 14 Preocupación de los padres de familia	65
Cuadro 15 Aplicación de ética profesional	66
Cuadro 16 Prueba del t student	68
Cuadro 17 Tabla de t student	69
Cuadro 18 Presupuesto Administrativo	77
Cuadro 19 Modelo Operativo.....	85
Cuadro 20 Actividades extracurriculares	90
Cuadro 21 Itinerario Taller N° 1	91
Cuadro 22 Evaluación taller 1.....	95
Cuadro 23 Itinerario taller N°2	96
Cuadro 24 Evaluación del taller 2.....	106
Cuadro 25 Itinerario taller N°3	108
Cuadro 26: Evaluación del taller 3.....	116
Cuadro 27 Itinerario taller N° 4	117
Cuadro 28: Evaluación del taller 4.....	122
Cuadro 29 Itinerario Taller N°5	123

Cuadro 30: Evaluación del taller 5.....	129
Cuadro 31 Itinerario Taller N°5	131
Cuadro 32 Evaluación del taller 6.....	137
Cuadro 33: Previsión de la evaluación.....	140

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Árbol de problemas.....	6
Gráfico 2 Categorías Fundamentales	16
Gráfico 3 Constelación de Ideas. (Variable Independiente)	17
Gráfico 4 Constelación de ideas. (Variable Dependiente).....	18
Gráfico 5 Capacidad para transmitir contenidos	57
Gráfico 6 Planificación de actividades.....	58
Gráfico 7 Trabajo en grupo	59
Gráfico 8 Planificación curricular docente	60
Gráfico 9 Ambiente adecuado.....	61
Gráfico 10 Desarrollo de competencias	62
Gráfico 11 Actualización permanente.....	63
Gráfico 12 Relación docente-estudiante	64
Gráfico 13 Preocupación de los padres de familia.....	65
Gráfico 14 Aplicación de ética profesional.....	66
Gráfico 15: Diario emocional del taller 1	92
Gráfico 16 Diario emocional taller 2	98
Gráfico 17 Inteligencia emocional	99
Gráfico 18: Inteligencia emocional.....	101
Gráfico 19: Ventana de jaharí.....	103
Gráfico 20: Diario emocional taller 3	110
Gráfico 21: La autorregulación	111
Gráfico 22: ejemplo de autorregulación.....	112
Gráfico 23: El ciclo de la experiencia y la autorregulación.....	113
Gráfico 24: Acorazado emocional	114
Gráfico 25: Diario emocional taller 4	118
Gráfico 26: Diario emocional taller N°5.....	124
Gráfico 27: Diario emocional taller 6	133
Gráfico 28: Administración de la propuesta	139

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA

“LA EDUCACIÓN EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA INTERCULTURAL BILINGÜE TÉCNICO TEMPORAL INTI PAKARI EN EL CANTÓN LAGO AGRIO PROVINCIA DE SUCUMBÍOS”.

Autora: Sonia Lourdes Mediavilla Carvajal.

Tutor: Dr. Mg. Nelson Marcelo Aldaz Herrera.

RESUMEN EJECUTIVO

La investigación puesta en consideración sobre la temática “La Educación Emocional en el Desempeño Docente de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Técnico Temporal Inti Pakari en el Cantón Lago Agrio, Provincia de Sucumbíos”. Tiene vital importancia en el medio educativo ya que los docentes serán quienes asimilen y mejoren su educación emocional como proceso de formación dentro y fuera del contexto social. Como parte de una actitud positiva en el trabajo y desempeño docente reflejando así su verdadero ejercicio profesional como personal. Permitiendo involucrar la educación emocional intrapersonal e interpersonal que le permitan concebir una actitud positiva para trabajar en grupo, dejando a un lado el individualismo y la unilateralidad entre docentes. Mediante el desarrollo del marco teórico y empleando una metodología con enfoque cuantitativo y cualitativo, se realizó una encuesta dirigida a todos los docentes y a los estudiantes de décimo año de educación básica sobre el problema en consideración lo que permitió recabar información valiosa para conocer que los docentes no hacen buen uso de educación emocional dentro de su institución, por esta razón se propone realizar un taller motivacional y de convivencia para mejorar la educación emocional entre docentes, para que sean estas estrategias o actividades las que despierten el interés por el cambio en su entorno educativo. Para realizar este objetivo se ha planificado capacitar a los docentes con el apoyo de la investigadora, el mismo que tiene amplia experiencia en educar emociones, para que estas sean de beneficio para mejorar las relaciones interpersonales entre docentes, y que los mismos por consiguiente empleen lo aprendido con los estudiantes, dentro el aula clase, para cultivar emociones positivas en ellos y para que estas sean transmitidas a la sociedad. Con la propuesta de capacitar al personal docente, se favorecerá a la población estudiantil, por cuanto se desarrollaran nuevas técnicas de manejo y control de emociones, que orienten al docente a desarrollar nuevas competencias que le servirán en la vida profesional, laboral y en el desenvolvimiento de una sociedad que es muy indiferente al uso correcto de las emociones.

DESCRIPTORES. Emociones, desempeño, educativo.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA

“LA EDUCACIÓN EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA INTERCULTURAL BILINGÜE TÉCNICO TEMPORAL INTI PAKARI EN EL CANTÓN LAGO AGRIO PROVINCIA DE SUCUMBÍOS”.

Autora: Sonia Lourdes Mediavilla Carvajal.

Tutor: Dr. Mg. Nelson Marcelo Aldaz Herrera.

SUMMARY

The research put into consideration on the topic "The Emotional Education in the Teaching Performance of Bilingual Intercultural Education Unit Technical Temporary Inti Pakari in Lago Agrio, Sucumbios Province". It is vital in the educational environment and teachers who will assimilate and improve their emotional education as a process of training within and outside the social context. As part of a positive attitude at work and teaching performance reflecting its real and personal practice. Allowing involve intrapersonal and interpersonal emotional education that will allow him to entertain a positive attitude to work together, putting aside individualism and sidedness between teachers. By developing the theoretical framework and using a methodology with quantitative and qualitative approach, a targeted survey was conducted for all teachers and students of tenth year of basic education on the problem under consideration allowing gather valuable information for teachers not make good use of emotional education within their institution, for this reason it is proposed to make a motivational and coexistence workshop to improve emotional literacy among teachers may be these strategies or activities that arouse interest in the change in their environment education. To achieve this objective it is planned to train teachers with the support of a motivator, it has extensive experience in educating emotions, so that they are beneficial to improve interpersonal relationships between teachers, and that they therefore employ the learned with students in the classroom class to cultivate positive emotions in them and these are transmitted to society. The proposal to train teachers, it will favor the student population, because new techniques of management and control of emotions, to guide teachers to develop new skills that will carry over into professional life, employment and the development will be developed of a society that is indifferent to the proper use of emotions.

DESCRIPTORS. Emotions, performance, educational

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la importancia de la educación emocional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Técnico Temporal Inti Pakari, en el Cantón Lago Agrio, Provincia de Sucumbíos.

El estudio o abordamiento de la Educación Emocional en el desempeño de los docentes, ya que el mismo juega un papel fundamental dentro del desarrollo en el aula de clases.

Este trabajo de investigación se divide en seis capítulos en los que se han considerado:

El **CAPÍTULO 1**: Hace referencia al problema, se desarrolla la contextualización de la educación emocional en el desempeño docente, en el nivel macro, meso y micro, además haciendo un análisis crítico de las causas y efectos que produce esta problemática, la prognosis, la delimitación del problema, la justificación, objetivos generales y específicos.

El **CAPÍTULO 2**: En el que se desarrolla el Marco Teórico, el mismo que es un compendio y abarca todo lo referente al tema de investigación y sus antecedentes, el análisis de las fundamentaciones al igual que las categorías de las variables. Independiente y dependiente, también incluye la formulación de hipótesis y el señalamiento de las variables.

El **CAPÍTULO 3**: Se describe la Metodología utilizada para el desarrollo de este trabajo investigativo, se especifica el enfoque cualitativo- cuantitativo, la modalidad básica de la investigación, aplicando un estudio descriptivo, de campo, documental bibliográfico, la operacionalización de la variable independiente y dependiente, además el plan de recolección y procesamiento de la información.

El CAPÍTULO 4: Desarrolla el análisis e interpretación de los resultados, se incluye en tablas y gráficos con los resultados de la encuesta, la verificación de la hipótesis luego de los resultados alcanzados.

El CAPÍTULO 5: Describe las conclusiones a las que llego el investigador luego de efectuada la investigación, al igual que también existen las recomendaciones sugeridas después del análisis realizado a la problemática planteada.

El CAPITULO 6: Define la propuesta de solución al problema tomando en cuenta aspectos como: justificación, objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación, metodología, administración de la propuesta y previsión de la evaluación.

Finalmente se encuentra la bibliografía y los anexos.

CAPÍTULO 1

EL PROBLEMA

1.1 TEMA DE INVESTIGACIÓN

La educación emocional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Técnico Temporal “Inti Pakari” en el cantón Lago Agrio Provincia de Sucumbíos.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1 Contextualización

El gobierno del Ecuador liderado por Rafael Correa, está preocupado por los aprendizajes significativos en todo nivel, razón por la cual los docentes tienen cada vez más exigencias para el cumplimiento de su rol docente, evidenciados en muchos parámetros creados para este fin.

Más allá de las condiciones físicas o de contenidos que se enseñan, la manera en que se relacionan los diferentes elementos del contexto escolar es también un factor para construir calidad. La violencia, por ejemplo, es uno de los determinantes clave del desempeño escolar. América Latina es la región donde se produce un mayor nivel de violencia dentro de las escuelas a nivel mundial. Ecuador no es una excepción, en 2011, el 56,3% de los estudiantes de sexto grado declaró haber sido víctima de algún episodio de violencia, lo que superó al promedio de América Latina, de 51.1. (Román y Murillo, 2011) Citado por el Plan Nacional del Buen Vivir (2013),

Cabe recalcar que el Plan Nacional del Buen Vivir, hace notorio a Ecuador, con un alto porcentaje de violencia dentro de las instituciones educativas, la política de emprendimiento, en cuanto a enseñanza-aprendizaje de calidad a los educandos, es muy asertiva. Por cuanto se ha visto mejoras educativas en nuestro país, pero en esta misma política el gobierno no se preocupa por el

estado emocional de los docentes, son ellos los guías, los que acompañan al desarrollo y ejecución de enseñanzas de verdaderos aprendizajes, sin embargo hoy en día se están construyendo excelentes aprendizajes significativos, pero con el personal docente agotado mental y emocionalmente, que muchas de las veces esto conlleva a padecer estrés laboral. Este mismo cansancio o agotamiento emocional muchas de las veces acarrea que los maestros expresen emociones negativas con sus estudiantes y por ende con sus colegas de trabajo, por lo cual la no educación de emociones tanto en docentes como en estudiantes puede llegar a provocar índices de violencia dentro de las aulas educativas.

La tasa de asistencia, a establecimientos educativos, en las personas de 5 a 12 años es mayor que la tasa de asistencia de las personas de 13 a 24 años; es decir que a partir de los 13 años de edad se evidencia una importante deserción tanto para hombres cuanto para mujeres. (SENPLADES, 2013, pág. 164)

Tomando en cuenta que el éxito de la educación es la tasa de asistencia de los alumnos hacia los establecimientos educativos, sin embargo se puede notar que existe deserción escolar entre personas de 13 a 24 años de edad, motivo por el cual sería importante averiguar la inasistencia de los mismos.

La evaluación, capacitación y acreditación de docentes, tanto a nivel de la educación inicial, básica y bachillerato como en la educación superior, ha sido priorizada durante los últimos años. Se han planteado programas de capacitación a docentes centrados en la generación de conocimientos y en la actualización de modelos pedagógicos y/o metodologías de aprendizajes, dentro y fuera de las aulas. (SENPLADES, 2013, p. 165)

Es muy notorio que en esta zona aledaña como es la Provincia de Sucumbíos, donde las capacitaciones a los docentes son muy rezagadas o por decir olvidadas, por no tener la disposición del personal idóneo, la distancia, hace prevalecer el no cumplimiento a cabalidad de las capacitaciones a docentes, sin embargo el Plan nacional del buen vivir no hace mención a la capacitación y estudio de las

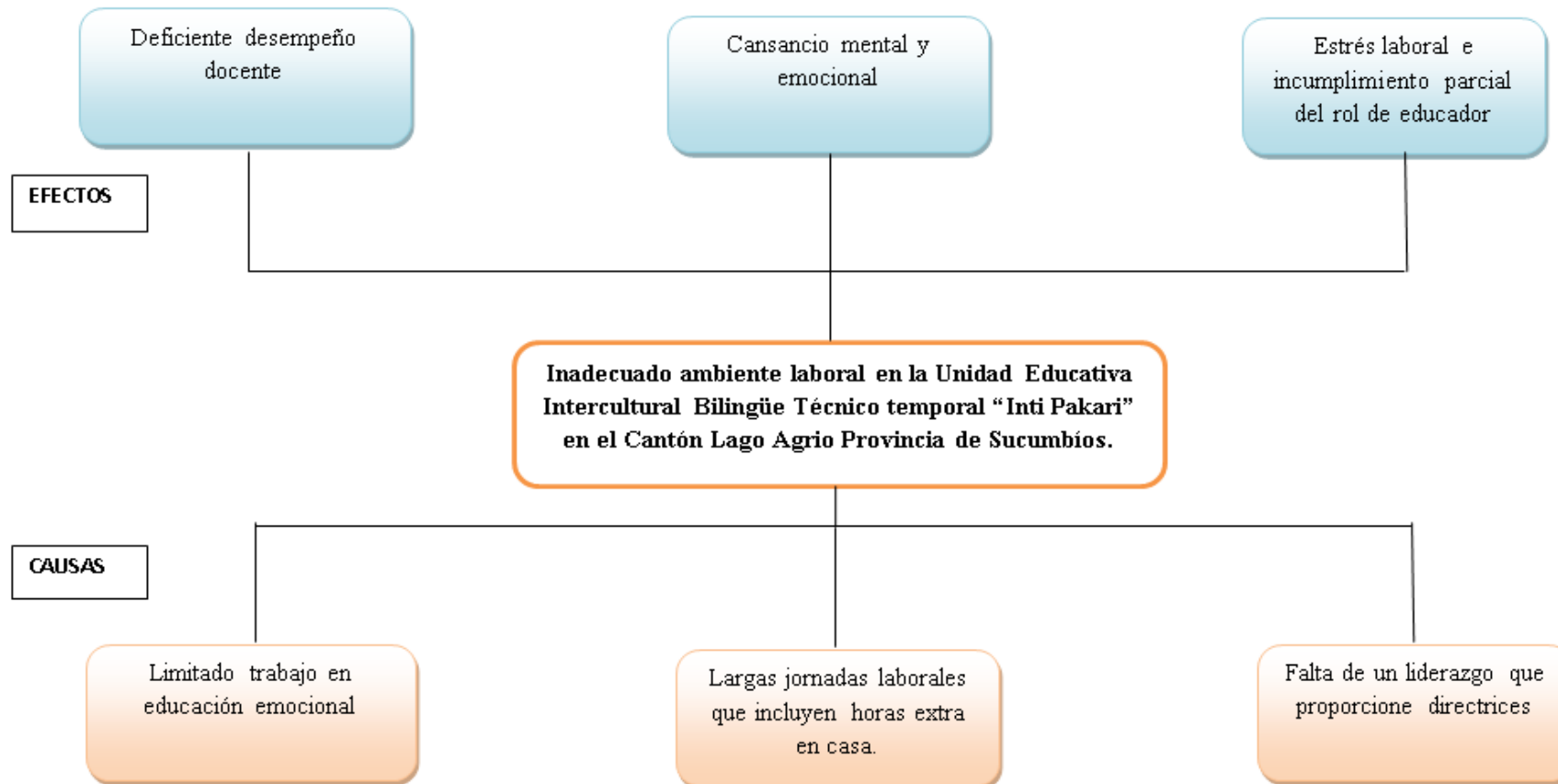
emociones de los docentes, siendo que estos son generadores de conocimientos, guías y modelos a seguir por los educandos

En la Provincia de Sucumbíos Cantón Lago Agrio, según el S.N.I. el 72,40 % son docentes con formación superior y el restante 27,60 % no tienen una formación académica de tercer nivel o postgrado, la mayoría de docentes manifestaron no haber recibido capacitación por parte del Ministerio de Educación para el manejo correcto y adecuado de sus emociones en el aula, evidenciándose la falta de conocimientos en como las emociones inciden en una buena formación académica.

Mediante el análisis del Plan de mejora de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Técnico Temporal Inti Pakari se pudo evidenciar un limitado trabajo en educación emocional ocasionando en los docentes aislamientos, y la consecución de los denominados grupos de “panas”, los mismos que dividen a la institución educativa y a la no consecución de los objetivos, ya que cada grupo da su opinión sin dar crédito a los demás integrantes y a su vez compañeros de trabajo.

Durante la ejecución de las practicas pre-profesionales se realizó entrevistas informales a varios docentes de la denominada institución, donde mencionaron que las largas jornadas laborales, los grandes niveles de responsabilidad que les impusieron son factores agotadores, y aparte de eso llevar el trabajo a casa ocasiona cansancio mental y emocional, que muchas de las veces se transforma en situaciones estresantes ya que no disponen de mucho tiempo para compartir con sus familiares. Además los docentes manifestaron que hubo cambios de autoridades que llevaron a una confusión en cuanto a las directrices, y al cumplimiento de los objetivos institucionales, todo esto ha ido afectando directamente al estado emocional de los docentes.

Gráfico 1 Árbol de problemas



Elaborado por: Sonia Mediavilla

1.2.2 Análisis crítico

El inadecuado ambiente laboral en la unidad educativa Inti Pakari, conlleva a un limitado trabajo en educación emocional, provocando disputas e indiferencias durante la jornada de trabajo debido a los bajos niveles de capacitación para resolver y enfrentar dificultades laborales, lo cual no resultaba ser productivo para ninguno de los empleados del lugar, sin embargo dichas diferencias eran percibidas como una reacción normal dentro de la institución, incentivando el conformismo y la pasividad ante el trabajo en equipo el mismo que se ve reflejado en un deficiente desempeño docente.

Las largas jornadas laborales que incluyen horas extras en casa, una rutina nueva que está cambiando el ritmo de vida de los docentes, encaminando a padecer cansancio mental y emocional, debido a los niveles de responsabilidad de los profesionales de la educación, al desempeñarse no solo como educadores en el aula, sino también como educadores para la vida, impulsando a los docentes a cumplir con un sin número de requisitos laborales, emocionales y sociales, lo cual poco a poco ha llegado a extenuar sus capacidades para con los alumnos y la institución educativa.

La falta de un liderazgo que proporcione directrices laborales específicas que sirvan de guía y apoyo para educar correctamente las emociones en los maestros y evite que sean propensos a estrés laboral e incumplimiento parcial del rol de educador.

1.2.3 Prognosis

El deficiente desempeño docente podría llevar a sanciones, riñas verbales, escritas, multas e inclusive despidos, todos estos como producto de un inadecuado ambiente laboral dentro de la comunidad educativa.

El cansancio mental y emocional ocasionado por las largas jornadas laborales, las mismas que incluyen horas extras en casa de cada uno de los docentes, siendo esto

muy probable que se dé lugar a enfermedades vinculadas al estado emocional, afectivo, y de desempeño laboral.

El estrés también conocido como la enfermedad hoy en día a la moda, ocasionado por la creciente presión en el entorno laboral, produciendo un desequilibrio en las relaciones sociales, familiares y laborales

Si se modifican estos modelos se procederá a mejorar los niveles de calidad de vida tanto de los docentes como de los alumnos, ya que éstos se beneficiarán mutuamente durante el proceso de enseñanza – aprendizaje, otorgando mejores resultados educativos debido a la mejora del ambiente y del trato emocional impartido dentro de la entidad educativa.

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo influye la educación emocional en el desempeño docente en la Unidad Educativa Bilingüe Técnico Temporal “Inti Pakari”?

1.3.1 Preguntas directrices

- ¿Cuáles son los elementos de educación emocional que ayudan a generar un ambiente laboral idóneo en la institución educativa?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño de los docentes que laboran en la Unidad Educativa Inti Pakari?
- ¿Qué alternativas de educación emocional permiten mejorar el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Técnico Temporal Inti Pakari?

1.4 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

Campo: Educación

Área: Gestión educativo

Aspecto: Desempeño docente

Espacial: Unidad educativa intercultural bilingüe técnico temporal” Inti Pakari”

Temporal: Año 2013-2014

1.5 JUSTIFICACIÓN

La **importancia** de esta investigación radica en que el Ecuador ha venido construyendo una serie de cambios relevantes en cuanto al sistema de Educación se refiere, implementando y mejorando cada vez más los estándares de calidad tanto del alumnado como del personal docente, sin embargo dichos cambios han comprendido también en la implementación de nuevas leyes que han impulsado tanto al alumnado como a los docentes a elevar sus niveles de exigencia para lograr el cumplimiento de metas según lo establecido en la ley.

El **interés** de la investigación radica en que con este estudio se pretende mejorar la calidad de convivencia entre docentes, renovando de esta manera las relaciones interpersonales de toda la comunidad educativa

Estos cambios de alguna manera no solo han afectado positivamente a quienes son partícipes de este proceso, por lo tanto, la presente investigación es de **impacto** ya que permitirá conocer cómo el nuevo régimen laboral afecta emocionalmente a los docentes durante su desempeño profesional y cómo este fenómeno puede afectar a los alumnos del lugar.

Por otro lado, llevar a cabo esta investigación resulta **novedoso** ya que no existen investigaciones que permitan conocer la realidad emocional que atraviesan los docentes durante el desarrollo de sus jornadas laborales; y resulta interesante el hecho de poder conocer este fenómeno a cabalidad dentro de esta prestigiosa institución.

La **factibilidad** de este proyecto radica en que a pesar de que se habla acerca de la importancia del cumplimiento de la ley de educación, no se han mencionado las posibles consecuencias emocionales acaecidas debido a los altos niveles de

exigencias para con los estudiantes, padres de familia y la institución educativa en sí; por lo tanto, serán parte de los **beneficiarios** de esta investigación toda la comunidad educativa, a fin de brindar estrategias asertivas que permitan desarrollar las diferentes habilidades emocionales de los docentes y disminuir las conductas y emociones negativas que puedan afectar al proceso de enseñanza – aprendizaje.

1.6 OBJETIVOS

1.6.1 Objetivo General

Determinar la relación de la educación emocional en el desempeño de los docentes que laboran en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Técnico Temporal “Inti Pakari” ubicada en el Cantón Lago Agrio, Provincia de Sucumbíos.

1.6.2 Objetivos Específicos

- Investigar los elementos de educación emocional que ayudan a generar un ambiente laboral idóneo en la institución educativa
- Determinar el nivel de desempeño de los docentes que laboran en la Unidad Educativa Inti Pakari?
- Diseñar alternativas de educación emocional permiten mejorar el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Técnico Temporal Inti Pakari?

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Una vez revisado el material bibliográfico en el repositorio digital de la Biblioteca de la Universidad Técnica de Ambato; se ha encontrado temas similares relacionados con la presente investigación; citándose los siguientes:

PILLACELA, M. (2012) en su tema de investigación “El tipo de liderazgo del administrador educativo y su incidencia en el desempeño docente de la escuela Luis Cordero, cantón Cuenca, provincia del Azuay” concluye que:

El 48,6% manifiesta que el trabajo en equipo es ocasional por lo que no existe delegación de funciones en un 51,4%, es decir aquí predomina el individualismo. El 68,6% de los docentes no son orientados en su trabajo diario, falta apoyo curricular y la colaboración entre el director y sus docentes es mínima. El 65% de docentes consideran que el director no mantiene un diálogo permanente con los docentes en la institución educativa, lo cual cierra los canales de comunicación y corta las buenas relaciones interpersonales. El 60% de los profesores no intervienen en la gestión para alcanzar el desarrollo institucional, su participación es limitada, no se involucran en actividades de desarrollo comunitario ni mucho menos en la gestión administrativa.

Desde mi punto de vista la investigación hace énfasis en que al momento de trabajar en equipo con los docentes o profesionales no existe un trabajo cooperativo, de la misma manera se puede manifestar que solo por existir la delegación de funciones dentro del ámbito estudiantil a los distintos docentes, cada uno realiza su trabajo diario de forma individual, lo que obstaculiza una correcta comunicación entre las autoridades y los docentes ocasionando una

limitada aplicación de la gestión administrativa en la unidad educativa, lo que repercute en el desarrollo emocional del docente

GUASCO, P. (2013) en su tema investigación “La inteligencia emocional y el rendimiento académico de los niños y niñas de la escuela fiscal nocturna “Juan Cajas” del Cantón Ambato, parroquia la matriz, Provincia de Tungurahua en el primer trimestre del año lectivo” concluye que:

Los alumnos no son incentivados de manera adecuada por parte del docente para un aprendizaje significativo. Los problemas familiares afectan el estado emocional del estudiante por lo cual su rendimiento académico es bajo. Los estudiantes no tienen la capacidad de relacionarse de forma grupal con sus compañeros. Los docentes no conocen estrategias para motivar el estado emocional de los estudiantes. Es necesaria una capacitación sobre la inteligencia emocional a los padres y docentes.

Tomando en cuenta que en la investigación manifiesta que los maestros en la actualidad han descuidado la parte emocional afectiva de sus discentes esta razón disminuye el desarrollo de las actividades dentro del aula y el medio en donde se desenvuelve, originando también la limitada relación interactiva entre los estudiantes, siendo esto una causa principal y motivadora para que los docentes se actualicen con nuevas estrategias de enseñanza aprendizaje, acrecentando así la inteligencia emocional en sus alumnos, para la consecución de los objetivos planteados.

GUANOLUISA ,G (2010) en su tema investigación “La inteligencia emocional y el desarrollo de la personalidad en los niños del sexto año de educación básica de la escuela fiscal mixta Vicente Rocafuerte de la ciudad de Latacunga durante el año lectivo 2009-2010” concluye que:

La inteligencia es un factor indispensable en el aprendizaje, nos relacionamos mejor en lo personal y profesional. Al desarrollar nuestra inteligencia emocional, desarrollamos nuestras capacidades intelectuales de cada uno de nosotros lo cual

tendremos más inteligencia emotiva. Desarrollar la inteligencia emocional nos ara mejores personas y nos ayudara a que los demás lo sean. La personalidad no es algo estable, son cambios que existen durante toda nuestra vida.

Desde mi punto de vista puedo concluir que la inteligencia es una capacidad que mide el coeficiente intelectual de cada ser humano, siendo esta una ventaja positiva para el docente que posee esta habilidad, la misma que le permite transmitir conocimientos e información de una manera concreta a sus estudiantes para que así ellos asimilen el método que el maestro aplica para su aprendizaje en el medio.

2.2 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

La investigación se enfoca en el paradigma crítico – propositivo, el cual surge como una alternativa de superación a la visión tradicionalista, se relaciona con la capacidad para dirigir la transformación educativa de acuerdo con las necesidades más apremiantes en el momento actual que se vive en la sociedad.

Se caracteriza por ser crítico por cuanto analiza la realidad en educación emocional que se percibe en la institución educativa; y, propositivo puesto que mediante la investigación realizada y los resultados que emitan los instrumentos aplicados, se trazará una solución adecuada.

Por lo tanto, la finalidad de este paradigma radica en analizar las transformaciones sociales y ofrecer respuestas a los problemas derivados de ésta, con acciones que creen un cambio y transformen la realidad.

2.2.1 Fundamentación Ontológica

La fundamentación ontológica se basa en el desarrollo del ser humano, la educación emocional logra la formación integral y armónica del personal docente en la institución, a lo largo de los distintos períodos del desarrollo humano y del proceso educativo, lo que les permite integrarse a la comunidad educativa.

2.2.2 Fundamentación Axiológica

El tema a desarrollarse la Educación Emocional en el Desempeño Docente se sustenta en el área de valores, la realidad, equidad, integridad, solidaridad, honestidad, justicia, moralidad, responsabilidad, entre otros, que se implementen en la práctica docente dentro del proceso enseñanza aprendizaje generando espacios de aprendizaje emocional. La educación en el aula permite adquirir hábitos, valores y principios que inducen a tener un mejor clima de trabajo.

2.2.3 Fundamentación Pedagógica

La Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Técnico Temporal Inti Pakari dentro de sus prioridades, busca la capacitación permanente de los docentes para entregar una educación de calidad, donde el docente pueda aplicar el arte de enseñar utilizando la educación emocional en los estudiantes, utilizando técnicas activas, métodos de enseñanza así como estrategias que le admita la fundamentación pedagógica ser un pilar dentro de los procesos enseñanza aprendizaje. En la formación docente la pedagogía es la ciencia que optimiza el desempeño docente, desarrollando su creatividad en el ámbito áulico, utilizando todos los instrumentos necesarios y así lograr que los contenidos extraídos sean asimilados por los estudiantes.

2.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

El registro oficial de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) entró en vigencia el 31 de Marzo del año 2011 luego de haber sido sometido a exhaustivas reformas. Este documento legal no sólo abarca al sistema de educación; sino que incluye artículos afines a la organización de un nuevo escalafón dirigido a docentes basado en la meritocracia, con ascensos ligados a la capacitación, evaluación y titulación académica, con la finalidad de mejorar la educación nacional.

A continuación se procederá a nombrar a algunos de los artículos que forman parte de este marco legal.

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL

Título II

CAPÍTULO CUARTO:

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS Y LOS DOCENTES

Art. 10 Derechos.- Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

- a) Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y sus modalidades, según sus necesidades y las del sistema Nacional de Educación.
- c) Expresar libre y respetuosamente su opinión en todas sus formas y manifestaciones de conformidad con la Constitución de la República y la Ley; (Registro oficial , 2011, p. 14).

Art. 11.- Obligaciones.- Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

- e) Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;
- f) Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;
- l) Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares. (LOEI, 2011, pág. 15)

2.4 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

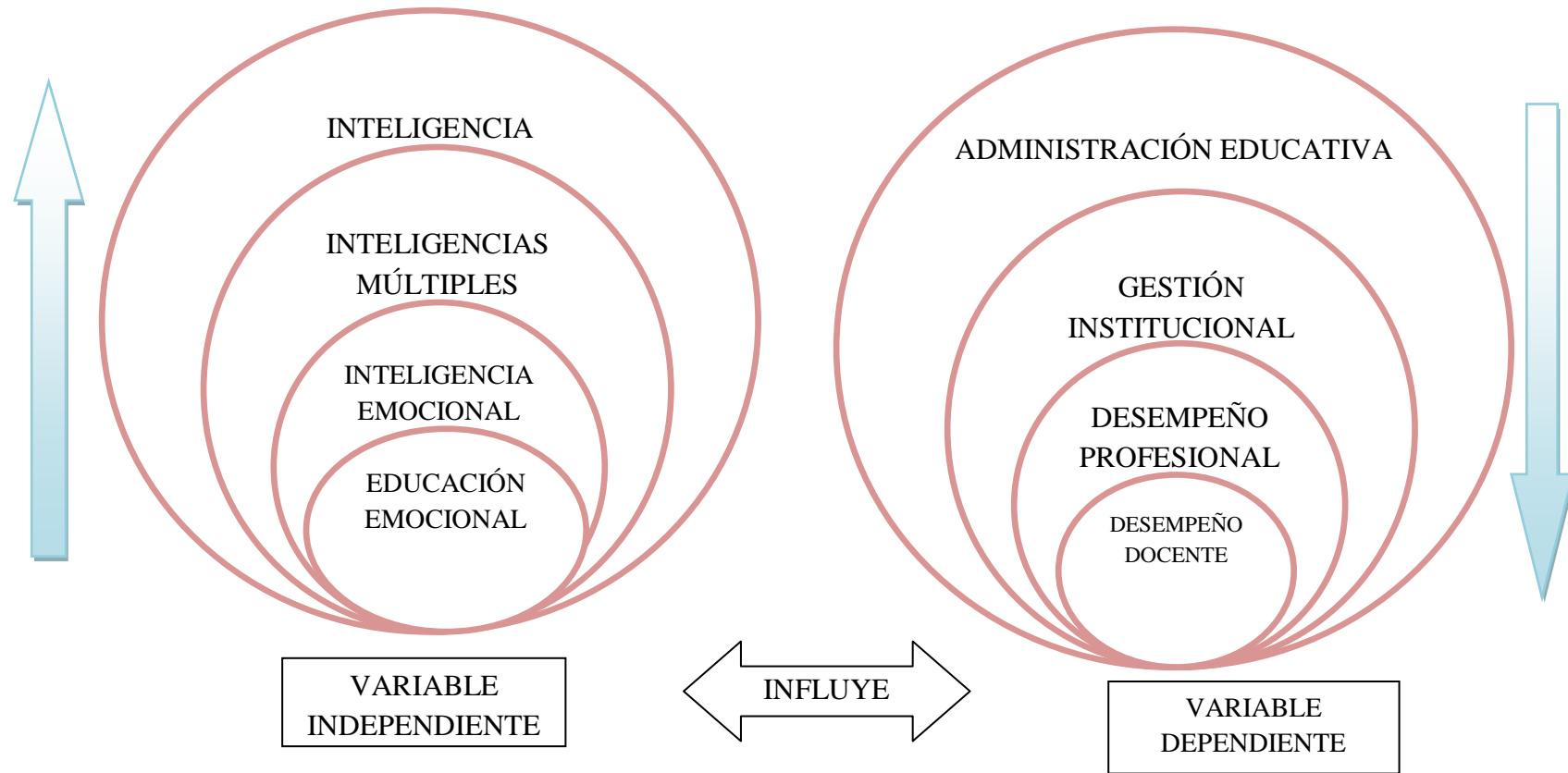


Gráfico 2 Categorías Fundamentales
Elaborado por Sonia Mediavilla

2.4.1 Constelación de ideas (variable independiente)

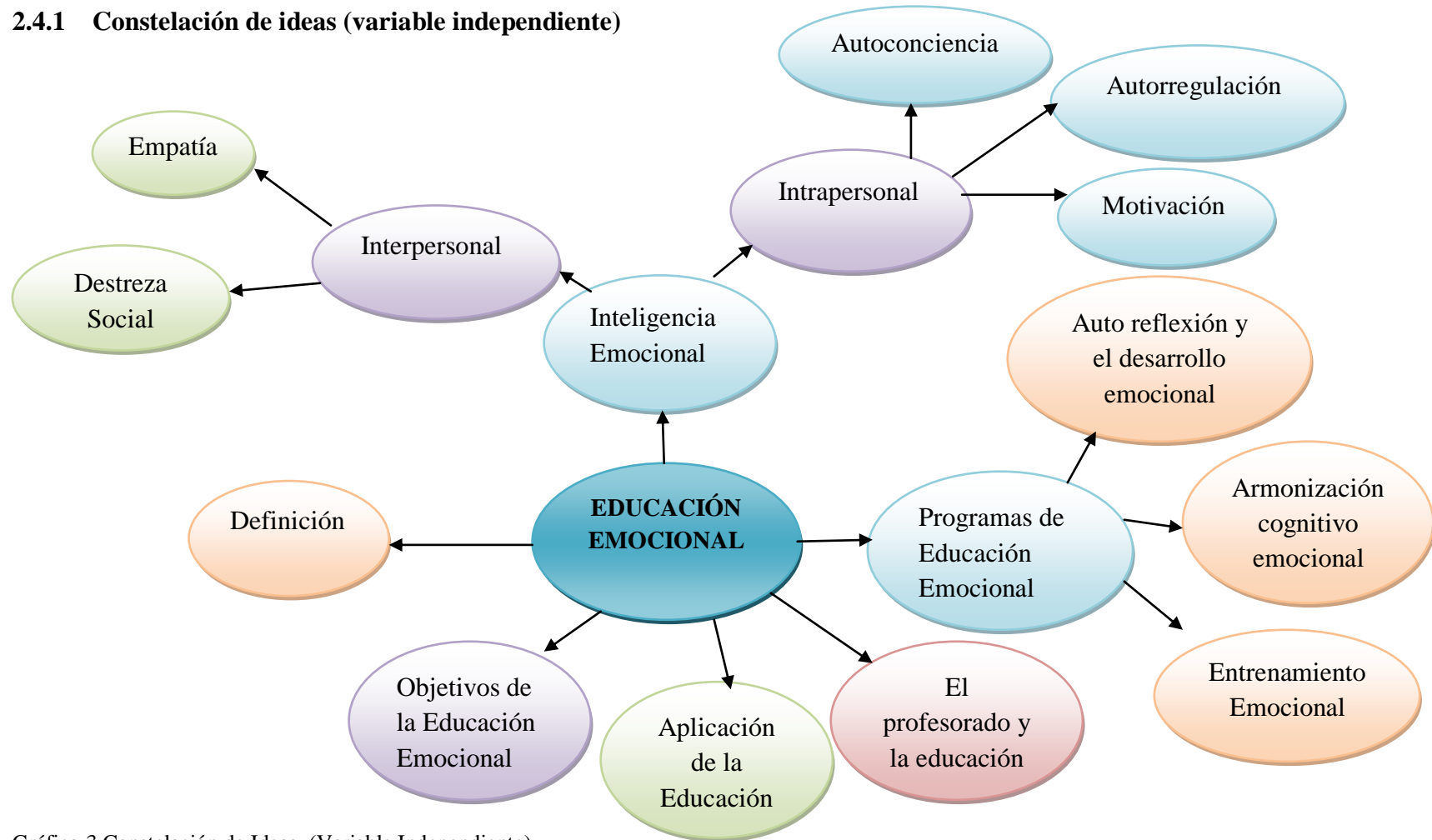


Gráfico 3 Constelación de Ideas. (Variable Independiente)
Elaborado por Sonia Mediavilla

2.4.2 Constelación De Ideas (Variable dependiente)

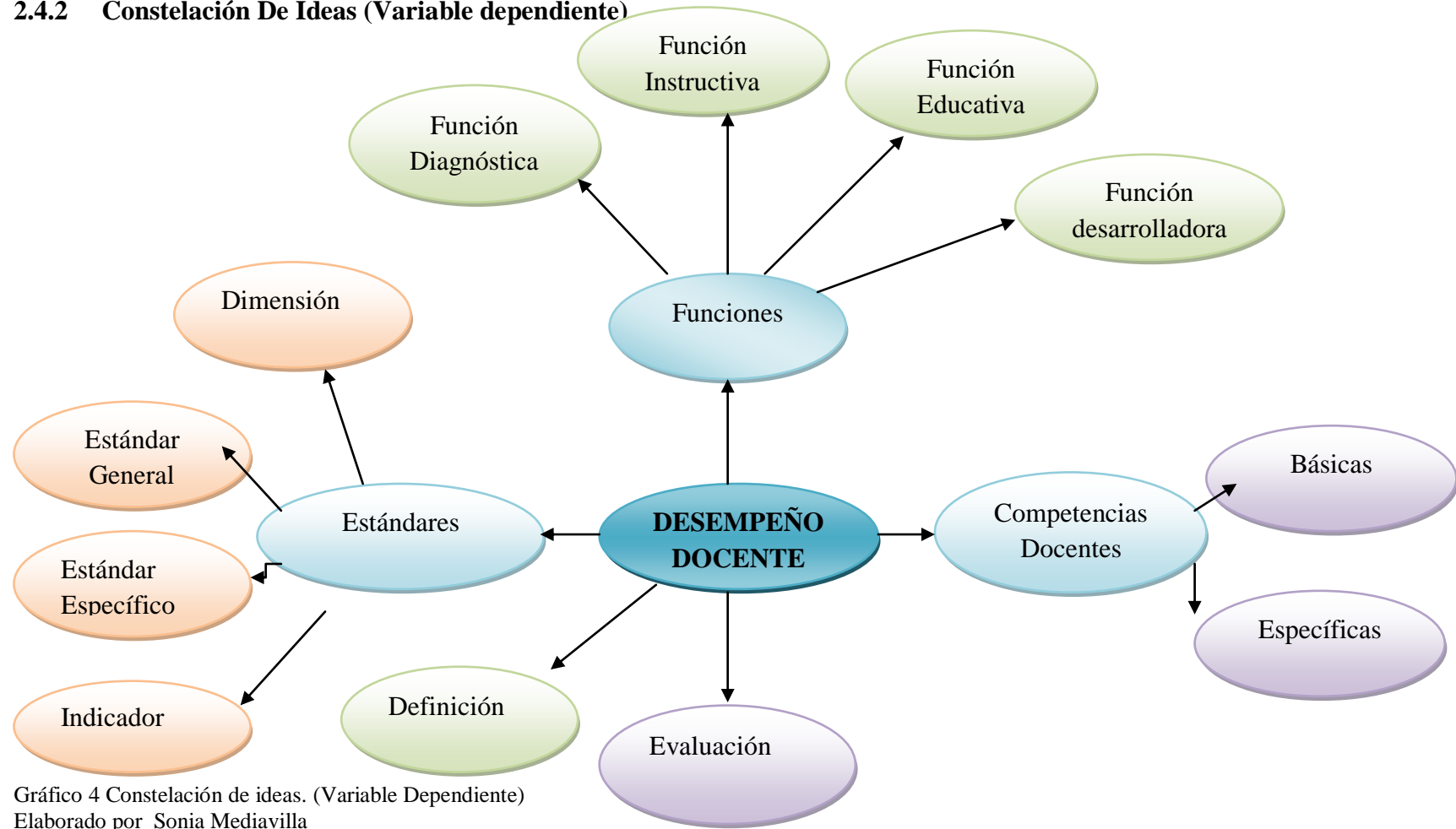


Gráfico 4 Constelación de ideas. (Variable Dependiente)
Elaborado por Sonia Mediavilla

2.5 VARIABLE INDEPENDIENTE

2.5.1 EDUCACIÓN EMOCIONAL

Definición

La educación emocional es “un proceso educativo continuo y permanente, que pretende potenciar el desarrollo de las competencias emocionales como elemento esencial del desarrollo integral de la persona, con objeto de capacitarle para la vida” (Bisquerra, 2005, pág. 96).

Según la definición formulada por Steiner y Perry (1997), la educación emocional debe dirigirse al desarrollo de tres capacidades básicas: “la capacidad para comprender las emociones, la capacidad para expresarlas de una manera productiva y la capacidad para escuchar a los demás y sentir empatía respecto de sus emociones” (Vivas Garcia, 2003, p. 4).

Entonces, educación emocional es lograr controlar los sentimientos propios de cada ser, los mismos que se van dando continuamente, ya que el ser humano está sometido a constantes cambios, es por ello que cuando los individuos no logran controlar las emociones su desenvolvimiento es negativo, por ejemplo; puede llegar a ser irrespetuoso, discordial, carecer de empatía. Mientras que si logramos un óptimo desarrollo de las competencias emocionales, el desenvolvimiento sería, expresar pensamientos y sentimientos positivos, promoviendo las relaciones interpersonales favorables, ponerse en el lugar de los demás. No se debe olvidar que emociones poseen todos, desde el instante en que se nace, ya que es ahí, donde se activan y posteriormente las vamos explorando, puliendo y mejorando, en la casa, en la escuela, gracias a todo esto el ser humano es educado emocionalmente.

Objetivos de la educación emocional

El autor (Bisquerra, 2005, p. 97) menciona los objetivos de la educación emocional:

- Identificar las emociones de los demás.
- Desarrollar habilidades para regular las propias emociones.
- Desarrollar la habilidad para desarrollar emociones positivas.
- Prevenir los efectos de emociones negativas.
- Desarrollar la habilidad de automotivación.
- Adoptar una postura positiva ante la vida.

Evidentemente los objetivos planteados por el autor pretenden dar solución a las anomalías que pueden ocurrir dentro del ámbito emocional, para esto nos invita a reconocer las emociones de los demás, regular nuestras propias emociones, de una manera positiva o automotivarnos individualmente, para el logro de relaciones fructíferas ante la sociedad en general, con la finalidad de lograr el equilibrio que todo ser humano requiere para mantener una calidad de vida satisfactoria.

Aplicaciones de la educación emocional

Entre las aplicaciones fundamentales de la educación emocional se cuenta las siguientes:

Las áreas idóneas para la aplicación de la Educación Emocional se pueden dejar sentir en múltiples situaciones tales como comunicación efectiva y afectiva, resolución de conflictos, toma de decisiones, prevención inespecífica (consumo de drogas, violencia, anorexia, intentos de suicidio etc.) se trata de desarrollar el autoestima, con expectativas realistas sobre sí mismo, desarrollar la capacidad de fluir y la capacidad de adoptar una actitud positiva ante la vida. (Bisquerra, 2005, p. 99)

El docente es el principal agente en el proceso educativo por lo cual la aplicación de la educación emocional en una forma eficaz y efectiva, contribuirá en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano.

El profesorado y la educación emocional

En cuanto al profesorado en el aula menciona que: “la educación emocional se deduce a partir del análisis del contexto, los cuales en su mayoría están vinculados

al analfabetismo emocional” (Bisquerra, 2005, pág. 95). Los docentes no manejan adecuadamente sus emociones con sus compañeros de trabajo dentro de las instituciones educativas, es por ello, que el autor afirma que los docentes son los llamados a crear herramientas y estrategias idóneas que puedan ayudar a encaminar efectivamente al estudiante durante su desarrollo emocional; por lo tanto los niveles de responsabilidad del profesional educativo juega hoy en día un papel fundamental y trascendental al desempeñarse no sólo como educadores en el aula, sino como educadores para la vida, y esto principalmente, a través de su ejemplo. La autora (Alzina, 2005) propone que “el educador posea características personales que ayuden a desarrollar estrategias de afrontamiento emocional en sus estudiantes”.

Por lo tanto el educador deberá:

- Poseer conciencia de sus emociones y de los procesos emocionales llevados a cabo para la expresión de las mismas frente a su alumnado
- Tener la suficiente capacidad para controlar sus emociones y neutralizar la expresión de las mismas de manera eficaz ante situaciones estresantes o conflictivas dentro del aula de clase o con los compañeros de trabajo.
- Poseer la capacidad de automotivación para superar diferentes retos relacionados con la educación de otras personas.
- Tener las suficientes habilidades para crear y mantener relaciones con sus alumnos, personal docente, padres de familia, autoridades; saber reconocer conflictos en el aula y fuera de ella y saber asertivamente manejarlos. (Amaya, 2009)

Para el autor el docente debe poseer conciencia de sus emociones, así como la capacidad para controlarlas mediante la automotivación, poseer habilidades sociales ya que él, está en constante relación con la comunidad educativa, teniendo en cuenta que en sus manos está la educación de otras personas.

Es importante conocer que a pesar de los grandes esfuerzos que los docentes realizan para llevar a cabo su rol, la mayor parte de ellos terminan su jornada laboral totalmente exhaustos debido a los altos índices de desgaste emocional y cognoscitivo, ocasionando inclusive enfermedades provocadas por la exposición continua a conflictos dentro y fuera del aula, con padres de familia y compañeros de trabajo, al igual que el cumplimiento de horarios

extra curriculares, entre otros; por lo tanto; en ocasiones le puede resultar difícil al docente cumplir con el rol de “modelo a seguir” debido a la pérdida progresiva y gradual de su energía docente (Inbar, 2010).

La realidad del docente consiste en su preparación, la misma que es conocer el área y la asignatura que enseña así como la didáctica que utiliza en el proceso de enseñanza aprendizaje; la práctica relacionada a los estudiantes como son diseñar, planificar clases efectivas, utilizar recursos y práctica relacionada a la comunidad educativa, como por ejemplo: participar en desarrollo profesional continuo, relacionarse adecuadamente, colaborar con los colegas y la comunidad, etc. el desgaste del docente en su aspecto emocional se da por la incertidumbre ante la reforma de la enseñanza, así como la escases de recursos y el deterioro de la imagen social de los estudiantes. Todo esto acarrea ansiedad, depresión y reducción de la productividad laboral.

Programas de Educación Emocional

“La existencia de programas de educación emocional pone en manifiesto que es necesaria un tipo de intervención sistemática, intencional y progresiva acerca del desarrollo emocional adecuado de niños, jóvenes y adultos” (Vilora, 2005, pág. 111). Para cumplir estos programas es necesario implementar la participación ajustada a un sistema metódico que aumente y desarrolle continuamente los recursos docentes dispuestos a llevar a cabo el proceso de intervención emocional a través de las técnicas y herramientas adecuadas, con material e instrumentos suficientes.

“La implementación de programas de educación emocional ayudan al mejoramiento y desarrollo personal de todo individuo” (Vellanés, 2000). Es por ello que el autor da a conocer que este proceso se puede llevar a cabo a partir de tres perspectivas que involucran al docente como ente activo para lograr el cumplimiento de objetivos que envuelven esta propuesta.

La participación docente en programas de educación emocional:

La autorreflexión y el desarrollo emocional. El docente deberá llevar a cabo procesos de profunda reflexión acerca de sus acciones y de su manera de vivir cotidianamente, con la finalidad de lograr una actuación sistemática que ayude a desarrollar su inteligencia emocional y por ende la de su alumnado.

Armonización-Cognitivo emocional. Es necesario entrenarse en habilidades que ayuden a lograr el equilibrio cognitivo y emocional con la finalidad de aprender a dominar dificultades y solucionar problemas a través de la racionalización.

Entrenamiento emocional. El entrenamiento emocional continuo será necesario para ir reforzando poco a poco las habilidades emocionales ya adquiridas e ir las convirtiendo en convicciones comportamentales. (Vilora C. d., 2005)

Finalmente, en todo programa que se desee implementar dentro de la institución, es necesario tener en cuenta a cada uno de los agentes implicados como son la autoreflexión que considera esta actividad como indicador funcional de la personalidad docente que integra de modo más estrecho lo cognitivo y lo afectivo logrando desarrollar estas habilidades, cuya finalidad es solucionar problemas, dominando las dificultades que se presentan en el aula, entrenándose emocionalmente para desarrollar sus competencias, y convirtiendo su comportamiento en un ejemplo para sus alumnos, de igual manera hay que recordar que los estudiantes son los destinatarios principales de este programa emocional, en los docentes, los tutores, autoridades y padres de familia formarán parte del proceso de educación emocional dentro de la comunidad educativa.

2.5.2 INTELIGENCIA EMOCIONAL

Definiciones

La inteligencia emocional es, “La capacidad de controlar y regular las emociones de uno mismo para resolver los problemas de manera pacífica, obteniendo un bienestar para sí mismo y para los demás” (Salovey & Mayer, 1990).

La inteligencia emocional es, “un conjunto de cualidades que abarcan la comprensión de las propias emociones, la capacidad de saber ponerse en el lugar

del otro y la capacidad de conducir las emociones de forma que mejore la calidad de vida” (Martín, 2000, pág. 21).

Por otro lado se manifiesta que, “La inteligencia emocional determina nuestra capacidad para aprender los rudimentos del autocontrol y similares, mientras que la competencia emocional se refiere al grado de dominio de esas habilidades” (Goleman, 2012, pág. 19).

El término inteligencia emocional se refiere a la capacidad que tiene todo ser humano para dominar y modificar estados emocionales en uno mismo y en los demás, de esta forma las emociones no deben desaparecer al contrario deben ser direccionadas y equilibradas, para que su ejecución dentro de la sociedad sea positiva.

Competencias de la inteligencia interpersonal

Autoconciencia

“Capacidad para tomar conciencia de las propias emociones y de las emociones de los demás, incluyendo la habilidad de captar el clima emocional de un contexto determinado” (Aldaz, 2009). Es la habilidad de concientizar nuestras propias emociones, siendo capaces de reconocer las emociones de los demás seres mediante el desarrollo de aptitudes para reconocer las condiciones emocionales positivas o negativas que se presentan en ciertas circunstancias de la vida.

Autorregulación

“Capacidad de manejar las emociones de forma apropiada, supone tomar conciencia de la relación entre emoción, y comportamiento, poseer la capacidad de autogenerarse emociones positivas” (Aldaz, 2009, pág. 17). El autor ratifica que a las emociones se las puede direccionar de una forma adecuada, concientizando en el personal docente la ejercitación de emociones afectivas y eficaces, para lograr un optimizar las relaciones sociales dentro de la institución.

Automotivación

“Conjunto de características y elementos relacionados con la autogestión personal, como un buen autoestima, una actitud positiva ante la vida y la capacidad de motivarse uno mismo” (Aldaz, 2009, pág. 18). Es el conjunto de cualidades principales y eficaces a través del cual se puede obtener o lograr objetivos, mediante un sentimiento valorativo de nuestros rasgos de personalidad, es por ello que el estado de ánimo expresado en una forma conciliadora afectiva nos permitirá tener una mejor calidad de vida.

Competencias de la inteligencia interpersonal

Empatía

Según el autor define empatía como: “el conjunto de capacidades que nos permiten reconocer y entender las emociones de los demás; supone que entramos en el mundo del otro y vemos las cosas desde su punto de vista” (Aldaz, 2009, pág. 19). Por lo tanto la empatía nos permite reconocer y entender las emociones de los demás es decir que los sentimientos, las necesidades de los demás nos ayudan a cubrir nuestras necesidades.

Comprende las siguientes sub competencias:

Comprensión de los otros. Darse cuenta de los sentimientos y perspectivas de los compañeros de estudio.

Desarrollar a los otros. Estar al tanto de las necesidades de desarrollo del resto y reforzar sus habilidades.

Servicio de Orientación. Anticipar, reconocer y satisfacer las necesidades reales de los demás.

Potenciar la Diversidad. Cultivar las oportunidades académicas del currículo a través de distintos tipos de personas.

Conciencia Política. Ser capaz de leer las corrientes emocionales del grupo, así como el poder interpretar las relaciones entre sus miembros. (Aldaz, 2009, pág. 20)

Comprendiendo que la empatía es ponernos en el lugar de la otra persona, es desarrollar a los otros y reforzar sus habilidades, es darnos cuenta de sus sentimientos y perspectivas.

Destrezas Sociales

“La competencia social es la capacidad de mantener buenas relaciones con otras personas, esto implica comunicación efectiva, respeto, actitudes positivas, asertividad” (Aldaz, 2009, pág. 20). Entonces son las habilidades que permite interactuar con otras personas, ponerse de acuerdo, mantener consideración hacia los demás, logrando un vínculo comunicativo idóneo dentro del contexto en el que se desarrolle.

Comprende las siguientes Sub competencias

Comunicación. Saber escuchar abiertamente al resto, y elaborar mensajes convincentes.

Manejo de conflictos. Saber negociar y resolver los desacuerdos que se presentan dentro del equipo de trabajo.

Liderazgo. Capacidad de inspirar y guiar a los individuos y al grupo en su conjunto.

Catalizador del Cambio. Iniciador de situaciones nuevas.

Constructor de lazos. Alimentar y reforzar las relaciones interpersonales.

Colaboración y cooperación. Trabajar con otros para alcanzar metas compartidas.

Capacidades de equipo. Ser capaz de crear sinergia para la persecución de metas colectivas (Aldaz, 2009, pág. 21).

El autor manifiesta que el desarrollar las destrezas sociales es de gran beneficio, para escuchar abiertamente al resto, mediante una comunicación idónea, direccionando los desacuerdos para que sean negociados, es por ello que el docente debe considerarse un líder que propicie situaciones positivas de cambios, de afianzar situaciones interpersonales en su lugar de trabajo, procurando el trabajando en equipo, colaborando para lograr el cumplimiento de metas colectivas de su institución.

2.5.3 INTELIGENCIAS MÚLTIPLES

La teoría de inteligencias múltiples es un modelo propuesto por Howard Gardner y su equipo lo cual han identificado ocho inteligencias:

Inteligencia lógico-matemática.- La que utilizamos para resolver problemas de lógica y matemáticas. Es la inteligencia que tienen los científicos.

Inteligencia Lingüística.- La que tienen los escritores, los poetas, los buenos redactores, Utiliza ambos hemisferios.

Inteligencia Espacial.- Consiste en formar un modelo mental del mundo en tres dimensiones, es la inteligencia que tienen los marineros, los ingenieros, los cirujanos, los escultores, los arquitectos.

Inteligencia Musical.- Es naturalmente la de los cantantes, músicos y bailarines.

Inteligencia Corporal-Kinestésica.- Es la capacidad de utilizar el propio cuerpo para realizar actividades o resolver problemas. Es la inteligencia de los deportistas, los artesanos y bailarines.

Inteligencia Intrapersonal.- Es la que nos permite entendernos a nosotros mismos, no está asociada a ninguna actividad concreta.

Inteligencia Interpersonal.- Es la que nos permite entender a los demás y por ende relacionarnos con los demás.

Inteligencia Naturalista.- La que utilizamos cuando observamos y estudiamos la naturaleza. Es la que demuestran los biólogos. (Luca, 2000, pág. 3)

Cada ser humano es diferente, en gran parte porque todos tenemos distintas combinaciones de inteligencias, sin embargo unos desarrollan la lógica matemática la misma que permite utilizar cálculos, comparar cantidades, relacionarlas, para resolver situaciones de la cotidianidad, la inteligencia lingüística permite expresarnos con mayor frecuencia a través de la palabra ya sea de forma oral o escrita, la inteligencia espacial permite descifrar imágenes tanto internas como externas se caracteriza por diseñar y dibujar imágenes, la inteligencia musical es expresarse a través de las diferentes formas musicales, distinguir y utilizar de manera adecuada el tono, timbre, y ritmo de una melodía, la corporal kinestésica se permite utilizar su propio cuerpo para realizar actividades como correr, saltar, bailar, mientras que, la inteligencia intrapersonal es tener un acabado conocimiento de uno mismo y ser capaz de utilizar ese conocimiento personal para desenvolverse de manera eficaz en su entorno, se caracteriza por ser una persona independiente que expresa sus sentimientos, y

aprende de sus éxitos y fracasos, la inteligencia interpersonal es una inteligencia social a través de la cual los individuos interactúan de una forma eficaz con otros, permite comprender a los demás y por ende aprende mejor si interactúa en grupo, la naturalista permite el entendimiento del mundo natural como plantas, animales y todo aquello que es la naturaleza.

Aportación de otros autores a la teoría de inteligencias múltiples de Gardner.

Según este autor “La inteligencia está integrada por siete factores o aptitudes mentales a) comprensión verbal, b) fluidez verbal, c) hechos numérico d) aptitud espacial e) memoria mecánica f) rapidez perceptiva y, g) razonamiento inductivo (Thurstone, 1947). Entonces se considerarían como elementos de la inteligencia, al comprender lo que otra persona expresa, ha tener facilidad de palabra, a desenvolverse adecuadamente en los cálculos matemáticos, a ubicarse en el espacio, ser repetitivo, y poseer pensamientos que induzcan al conocimiento.

Según el autor “las personas más inteligentes tenían agudeza sensorial, capacidad de distinguir sonidos de distinto volumen, luces de distinta intensidad, y objetos de distinto peso” (Galton, 1982). El autor afirma que las personas inteligentes son los que captan más rápido, al reconocer sonidos, y al distinguir el peso correcto.

Fundamentos de las inteligencias múltiples

Todos somos diferentes, en gran parte porque todos tenemos distintas combinaciones de inteligencias. Si lo reconocemos, creo que por lo menos tendremos una mejor oportunidad para manejar de manera más adecuada los muchos problemas que nos enfrentan en el aula clases., ya que es importante respetar las individualidades de cada estudiante para poder desarrollarlas en el proceso enseñanza aprendizaje

2.5.4 INTELIGENCIA

Definición

Se plantea a la inteligencia como la “capacidad de resolver problemas o de crear productos que sean valiosos en uno o más ambientes culturales” (Gardner, 1994, pág. 10).

Inteligencia es “Los individuos difieren los unos de los otros en habilidad de comprender ideas complejas, de adaptarse eficazmente al entorno, así como el de aprender de la experiencia, en encontrar varias formas de razonar, de superar obstáculos mediante la reflexión” (González-Urbaneja, 2006, pág. 161).

La inteligencia es “una facultad mental muy general que implica la capacidad de razonar, planificar, resolver problemas, comprender ideas complejas, aprender rápido y aprender de la experiencia” (Gottfredson 1997, p. 13).

La inteligencia es “la capacidad para adaptarse al ambiente” (Piaget, 1952).

Entonces la inteligencia es poseer aptitudes, habilidades, o recursos eficientes y eficaces para solucionar cualquier tipo de inconvenientes que se presenten, los mismos que ayudaran a establecer efectos positivos en los entornos que se desenvuelve cada ser humano.

Historia de la evolución de la inteligencia

En el siglo xx

Galton (1822-1911) fue uno de los primeros investigadores que se dedicó “al estudio sistemático de las diferencias individuales en la capacidad mental, demostrando que las personas diferían unas de otras en los procesos más básicos, lo que causaba las diferencias en su capacidad mental” (Fundación universitaria Konrad Lorenz, 1998). Entonces el estudio de la inteligencia se basa en las

diferencias individuales que presenta el ser humano. Lo que le induce a resolver problemas que se presentan en su contexto.

De los años 20 a los 50

En el año 1920 Thorndike publica un artículo titulado: "La inteligencia y sus usos" en donde da un paso hacia una mejor comprensión de que significa inteligencia e introduce "la inteligencia abstracta la inteligencia mecánica y la inteligencia social". (Fundación universitaria Konrad Lorenz, 1998). Por lo tanto el autor afirma que la inteligencia tiene diferentes usos y son importantes para desarrollarse dentro de la sociedad.

De la década de los 50 hasta la actualidad

Jean Piaget (1896-1980) en su teoría del desarrollo intelectual contrasta "los aspectos cualitativos de la inteligencia y de los patrones universales establecidos como los órdenes invariantes de adquisición" (Fundación universitaria Konrad Lorenz, 1998). Por lo tanto se tiene en cuenta que las cualidades del ser humano también son parte de la inteligencia que todos poseemos.

Gardner (1983, 1993) -Insiste en la pluralidad del intelecto. "Existen muchas capacidades humanas que pueden ser consideradas como inteligencias, porque son tan fundamentales como las que tradicionalmente detecta el test" (Fundación universitaria Konrad Lorenz, 1998). Entonces el autor afirma que existen capacidades humanas que se las puede considerar como inteligencias.

Qué es inteligencia

Es la capacidad para "resolver problemas cotidianos, generar nuevos problemas, crear productos y ofrecer servicios" (Gardner, 1994). Por lo tanto la inteligencia nos ayuda arreglar inconvenientes de cualquier tipo, a implantar nuevos productos o servicios de mejor calidad y competitivos.

Como medir la inteligencia

La inteligencia puede ser medida mediante test y se pueden establecer unas escalas tiene su origen en Alfred Binet, que en el año 1905 presentó el primer test de inteligencia. Este instrumento para medir la inteligencia nació como una necesidad, a partir del encargo que hizo el Ministerio Francés a Binet, de diseñar un método objetivo para identificar el RM (retraso mental) en los alumnos que podían requerir una enseñanza especial.

Que es un test

Es un “procedimiento estandarizado para muestrear conductas y clasificar a las personas según esas conductas, asignarles puntuaciones numéricas” (Binet, 1905). Son pasos y acciones que se realizan de manera organizada para obtener datos cuantitativos, los mismos que reflejan el nivel de aprendizaje adquirido.

2.6 VARIABLE DEPENDIENTE

2.6.1 ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Definición:

Según el autor define administración como: “La actividad por la cual se obtienen determinados resultados a través del esfuerzo y cooperación de todos (Terán, 1990).

La administración es: “El conjunto de actividades propias de ciertos individuos que tienen la misión de ordenar, encaminar y facilitar los esfuerzos colectivos de un grupo de personas reunidos en una entidad, para la realización de objetivos previamente definidos” (Tead, 1956).

Según el autor define el acto de administrar como: “Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar” (Fayol, 1916).

Por lo tanto son acciones que se llevan a cabo para el cumplimiento de metas u objetivos como consecuencia del esfuerzo y la acción enérgica de todos los colaboradores, esta actividad la realiza todo ser humano ya sea en conjunto o individualmente, para lo cual debería elaborar un plan o fijarse una meta, para estipular los pasos a seguir para el cumplimiento de la misma, se deberá estructurar específicamente los medios, o materiales con los que dispone, orientándolo ordenadamente hacia un punto determinado, haciendo una breve inspección de todos los pasos que ha desarrollado para el cumplimiento de objetivos que anteriormente se planteo.

Funciones administrativa:

- Planear.-Visualizar el futuro y trazar el programa de acción
- Organizar.-Construir tanto el organismo material como el social de la empresa.
- Dirigir.- Guiar y orientar al personal.
- Coordinar.-Ligar, unir, armonizar todos los actos y todos los esfuerzos colectivos.

-Controlar.-Verificar que todo suceda de acuerdo con las reglas establecidas y las órdenes dadas. (Fayol, 1916).

Dichas funciones permiten que la administración en una institución educativa sea la más idónea y fructífera, debido a que planea el futuro, trazando un programa de acción, posteriormente estructura todos los materiales de los que dispone, guía y orienta al personal haciendo hincapié de que todos sus esfuerzos son retribuciones colectivas y por ultimo verifica si todas las reglas estipuladas se están cumpliendo a cabalidad.

Importancia de la administración

La importancia de la administración es indiscutible ya que gran parte del avance de la sociedad está fundamentada en ella.

- Es indispensable para el adecuado funcionamiento de cualquier organismo social.
- Simplifica el trabajo al establecer principios, métodos y procedimientos, para lograr mayor rapidez y efectividad.
- Optimiza recursos. La productividad y eficiencia están en relación directa con la aplicación de una adecuada administración.
- Contribuye al bienestar de la comunidad ya que proporciona lineamientos para el aprovechamiento de los recursos, para mejorar la calidad de vida y generar empleos.
- Es la estructura donde se basa el desarrollo económico y social de la comunidad. (Munch, 2007).

Gracias a la existencia de la administración podemos decir que tenemos una sociedad que ha ido creciendo y fundamentándose en ella para avanzar y salir adelante, optimizando recursos para contribuir al bienestar de toda una comunidad.

Características de la administración:

La administración posee ciertas características que la diferencian de otras disciplinas:

- Universalidad. Es indispensable en cualquier grupo social, ya sea una empresa pública o privada.

- Valor instrumental. Su finalidad es eminentemente práctica, la administración es un medio para lograr los objetivos de un grupo.
- Amplitud de ejercicio. Se aplica en todos los niveles o subsistemas de una organización.
- Especificidad. Aunque la administración se auxilia de diversas ciencias, su campo de acción es específico, por lo que no puede confundirse con otras disciplinas.
- Multidisciplinariedad. Utiliza y aplica conocimientos de varias ciencias y técnicas.
- Flexibilidad. Los principios administrativos son flexibles y se adaptan a las necesidades de cada grupo social en donde se aplican. (Munch, 2007)

Estas características son indispensables dentro de toda administración ya que su finalidad es eminente para la consecución de objetivos de un conjunto, por lo tanto esta se aplica en cualquier grupo social mediante el conocimiento de técnicas y principios en sus diferentes niveles, aunque no las palpemos físicamente, siempre estarán presentes en cada actividad que realicemos.

La administración educativa es:

Es un campo amplio que permite entender el funcionamiento de una institución dedicada a la educación, nos remite a observar la organización, la dirección y el buen manejo de la misma, desde un adecuado uso de los recursos que componen a cualquier organización con enfoque financiero y de servicios. (Martínez, 2012)

Por lo tanto la administración educativa es un campo extenso, que permite comprender el funcionamiento que despliega una institución para la formación de los entes más jóvenes de la sociedad, sin dejar de lado que su papel principal es guiar, orientar a los grupos sociales, los mismos que interactúan para el cumplimiento de objetivos, haciendo uso de los elementos que disponen para buscar responder las necesidades de un discente, a fin de lograr un óptimo rendimiento en beneficio de la comunidad educativa.

Observamos que la administración estructura y utiliza un conjunto de recursos orientados hacia el logro de metas, para llevar a cabo tareas en un entorno organizacional. Esta se aplica en cualquier organización social o empresa, puesto que en todas se requiere de saber cómo, cuándo, por qué, a provechar y utilizar todo recurso que nos lleve a la satisfacción de necesidades para esa organización o empresa. (Aguirre, 2012)

Entonces la administración educativa es la llamada a imprimir orden a las actividades que se llevan a cabo dentro de la institución para que esta logre sus metas y objetivos, a través de la estructura y orientación institucional.

Función de la administración educativa

La función de la administración en una institución educativa es “planificar, diseñar, e implementar un sistema eficiente y eficaz para el logro de la enseñanza-aprendizaje en un entorno social” (Martínez, 2012). La función administrativa parte principalmente de un plan bien estructurado, para posteriormente poner en funcionamiento normas y procedimientos para la ejecución de un servicio, el mismo que debe responder a las necesidades colectivas de su entorno.

Kaufman (1997) expresa que la función, de la administración educacional, la podríamos entender en seis etapas.

Identificación de las principales necesidades y problemas. -Determinación de las necesidades para resolver el problema y de las posibles alternativas de solución para satisfacer dichas necesidades. -Selección de los medios y estrategias para la solución. -Implantación de estrategias. -Evaluación de la eficiencia de realización. -Revisión de las etapas previas para asegurar el funcionamiento del sistema, que sea pertinente, eficaz y efectivo. (Martínez, 2012)

Estas etapas permiten identificar necesidades principales y a su vez plantear posibles alternativas de solución, como el planteamiento de estrategias eficientes y eficaces para implementación de un servicio educativo de calidad a un medio social que los requiere.

2.6.2 GESTIÓN INSTITUCIONAL

Definición

Es la capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo de liderazgo, las capacidades, la gente y los objetivos superiores de la organización considerada, así como la capacidad de articular los recursos de que se dispone de manera de lograr lo que se desea. (Martínez, 2012)

Por lo tanto la gestión institucional es la habilidad de crear o producir relaciones adecuadas mediante la disposición y el orden de los pasos a seguir, según sus rasgos peculiares, todo esto lo debe hacer un líder quien será el encargado de incentivar a las personas para que trabajen en forma entusiasta para el cumplimiento del objetivo en común.

La gestión institucional “Implica impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas. En este punto, en estrecha relación con la actividad de conducción, el concepto de planificación cobra importancia debido a que permite el desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión, ya sean educativas o escolares”. (Ruiz G. , 2015)

La gestión institucional trata de direccionar a la institución escolar hacia el cumplimiento de metas, aproximándose al futuro aun estando en el presente, por lo que resulta necesario tener el conocimiento o información adquirida a través de la experiencia, para producir aprendizajes idóneos, es por ello que estas acciones de direccionar o encaminar a la institución hacia el cumplimiento de sus objetivos es de trascendental importancia

La gestión institucional o educativa “involucra las acciones y decisiones provenientes de las autoridades políticas y administrativas que influyen en el desarrollo de las instituciones educativas de una sociedad en particular”, (Mendoza, 2002, pág. 34). Lo cual da a conocer que la gestión institucional provee en la participación o en el comprometimiento de personas idóneas para que

gobiernen o impongan su voz de mando dentro de una institución educativa, ya que si existe una buena administración se puede tener verdadera enseñanza aprendizaje dentro de las aulas de nuestro país.

Estándares de gestión escolar

Los estándares de gestión educativa en un plantel son organizar y desarrollar procesos de gestión para obtener una educación de calidad, logrando que el proceso de enseñanza aprendizaje alcance las metas del buen vivir , los gestores educativos en una institución deben tener la debida profesionalización, esto es manejar conflictos y saber negociar para llegar acuerdos, aprovechando estas funciones de una manera óptima ya que estos deben analizar las situaciones presentes para una mejor toma de decisión logrando crear una comunicación efectiva entre los miembros de la comunidad educativa, logrando el trabajo en equipo, cada institución educativa es un mundo diferente, es decir, tienen sus propias fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas las cuales deben ser tratadas de la mejor forma posible por lo que es necesario tener al frente de la institución a un líder educativo.

Por ello, estos estándares deben ser:

Están planteados dentro del marco del Buen Vivir; • respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; • aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas; • contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje; • favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y • vigilan el cumplimiento de los lineamientos y las disposiciones establecidos por el. (Ministerio de Educación, 2012)

En realidad, en la actualidad los estándares de gestión escolar se encuentran enmarcados dentro del Buen Vivir, ya que deben presentar facilidades a los estudiantes con capacidades diferentes, brindándole las adecuaciones necesarias ya sea en infraestructura así como adaptaciones curriculares, además, deben tomar en cuenta la actualización de los docentes, dictándoles cursos de capacitación que contribuya a tener una mejor calidad educativa, es importante

mencionar a la evaluación docente como un preámbulo para obtener docentes idóneos que manejen el proceso de enseñanza aprendizaje con todos los recursos necesarios impartidos por el Ministerio de Educación. Además se consideran 30 dimensiones de la gestión escolar, las cuales son:

Dimensiones de la gestión educativa

Dimensión es “ámbito o área de acción que tiene un objetivo concreto en función del sistema organizativo” (Educación, 2011). Es un espacio comprometido dentro de ciertos límites que tiene como único objetivo la realización de un conjunto de actividades para favorecer a un grupo determinado o a la colectividad estudiantil.

Las dimensiones de la gestión educativa son:

Dimensión: planificación estratégica

La institución educativa de calidad establecerá procesos para:

Organización: 1. Elaborar el Proyecto Educativo Institucional (PEI), con la participación del Gobierno Escolar. 2. Desarrollar la metodología de autoevaluación institucional. 3. Desarrollar planes de mejora, con la participación de las autoridades y el comité de autoevaluación, a partir de los resultados de la evaluación institucional. (Educación, 2011)

Como se ve el Ministerio de Educación plantea, la necesidad de elaborar el proyecto educativo institucional, en donde se debe desarrollar la metodología de autoevaluación institucional con la ayuda de todos los actores de la comunidad educativa, para el mejoramiento óptimo de su institución.

Dimensión: gestión administrativa

Lineamientos normativos: 4. Aplicar efectivamente la normativa nacional que regula las acciones en las áreas: pedagógica, administrativa y de servicios de apoyo. 5. Actualizar puntualmente el Archivo Maestro de Instituciones Educativas (AMIE) con datos correctos, exactos y completos. 6. Organizar de forma óptima el calendario académico, la carga horaria escolar y docente, y la distribución de espacios, priorizando las actividades de aprendizaje. 7. Desarrollar y aplicar el Plan de Reducción de Riesgos como medida de prevención ante emergencias y desastres naturales. 8. Desarrollar manuales de procedimientos de: a) Funciones: orgánico-estructural, funcional y posicional; b) Procedimientos operativos: seguridad, emergencia, movilización de estudiantes, uso de espacios y recursos físicos, ausentismo

docente, ingreso y salida de estudiantes; c) Procedimientos académicos: registro de calificaciones y de uso de recursos pedagógicos y d) Jornada extracurricular. (Educación, 2011).

En la actualidad en las instituciones educativas desarrollan el proyecto educativo institucional, en donde debe constar una breve historia de la institución, plantearse los objetivos y metas establecidas por la comunidad educativa, el plan de mejoras, establece un calendario académico con la participación de todos los actores, la creación y utilización de espacios académicos que faciliten el proceso de enseñanza aprendizaje ya sea cognitivo o cognoscitivo además debe poseer el funcional orgánico y de procedimientos, una plantilla que será utilizada para el registro de asistencia del personal docente, es importante mencionar que se debe desarrollar el plan de riesgos y código de convivencia que es primordial para toda institución, toda información que registra la institución ya sea de los docentes así como de los estudiantes debe ser registrado en el AMIE que es una plataforma desarrollada por el Ministerio de Educación donde se registra el record académico, asistencia, número de docentes etc. Este proyecto se lo realiza cada 5 años aclarando que puede tener planes de mejora adicionales cada año o cuando se amerite.

Talento humano: 9. Desarrollar e implementar planes de inducción para los equipos administrativo, directivo y docente. 10. Implementar mecanismos de acompañamiento, seguimiento y evaluación a la práctica docente. 11. Elaborar un plan interno de desarrollo profesional educativo en función de las necesidades de la institución, y establecer mecanismos de seguimiento a su implementación. 12. Gestionar planes de desarrollo personal y profesional para los equipos administrativo, directivo y docente. 13. Definir y ejecutar un sistema de incentivos no económicos para el personal administrativo, directivo y docente. (Educación, 2011)

En cuanto al talento humano se refiere, estas son las personas que prestan servicios en la institución se las puede dividir en administrativos, docentes y autoridades, es primordial que el gestor educativo realice planes de inducción al personal, donde desarrollen la inteligencia emocional usando mecanismos que puedan ser aplicados en el aula, también es trascendental crear mecanismos de acompañamiento, seguimiento y evaluación para obtener un talento humano

óptimo, así como gestionar capacitaciones que son dictadas a través del Ministerio de Educación a través de la plataforma para actualizar a su personal, para lo cual se puede crear un incentivo que no tiene que ser económico.

Recursos didácticos y físicos: 14. Gestionar los recursos financieros y realizar la rendición de cuentas. 15. Supervisar el uso óptimo de espacios físicos, de acuerdo a la planificación institucional. 16. Promover y supervisar el uso óptimo de recursos didácticos con el seguimiento permanente para su almacenamiento, control y registros de utilización. (Educación, 2011).

En lo referente a los recursos didácticos y físicos es importante que la persona que se encuentra a cargo tenga que dar informes financieros, y rendir cuentas acerca de los recursos que están a su cargo, el gestor educativo tiene que supervisar que los espacios creados para el proceso de enseñanza aprendizaje sean utilizados para tal fin, además tiene que tener en cuenta que la aplicación de las capacitaciones recibidas en lo referente a este tema sean puestos en práctica en su aula.

“Sistema de información y comunicación: 17. Mantener de forma permanente un sistema efectivo de información y comunicación con la comunidad educativa” (Educación, 2011). Es importante que dentro de toda institución educativa se establezca un sistema efectivo de comunicación entre todos los actores educativos, con el fin de dar cumplimiento a los objetivos planteados por el ministerio de educación.

Dimensión: pedagógica curricular

Gestión del aprendizaje: 18. Monitorear la implementación del currículo nacional vigente para cumplir los estándares de aprendizaje. 19. Promover entre los docentes el trabajo colaborativo para la planificación y el intercambio de estrategias de evaluación y de resolución de conflictos. 20. Desarrollar e implementar adaptaciones curriculares para estudiantes con necesidades educativas especiales, asociadas o no a la discapacidad. 21. Implementar estrategias de evaluación que orienten a los estudiantes y docentes –de manera permanente, oportuna y precisa– a lograr los objetivos de aprendizaje. 22. Desarrollar y supervisar programas de asistencia psicológica y/o pedagógica oportuna. (Educación, 2011).

Entre las ideas fundamentales de gestión del aprendizaje es importante mencionar el currículo nacional para estar a la par con las demás instituciones, el trabajo

colaborativo es un punto muy significativo ya que aquí se puede inducir al docente a dar una educación de calidad, aplicando todas las técnicas de planificación para el proceso de enseñanza aprendizaje, las adaptaciones curriculares deben ser primordiales en las instituciones ya que se le debe dar la importancia que tiene el estudiante con capacidades diferentes, la estructura de una evaluación uniforme es trascendental tanto para el docente como para el estudiante, es primordial tomar en cuenta que en las instituciones debe existir programas de asistencia psicológica y pedagógica oportuna para evitar la repitencia de años de los discentes.

Tutorías y acompañamiento: 23. Desarrollar un plan de tutorías que garantice el refuerzo académico y que ofrezca una retroalimentación pertinente, detallada y precisa para mejorar el rendimiento en el aprendizaje. 24. Implementar planes de acompañamiento, efectivos y permanentes, para estudiantes con necesidades educativas especiales. (Educación, 2011).

Es evidente que las tutorías y el acompañamiento promueven a desarrollar un plan de refuerzo académico, el mismo que ofrece una retroalimentación de los saberes educativos, y por ende es trascendental que en la implementación de estos planes se priorice la inclusión a los estudiantes con necesidades especiales para sacar a flote sus capacidades y destrezas.

Dimensión: convivencia escolar

Convivencia escolar y formación ciudadana: 25. Elaborar el Código de Convivencia a través de prácticas participativas lideradas por el Gobierno Escolar. 26. Establecer mecanismos que propicien la resolución pacífica de conflictos en los ámbitos de la vida escolar y comunitaria. 27. Supervisar el cumplimiento de los principios de honestidad académica prescritos por la Autoridad Educativa Nacional y que son parte del Código de Convivencia. 28. Implementar estrategias que ofrezcan seguridad y resguarden la integridad de todos los miembros de la comunidad educativa dentro de la institución. 29. Establecer políticas de formación ética integral, tal como se estipula en la LOEI. (Educación, 2011).

Al observar que al elaborar el código de convivencia escolar y formación ciudadana esta debe tener minuciosamente los mecanismos para solucionar en forma pacífica todos aquellos posibles conflictos que se presenten dentro de

institución así como supervisar que se cumplan los valores establecidos por Ministerio de Educación y detallados en la LOEI.

“Servicios complementarios: 30. Optimizar los servicios relacionados con el bienestar de la comunidad educativa: consejería estudiantil, salud, alimentación, transporte, entre otros” (Educación, 2011). Es indispensable que se priorice el bienestar de la comunidad educativa, para esto se debe trabajar con el consejo estudiantil de la institución, para implantar hábitos de salud adecuados, y una alimentación equilibrada, la misma que retribuirá a optimizar el aprendizaje significativo de los educandos dentro de las aulas.

Dimensión: relación del centro educativo con la comunidad

Programas de redes de trabajo: 31. Promover y desarrollar programas de redes de trabajo con instituciones escolares de su circuito y otras. 32. Propiciar el trabajo cooperativo con organizaciones vinculadas al área educativa: instituciones de educación superior, empresas públicas y privadas, asociaciones de apoyo técnico, entre otras. (Educación, 2011).

En relación con este tema es conveniente recordar que la comunidad que rodea a la institución esta trascendental, para tener un adecuado funcionamiento ya que ahí vive el niño y los padres de familia por lo que es importante realizar programas de trabajo con los actores de la sociedad, se debería realizar mingas de limpieza, ornato del barrio, charlas de gestión de riesgos, primeros auxilios, y convivencia del barrio.

2.6.3 DESEMPEÑO PROFESIONAL

Definición

Desempeño son “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización” (Flores, 2010). Es actuar o proceder en un determinado

empleo, siempre y cuando el desempeño sea una capacidad sobresaliente o relevante para el cumplimiento de metas propuestas con anterioridad.

Desempeño profesional “acciones que realiza el recurso humano en una profesión u oficio aprendido, lo cual permite demostrar su idoneidad para resolver o solucionar los problemas de la producción o los servicios en correspondencia con el servicio social” (Perez, 2006). Por lo tanto desempeño profesional es toda labor realizada por una persona que haya aprendido una profesión u oficio, siempre que demuestre su idoneidad, capacidad y competencia en sus acciones.

Por otro lado el desempeño laboral es “la capacidad del individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo” (Páez, 2012, pág. 2). Es la habilidad para rendir de manera eficaz durante la ejecución de una tarea, al igual que el comportamiento o conducta real del trabajador en relación con otras tareas a cumplir durante el ejercicio de la labor encomendada.

Desempeño profesional competente

La formación de la competencia laboral requiere de la aplicación de tributos personales, conocimientos habilidades, actitudes, aptitudes, para lograr un desempeño profesional efectivo, de esta forma la competencia se constituye en una capacidad real cuando las condiciones del proceso formativo exigen al sujeto lograr un resultado destacado en función de las necesidades de las empresas. (González, 2002)

La sociedad demanda con más fuerza la formación de profesionales con conocimientos, capacidades, voluntad, credibilidad, honestidad, para así lograr un desempeño efectivo, siendo capaces de resolver los problemas que se presenten en la práctica profesional.

En este sentido se destaca que las competencias son.

Son características permanentes de las personas.-Se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o un trabajo.-Están relacionadas con la ejecución exitosa de una actividad.-Tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están asociadas con el éxito sino que se asume que

realmente lo causan.-Pueden ser generalizadas a más de una actividad.-
Combinan lo cognoscitivo, lo afectivo, lo conductual. (González, 2002).

Teniendo en cuenta que las competencias son características permanentes de las personas, y que las mismas están presentes al ejecutar una tarea correctamente induciendo al éxito, mediante el conocimiento, lo afectivo, y las formas de comportarse con los demás.

Para que usar los estándares de desempeño profesional.

Para guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar; • para diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento; • para tomar decisiones en cuanto a: evaluación, apoyo y asesoría, certificación, concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo. (Educación, 2011).

Para orientar, tomar conciencia de uno mismo, autoevaluarnos, y posteriormente crear estrategias para mejorar la toma de decisiones, todo esto acarrea a que seamos parte de una transformación continua, como entes que están sometidos a constantes cambios, con un enfoque de mejoras a todo el colectivo institucional.

2.6.4 DESEMPEÑO DOCENTE

Definición

Según el diccionario desempeño significa: cumplir las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio; ejercerlos.

El desempeño docente es empleado para definir el eje en el que se moviliza el proceso de información dentro del sistema educativo formal, el mismo que debe poseer competencias y características específicas muy propias para llevar a cabo su labor, las cuales incluyen habilidades con el entorno, con la institución, habilidades pedagógicas e intrapersonales. (Abdón, 2003, pág. 12).

Los procesos educativos giran alrededor de un eje central los mismos que son el desarrollo óptimo de competencias, habilidades, cualidades, para llevar a cabo una labor idónea.

Estándares del Desempeño Docente

Según el Ministerio de Educación plantea los siguientes estándares:

Dimensión: Ámbito o área de acción de los docentes que tienen un objetivo concreto en función de los aprendizajes de los estudiantes.

Estándar General: Descriptores macro de habilidades, destrezas, competencias, conocimientos y actitudes que deben demostrar en su desempeño.

Estándar Específico: Descriptores concretos que permiten la verificación del cumplimiento de lo propuesto en el estándar general.

Indicador (nivel de desempeño): Acciones o prácticas fundamentales del desempeño profesional docente que permiten cualificar su labor. (Educación, 2011).

Los estándares de desempeño docente hacen mención a la dimensión, la misma que es el desarrollo extenso de las actividades que deben realizar los docentes para el cumplimiento de los aprendizajes de los estudiantes. En cuanto a estándar general se refiere son documentos que están archivados con todas las macro habilidades que debe desempeñar el maestro, a su vez un estándar específico hace hincapié en la verificación de esas habilidades, tomando como indicador el nivel de desempeño para atribuirle dentro de sus cualidades al profesional.

Estándares del Desempeño docente son: “descripciones de lo que debe hacer un profesor competente” (Ministerio de Educación, 2012). Todo docente debe ser competente para poder impartir un aprendizaje significativo.

Los estándares de Desempeño Profesional Docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional. (Educación, 2011).

La práctica docente debe direccionarse hacia una educación de calidad y esto lo consigue siendo creativo en el aula de clases, innovador, estar predispuesto a

cambios en mejora de su desempeño para ser el que imparta conocimientos significativos a los discentes.

Funciones del Desempeño Docente:

Función Diagnóstica. Esta consiste en conocer el nivel de desempeño de los estudiantes a través de evaluaciones específicas previamente realizadas, con la finalidad de ampliar el concepto y la práctica de la evaluación al conjunto de saberes, destrezas, actitudes y valores.

Función Instructiva. Tiene como finalidad incorporar una nueva experiencia de aprendizaje a través de actividades que fomenten la autonomía del aprendizaje.

Función Educativa. Consiste en ejercer actividades académicas con objetividad intelectual y respeto hacia las diferentes formas de pensamiento y a la conciencia de los educandos.

Función Desarrolladora. Dirigir y orientar las actividades de los alumnos para lograr el desarrollo de su personalidad y brindar ejemplo formativo, al igual que trata de fomentar el análisis de las situaciones conflictivas de los alumnos y promover la educación emocional para dar soluciones institucionales a dificultades cotidianas. (Educación, 2011).

La función diagnóstica se plantea el horizonte de conocer el nivel de conocimientos con el cual arranca cada año lectivo el estudiante, para lo cual la función instructiva conlleva el propósito de incorporar nuevas experiencias de aprendizajes, mientras tanto la función educativa es el estudio de todas las actividades académicas a través del intelecto, por otro lado en la función desarrolladora es el docente el encargado de guiar y orientar todas las acciones de los discentes.

Competencias Docentes

Las competencias docentes son: “El conjunto de conocimientos y estrategias que pueden permitir a un docente afrontar con éxito los problemas, conflictos y dificultades que de forma más habitual se le presentan durante su ejercicio profesional” (Monoreo, 2010). En la actualidad la sociedad del futuro se perfila con un alto nivel de requerimientos para la población en su conjunto, considerando al conocimiento como el principal factor de desarrollo, es por ello que a lo largo de la formación docente se han ido tomando en cuenta una serie de cualidades de carácter ético, académico, profesional y social, que debe reunir el

docente, por lo tanto, los nuevos docentes deben poseer dichas características con la finalidad de otorgar a sus alumnos enseñanzas a través de su ejemplo en el día a día.

Por otro lado (Monoreo, 2010) han llegado a determinar las siguientes competencias docentes:

Las competencias Docentes se dividen en Básicas Transversales y específicas;

Básicas Transversales. Son aquellas competencias esenciales para el desarrollo vital de todos los individuos, las cuales se dividen de acuerdo con los siguientes ámbitos.

Intelectual-cognitivo (razonamiento y sentido crítico).

De comunicación.

Interpersonal (trabajo en equipo, liderazgo).

De gestión (Planificación, responsabilidad).

De los valores éticos (respeto, confidencialidad).

Competencias Específicas. Se denominan como competencias específicas a aquellas que se derivan de las exigencias de un contexto, y a su vez se dividen en:

De conocimientos (dominios de técnicas de cada profesión).

Profesional (habilidades de indagación y comunicación). (Monoreo, 2010).

Finalmente, es importante recalcar que, cuando se habla de competencias transversales o específicas, se está haciendo referencia a las habilidades y capacidades de los individuos, ya que en la actualidad no se trata de hablar de competencias sólo desde una perspectiva técnica sino a través de una perspectiva holística en las que se incorpora competencias personales en beneficio de la organización.

Fines de la evaluación del Desempeño Docente

Las evaluaciones del desempeño docente crea un perfil docente cada vez más exigente, en donde los objetivos de la institución educativa se suman como metas de su propio crecimiento personal, es decir, los objetivos de la institución educativa serán el nuevo horizonte de crecimiento para el educador. (Abdón, 2003)

La finalidad de la evaluación del desempeño docente consiste en determinar las cualidades profesionales y personales que facilitan el desarrollo de estrategias de

formación adecuada para el personal docente, dicho proceso permite mejorar los estándares de calidad tanto de la institución educativa como del proceso de enseñanza – aprendizaje en el aula de clase, favoreciendo al crecimiento profesional del educador y al rendimiento académico de los alumnos.

Finalmente, según un comunicado emitido por el Ministerio de Educación, “las evaluaciones docentes permitirán promover las acciones didáctico – pedagógicas para priorizar los procesos de aprendizaje de los estudiantes y dar lugar a la formación inicial de los profesores” (Cáceres, 2013). En el país del Ecuador, las evaluaciones docentes aparte de buscar la excelencia académica, también posee como objetivo principal el incorporar a las instituciones educativas docentes que posean capacidades específicas a fin de garantizar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Evaluación del desempeño docente

Según el documento emitido por el Ministerio de Educación, Evaluación es “Es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas” (Ministerio de Educación, 2012). Por lo cual la evaluación son actividades organizadas de acuerdo con la interacción, para lo cual se utiliza estrategias o formas para enseñar tratando de explicar desde lo más esencial hasta lo más complejo , como un fenómeno social para la resolución de problemas empleando una buena comunicación afectiva su función principal vigilar el logro de los objetivos.

“La evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional” (Ministerio de Educación, 2012).La aplicación de la evaluación docente logra crear profesionales idóneos que impartan una educación de calidad ya que el

objetivo principal del ministerio de educación es poner en práctica todos los estándares educativos.

La evaluación del desempeño docente está amparada en una normativa legal que oficializa su implementación:

Instrumentos de la Evaluación Interna.

Autoevaluación. “Se designa a la acción de evaluarse así mismo o sea que, el sujeto que se autoevalúa toma en sus manos el proceso de valorar sus propias conductas, ideas o conocimientos” (Walter, 2013).Entonces es evaluarse a uno mismo, los procesos que ha estado empleando, las actitudes referente al contexto de una forma consciente y honesta.

Coevaluación. “Se utiliza para referirse a la evaluación entre pares, entre iguales. La coevaluación es aquella forma de evaluación donde los evaluadores y evaluados intercambian sus roles alternativamente” (Porras, 2011).La Coevaluación es la evaluación que ejercen entre sí los educandos, es decir, uno evalúa a todos y todos evalúan a uno.

Heteroevaluación. “Consiste en la evaluación que realiza una persona de algún aspecto de otra persona: su trabajo, su actitud, su rendimiento, etc. Es la evaluación que habitualmente lleva a cabo el profesor de los estudiantes” (García, 2013). Es la evaluación que realiza una persona sobre otra ya sea resaltando sus actitudes y defectos.

2.7 HIPÓTESIS

La Educación Emocional influye en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Técnico Temporal “Inti Pakari” en el Cantón Lago Agrio, Provincia de Sucumbíos.

2.8 SEÑALAMIENTO DE VARIABLES

- **Variable Independiente.**- La Educación Emocional
- **Variable Dependiente.**- Desempeño Docente

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA

3.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación es predominantemente cualitativa ya que el ser humano es sujeto y objeto de investigación, considerándolos como seres diferentes, con cualidades, virtudes y debilidades; además dicha indagación permitirá identificar las causas y así determinar las consecuencias para los elementos que se hallan inmersos en la problemática. Permitirá también procesar e interpretar la realidad en la que se desenvuelven los docentes dentro de la institución educativa.

3.2 MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN

Para la ejecución de la siguiente investigación se utilizó las siguientes modalidades de indagación.

3.2.1 De Campo

Se realizó una investigación de campo pues se hace un acercamiento a los docentes de la Unidad Educativa Intercultural bilingüe Técnico Temporal Inti Pakari, donde el investigador toma contacto de manera directa con la problemática.

3.2.2 Documental Bibliográfico

La indagación está sustentada en documentos relacionados al tema de investigación, cuya información es adquirida de libros, revistas, páginas Web, y artículos científicos, los mismos que están sustentados en el Marco Teórico.

3.3 NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN

Exploratorio

La presente investigación es de tipo exploratorio por que nos permitió observar y explorar el problema de todo un contexto, esto permitió a la investigadora ponerse en contacto con la realidad.

Descriptiva

Esta investigación permitió describir cada una de las causas y efectos que se producen por la limitada educación emocional entre docentes, dentro del contexto educativo.

Asociación de Variables

Durante el proceso de investigación se estableció relación entre la Variable Independiente que es la Educación Emocional, y la Variable Dependiente que es el Desempeño Docente

Explicativo

Se comprobó la hipótesis y se procede a formular conclusiones y recomendaciones y se planteará una propuesta.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

El Universo de la población está constituido por 20 personas de las cuales 18 son docentes y 2 son directivos de la misma institución educativa.

Cuadro 1: Población

Población	Cantidad
Docentes	18
Directivos	2
Total	20

Fuente: Documento de la Unidad Educativa Inti Pakari
Investigadora: Sonia Mediavilla

3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Cuadro 2 Variable Independiente: Educación emocional

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Items Básicos	Técnica e instrumento
Capacidad para comprender las emociones, capacidad para expresarlas de una manera productiva, y la capacidad para escuchar a los demás y sentir empatía respecto a sus emociones	<p>Capacidad de comprender</p> <p>Capacidad de expresión</p> <p>Sentir empatía</p>	<p>Números de temas tratados</p> <p>Número de planificaciones</p> <p>Número de talleres grupales</p> <p>Lenguaje no verbal</p> <p>Ambiente potencializado en el aula</p>	<p>Incluye la educación emocional en el ejercicio docente?</p> <p>¿Al realizar trabajos con sus estudiantes les informa las actividades de manera verbal?</p> <p>¿Realiza usted talleres grupales entre docentes para realizar las planificaciones curriculares?</p> <p>¿Al formar grupos de trabajos permite la acción participativa entre estudiantes?</p> <p>¿Es capaz de generar un ambiente adecuado a través de la gesticulación corporal?</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>

Realizado por: Sonia Mediavilla

Cuadro 3 Variable dependiente: Desempeño docente

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Items Básicos	Técnica e instrumento
<p>Son las competencias que posee el docente, que le permiten afrontar con éxito los problemas, conflictos y dificultades en su profesión, con una actualización permanente facultando una buena relación con los estudiantes y padres de familia aplicando su ética profesional</p>	<p>Competencias docentes</p> <p>Actualización permanente</p> <p>Ética profesional</p>	<p>Tipos de competencias</p> <p>Números de Cursos o seminarios</p> <p>Número de planificaciones para trabajo en valores</p>	<p>¿Aplica las competencias docentes en su ejercicio profesional?</p> <p>¿Ha realizado cursos de competencias pedagógicas en los últimos 3 años?</p> <p>¿La relación docente-estudiante en las horas de clase es la más idónea?</p> <p>¿Los padres de familia acuden al docente para solicitar información de sus representados?</p> <p>¿Usted como docente Inculca los valores en sus estudiantes?</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>

Realizado por: Sonia Mediavilla

3.6 PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Cuadro 4: Plan de recolección de información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Para qué Investigar?	Para alcanzar los objetivos de investigación.
2. ¿De qué personas u objetos?	Docentes y autoridades.
3. ¿Sobre qué aspectos?	Educación Emocional y Desempeño Docente
4. ¿Quién? ¿Quiénes?	Investigador Sonia Lourdes Mediavilla Carvajal
5. ¿Cuándo?	Año 2013-2014
6. ¿Dónde?	En la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Técnico Temporal Inti Pakari.
7. ¿Cuántas Veces?	Dos veces (pilotaje y definitiva)
8. ¿Cómo? ¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta
9. ¿Con qué?	Cuestionario
10. ¿En qué situación?	En situación de discreción y anonimato con la información obtenida

Elaborado por: Sonia Mediavilla

3.7 PLAN DE PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN

Cuadro 5 Plan de procesamiento de la información

PROCESAMIENTO	EXPLICACIÓN
- Ordenamiento de la información	Por categorías (encuestas, entrevistas, observaciones, test, etc.) o por estratos (estudiantes, padres de familia, docentes, directivos, etc.).
- Revisión crítica de la información recogida	Limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.
- Repetición de la recolección	En ciertos casos individuales para corregir fallas de contestación
- Tabulación manual o informática	Conteo o determinación de frecuencias
- Presentación de la información en cuadros estadísticos de una sola variable.	Los cuadros deben contener: Número, título, cuadro propiamente dicho con la variable, la frecuencia y porcentaje, y fuente de elaboración.
- Presentación de la información en gráficos estadísticos.	Elaborados en Microsoft Office Excel u otro programa estadístico.
- Presentación de información estadístico	Calculo de medidas de tendencia central (media aritmética, mediana, etc.) y medidas de variabilidad (desviación, típica, varianza, correlación, etc.) utilizando la estadística descriptiva e inferencial.
- Discusión de la información	Estudio estadístico de los datos y análisis e interpretación de información (mediado por programas estadísticos, p, ej. SPSS.
- Formulación de conclusiones	Basadas en los resultados más importantes de la discusión.
- Formulación de recomendaciones	Relacionadas con las conclusiones. Se recomienda formular una recomendación para cada conclusión.

Realizado por: Sonia Mediavilla

CAPÍTULO 4

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS DE ENCUESTAS

4.1.1 Análisis de encuestas a los docentes

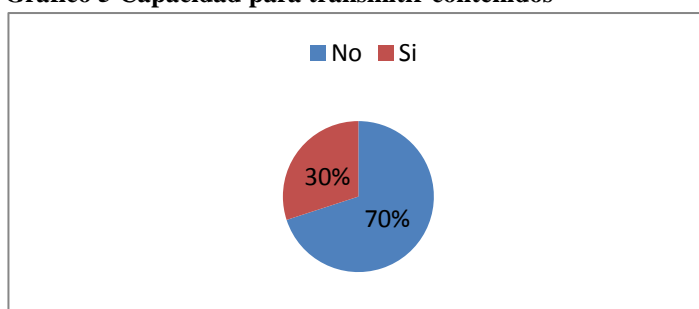
Pregunta N°1: ¿Incluye la educación emocional en el ejercicio docente?

Cuadro 6: Capacidad para transmitir contenidos

Respuestas	Frecuencias	Porcentajes (%)
No	14	70%
Si	6	30%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Inti Pakari
Realizado por: Sonia Mediavilla

Gráfico 5 Capacidad para transmitir contenidos



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la “Unidad Inti Pakari”
Realizado por: Sonia Mediavilla

Análisis.

De los 20 docentes encuestados el 70% manifestó que no incluye la educación emocional en el ejercicio docente mientras que el 30% menciono que sí.

Interpretación

De los datos obtenidos se concluye que los docentes no manejan herramientas que le induzcan a controlar las emociones que se presentan en el contexto educativo, es importante la actualización en educación emocional para mantener buenas relaciones con la comunidad educativa.

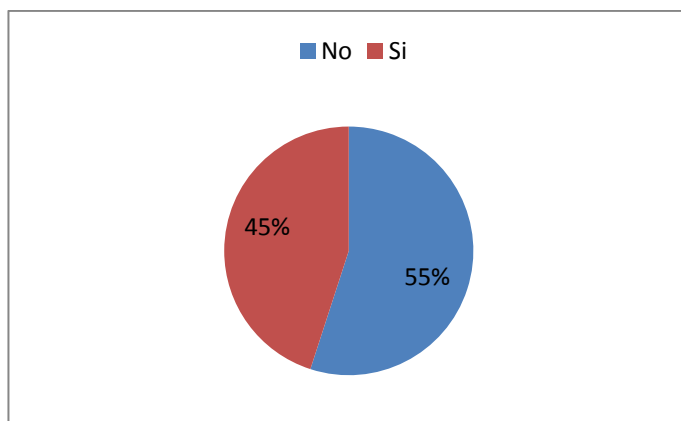
Pregunta N° 2: ¿Al realizar trabajos con sus estudiantes les informa las actividades de manera verbal?

Cuadro 7 Planificación de actividades

Respuestas	Frecuencias	Porcentajes (%)
No	11	55%
Si	9	45%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Inti Pakari
Realizado por: Sonia Mediavilla

Gráfico 6 Planificación de actividades



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad “Inti Pakari”
Realizado por: Sonia Mediavilla

Análisis.

De los docentes investigados el 55% dio a conocer que no les informan las actividades a realizar de manera verbal a sus estudiantes, mientras que el 45% mencionó que sí.

Interpretación.

De los datos obtenidos se concluye que los docentes no informan sus actividades a realizar de manera verbal, y que al contrario lo hacen de manera escrita en el pizarrón y con una explicación minuciosa.

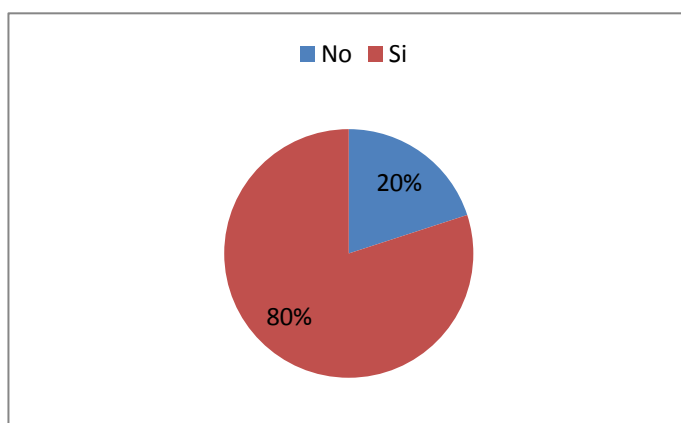
Pregunta N° 3: ¿Al formar grupos de trabajos permite la acción participativa entre sus estudiantes?

Cuadro 8 Trabajo en grupo

Respuestas	Frecuencias	Porcentajes
No	4	20%
Si	16	80%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Inti Pakari
Realizado por: Sonia Mediavilla

Gráfico 7 Trabajo en grupo



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Inti Pakari
Realizado por: Sonia Mediavilla

Análisis.

De los resultados obtenidos podemos observar que el 80% de los docentes si forman grupos de trabajos permitiendo la acción participativa con sus estudiantes, mientras que el 20% manifestó que no.

Interpretación.

De los datos obtenidos se colige que los maestros utilizan talleres grupales propiciando un espacio adecuado en el proceso de enseñanza aprendizaje logrando desarrollar las destrezas en sus estudiantes mediante la información la comunicación y la expresión que es base de la didáctica.

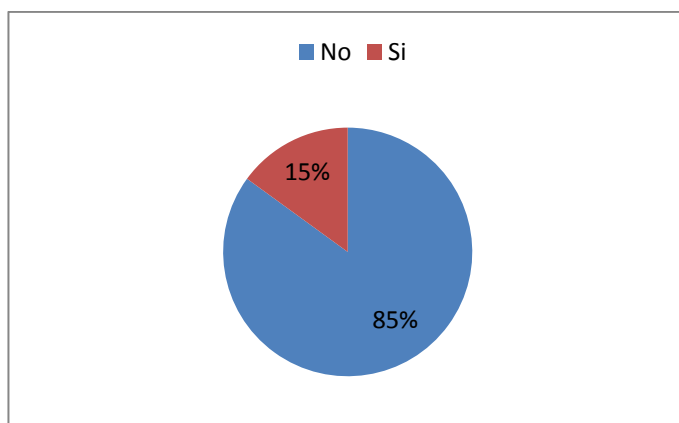
Pregunta N° 4: ¿Realiza usted talleres grupales entre docentes para realizar las planificaciones curriculares?

Cuadro 9 Planificación curricular docente

Respuestas	Frecuencias	Porcentajes
No	17	85%
Si	3	15%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Inti Pakari
Realizado por: Sonia Mediavilla

Gráfico 8 Planificación curricular docente



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Inti Pakari
Realizado por: Sonia Mediavilla

Análisis.

De los 20 docentes encuestados que corresponden el 85% manifestó que no realizan talleres grupales entre docentes para la realización de sus planificaciones curriculares, mientras que el 15% dio a conocer que sí.

Interpretación.

De los datos obtenidos se puede determinar que los docentes de esta institución no estudian anticipadamente sus métodos, objetivos y acciones a realizar dentro del aula clase para alcanzar los propósitos educativos en un conjunto, sino que más bien cada uno la realiza por su propia cuenta, lo que da a conocer que predomina la individualidad en cada uno de ellos.

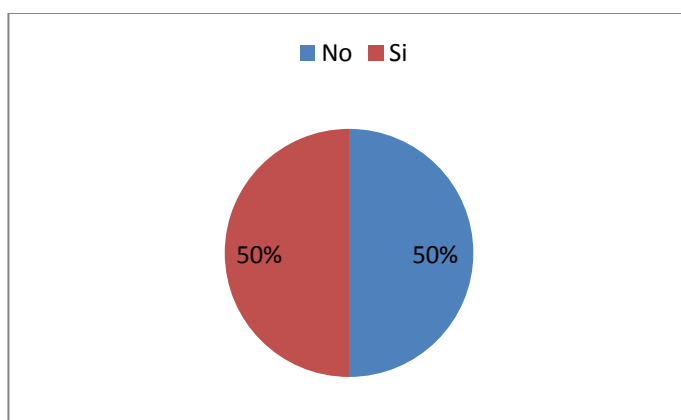
Pregunta N° 5 ¿Es capaz de generar un ambiente adecuado a través de la gesticulación corporal?

Cuadro 10 Ambiente adecuado

Respuestas	Frecuencias	Porcentajes
No	10	50%
Si	10	50%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Inti Pakar
Realizado por: Sonia Mediavilla

Gráfico 9 Ambiente adecuado



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Inti Pakari
Realizado por: Sonia Mediavilla

Análisis.

De los 20 docentes encuestados el 50% dio a conocer que si generan un ambiente adecuado a través de la gesticulación corporal, mientras que el otro 50% mencionó que no.

Interpretación.

Por lo cual se puede determinar que la mitad de docentes de ésta institución no transmiten ambientes favorables mediante el movimiento de sus extremidades, lo cual implica ser un factor deteriorante en la ejecución de su labor, puesto que todo maestro debe crear ambientes adecuados en cada momento, para que así sus discentes desarrollen sus capacidades al máximo.

Pregunta N° 6: ¿Aplica las competencias docentes en su ejercicio profesional?

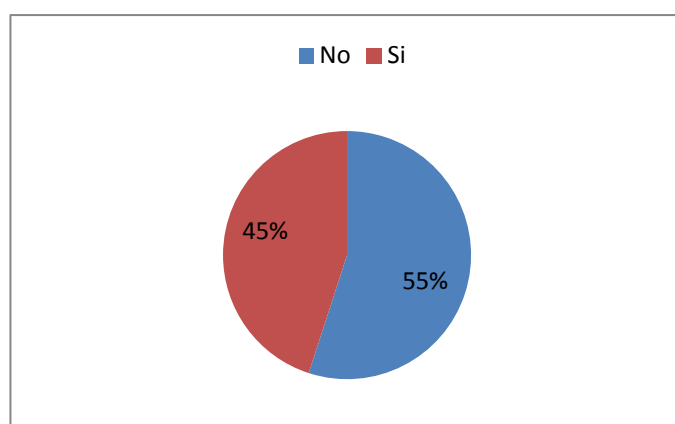
Cuadro 11 Desarrollo de competencias

Respuestas	Frecuencias	Porcentajes
No	11	55%
Si	9	45%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Inti Pakari

Realizado por: Sonia Mediavilla

Gráfico 10 Desarrollo de competencias



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Inti Pakari

Realizado por: Sonia Mediavilla

Análisis.

De los 20 docentes encuestados el 55% dio a conocer que no aplican las competencias docentes en su ejercicio profesional, mientras que el 45% menciona que sí.

Interpretación

De los datos obtenidos se concluye que los docentes desconocen las competencias de su desempeño ya que el maestro tiene que planificar, evaluar, tener comunicación con la comunidad educativa, por lo que es necesaria una actualización sobre la gestión educativa la que le permitirá que su desempeño docente sea óptimo.

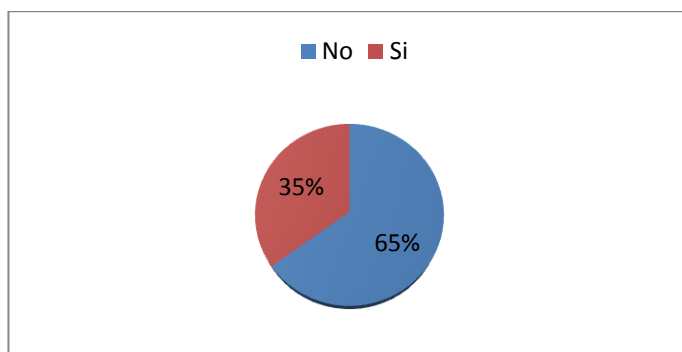
Pregunta N° 7: ¿Ha realizado cursos de competencias pedagógicas en los últimos 3 años?

Cuadro 12 Actualización permanente

Respuestas	Frecuencias	Porcentajes
No	13	65%
Si	7	35%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Inti Pakari
Realizado por: Sonia Mediavilla

Gráfico 11 Actualización permanente



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Inti Pakari
Realizado por: Sonia Mediavilla

Análisis.

De los 20 docentes encuestados el 65% mencionó que no han recibido cursos en cuanto a competencias pedagógicas, mientras que el 35% dio a conocer que sí.

Interpretación.

De los datos obtenidos se deduce que los docentes no integran los elementos de la formación basada en competencias como un proceso innovador que le permita fortalecer la planeación y evaluación de las actividades en el ambiente áulico, lo cual puede ser que en la institución no se imparten talleres encaminados a la actualización docente.

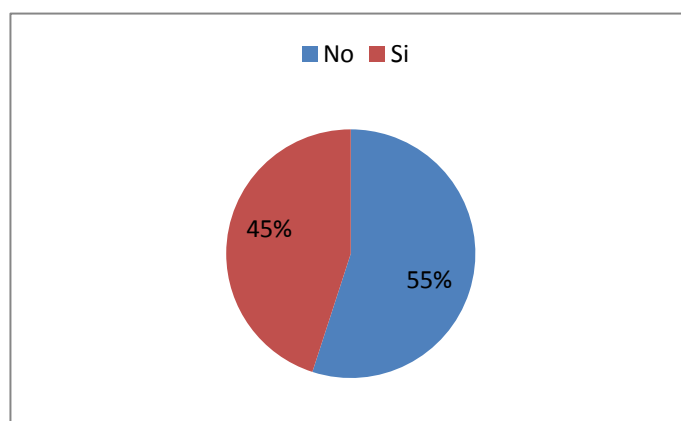
Pregunta N° 8: ¿La relación docente-estudiante en las horas de clases es idónea?

Cuadro 13 Relación docente-estudiante

Respuestas	Frecuencias	Porcentajes
No	11	55%
Si	9	45%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Inti Pakari
Realizado por: Sonia Mediavilla

Gráfico 12 Relación docente-estudiante



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Inti Pakari
Realizado por: Sonia Mediavilla

Análisis.

De los 20 docentes encuestados el 55% mencionó que su relación con los estudiantes no es idónea, mientras que el 45% dio a conocer que sí.

Interpretación.

De los datos obtenidos se concluye que en esta institución la relación docente-estudiante dentro del aula clase no es la más adecuada ya que el docente tiene en su aula a discentes que vienen de una cultura étnica que poseen sus propias reglas y es difícil adaptarlos a lo que la educación propone hoy, es importante que el docente se actualice en inclusión educativa.

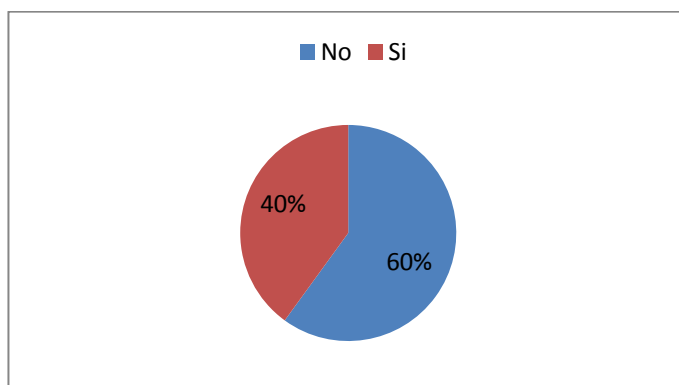
Pregunta N° 9: ¿Los padres de familia acuden al docente para solicitar información de sus representados?

Cuadro 14 Preocupación de los padres de familia

Respuestas	Frecuencias	Porcentajes
No	12	60%
Si	8	40%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Inti Pakari
Realizado por: Sonia Mediavilla

Gráfico 13 Preocupación de los padres de familia



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Inti Pakari
Realizado por: Sonia Mediavilla

Análisis.

De la totalidad de docentes encuestados el 60% dio a conocer que los padres de familia no acuden a la institución para solicitar información de sus hijos, mientras que el 40% de los maestros manifestó que si.

Interpretación.

De los datos analizados se concluye que los padres de familia no acuden a la institución ya que muchos de ellos trabajan, sería conveniente que se invite a los representantes a una reunión informativa al inicio del periodo lectivo donde se establezcan horarios de atención de acuerdo a su disponibilidad, evitando de esta forma la indiferencia que presenta el padre de familia con su hijo en la institución.

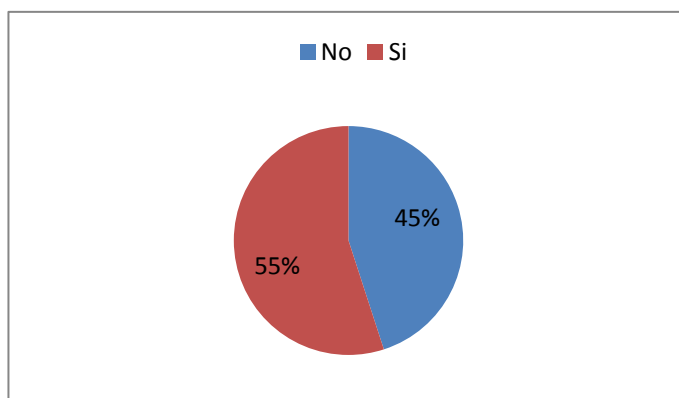
Pregunta N° 10: ¿Usted como docente inculca los valores en sus estudiantes?

Cuadro 15 Aplicación de ética profesional

Respuestas	Frecuencias	Porcentajes
No	9	45%
Si	11	55%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Inti Pakari
Realizado por: Sonia Mediavilla

Gráfico 14 Aplicación de ética profesional



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Inti Pakari
Realizado por: Sonia Mediavilla

Análisis

De la totalidad de los docentes encuestados el 45% menciono que no inculca valores a sus estudiantes, mientras que el 55% dio a conocer que si hacen referencia acerca de los valores a sus alumnos.

Interpretación

De los datos obtenidos se concluye que el docente utiliza estrategias activas en el aula que ayudan a reforzar los valores que fueron inculcados en sus hogares, por ello es importante que el maestro desarrolle las competencias emocionales para poder desenvolverse en el aula con sus estudiantes.

4.2 VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Formulación de la hipótesis

La Educación Emocional influye en el Desempeño de los Docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Técnico Temporal “Inti pakari” en el Cantón Lago Agrio Provincia de Sucumbíos.

4.2.1 Planteamiento de hipótesis

Para la comprobación de la hipótesis se siguieron los siguientes pasos.

Planteo de la hipótesis.

a) Modelo lógico

H₀. La Educación Emocional NO influye en el Desempeño de los Docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Técnico Temporal “Inti pakari” en el Cantón Lago Agrio Provincia de Sucumbíos.

H₁. La Educación Emocional SI influye en el Desempeño de los Docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Técnico Temporal “Inti pakari” en el Cantón Lago Agrio Provincia de Sucumbíos.

Selección del nivel de significación

N= 0,05%

Modelo estadístico

$$t = \frac{x - \mu}{\frac{\phi}{\sqrt{n-1}}} =$$

T= te estudent

X= media

μ = Valor analizar

Φ = nivel de significancia

N= grados de libertad

Análisis de variables

Cuadro 16 Prueba del t student

V.I: Educación Emocional		V.D: Desempeño Docente	
Pregunta	SI	Pregunta	SI
Transmitir contenidos	6	Desarrollo de competencias	9
Planificación de actividades	9	Actualización permanente	7
Trabajo en grupo	16	Relación docente-estudiante	8
Planificación curricular	3	Preocupación de padre de familia	8
Ambiente adecuado	10	Aplicación d ética profesional	11
Promedio de desviación estándar	8,8	Promedio de desviación estándar	8,6
Desviación	4,87	Desviación	1,52
Promedio de desviación estándar			0,20
Grados de libertad			0,05
$\sqrt{n - 1}$			2
Grados de libertad			0,025
T. Student calculado		8	

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Inti Pakari

Realizado por: Sonia Mediavilla

Cuadro 17 Tabla de t student

LA DISTRIBUCION t

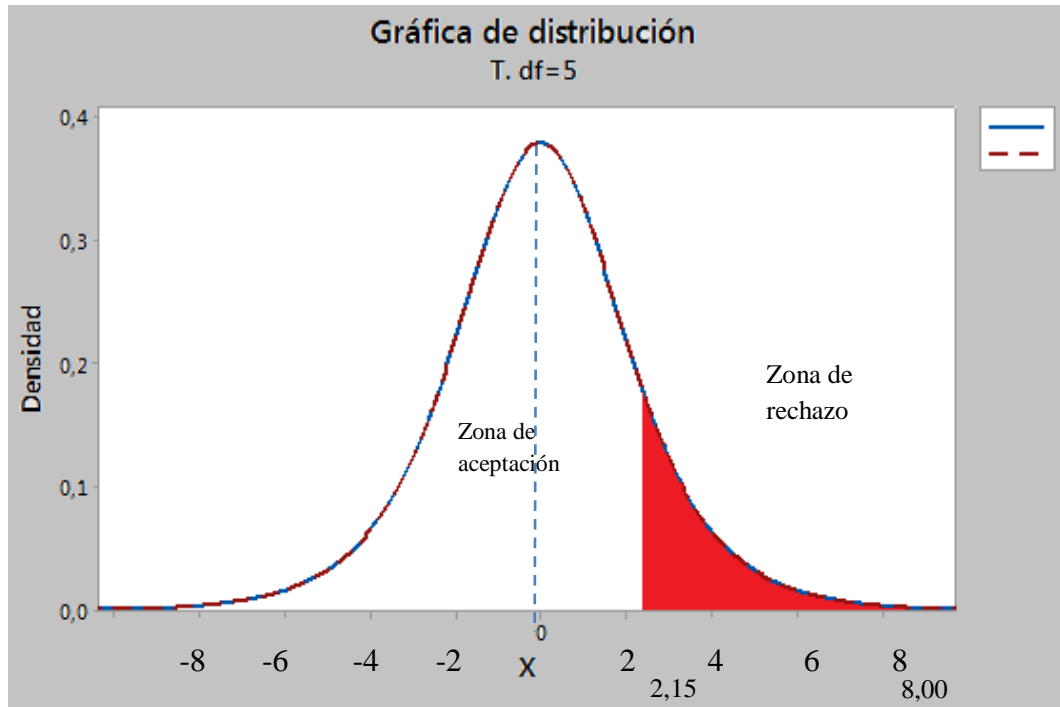
Si X tiene ν grados de libertad, entonces $Pr.(X \leq x) = P.$

ν	P=0.90	P=0.95	0.975	0.990	0.995	0.999	0.9995
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	318.302	636.619
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327	31.598
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.215	12.941
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173	8.610
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.894	6.859
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208	5.959
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785	5.405
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501	5.041
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297	4.781
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144	4.587
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025	4.437
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930	4.318
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852	4.221
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787	4.140
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733	4.073
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686	4.015
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646	3.965
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.611	3.922
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579	3.883
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552	3.850
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467	3.745
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385	3.646
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307	3.551
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	3.261	3.496
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.232	3.460
80	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639	3.195	3.416
100	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626	3.174	3.391
200	1.286	1.653	1.972	2.345	2.601	3.131	3.340
∞	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.090	3.291

4.3 DECISIÓN ESTADÍSTICA

Con 5 grados de libertad y 95% de confiabilidad la t student calculado es 8,00, este valor cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula (H_0), por ser superior ha t student tabular que es 2,15 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna que dice:La educación emocional si influye en el desempeño docente de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Técnico Temporal “Inti Pakari”.

Gráfica de distribución



Fuente: Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Inti Pakari
Realizado por: Sonia Mediavilla

4,03

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Una vez realizada la investigación estamos en condiciones de realizar las siguientes conclusiones;

- La educación emocional influye en el desempeño docente de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Técnico “Temporal Inti Pakari” ya que en la verificación de la hipótesis se rechaza la hipótesis nula.
- La educación emocional es limitada debido a que los docentes no manejan herramientas que le induzcan a controlar las emociones que se presentan en el contexto educativo.
- En base a la investigación teórica se determino que el docente desconoce las competencias de su desempeño, ya que él tiene que planificar, evaluar, tener comunicación con la comunidad educativa, por lo que es necesario una actualización en competencias emocionales.
- El desempeño docente no es el más óptimo, por lo que es necesario educarle emocionalmente a través de actividades que le permitan descubrir sus potencialidades.
- El análisis de los resultados sobre educación emocional y desempeño docente en la institución es realmente preocupante ya que el docente tiene desconocimiento acerca de competencias emocionales, lo que induce que su desempeño en el contexto educativo no favorezca las relaciones sociales e interpersonales notándose un claro analfabetismo emocional, por lo cual es necesario la educación emocional ya que esta representa una mejora en múltiples aspectos de la vida

5.2 RECOMENDACIONES

- Verificar modelos de competencias emocionales que permitan crear conciencia en los docentes, para lograr un mejor desempeño docente que le encamine a desarrollarse profesionalmente en la institución donde el labora
- Aplicar procesos educativos que desarrollen competencias en los docentes, crear un ambiente agradable y positivo para la toma de decisiones en el aula, y así lograr un ambiente fructífero donde todos interactúen logrando una educación de calidad y calidez.
- Buscar el equilibrio de criterios en las decisiones emitidas por las autoridades del plantel, para que se incluyan actividades de integración en la planificación anual constituyéndose en eje transversal del ejercicio pedagógico y didáctico del aula y así lograr armonizar las relaciones interpersonales en su entorno educativo.
- Fomentar una guía de capacitación a los docentes sobre educación emocional, para el buen uso de la misma con la comunidad educativa, mejorando su metodología de trabajo, para posterior ayudar a los estudiantes en el manejo de sus emociones, logrando potenciar sus capacidades dentro del entorno institucional y social.

CAPÍTULO 6

PROPUESTA

6.1 DATOS INFORMATIVOS

Título: Guía de educación emocional para el mejoramiento del desempeño docente de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe técnico temporal “Inti Pakari” en el cantón Lago Agrio, Provincia de Sucumbíos.

Institución Ejecutora: Unidad Educativa Inti Pakari

Beneficiarios:

Directos: Docentes

Indirectos: Estudiantes y padres de familia

Ubicación: Vía Quito Km. 2, Barrio Pablo Alberta, Parroquia Nueva Loja Cantón Lago Agrio, Provincia Sucumbíos.

Tiempo estimado para la ejecución: inicio Agosto 2014 **Fin** febrero 2015.

Equipo técnico responsable:

-Investigadora

-Docentes de la Unidad Educativa

Costo: 231 dólares

6.2 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

La aplicación de la educación emocional en los docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Técnico Temporal Inti Pakari es limitada ya que los maestros evidencian dificultades para expresar libre y naturalmente sus emociones, sentimientos, pensamientos, en los diferentes espacios de convivencia

social que se debería mantener en la institución, Para lo cual es necesario capacitar a los docentes en educación emocional y así ellos puedan replicar en sus estudiantes.

6.3 JUSTIFICACIÓN

La preocupación por la no actualización de educación emocional en el proceso de capacitación de los docentes en la institución, ocasiona que no pueda resolver problemas en el aula, no tolere las reacciones y emociones emitidas por los estudiantes, tenga poca interacción con sus compañeros de labor lo que promulga la individualidad y el desacuerdo dentro del contexto educativo.

Por lo que la propuesta planteada es de trascendental **importancia**, ya que es necesario crear vínculos de convivencia armoniosa dentro de la institución educativa tanto entre docentes, discentes, y padres de familia, el adecuado uso de emociones, facilitara su desempeño profesional.

Siendo conocedores que el ser humano desde el momento en que nace tiene emociones, sentimientos y pensamientos, es ahí donde surge el **interés** de la propuesta planteada para cultivar aquellas emociones positivas, para transmitir las a los demás, tomando en cuenta que una sola persona puede transmitir emociones positivas o negativas a todo un grupo y por ende cambiar el ánimo de este .

La propuesta es **factible** ya que no requiere de recursos económicos muy altos, cuenta con el respaldo de las autoridades, profesores y la investigadora.

El **impacto** que se desea alcanzar en la presente propuesta es crear conciencia en la institución sobre la implementación de la educación emocional.

Esta propuesta es innovadora ya que está orientada a cumplir los objetivos de la educación en nuestro País, ayudaremos al docente a potenciar las relaciones intra e interpersonales que lo conlleve a una excelencia académica.

Los **Beneficiarios** directos de la presente propuesta son los docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Técnico Temporal “Inti Pakari” quienes después de su ejecución estarán en condiciones de aplicar actividades que ayuden afianzar lasos de compañerismo, respeto, cordialidad y trabajo en equipo.

6.4 OBJETIVOS

General

Estructurar una guía de capacitación a los docentes en educación emocional mediante talleres para mejorar su desempeño en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Técnico Temporal “Inti Pakari”

Específicos

Analizar los elementos técnicos para estructurar la guía

Sistematizar la información para una ejecución practica de la guía

Desarrollar la guía de capacitación a los docentes

6.5 ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD

La ejecución de esta propuesta es factible ya que se dispone de los siguientes recursos:

Política

Según la Política 4.4 del Plan Nacional del Buen Vivir da a conocer que “Mejorar la calidad de la educación en todos sus niveles y modalidades, para la generación de conocimiento y la formación integral de personas creativas, solidarias, responsables, críticas, participativas y productivas, bajo los principios de igualdad, equidad social y territorialidad” (SENPLADES, 2013). Por lo tanto todas las instituciones educativas son las encargadas de mejorar los niveles de conocimiento en los alumnos, para que posterior puedan tener un desenvolvimiento integral en todos los ámbitos y perspectivas, para ello el

docente debe estar capacitado en todo lo referente a educación emocional para posterior replicar estos conocimientos con los discentes.

Socio cultural

El trabajo de investigación busca poner en práctica programas de educación emocional que empiecen por la formación del profesorado ya que en estos momentos la formación que recibe es por iniciativa propia y pagándose de su propio bolsillo, el docente con una formación mínima puede introducir elementos de educación emocional en su práctica docente. Uno de los espacios más apropiados para hacerlo es la tutoría, otro es educación para la ciudadanía , ya que estos comparten objetivos comunes el desarrollo personal y social que haga posible la convivencia en democracia y la construcción personal y social , lo que requiere tiempo, cambio de actitudes y entrenamiento para el desarrollo de competencias lo que mejora el ambiente institucional, ya que si existe una adecuada educación emocional en los docentes se inculcará todos estos conocimientos de una manera positiva a los estudiantes.

Tecnológica

Se plantea recursos adaptados al contexto de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Técnico Temporal “Inti Pakari”.

Económica

Los costos corren por parte de la investigadora.

Cuadro 18 Presupuesto Administrativo

N°	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	SUBTOTAL
1	Alquiler de proyector	12	7,00	84,00
2	Internet plan	1 mes	22	22,00
3	Hojas papel boom	1000	0,05	10,00
4	Flash memory	1	15,00	15,00
5	Cuadernos de 100 hojas	20	1,00	20,00
6	Bolígrafos	40	0,50	20,00
7	Cartulinas	100	0,05	5,00
8	Cinta masking	6	0,50	3,00
9	Ovillos de lana gruesa	2	1,00	2,00
11	Imprevistos		50,00	50,00
TOTAL				231

Realizado por: Sonia Mediavilla

En la presente propuesta se establece el monto de inversión que es de doscientos treinta y un dólares, que incluye gastos como la utilización de un infocus, una plan de internet, hojas de papel boom, una flash memory, cuadernos de 100 hojas, bolígrafos, cartulinas, cinta masking, ovillos de lana gruesa, y por último se deja un estimativo de cincuenta dólares que será utilizado en imprevistos, es importante indicar que los costos serán asumidos por la investigadora

6.6 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO-TÉCNICO

La presente propuesta se fundamenta en la necesidad de encontrar soluciones a los problemas que se presentan en la Unidad Educativa “Inti Pakari” que es la educación emocional en el desempeño docente, lo cual nace esta propuesta la misma que pretende ayudar a la comunidad educativa para mejorar su ambiente laboral.

6.6.1 Guía

Se entiende por guía al documento que tiene procedimientos con el fin de encaminar y dirigir a los docentes para mejorar y potenciar las relaciones interpersonales entre ellos y así puedan replicar esto en sus estudiantes.

La Guía es el material educativo que deja de ser auxiliar, para convertirse en herramienta valiosa de motivación y apoyo; pieza clave para el desarrollo del proceso de enseñanza, porque promueve el aprendizaje autónomo al aproximar el material de estudio al alumno (texto convencional y otras fuentes de información), a través de diversos recursos didácticos. (Agilar, 2004)

Por lo tanto se considera a la guía como una herramienta valiosa dentro del proceso de enseñanza y formación para cualquier individuo, ya que permite tener el material, recursos, y actividades a desarrollarse en una manera ordenada y estructurada.

Características de la guía

- Brinda información sobre el contenido y su relación con el programa de estudio del tema para el cual fue elaborada.
- Presta orientaciones en relación con su desarrollo.
- Dinaminización la utilización de otros recursos de aprendizaje
- Muestra instrucciones acerca de cómo construir y desarrollar el conocimiento (saber), habilidades (saber hacer), las actitudes y valores (saber ser) y aptitudes (saber convivir) en el contexto educativo.
- Es un modelo pedagógico de interacción, conocimiento y evaluación.

Clases de guía

- Guías de motivación
- Guías de aprendizaje
- Guías didácticas o de actividades
- Guías de comprobación
- Guías de refuerzo
- Guías de síntesis
- Guías de Aplicación
- Guías de Estudio
- Guías de lectura
- Guías de observación
- Guías de nivelación

La guía a utilizarse en esta propuesta guía de aprendizaje

Es un instrumento dirigido a los docentes con el fin de ofrecerles una ruta facilitadora de su proceso de aprendizaje y equiparlos con una serie de estrategias para ayudarlos a avanzar en afianzar lazos de relaciones interpersonales, la misma debe secuenciar y promover metodologías para favorecer el aprendizaje cooperativo, interacción con sus compañeros de trabajo, promover el trabajo en equipo, la construcción social de conocimientos, la aumotivación, la empatía, y respetar los puntos de vista de los demás.

Elementos constitutivos de la guía didáctica.

Se define como un material que orienta al estudio de la asignatura para favorecer el trabajo autónomo.

Presenta un plan o marco para el desarrollo de la Unidad, un calendario que facilita su organización en sesiones de trabajo, la enumeración de los recursos y materiales disponibles y las actividades a desarrollar por los participantes. Facilita la lectura marcando y haciendo énfasis en las ideas claves para buscar información en fuentes complementarias.

Estructura de la guía

La presente guía está estructurada de la siguiente manera:

- Portada: título o tema
- Índice de contenidos
- Cronograma
- Introducción
- Objetivo general de la guía
- Objetivos específicos
- Desarrollo de talleres
- Presentación
- Motivación
- Contextualización
- Estrategias de educación emocional: Aplicación práctica
- Evaluación
- Recursos
- Glosario
- Bibliografía

6.6.2 Taller

Definición

(Kisnerman 2001) Define a “taller como unidades productivas de conocimientos a partir de una realidad concreta”. El taller está formado como un equipo de trabajo, encabezado por un facilitador o coordinador y un grupo de personas en el cual cada uno de los integrantes hace un soporte específico, el coordinador con la ayuda de un motivador dirige a las personas pero al mismo tiempo adquiere junto a ellos experiencias de las realidades concretas.

(Perozo 2003) se define como: “taller como una reunión de trabajo donde se unen los participantes en pequeños grupos o equipos para hacer aprendizajes prácticos, puede realizarse en un local y también al aire libre” taller es también una sesión de entrenamiento o guía de varios días u horas de duración, el mismo se enfatiza

en la solución de problemas y requiere la participación de los asistentes, a menudo este taller se realiza con demostraciones prácticas, enfocando sus acciones hacia el saber hacer.

6.6.3 Talleres de capacitación

Partiendo de la premisa de que siempre aprendemos algo nuevo; el docente por vocación, en su tarea de educar hombres y mujeres de bien, busca día a día atender las necesidades de la diversidad estudiantil, por ello se encarga de preparar, investigar, crear, innovar y agotar todos sus esfuerzos en la formación integral de los niños y jóvenes que les han sido confiados; por eso participa en procesos de capacitación permanente.

La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador”.(Armas, 2007). Los talleres de capacitación servirán de apoyo al docente, para solucionar problemas que se presentan en el contexto educativo , ya que se busca dar respuesta a un problema en particular; en la propuesta planteada se pretende capacitar a los docentes para que contribuyan al desarrollo de competencias emocionales , a través de talleres prácticos que le permitan experimentar por sí mismos el efecto que produce la fomentación de educación emocional que posee cada uno.

¿Por qué talleres de capacitación?

Porque es una buena opción capacitar a los docentes en el lugar de trabajo, porque así se podrá verificar de cerca el tiempo que le dedican a ésta actividad, así como también se adoptarán decisiones respecto a fechas y plazos para aplicar lo aprendido en el aula de clases.

A través de los talleres de capacitación, los docentes contarán con un itinerario definido, que le permita aportar de manera efectiva en el desarrollo emocional.

Objetivos de los Talleres de Capacitación:

- Favorecer el desempeño docente a través de la educación emocional.
- Reforzar el conocimiento del docente mediante la aplicación de nuevas estrategias metodológicas en el quehacer educativo.
- Ejecutar estrategias en donde el docente pueda aplicar la educación emocional en el proceso de enseñanza aprendizaje.

6.6.4 Educación emocional

La educación emocional es “un proceso educativo continuo y permanente, que pretende potenciar el desarrollo de las competencias emocionales como elemento esencial del desarrollo integral de la persona, con objeto de capacitarle para la vida” (Bisquerra, 2005). La educación emocional es la formación de las emociones, nos permite utilizarlas y expresarlas de manera adecuada ante las demás personas.

6.6.5 Pedagogía emocional

Se define a pedagogía emocional como

emergente sistema interdisciplinar de conocimientos centrado en el estudio científico de las emociones y la afectividad y que aglutina una amplia diversidad de disciplinas tales como las Neurociencias, la Psicología, la Antropología Cultural, la Historia y la Literatura, las Ciencias de la Salud y las Ciencias de la Educación, entre otras. (Nuñez Cubero, 2008)

En este sentido, la pedagogía Emocional constituye un ámbito especializado de conocimientos teórico-prácticos dentro de la estructura conceptual de la teoría de la educación, ya que el objetivo principal es el control emocional de los docentes, para así tener relaciones interpersonales adecuadas y crear un ambiente agradable para el trabajo docente.

6.6.6 Estrategias de educación emocional

Entre las principales estrategias que se utilizan en educación emocional tenemos:

Estrategias grupales

Son herramientas metodológicas que se desarrollan mediante la planeación consecutiva de una serie de actividades con el fin de llevar a cabo procesos de enseñanza aprendizaje, en los que los individuos forman parte activa del proceso.

tormenta de ideas “brainstorming”

Es una técnica en la que los participantes expresan libremente todo lo que se les ocurra a propósito de un tema o como solución a un problema. Sin ningún análisis ni filtro sobre su calidad y sin ambiciones por críticas negativas o descalificaciones, se anotan en la pizarra, solo al final cuando se agotan la producción de ideas novedosas, se realiza una evaluación de las mismas.

Discusión dirigida

Consiste en un intercambio de ideas entre varios participantes que previamente han trabajado sobre un tema que puede analizarse desde distintas posiciones, no conviene utilizarlas en grupos de más de veinticinco personas.

Pillings 66

Se divide el grupo en subgrupos de, como máximo seis componentes que durante seis minutos discutan para responder a una pregunta o resolver un problema o caso formulado por el coordinador.

Foro

Es una técnica que exige la participación grupal para comentar e intercambiar ideas acerca de un tema o hecho de interés general.

Mesa redonda

Aquí hablan los especialistas, que manteniendo diferentes puntos de vista sobre un tema, buscan darlos a conocer, fomentar críticas y reflexiones en la audiencia.

Seminario

Es una dinámica en la cual grupos de personas planifican reuniones de trabajo para investigar un tema exhaustivamente.

Role Playing

Es comprendida como una dinámica de grupo, juego de roles o interpretación de papeles, se puede trabajar los objetivos relacionados con las actitudes, esta técnica es conocida como dramatizaciones o simulaciones que se realiza de cualquier situación, solo que se basa en la improvisación con los recursos del entorno.

6.6.7 competencias emocionales a desarrollar con los docentes

Inteligencia Intrapersonal

- Autoconocimiento
- Autorregulación
- Automotivación

Inteligencia interpersonal

- Empatía
- Destrezas sociales

6.7 METODOLOGÍA- MODELO OPERATIVO

Cuadro 19 Modelo Operativo

LÍNEA DE ACCIÓN: Estrategias para mejorar la educación emocional en el desempeño docente						
OBJETIVO: Capacitar a los docentes mediante el desarrollo de una guía de capacitación sobre educación emocional para mejorar su desempeño, en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Técnico Temporal Inti Pakari.						
FASES	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	TIEMPO	PRODUCTO
Sensibilización	El 80% de los docentes demostraran predisposición al cambio luego de la capacitación	-Análisis de videos y - Conferencias - Ejercicios de reflexión -Elaboración de compromisos	Autorización de la directora Proyector Computador Materiales de oficina	Investigadora	5 días	Auto reflexión y acuerdos para la realización de la propuesta
Planificación	Organizar el 100% de los contenidos y los materiales para la ejecución de la propuesta	-Diseño de cronograma de actividades por matrices. -Compilar el material pertinente. -Revisión de fuentes bibliográficas.	propuesta materiales de oficina	Investigadora	15 días	Cronograma de actividades Diseño del taller Logística Necesaria

Ejecución	Participación activa del 100% de los docentes de la institución en todos los talleres	<ul style="list-style-type: none"> -Indicaciones generales sobre la aplicación. -Desarrollo de los talleres. Retroalimentación de los mismos -Resolución de inquietudes 	proyector computador material de oficina videos	Investigadora	6 días	Aplicación de las estrategias estudiadas en las relaciones interpersonales y en el trabajo docente
Evaluación	Al menos el 80% de los participantes aplican la estrategias de educación emocional en el aula con eficiencia	Monitoreo y seguimiento a través de: <ul style="list-style-type: none"> -Observación directa -Mesas de discusión -Análisis de resultados -Toma de decisiones 	Proyector Computador Material de oficina	Investigadora	6 días (una evaluación por taller)	Registro de información de resultados de la ejecución de la propuesta Informe final de la propuesta

Realizado por: Sonia Mediavilla

**Guía de aplicación
práctica
para
"Educar las
competencias
emocionales
en los docentes"**



Realizado por: Sonia Mediavilla

Introducción

El eslogan de esta propuesta es educar las competencias emocionales en los docentes, quiero hacer referencia a educar la competencia social y ciudadana, las competencias definen funciones y deben ser ejecutadas en una pluralidad de condiciones pudiendo abordar en las diferentes aéreas del conocimiento. El propósito pedagógico de hacer que alguien sea competente emocionalmente se ha convertido en un aspecto fundamental del quehacer de la comunidad educativa. La competencia social aparece como uno de los aprendizajes más relevantes de la educación contemporánea, ante una sociedad con creciente individualismo y poco preocupada por los demás, unido a la violencia en las escuelas y en las calles, la educación emocional forma parte también de esta competencia ya que educar para las diferentes etnias, nacionalidades, grupos para que puedan convivir de manera pacífica y así como desarrollar una sociedad donde el docente participe activamente en su construcción.

Esta guía de aplicación va dirigida a un grupo de docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Técnico Temporal “Inti Pakari”, con su respectivo cronograma el cual está diseñado, para una duración de dos horas cada taller.

Está dividida principalmente en seis talleres, en el taller N°1 charlas de sensibilidad, se empieza conceptualizando la importancia de la educación emocional en los docentes, además como el inicio de la utilización de un diario emocional donde el docente tiene carta abierta para escribir sus inquietudes, describiendo sus sentimientos y emociones, la técnica utilizada es la del cuchicheo, para luego hacer una aplicación práctica utilizando el video el cartero de Pablo Neruda, con su respectiva evaluación.

Taller N°2 Competencias emocionales, se inicia con el saludo y presentación habitual, a continuación se motiva al grupo con ejercicios de relajación, para continuar con la Autoconciencia, explicando sobre la teoría inteligencia emocional de Goleman, con sus respectivas competencias, luego se realiza una aplicación práctica utilizando la ventana de johari con su respectiva evaluación.

Taller N°3 Autorregulación, se inicia con una motivación que son técnicas de respiración y se dan conceptos acerca de la autorregulación planteadas por Goleman, aplicación práctica se utiliza la lectura crítica con el tema el lazarillo, y su respectiva evaluación.

Taller N°4 Automotivación, se inicia con la motivación interpreta emociones, la contextualización contiene la explicación que para activar nuestra motivación es imprescindible saber qué es lo que queremos conseguir, se hace un análisis de las tres diferentes fuentes de motivación que plantea Goleman, aplicación práctica el ovillo, y su respectiva evaluación, aplicando el mismo itinerario se desarrolla el taller N°5 Empatía, y el taller N°6 Habilidades Sociales.

Finalmente se encuentra el glosario y la bibliografía

La presente guía está diseñada para ser un apoyo del docente y tome conciencia sobre el conocimiento de educación emocional para así mejorar la interrelación con toda la comunidad educativa.

Objetivos

Objetivo General:

- Lograr que en los docentes se produzcan cambios significativos y se proyecten en cambios efectivos de sus actitudes y emociones.

Objetivo Específicos:

- Conocer las competencias emocionales
- Aplicar estrategias de educación emocional
- Evaluar el conocimiento adquirido.

Actividades extracurriculares

La oficina de desarrollo académico informa sobre el taller de capacitación” “educar las competencias emocionales” programadas para la tercera semana de Mayo, en el periodo académico 2013-2014.

Cuadro 20 Actividades extracurriculares

Línea de formación	Acción de formación	Duración	Día y hora	Aula	Fecha
Educación emocional	Talle N°1 Introducción a la educación emocional	2 horas	Lunes de 13HOO- 15HOO	Sala de cesiones	Mayo 19
Inteligencia Intra-personal	Taller N° 2 competencias emocionales autoconocimiento	2 horas	Martes 13HOO- 15HOO	Sala de cesiones	Mayo 20
	Taller N°3 autorregulación	2 horas	Miércoles 13HOO- 15HOO	Sala de cesiones	Mayo 21
	Taller N°4 Automotivación	2 horas	Jueves 13HOO- 15HOO	Sala de cesiones	Mayo 22
Inteligencia Inter-personal	Taller N° 5 empatía	2 horas	Viernes 13HOO- 15HOO	Sala de cesiones	Mayo 23
	Taller N°6 Habilidades sociales	2 horas	Sábado 13HOO- 15HOO	Sala de cesiones	Mayo 24

Realizado por: Sonia Mediavilla

Taller 1 Charlas de sensibilidad

Tema. Charlas de sensibilización sobre la importancia de contemplar la educación emocional en los docentes.

Objetivo: Comprender la relevancia de las emociones en la educación y la vida diaria.

Coordinadora: Sonia Mediavilla

Lugar: Sala de reuniones de la Unidad Educativa “Inti Pakari”

Fecha:

Cuadro 21 Itinerario Taller N° 1

HORA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
14:00	Saludo – Presentación.	Sra. Directora del plantel
14:10	Primer Eje temático: La importancia de contemplar la educación emocional en los docentes.	Sonia Mediavilla
14:45	Cuchicheo: ¿Por qué es importante la educación emocional?	Sonia Mediavilla
14:50	Comentarios – Conclusiones	Sonia Mediavilla
15:00	Aplicación Práctica: Visualización del video El cartero de Pablo Neruda - Conclusiones	Sonia Mediavilla
15:15	Evaluación	Sonia Mediavilla
15:20	Entrega de Documentos del primer Tema, Material didáctico y cronograma de trabajo docente (Hojas impresas - Flash).	Sonia Mediavilla
15:30	Recomendaciones: Cumplir con el cronograma de trabajo docente.	Sonia Mediavilla

Realizado por: Sonia Mediavilla

Descripción del Taller N° 1

Tema: charlas de sensibilización sobre la importancia de contemplar la educación emocional en los docentes.

1.-La Sra. Directora del Plantel como máxima autoridad, presenta la agenda de trabajo y da la bienvenida al facilitador para el taller de capacitación.

2.- Inicie su diario de notas y reflexiones en un cuaderno de su elección contestando individualmente las siguientes preguntas.

- ¿Qué quiere decir que una persona aplica educación emocional en su trabajo?
- Qué cree que deben aprender las personas acerca de educación emocional?
- ¿Cómo aprenden eso que deben aprender?

Actividades

El diario emocional

En un cuaderno que el docente escoge y en el cual expone en detalle su pensamiento acerca de lo que se va tratando en el taller. En él, el docente:

-Expresa sus comprensiones

.....
-Describe los sentimientos y emociones que asocia a lo que se discute.

.....
-Ilustra lo que dice con ejemplos de su experiencia

.....
-Analiza y usa lo que aportan otros compañeros.

.....
-Analiza permanentemente lo que aprende y como lo aprende.

.....

Gráfico 15: Diario emocional del taller 1

Realizado por: Sonia Mediavilla

3.-Observación del video El cartero de Pablo Neruda

4.-Técnica del cuchicheo ¿Por qué es importante la educación emocional?

5.-Individualmente registre en su diario el impacto que le ha causado lo que ha discutido con sus compañeros acerca del video observado

Contextualización

La importancia de la educación emocional en el aula. La educación en emociones o emocional es, quizá, una de las más importantes tareas pendientes en nuestra sociedad. Objetivos de la educación emocional Adquirir un mejor conocimiento de las emociones propias. Identificar las emociones de los demás. Prácticamente hasta las década de los noventa no se produce un avance significativo en su estudio. Goleman (1995) se referirá a los elevados costes del analfabetismo emocional (crímenes, violencia, arrestos, uso de armas de fuego, suicidios, inseguridad ciudadana, depresión, ansiedad, estrés, desordenes de la alimentación, abuso de drogas y alcohol). Todo ello implica estrategias de prevención y alfabetización emocional necesarias a través del sistema educativo. Aquí vamos a referirnos a la educación emocional como respuesta a un déficit en la formación básica del alumno. Los objetivos de la educación emocional Los objetivos generales de la educación emocional se pueden resumir en los siguientes términos:

- Adquirir un mejor conocimiento de las emociones propias.
- Identificar las emociones de los demás.
- Desarrollar la habilidad de controlar las propias emociones.
- Prevenir los efectos perjudiciales de las emociones negativas.
- Desarrollar la habilidad para generar emociones positivas.
- Desarrollar una mayor competencia emocional.
- Desarrollar la habilidad de automotivarse.
- Adoptar una actitud positiva ante la vida.

De estos objetivos generales se derivan otros objetivos más específicos, en función del contexto de intervención. Algunos ejemplos pueden ser:

- Desarrollar la capacidad para poder controlar el estrés, la ansiedad y los estados depresivos.
- Tomar conciencia de los factores que inducen al bienestar subjetivo.
- Potenciar la capacidad del ser humano de ser feliz.
- Desarrollar el sentido del humor.

7.- Organícese en grupo de 4 personas para trabajar la temática importancia de la educación emocional.

8.- Acuerden el comentario de un resumen de su discusión que deben registrar todos en el diario.

El resumen debe incluir

- Las respuestas que el grupo haya producido para cada pregunta.

-Una reflexión sobre los eventos interesantes que observaron en el video.

9.- Formar nuevos grupos asegurándose que en cada uno quede un representante de cada grupo anterior y así replicar la información obtenida.

Reflexión

Individualmente registre en su diario el impacto que le ha causado lo que ha discutido con sus compañeros acerca de sus concepciones y su quehacer como docentes.

Evaluación

Fecha.....Grupo.....

Valores: nada 0 -mal 2- regular 4- bien 6- Muy bien 8- Excelente 10

Profundidad	Valor
El docente expone en detalle su pensamiento	
El docente ilustra lo que dice con ejemplos de su experiencia	
El docente expresa los sentimiento y emociones que asocia a lo que se discute	
El docente analiza permanentemente lo que aprende y como lo aprende	
El docente analiza y usa lo que aprende de otros compañeros	
Apropiación de los conceptos del curso	
Las reflexiones evidencian la diferencia entre las concepciones y práctica tradicionales y las constructivistas.	

Cuadro 22 Evaluación taller 1
Realizado por: Sonia Mediavilla

Recursos utilizados

- ✓ Infocus
- ✓ Flash memory
- ✓ Hojas impresas
- ✓ Cuaderno de 100 hojas
- ✓ Bolígrafo

Taller 2 Competencias emocionales

Tema: Competencias emocionales

Subtema: Autoconciencia

Objetivo: Adquirir un mejor conocimiento de las propias emociones.

Coordinadora: Sonia Mediavilla

Lugar: Sala de reuniones de la Unidad Educativa “Inti Pakari”

Cuadro 23 Itinerario taller N°2

HORA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
14:00	Saludo – Presentación.	Sra. Directora del plantel
14:10	Motivación: Ejercicios de relajación	Sonia Mediavilla
14:45	Contextualización: La autoconciencia	Sonia Mediavilla
14:50	Comentarios – Conclusiones	Sonia Mediavilla
15:00	Aplicación Práctica: Ventana de jaharí – Conclusiones	Sonia Mediavilla
15:15	Evaluación	Sonia Mediavilla
15:20	Entrega de Documentos del Segundo tema, Material didáctico y cronograma de trabajo docente (Hojas impresas - Flash).	Sonia Mediavilla
15:30	Recomendaciones: Cumplir con el cronograma de trabajo docente.	Sonia Mediavilla

Realizado por: Sonia Mediavilla

Descripción del taller N° 2

Tema: Competencias emocionales

Motivación: técnicas de relajación, relajación muscular

Procedimiento abreviado para la relajación muscular. El procedimiento que se describe a continuación es una forma abreviada para practicar la relajación muscular profunda de un modo más rápido. En él, todos los músculos se tensan y se relajan a la vez. Igual que lo has hecho antes, repite cada proceso por lo menos una vez, tensando cada grupo muscular de cinco a siete segundos y relajándolo después de veinte a treinta. No te olvides de observar la diferencia entre las sensaciones de tensión y relajación.

1. Cierra ambos puños, tensando los bíceps y los brazos, Relájate.
2. Arruga la frente, al mismo tiempo, mueve la cabeza hacia atrás tanto como puedas y gírala describiendo un círculo completo, primero en el sentido de las agujas del reloj y luego en sentido contrario. Ahora arruga los músculos de la cara como si quisieras parecer una pasa: frunce el entrecejo, cierra los ojos con fuerza, aprieta los labios, aprieta la lengua contra el paladar y encoge los hombros. Relájate.
3. Separa los hombros arqueando la espalda como si fueras a hacer una inspiración profunda. Mantente así. Relájate. Ahora haz una inspiración profunda apretándote la región del estómago con la mano. Sostén la respiración. Espira. Relájate.
4. Extiende los pies y los dedos, dirigiendo las puntas hacia arriba, fuertemente, para tensar así las espinillas. Mantenlo. Relájate. Flexiona los dedos tensando con ello las pantorrillas, los músculos y las nalgas. Relájate.

Actividades

El diario emocional.

En un cuaderno que el docente escoge y en el cual expone en detalle su pensamiento acerca de lo que se va tratando en el taller. En él, el docente:

- Soy una persona feliz cuando.....
- Tengo miedo cuando.....
- Lo que más me enfada es.....
- Estoy triste cuando.....
- Me siento querido(a) cuando.....
- Odio cuando.....
- Me animo cuando.....
- Me siento querido(a) por.....
- Me produce ansiedad.....
- Lo que más me cuesta controlar es.....
- Cuando tengo mucha rabia me provoca.....
- Cuando tengo miedo siento.....
- Me siento culpable de.....
- Una de las cosas que más me indigna es.....
- Me admiro por.....
- Siento amor por.....
- Siento temor de.....
- Cuando estoy estresado (a).....

Gráfico 16 Diario emocional taller 2
Elaborado por Sonia Mediavilla

Contextualización

Inteligencia emocional

La inteligencia emocional es el uso inteligente de las emociones.

De acuerdo con Goleman (2001), las personas emocionalmente desarrolladas, es decir, las personas que gobiernan adecuadamente sus emociones y que también saben interpretar y relacionarse efectivamente con las emociones de los demás, disfrutan de una situación ventajosa en todos los dominios de la vida. Estas personas suelen sentirse más satisfechas, son más eficaces y más capaces de dominar los hábitos mentales que determinan la productividad. Quienes por el contrario, no pueden controlar su vida emocional, se debaten en constantes luchas internas que socavan su capacidad de trabajo y les impiden pensar con suficiente claridad.

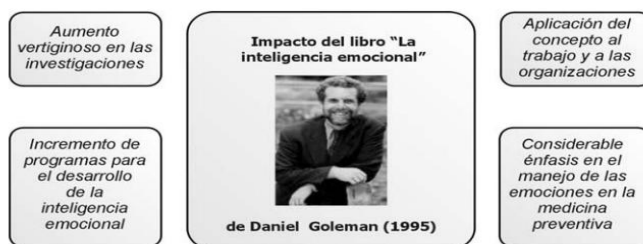


Gráfico 17 Inteligencia emocional

Fuente: http://www.escoltesiguies.cat/files/u21417/libro_educar_emociones.pdf

Competencias emocionales

Según el modelo de Daniel Goleman, las competencias de la inteligencia emocional se dividen en “intra-personales” y “interpersonales”. La primera categoría se ocupa de las emociones propias de cada persona, la segunda trata de las interacciones emocionales entre dos o más personas.

Para que cada persona seamos mejor, podamos conseguir nuestros objetivos y disponer de unas mejores relaciones con las demás personas, hemos de conocer las cinco competencias de la inteligencia emocional:

Autoconciencia, autorregulación, automotivación, empatía y destrezas sociales.

Las emociones y el proceso emocional El interés científico por las emociones ha tenido gran impulso en la última década del pasado siglo. La emoción se ha convertido en un tema de interés para distintas disciplinas. Resulta difícil definir en un sentido estricto lo que significa la palabra emoción. Investigadores como Palmero, Fernández-Abascal, Martínez-Sánchez y Chóliz (2002) exponen que la investigación básica sobre las emociones aún no proporciona una base firme donde apoyar muchos de los resultados parciales que continuamente provee la investigación, y afirman que, por sorprendente que parezca, actualmente se carece de una definición y hasta de un concepto de emoción que sea aceptado por todos. A pesar de estas limitaciones y dificultades conceptuales, destacamos lo siguiente:

- a) La emoción es un proceso complejo, multidimensional, en el que están integradas respuestas de tipo neuro-fisiológico, motor y cognitivo.
- b) En los seres humanos emoción y cognición están integrados. Ser solamente racionales nos niega el acceso a una fuente compleja de conocimiento emocional, que informa adaptativamente a la acción y contribuye a la resolución de problemas y a la toma de decisiones. Las emociones son indispensables para la toma de decisiones porque orientan en la dirección adecuada.
- c) Nuestro bagaje emocional tiene un extraordinario valor de supervivencia y esta importancia se ve confirmada por el hecho de que las emociones han terminado integrándose en el sistema nervioso en forma de tendencias innatas y automáticas (Goleman, 2001).
- d) En un sentido real, todos tenemos dos mentes, una mente que piensa y otra que siente, y estas dos formas de conocimiento interactúan para construir nuestra vida mental. La mente racional es la modalidad de comprensión de la que solemos ser más conscientes, nos permite ponderar y reflexionar. El otro tipo de conocimiento, más impulsivo y más poderoso –aunque a veces ilógico- es la mente emocional (Goleman, 2001).
- e) Existe una razón para que seamos emocionales. Nuestras emociones son parte de nuestra inteligencia. Es necesario resolver la división entre emocional y racional, dando un nuevo paso evolutivo cultural. (Greenberg, 2000).
- f) Las emociones son importantes para el ejercicio de la razón. El cerebro emocional se

halla tan implicado en el razonamiento como lo está el cerebro pensante. La emoción guía nuestras decisiones instante tras instante, trabajando mano a mano con la mente racional y capacitando, o incapacitando, al pensamiento mismo. Evans (2002) sostiene, incluso, que un ser que careciera de emociones no sólo sería menos inteligente, sino que también sería menos racional.

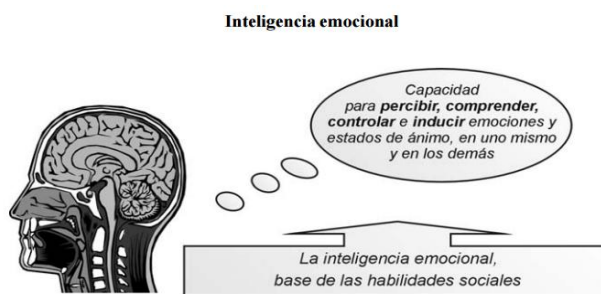


Gráfico 18: Inteligencia emocional

Fuente: http://www.escoltesiguies.cat/files/u21417/libro_educar_emociones.pdf

Concepto de emoción

Con fines didácticos, a continuación exponemos el concepto de emoción elaborado por Bizquera (2000: 63), no sin señalar como se hizo al principio de este trabajo que aún está por realizarse una definición que sea ampliamente aceptada: Las emociones son reacciones a las informaciones (conocimiento) que recibimos en nuestras relaciones con el entorno. La intensidad de la reacción está en función de las evaluaciones subjetivas que realizamos sobre cómo la información recibida va a afectar nuestro bienestar. En estas evaluaciones subjetivas intervienen conocimientos previos, creencias, objetivos personales, percepción de ambiente provocativo, etc. Una emoción depende de lo que es importante para nosotros. Si la emoción es muy intensa puede producir disfunciones intelectuales o trastornos emocionales (fobia, estrés, depresión)

Elementos constitutivos de la emoción

En una emoción se dan los siguientes elementos: a. Una situación o estímulo que reúne ciertas características, o cierto potencial, para generar tal emoción. b. Un

sujeto capaz de percibir esa situación, procesarla correctamente y reaccionar ante ella. c. El significado que el sujeto concede a dicha situación, lo que permite etiquetar una emoción, en función del dominio del lenguaje con términos como alegría, tristeza, enfado, entre otros. La experiencia emocional que el sujeto siente ante esa situación. e. La reacción corporal o fisiológica: respuestas involuntarias: cambios en el ritmo cardíaco o respiratorio, aumento de sudoración, cambios en la tensión muscular, sudoración, sequedad en la boca, presión sanguínea. f. La expresión motora-observable: expresiones faciales de alegría, ira, miedo, entre otras; tono y volumen de voz, movimientos del cuerpo, sonrisa, llanto y otros.

En el presente taller vamos a abordar lo que es la autoconciencia

Auto-conciencia

La autoconciencia es la capacidad de centrar la atención en tu propio estado emocional en cualquier situación, así como ser capaz de procesar con eficacia este estado y usar lo que sabes para tener mejores acciones futuras. Digamos que estás enojado, si eres una persona consciente de ti misma, no sólo sabes que estás enojado, sino que también puedes determinar la causa de la ira, y así utilizar este conocimiento para decidir qué hacer, evitando una reacción descontrolada que te puede ocasionar problemas.

Aplicación práctica

La ventana de joharí

La técnica de johari se utiliza por profesionales para mostrar la interacción entre dos fuentes de emisión: una persona concreta y los demás. Conociendo esta interacción, se pretende mejorar la comunicación interpersonal.

Para desarrollar la técnica de joharí, se ha de crear una tabla con cuatro celdas. Como se ve en el gráfico, en el eje horizontal se indican las características que la persona conoce o desconoce. En el eje vertical, se indica lo que los demás saben

o desconocen de la persona objetivo de la técnica. Las cuatro celdas contienen los siguientes datos:

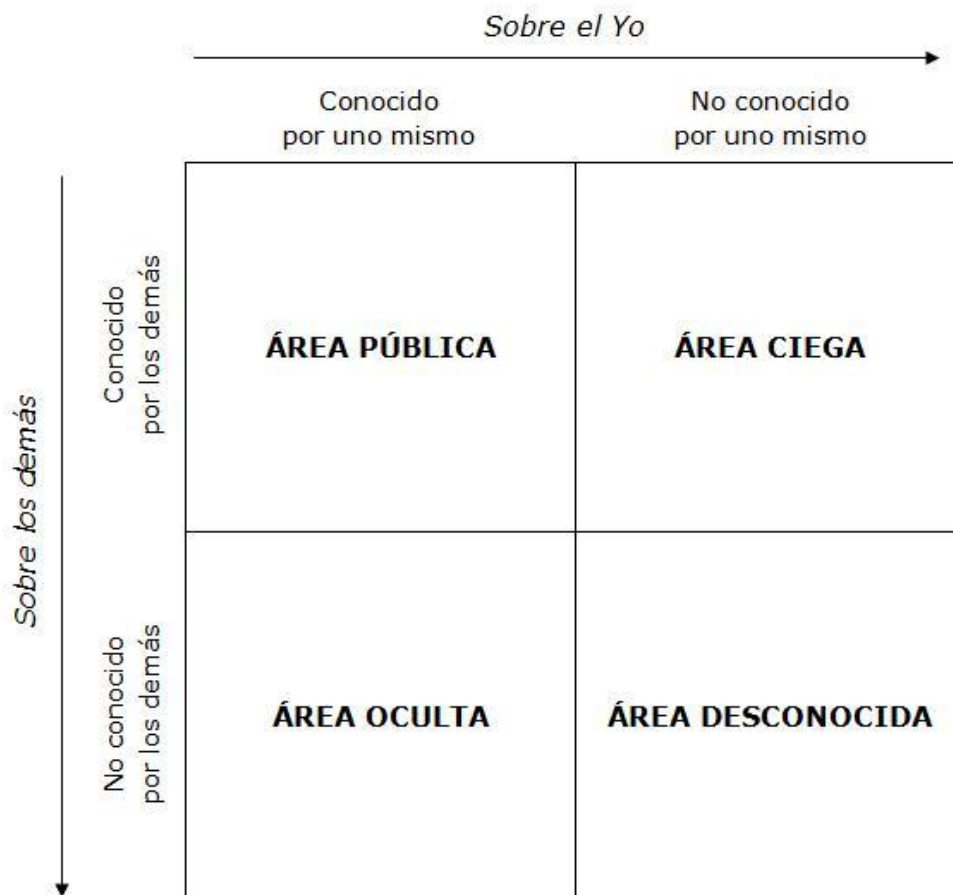


Gráfico 19: **Ventana de jaharí**

Fuente: <http://auladeusosmultiples.blogspot.com/2014/11/la-ventana-de-johari-en-la-identidad.html>

1.-Área libre: incluye los datos conocidos por la persona y por los que le rodean. Es un área que se caracteriza por el intercambio libre y abierto de informaciones entre el yo y los demás. En ella, el comportamiento es público y accesible a todos.

2.-Área ciega: contiene informaciones que la persona desconoce sobre sí misma pero que son conocidas por los demás. Es lo que los otros saben sobre nosotros mismos y que no nos lo dicen.

3.-Área oculta: contiene informaciones que uno mismo sabe respecto de sí pero que lo oculta al resto. La persona teme que si hace públicas estas informaciones se pueda ver alterado su estatus en el grupo.

4.-Área desconocida: son los factores de nuestra personalidad de los que no somos conscientes y que también son desconocidos para los que nos rodean. Se trata de recursos aún por descubrir de los que no somos conscientes y que tampoco sospechan nuestros contactos.

La ventana de Jaharí sirve para tomar conciencia de quienes somos. Tal y como indican los técnicos que hacen uso de este esquema, a la identidad de los docentes la transparencia es un valor fundamental en esta gestión

Reflexión

Grita pero con lentitud (Acerca de ira)

Cuando una persona difícil lo confronte iracundamente, pídale tiempo para pensar: "Esto me cae como un balde de agua fría y no puedo responderte ahora. Será mejor reunirnos después del almuerzo para discutirlo". Si le da una respuesta inmediata, probablemente caerá en un contraataque improductivo. Si alguien le grita, no diga nada hasta que esa persona deje de gritar. Luego, pregúntele: "¿Podrías repetir lo mismo, pero lentamente? Después de todo, ¿quién puede gritar y hablar lentamente a la vez?"

Registrar individualmente en su diario una reflexión alrededor de las siguientes preguntas.

¿Qué emoción identifica es esta lectura?

¿Cómo reacciona ante esta emoción?

¿Qué es lo que produce esta emoción?

Referencias

Cooper, R. y Sawaf, A. (1998). La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones. Bogotá: Norma.

Fernández-Berrocal, P. y Ramos, N. (2002). Corazón y razón. En Fernández-Berrocal, P. y Ramos, N. (Eds.). Corazones inteligentes. (pp. 17-34). Barcelona: Kairós.

Goleman, D. (1996). La inteligencia emocional. Buenos Aires: Javier Vergara Editor.

Goleman, D. (1999). La práctica de la inteligencia emocional. Barcelona: Kairós.

Goleman, D. (2001). Emotional Intelligence: Issues in Paradigm Building. En Cherniss, C. y Goleman, D. (Eds.).

The emotionally intelligent workplace.(pp.13-26). San Francisco: Jossey-Bass

Evaluación

Fecha.....Grupo.....

Valores: nada 0 -mal 2- regular 4- bien 6- Muy bien 8- Excelente 10

Profundidad	Valor
El docente expresa en detalle sus emociones	
El docente ilustra lo que dice con ejemplos de su experiencia	
El docente presta mucha atención a los sentimientos	
El docente se preocupa mucho por lo que siente.	
El docente siempre puede decir cómo se siente	
El docente se preocupa por tener un buen estado de ánimo.	
Cuando el docente esta triste piensa en todos los placeres de la vida	
Apropiación de los conceptos del curso	
Las reflexiones evidencian la diferencia entre las competencias y práctica tradicionales y las constructivas.	

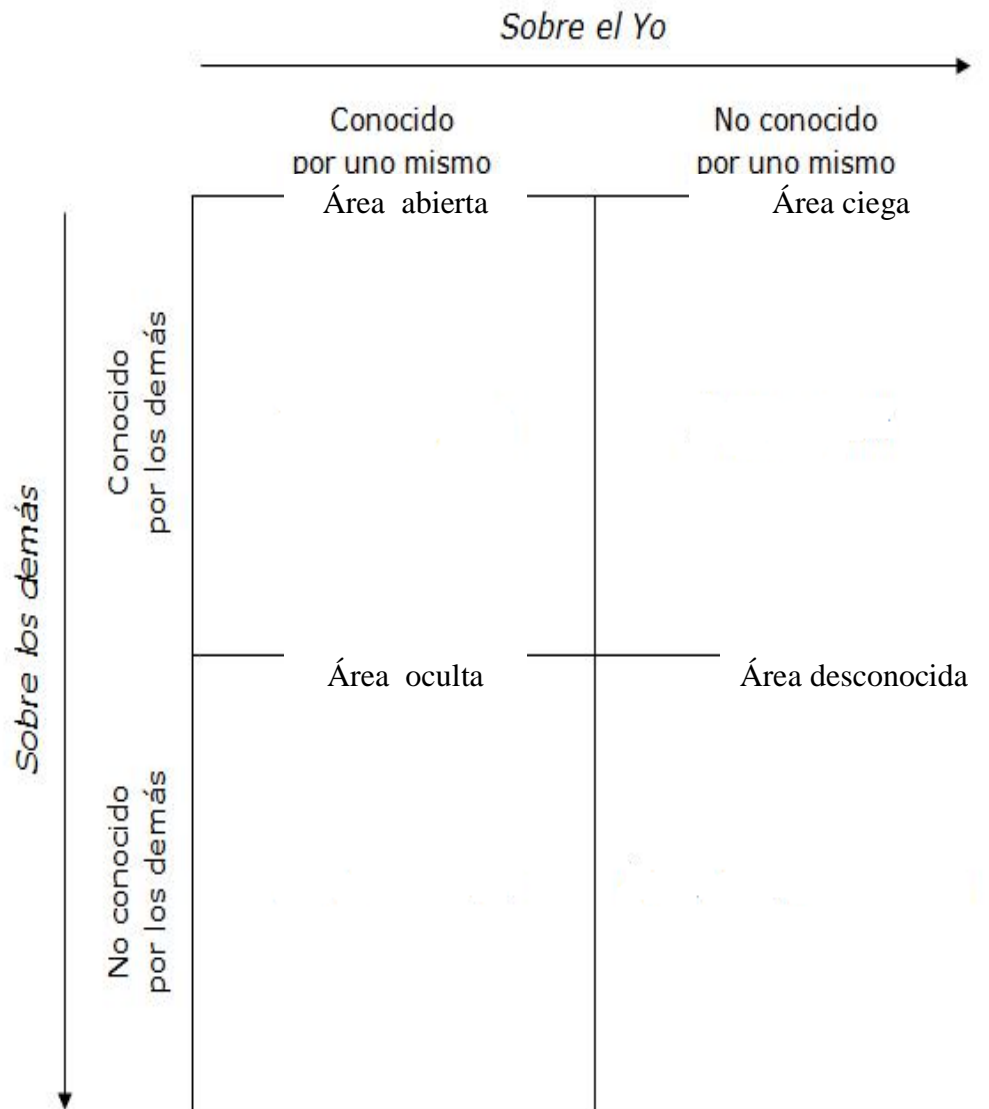
Cuadro 24 Evaluación del taller 2

Realizado por: Sonia Mediavilla

Recursos utilizados

- ✓ Infocus
- ✓ Flash memory
- ✓ Hojas impresas
- ✓ Cuaderno 100 hojas
- ✓ Bolígrafo

ANEXO TALLER N°2



Taller 3 Autorregulación

Tema: autorregulación

Objetivo: tomar conciencia de los factores que inducen al bienestar subjetivo.

Coordinadora: Sonia Mediavilla

Lugar: Sala de reuniones de la Unidad Educativa “Inti Pakari”

Cuadro 25 Itinerario taller N°3

HORA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
14:00	Saludo – Presentación.	Sra. Directora del plantel
14:10	Motivación: Técnicas de respiración	Sonia Mediavilla
14:45	Contextualización: la autorregulación	Sonia Mediavilla
14:50	Comentarios – Conclusiones	Sonia Mediavilla
15:00	Aplicación Práctica: – del lazarillo Conclusiones	Sonia Mediavilla
15:15	Evaluación	Sonia Mediavilla
15:20	Entrega de Documentos del Segundo tema, Material didáctico y cronograma de trabajo docente (Hojas impresas - Flash).	Sonia Mediavilla
15:30	Recomendaciones: Cumplir con el cronograma de trabajo docente.	Sonia Mediavilla

Realizado por: Sonia Mediavilla

Descripción del taller N° 3

Tema: Autorregulación

Motivación: Técnica de respiración

Tendido(a) en el suelo sobre la alfombra o sobre una manta: cierra los ojos y colócate con las piernas estiradas, ligeramente separadas una de otra; las puntas de los pies mirando ligeramente hacia fuera, los brazos a los lados del cuerpo sin tocarlo y con las palmas de las manos mirando hacia arriba. 2. Centra tu atención en la respiración. Coloca una mano en el lugar del cuerpo que veas que sube y baja, cada vez que inspiras y expiras. Fíjate si este lugar se encuentra situado en el tórax; si es así, esto significa que no estás ventilando totalmente los pulmones. Las personas que están nerviosas tienden a hacer respiraciones cortas y superficiales que sólo alcanzan la parte más alta del tórax. 3. Coloca con suavidad las dos manos sobre el abdomen y observa los movimientos que realizas al respirar. Observa cómo el abdomen se eleva en cada inspiración y desciende en cada expiración. Posición para la respiración profunda. Es preferible respirar por la nariz más que por la boca; por tanto, mantén las fosas nasales tan libres como puedas antes de realizar los ejercicios. 5. ¿Se mueve tu tórax al compás de su abdomen o, por el contrario, está rígido? Dedica uno o dos minutos a dejar que el tórax siga los movimientos del abdomen.

Actividades

Diario emocional

En un cuaderno que el docente escoge en el cual expone en detalle su pensamiento acerca de lo que se va tratando en el taller, en el docente expresa:

Hazte un favor: Cada hora, cada cierto tiempo, según tu actividad te permita, fíjate en qué estás pensando, cómo te estás hablando.

¿Es una forma de pensar positiva, que te ayuda a avanzar, o más bien te bloquea

¿Cómo te gustaría que te hablaran para decirte alguna cosa?

¿Cómo podrías elaborar ese pensamiento o ese diálogo interno, de forma que te ayude a avanzar?

Gráfico 20: Diario emocional taller 3

Realizado por: Sonia Mediavilla

Contextualización

“Rascad la piel de un escéptico, y casi siempre hallaréis debajo

Los nervios doloridos de un sentimental” (Daniel D’Arc)

La autorregulación se refiere a la capacidad de gestionar o de encauzar las emociones debidamente. El verdadero desafío para la autorregulación surge ante las situaciones y emociones no deseadas, al igual que en los casos de aparición de estrés; habitualmente, acostumbramos rechazarlo o bloquearlo.

LA AUTORREGULACIÓN

NO CONSISTE EN CONTENER O REPRIMIR LA EMOCIÓN,

SINO QUE IMPLICA PERCIBIR QUÉ SENTIMOS,

Y EXPRESARLO DEL MODO ADECUADO

Gráfico 21: La autorregulación

Fuente: <https://www.google.com.ec/autorregulación>

Si recurrimos a “controlar” las emociones a base de contener, estamos bloqueando la expresión de éstas, y negando su permiso y derecho a aparecer. Si esta respuesta es habitual y repetida, con el tiempo esta expresión será desviada por medio de otra conducta o reacción.

La Autorregulación implica:

- Darse cuenta y reconocer la emoción
- Permitirnos sentirnos de esa forma; es por algo; darnos permiso.
- Fijarnos en qué pensamos y cómo entendemos la situación.
- Decidir qué vamos a hacer, según haga falta en esa situación.

La teoría de la autorregulación

Se rige en dos ritmos: de la tensión y la relajación: el de relajación surge cuando nuestras necesidades han sido satisfechas; la tensión indica que hay una señal que nos activa y nos pone en movimiento en busca de eso que necesitamos, y sigue estando activa hasta el momento de ser satisfecha la necesidad.

En ocasiones esa necesidad no es atendida en el momento en el que surge, y es desviada o queda oculta entre otros estímulos.

Lo ilustramos con un sencillo ejemplo: mi organismo necesita agua para funcionar, y si ésta escasea, emitirá una sensación a modo de sed, para hacerme saber que he de beber agua. Yo siento sed, y en mi organismo se activa, siente una energía o estado de tensión; me movilizo en busca algo que beber, y lo selecciono, agua o algo refrescante.

Para saciar esa sed. Una vez cubierta mi necesidad, mi organismo vuelve al estado de relajación, y vuelvo a estar disponible para otros asuntos.

Gráfico 22: ejemplo de autorregulación

Fuente: <https://www.google.com.ec/autorregulación>

El ciclo de la experiencia y la autorregulación emocional visión esquemática

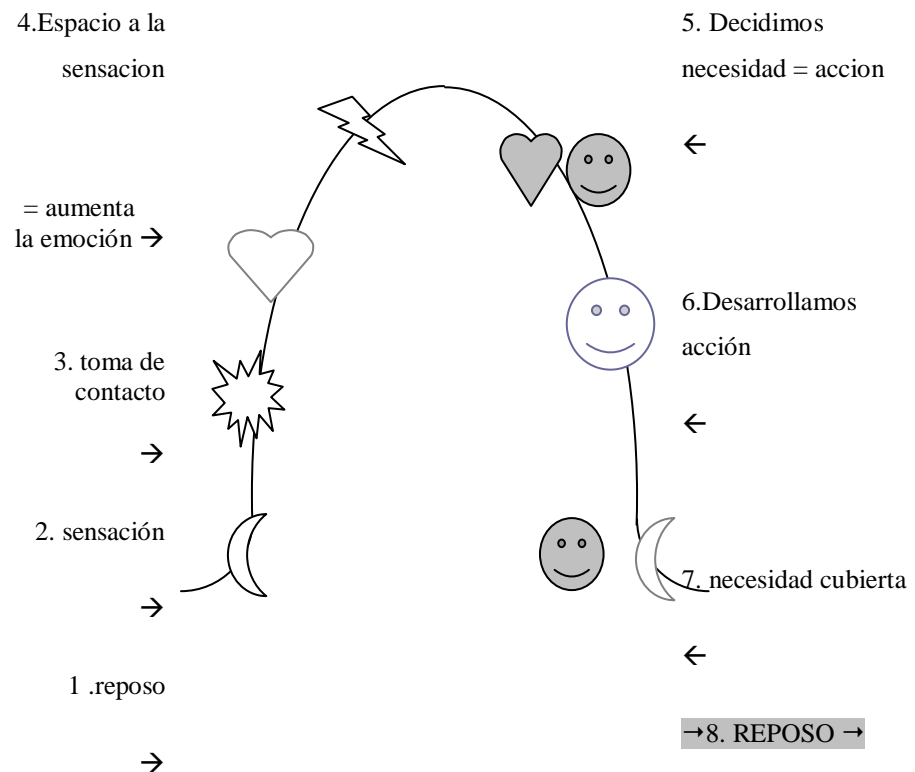


Gráfico 23: El ciclo de la experiencia y la autorregulación
Fuente: <https://www.google.com.ec/autorregulación>

La coraza emocional

Llevamos una armadura a cuestas, como tortugas que llevan su caparazón. Esa coraza nos ayuda a protegernos de las heridas o amenazas psicológicas; por ello hemos de reconocerles su función positiva.

Las corazas son ajustes creativos que nos ayudan a poder responder mejor en situaciones significativamente importantes para nosotros; hay algo esencial en cuestión, y es saludable no querer exponernos “al desnudo” en cualquier contexto.

El problema surge cuando esa coraza es empleada permanentemente, y la vivencia de sentirse emocionalmente amenazados se generaliza a todos los contextos; entonces la persona se cierra sobre sí misma.

El “acorazado emocional” no deja que llegue el dolor de fuera, pero a su vez impide que salga lo interior. Al cerrarse la persona, impide que penetren el amor, la ternura, la alegría y todas aquellas cosas por las que vale la pena vivir. Al no recibir ni expresar emociones el sistema afectivo se colapsa y se produce la “desertización emocional”. Es una zona donde nada crece por qué no se siembra, porque el terreno no está nutrido.

Gráfico 24: Acorazado emocional

Fuente: <https://www.google.com.ec/autorregulación>

Reflexión

Individualmente registre en su diario:

Tomarse un espacio para reflexionar y organizarse hacia los objetivos.

Hacernos responsables de nuestra implicación para que los planes sigan en marcha.

Conectar con nuestras creencias y valores personales y funcionando según éstas.

Mostrar apertura hacia nuevas ideas y oportunidades que se presenten siempre sean válidas para ayudarnos a avanzar.

Comprometerse a valorar las situaciones desde el principio de realidad.

Aplicación practica

Del lazarillo

1.- el tutor comenzara leyendo la historia y explicando los objetivos (crear confianza en el grupo, hay que describir un camino que se encuentra entre las riveras el rio aguarico y el precipicio para llegar al volcán reventador) de la aplicación.

1.- trazar un camino en el aula de clases del ancho 20 cm de ancho por 100cm , el camino tiene que ser curvilíneo, al final de este camino debe estar una moneda.

2.- se forman parejas entre los miembros del grupo

3.- tapándole los ojos completamente a uno de los miembros de la pareja, se trata de moverse a través del camino señalado, de modo confiado, dejándose guiar del otro compañero que actúa de lazarillo evitando caer al precipicio o al rio, es importante mencionar que si el participante pisa el bordillo del camino pierde.

4.- El objetivo del ejercicio es tomar la moneda que se encuentra al final del camino darse la vuelta y regresar al punto d partida, entregando dicha moneda a su lazarillo.

5.-El equipo que lo haga en el menor tiempo gana.

6.-la puesta en común nos determinara la importancia que tiene en este ejercicio la confianza de la pareja y la voluntad de ambos por responder al papel que en cada momento le corresponde

Evaluación

Fecha.....Grupo.....

Valores: Si- No- a veces- frecuentemente – siempre.

Profundidad	Valor
El docente piensa en sentimientos negativos sin angustiarse	
El docente mantiene la calma cuando es el blanco del enfado de otros	
El docente sabe cuando tiene pensamientos negativos	
El docente identifica sus cambios d humor	
El docente sabe cuándo empieza a enfadarse	
El docente comunica con precisión lo que experimenta	
Apropiación de los conceptos del curso	
Las reflexiones evidencian la diferencia entre las competencias y práctica tradicionales y las constructivas.	

Cuadro 26: Evaluación del taller 3

Realizado por: Sonia Mediavilla

Recursos

- ✓ Mantas
- ✓ Infocus
- ✓ Flash memory
- ✓ Hojas impresas
- ✓ Cinta maski
- ✓ monedas

Taller 4 Automotivación

Tema: Automotivación

Objetivo: Potenciar la capacidad para ser feliz.

Coordinadora: Sonia Mediavilla

Lugar: Sala de reuniones de la Unidad Educativa “Inti Pakari”

Cuadro 27 Itinerario taller N° 4

HORA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
14:00	Saludo – Presentación.	Sra. Directora del plantel
14:10	Motivación: Interpreta emociones	Sonia Mediavilla
14:45	Contextualización: La automotivación	Sonia Mediavilla
14:50	Comentarios – Conclusiones	Sonia Mediavilla
15:00	Aplicación Práctica: El ovillo– Conclusiones	Sonia Mediavilla
15:15	Evaluación	Sonia Mediavilla
15:20	Entrega de Documentos del Segundo tema, Material didáctico y cronograma de trabajo docente (Hojas impresas - Flash).	Sonia Mediavilla
15:30	Recomendaciones: Cumplir con el cronograma de trabajo docente.	Sonia Mediavilla

Realizado por: Sonia Mediavilla

Descripción del taller 4

Tema: automotivación

Motivación

Divididos en pequeños grupos de 5 personas, se elige e interpreta una emoción. Los miembros del grupo salen frente a los demás, y representan con el cuerpo, en silencio, su papel en la emoción elegida, conformando entre todos un cuadro escénico que simboliza esa emoción. Los miembros del grupo van saliendo uno a uno por orden y van representando cada miembro se integra en el cuadro viviente para dar forma a un paisaje emocional que refleje la emoción que han elegido. Una vez finalizado los demás grupos tienen que adivinar de qué emoción se trata.

Actividades

Diario emocional

En un cuaderno que el docente escoge en el cual expone en detalle su pensamiento acerca de lo que se va tratando en el taller, en el docente expresa:

¿Cuál es su meta a largo plazo?

.....
¿Posee los medios adecuados para conseguir esa meta?

.....
¿Se plantea como un reto los problemas o contratiempos que se presentan en su diario vivir?

.....
Cuando ha tenido un éxito es necesario que sea destacado por otras personas.

.....

Gráfico 25: Diario emocional taller 4

Realizado por: Sonia Mediavilla

Contextualización

*“Piensa en tu futuro, en cómo lo creas,
pues es ahí donde vas a pasar el resto de tu vida” (M. Twain)*

La motivación es la actitud o disposición positiva para emprender los planes o metas que hemos previsto; en otras palabras, es el combustible para movernos.

En lo que a la Inteligencia Emocional se refiere, es denominado como Automotivación, ya que siguiendo palabras de Goleman, “Todos tenemos una capacidad propia para automotivarnos”, si bien reconoce que los factores externos también pueden activarla.

La motivación es alimentada gracias a cualidades o actitudes como:

- Logros importantes o resultados exitosos que hemos recibido
- La persistencia en los intentos y la continuidad
- Disfrutar del aprendizaje
- A la confianza en uno mismo
- A saber encauzar los resultados no deseados

La capacidad de motivarse a sí mismo/a es esa fuerza que exige un esfuerzo o persistencia especial para emprender eso que buscamos; lo hacemos porque realmente deseamos hacerlo, por el placer de hacerlo, por los resultados que esperamos obtener, porque nuestros valores internos nos lanzan hacia ello. **PARA ACTIVAR NUESTRA MOTIVACIÓN ES IMPRESCINDIBLE SABER QUÉ ES LO QUE QUEREMOS CONSEGUIR.** De esa forma sabremos mejor hacia dónde se tienen que encaminar nuestros intentos y planes.

¿Qué es lo que nos lleva a motivarnos y hacer un esfuerzo para emprender ese nuevo objetivo? Son 3 las principales fuentes de motivación que plantean las teorías acerca de ese fenómeno:

Motivación extrínseca: Se lleva a cabo es esfuerzo para lograr un premio o compensación exterior, material o de valoración exterior: “Si estudio aprobaré, y me pondrán una buena nota; y así podré ir a esquiar los fines de semana que yo elija”. Están relacionados principalmente con los premios recibidos desde fuera.

Motivación intrínseca: La actividad es desarrollada por el bienestar y satisfacción que le aporta a la persona misma, es una actitud y una sensación activada internamente: “Cuando estudio algo nuevo, sigo buscando más información porque me entusiasma conocer cosas nuevas”. Tiene el efecto de fortalecer el ego de la persona, sobre todo por la satisfacción que aportan

Motivación de trascendencia: Se lleva a cabo el esfuerzo con el fin de satisfacer a otros, por su necesidad, por ideas éticas o por el principio de solidaridad: “Si sigo estudiando esto, podrá ser válido o necesario para alguien en el futuro”. El ejemplo más común de este tipo de motivación es el del caso de la colaboración con las ONG-s o actividades de ayuda a los demás.

Aplicación práctica

- 1.-Se sienta todo el grupo formando un círculo
- 2.- El tutor comienza lanzando el ovillo sin soltar la punta.
- 3.-Al mismo tiempo que lanza el ovillo dice algo positivo de la persona a quien se lo lanza.
- 4.- Quien recibe el ovillo agarra el hilo y diciendo también algo que valore o le guste de otro compañero y se lo lance y así sucesivamente sin soltar el hilo para que se vaya formando una telaraña.

Para finalizar la aplicación, una vez que cada uno ha vuelto a su sitio, el tutor/a puede lanzar estas preguntas al grupo clase para comentar la actividad.

Reflexión

¿Cómo nos hemos sentido?

¿Cómo hemos recibido las valoraciones?

¿Nos reconocemos en ellas?

Evaluación

Fecha.....Grupo.....

Valores: Si- No- A veces –Siempre- Frecuentemente.

Profundidad	Valor
El docente en su trabajo las cosas las hace porque le gusta y disfruta con ello	
El docente cuando le falta los medios para impartir una clase los busca	
El docente se automotiva constantemente	
El docente tiene claro que las cosas que requieren un esfuerzo son las que realmente merecen la pena	
El docente elogia los éxitos en sus estudiantes	
El docente se siente satisfecho cuando sus alumnos alcanzan triunfos.	
Apropiación de los conceptos del curso	
Las reflexiones evidencian la diferencia entre las competencias y práctica tradicionales y las constructivas.	

Cuadro 28: Evaluación del taller 4

Realizado por: Sonia Mediavilla

Recursos

- ✓ Un ovillo de lana gruesa
- ✓ Infocus
- ✓ Hojas de papel boom
- ✓ Flash memory
- ✓ Cuaderno de 100 hojas
- ✓ Bolígrafo

Taller 5: Empatía

Tema: Empatía

Objetivo: Desarrollar la capacidad de comprender a los demás.

Coordinadora: Sonia Mediavilla

Lugar: Sala de reuniones de la Unidad Educativa “Inti Pakari”

Cuadro 29 Itinerario Taller N°5

HORA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
14:00	Saludo – Presentación.	Sra. Directora del plantel
14:10	Motivación: las tres urnas	Sonia Mediavilla
14:45	Contextualización: la empatía	Sonia Mediavilla
14:50	Comentarios – Conclusiones	Sonia Mediavilla
15:00	Aplicación Práctica: Una situación conflictiva Conclusiones	Sonia Mediavilla
15:15	Evaluación	Sonia Mediavilla
15:20	Entrega de Documentos del Segundo tema, Material didáctico y cronograma de trabajo docente (Hojas impresas - Flash).	Sonia Mediavilla
15:30	Recomendaciones: Cumplir con el cronograma de trabajo docente.	Sonia Mediavilla

Realizado por: Sonia Mediavilla

Descripción del taller 5

Tema: La empatía

Motivación.- las tres urnas.

Se colocan a la vista de todos, tres urnas con las siguientes etiquetas (cada una): "Me gustaría superar..."; "Me arrepiento de..."; "Un problema mío es...." Se trata de terminar las frases en papeletas, escribiendo lo que cada uno desee, sin firmarlo. Tras escribir la papeleta se depositarán en la urna correspondiente. Cada uno, puede escribir todas las papeletas que se desee. Una vez hayan depositado todos sus papeletas, se procede al escrutinio, consistente en leer las papeletas de cada urna y comentarlas en grupo, entre todos, aportando soluciones, dando consejos.

Actividades

Diario emocional

En un cuaderno que el docente escoge en el cual expone en detalle su pensamiento acerca de lo que se va tratando en el taller, en el docente expresa:

Devuelve a la otra persona el mensaje recibido

.....

Sabe mantener pausa o silencios en una conversación

.....

Porque es importante te escucho, estoy a tu disposición

.....

Interrumpe el discurso de la otra persona

.....

Emplea gestos afirmativos en el lenguaje no verbal en su conversación

.....

Gráfico 26: Diario emocional taller N°5

Elaborado por: Sonia Mediavilla

Contextualización

La empatía implica ser conscientes de las necesidades sentimientos o intereses de la otra persona, a pesar de diferenciar qué es nuestro y qué del otro. Genera sentimientos y actitudes de cercanía, agrado, comprensión o ternura, entre otros. Es cierto que la empatía es más probable que se dé entre personas que sienten un cierto grado de cercanía, pero en realidad, puede darse incluso entre personas desconocidas.

En ocasiones puede suceder que no estemos de acuerdo con la otra persona, pero ello no implica que no podamos empatizar; ni tampoco que debamos de cambiar de opinión; solamente que entramos en su mundo, pero por respeto a la otra persona, nos abrimos sin juzgar. Las primeras manifestaciones de empatía podemos localizarlas en los hospitales maternos; frecuentemente cuando comienza a llorar un bebé, le siguen otros, no por que tengan una necesidad concreta que también demanden, sino por un efecto de identificación.

Otras veces vemos que, si por ejemplo un niño de 2 años llora por algún motivo, y está acompañado de otro niño de similares características, este 2º se acerca a consolarle; es lo que denominan “imitación motriz”. Imaginemos a un feliz bebé, sonriente y exultante en la hora del baño que emite esa especie de chillidos de entusiasmo; cuando le respondemos con otro sonido similar, el niño se retroalimenta de gozo. Se siente entendido y se crea una sintonía emocional.

De esta forma, el niño vive y valora que merece la pena ese tipo de expresión, que recibe un beneficio por ello; este fenómeno se va afianzando a partir de 8º mes aproximadamente, y se irá modulando en el futuro en función del desarrollo de capacidades emocionales que vaya adquiriendo. Por otra parte, en los casos en los que no se estimula el desarrollo emocional ni hay sintonía en ese sentido, inicialmente el bebé mostrará su demanda mediante el llanto; con el tiempo, las demandas no atendidas se transformarán en malestar y enfado, y poco a poco aprenderá que de nada sirve expresar esa demanda si no es atendida.

Gracias a la empatía desarrollamos habilidades como:

La comprensión de los otros. Implica ser conscientes de las actitudes y sentimientos de quienes nos rodean, de lo que necesitan los otros. Promoción de la Diversidad. Cada individuo dispone de una serie de cualidades únicas, dignas de ser valoradas en toda su riqueza.

La interdependencia afectiva

Los seres humanos somos sistemas energéticos abiertos; podemos limitarnos a aprender a funcionar con la propia energía dosificándola al máximo, y usándola solo para sobrevivir; o escoger una estrategia alternativa y ecológica; para el bien de quienes nos rodean, y el nuestro propio.

Cuando vivimos aislados, sin interactuar, hay un bloqueo de energía, y mientras contenemos y ahorramos para nosotros mismos, perdemos la oportunidad de intercambio y re-equilibrio. Nadie es autosuficiente emocionalmente. “Nos vamos haciendo” a base de relacionarnos con los otros, y es esa estrategia de interacción la que va a permitirnos crear, y crecer. Es energía que intercambiamos constantemente.

Los hombres hacen planes para exterminar los mosquitos porque les molestan, pero no se dan cuenta de que al exterminarlos hacen imposible la vida de las golondrinas, que se alimentan de mosquitos, y a su vez tienen su función en la globalidad del ecosistema.

La escucha: herramienta para la empatía

La escucha es una de las habilidades clave para comprender a la otra persona. Muchas veces, cuando hablamos con alguien, estamos más atentos a lo que vamos a responderle, que a lo que dice en sí.

La Escucha Activa implica que por esos minutos toda nuestra atención estará dirigida a la otra persona; si además cuidamos nuestro lenguaje no verbal y

atendemos al de la otra persona captaremos el mensaje de forma más plena: los gestos, las modulaciones de la voz, los movimientos corporales.

Aplicación práctica

Una situación conflictiva en la Unidad Educativa “Inti Pakari”

Motivar y establecer normas de intervención y discusión

Escoger normas aquellas que sean significativas para el grupo

Presentar el dilema de forma escrita en hojas para cada participante

Formar grupos de 5 personas, para realizar una pequeña discusión

1.- grupo analiza con empatía la situación de la institución

2.- analiza la situación de los padres y docentes

3.-Analiza la situación de María

4.-Analiza la situación del jefe

Los portavoces informan las opciones de cada uno de los grupos

Intervenciones individuales espontaneas acerca del dilema leído

Resumen final del tutor de las razones y opciones emitidas por los grupos

Reflexión

Se plantean y responden las siguientes preguntas sonda:

¿Debe callarse María?

¿Estaría bien acusar a su amigo?

¿Es justo pagar entre todos los daños del centro?

Valores enfrentados

Amistad- revelar la verdad-

Respeto a la propiedad- libertad

Seguridad personal- civismo

Evaluación

Fecha.....Grupo.....

Valores: Si- No- A veces –Siempre- Frecuentemente.

Profundidad	Valor
El docente realiza reflexiones individuales cuando se presenta una situación conflictiva	
El docente sabe mediar los dilemas que se presentan en su contexto educativo	
El docente sabe ponerse en el lugar de otra persona con dilemas	
El docente sabe lo que sienten sus alumnos cuando el da una instrucción	
El docente sabe leer las expresiones faciales de sus compañeros de labor	
El docente puede deducir lo que la otra persona está pensando	
Apropiación de los conceptos del curso	
Las reflexiones evidencian la diferencia entre las competencias y práctica tradicionales y las constructivas.	

Cuadro 30: Evaluación del taller 5

Realizado por: Sonia Mediavilla

Recursos

- ✓ Cartulinas
- ✓ Cartones de zapatos
- ✓ Cuaderno 100 hojas
- ✓ Hojas impresas con el anexo del taller 5
- ✓ Infocus
- ✓ Flash memory

Anexo del taller 5

Una situación conflictiva en la Unidad Educativa “Inti Pakari”

Un caso de robo

En la Unidad Educativa Inti Pakari, se están cometiendo toda una serie continua de robos, los afectados son los alumnos de 1° bachillerato, que han sido amenazados con daños mayores si hacen algo.

Padres y profesores están indignados por lo que ocurre, pero nadie dice nada sobre los agresores y por tanto las medidas a tomar son variadas. Han amenazado con cerrar la unidad educativa y con hacer registros a todos los alumnos.

María alumna de 3°, conoce a los ladrones. Son alumnos de 3° eso y de 2° de bachillerato, y quien los capitanea es amigo de ella. Ha comentado a su amigo que está muy mal que les roben y, sobre todo, que lo amenacen; el jefe le ha dicho que se meta en sus asuntos si quiere que sigan siendo amigos.

María está planteando si debe decir lo que sabe para que termine de una vez esta situación desagradable para todos. Pero si los denuncia, su amigo, que está considerado como un buen alumno, será expulsado, dada la gravedad de los hechos; si calla el daño puede ser aún mayor.

Taller 6: Habilidades sociales

Tema: Habilidades sociales

Objetivo: Desarrollar las habilidades sociales y las relaciones interpersonales satisfactorias.

Coordinadora: Sonia Mediavilla

Lugar: Sala de reuniones de la Unidad Educativa “Inti Pakari”

Cuadro 31 Itinerario Taller N°5

HORA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
14:00	Saludo – Presentación.	Sra. Directora del plantel
14:10	Motivación: Pirámide social	Sonia Mediavilla
14:15	Contextualización: habilidades sociales	Sonia Mediavilla
14:50	Comentarios – Conclusiones	Sonia Mediavilla
15:00	Aplicación Práctica: dibujando al dictado Conclusiones	Sonia Mediavilla
15:15	Evaluación	Sonia Mediavilla
15:20	Entrega de Documentos del Segundo tema, Material didáctico y cronograma de trabajo docente (Hojas impresas - Flash).	Sonia Mediavilla
15:30	Recomendaciones: Cumplir con el cronograma de trabajo docente.	Sonia Mediavilla

Realizado por: Sonia Mediavilla

Tema: Habilidades sociales

Motivación

Pirámide social

Formación de una pirámide en un espacio de 50 cm de ancho y 50 cm de largo.

Se forman dos grupos de diez personas.

Cada grupo tiene que formar su pirámide hacia arriba dentro del espacio asignado.

La pirámide debe estar parada durante 3 minutos

El grupo que dure más minutos formado, es el grupo que gane.

Actividades

Diario emocional

En un cuaderno que el docente escoge en el cual expone en detalle su pensamiento acerca de lo que se va tratando en el taller, en el docente expresa:

Registro de derechos		
Yo tengo derecho		
en mi casa a	en mi centro a	en mi grupo de amigos/as

Registro de derechos		
Los otros tienen derecho a recibir de mi		
en mi casa a	en mi centro a	en mi grupo de amigos/as

Gráfico 27: Diario emocional taller 6
Realizado por: Sonia Mediavilla

Contextualización

Habilidades sociales o capacidad para inducir respuestas deseables en los demás; interactuar fluidamente; persuadir, dirigir, negociar y resolver disputas; cooperar y trabajar en equipo. Es una habilidad básica que nos permite movilizar adecuadamente las emociones de los demás. Las competencias correspondientes son:

Influencia

Las personas dotadas de esta competencia:

Son muy persuasivas, recurren a presentaciones muy precisas para captar la atención de su auditorio, utilizan estrategias indirectas para recabar el consenso y el apoyo de los demás, Presentan adecuadamente los hechos más sobresalientes para exponer más eficazmente sus opiniones.

Comunicación.

Las personas dotada de esta competencia:

Saben dar y recibir, captan las señales emocionales y sintonizan con su mensaje.

Abordan abiertamente las cuestiones difíciles. Escuchan bien, buscan la comprensión mutua y no tienen problemas en compartir la información de que disponen, alimentan la comunicación sincera y permanecen abiertas tanto a las buenas noticias como a las malas.

Manejo de conflictos

Las personas dotada de esta competencia, Manejan a las personas difíciles y las situaciones tensas con diplomacia y tacto. Reconocen los posibles conflictos, sacan a la luz los desacuerdos y fomentan la desescalada de la tensión, facilitan el debate y la discusión abierta, buscan el modo de llegar a soluciones que satisfagan plenamente a todos los implicados.

Liderazgo.

Las personas dotadas de esta competencia, Articulan y estimulan el entusiasmo por las perspectivas y los objetivos compartidos, cuando resulta necesario, saben tomar decisiones independientemente de su posición, son capaces de guiar a los demás en el cumplimiento de sus tareas, Lideran con el ejemplo.

Catalizador del cambio.

Las personas dotadas de esta competencia, reconocen la necesidad de cambiar y eliminar barreras, desafían el estatus y reconocen la necesidad del cambio, promueven el cambio y consiguen que otros hagan lo mismo, modelan el cambio de los demás.

Establecer vínculos.

Las personas dotadas de esta competencia, cultivan y mantienen amplias redes informales, crean relaciones mutuamente provechosas, establecen y mantienen el rapport, Crean y consolidan la amistad personal con las personas de su entorno.

Colaboración y cooperación.

Las personas dotadas de esta competencia, equilibran la atención en la tarea y la atención a las relaciones interpersonales, colaboran y comparten planes, información y recursos, promueven un clima de amistad y cooperación. Buscan y alientan las oportunidades de colaboración.

Capacidades de equipo.

Las personas dotadas de esta competencia, fomentan cualidades grupales como el respeto mutuo, la disponibilidad y la cooperación, despiertan la participación y el entusiasmo, consolidan la identidad grupal, el espíritu de cuerpo y el compromiso, se preocupan por el grupo y su reputación, y comparten los méritos.

Aplicación práctica

Dibujando al dictado

1.-el tutor selecciona a los alumnos y los prepara previamente dándoles las instrucciones necesarias, así, se le presenta un dibujo a cada uno y se le pide que, primero el uno y después el otro traten de explicar al grupo como realizar ese dibujo.

2.- el primer participante que dicta se sitúa delante de la clase, de espaldas al grupo y sentado, su tarea consiste en explicar el dibujo que tiene de manera que el resto del grupo pueda reproducirlo con exactitud, la tarea del resto del grupo es reproducir en una hoja lo que su compañero va diciendo, es importante que el participante explique su dibujo despacio, con pausas suficientes para que todos sigan sin dificultad sus instrucciones; el tutor anota el tiempo que tarda el grupo en hacer esta actividad, una vez terminado la clase da la vuelta a la hoja.

3.- el segundo participante explica su dibujo a sus compañeros pero en esta ocasión se sitúa al frente de la clase de cara ante los demás que están sentados, de igual que el anterior explica su dibujo y puede responder a cualquier pregunta realizada por el grupo todas sus intervenciones deben ser orales, l tutor al final anota el tiempo que se tarda en realizar la tarea el grupo

Reflexión

A los participantes que han dictado se les pregunta cómo se sintieron, cómodos, inseguros.....? ¿Por qué?

Al grupo (cuando ha sido mejor el rendimiento) ¿Cómo influye el feedback en la comunicación?

¿Qué pasa cuando una persona habla sin esperar a recibir información del interlocutor?

¿Qué pasa cuando una persona no escucha activamente cuando le hablan?

Evaluación

Fecha.....Grupo.....

Valores: Si- No- A veces –Siempre- Frecuentemente.

Profundidad	Valor
El docente exterioriza sus sentimientos	
El docente contradice directamente de manera razonable cuando está en desacuerdo con alguien.	
El docente utiliza en lo posible la palabra “Yo” para expresar sus ideas	
El docente acompaña si frases con expresiones corporales adecuadas	
El docente pregunta por qué y opina	
El docente procura siempre hacer y lograr lo que realmente desea	
Apropiación de los conceptos del curso	
Las reflexiones evidencian la diferencia entre las competencias y práctica tradicionales y las constructivas.	

Cuadro 32 Evaluación del taller 6

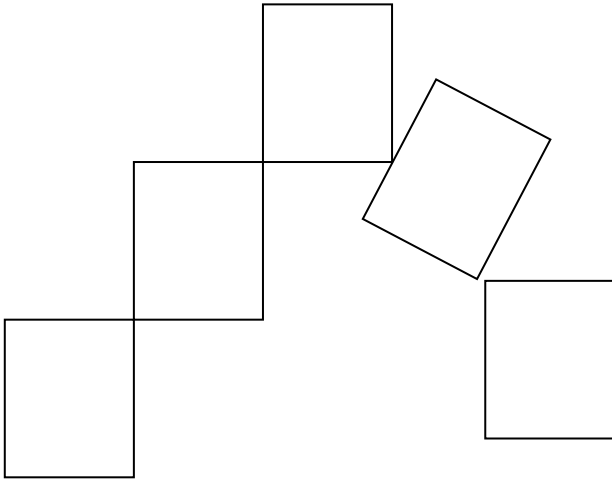
Realizado por: Sonia Mediavilla

Recursos

- ✓ Papeletas
- ✓ Cartón
- ✓ Cuaderno
- ✓ Hojas impresas con el anexo 6
- ✓ Hojas de papel boom

Anexo del taller 6

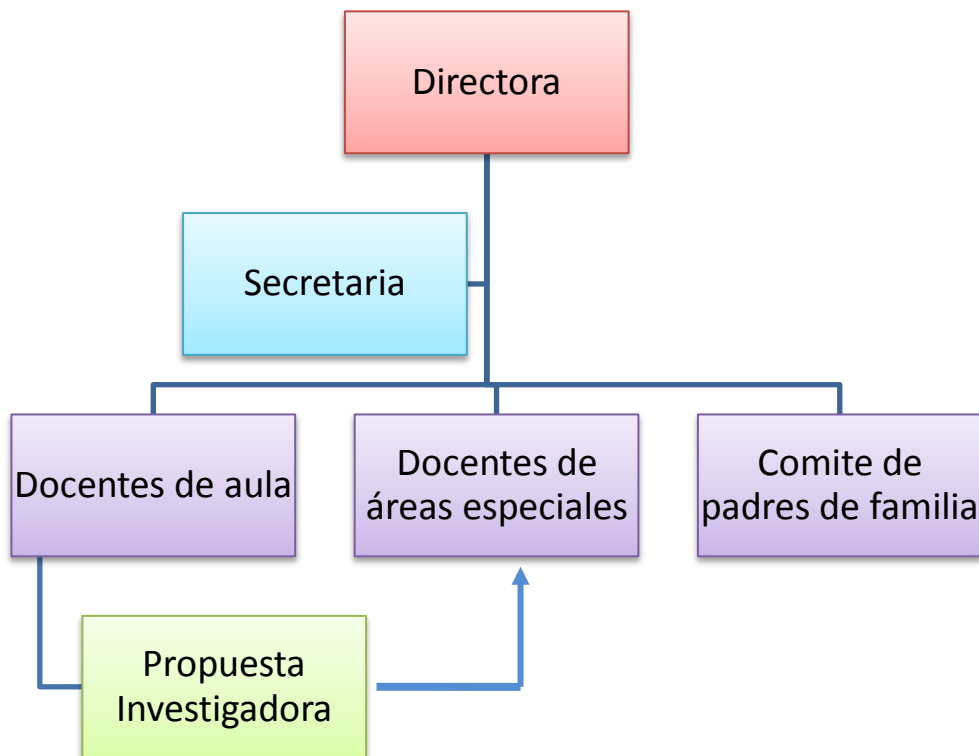
Ejemplo de dibujo para reproducir (dibujando al dictado)



6.8 ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA

El proceso administrativo de la propuesta guía de educación emocional para el mejoramiento del desempeño docente, se desarrolla de acuerdo al cuadro de actividades.

Gráfico 28: Administración de la propuesta



Realizado por: Sonia Mediavilla

6.9 PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN

Cuadro 33: Previsión de la evaluación

EVALUACIÓN	
¿Quiénes solicitan evaluar?	Autoridades y docentes
¿Por qué evaluar?	Para conocer el grado de aceptación y de incidencia que ha tenido el plan de capacitación propuesto para los docentes de la Unidad Educativa Inti Pakari
¿Para qué evaluar?	Para conocer si la propuesta da resultados positivos y si existe cambio de actitud en los docentes.
¿Qué evaluar?	La funcionalidad de la guía de educación emocional para el mejoramiento del desempeño.
¿Cuándo evaluar?	Durante todo el proceso de desarrollo del taller.
¿Quién evalúa?	La investigadora, autoridades de la institución, estudiantes
¿Cómo evaluar?	Mediante la técnica de observación directa y monitoreo permanente.
¿Con qué evaluar?	listas de cotejo a docentes: Resultados cualitativos

Realizado por: Sonia Mediavilla

BIBLIOGRAFÍA

- Abdón. (2003). Evaluación del desempeño docente. Magisterio .
- Agilar, R. (1 de febrero de 2004). La guía didáctica . Recuperado el 10 de 12 de 2014, de Un material educativo para promover el aprendizaje autónomo : http://ried.utpl.edu.ec/sites/default/files/pdf/v7%201-2/10.guia_didactica.pdf
- Aguirre, L. M. (2012). Administración educativa . Obtenido de bibliotecasdigitales/pdf/Educacion/Administracion_educativa.pdf
- Aldaz, M. (2009). La Inteligencia Emocional Aplicada al aula de Clase. Mi blog Educativo en la Red , http://issuu.com/marcelitoaldaz/docs/la_ie_modulo_del_maestro.
- Alzina. (2005). La educación emocional y los docentes. Barcelona: Departamento de investigación y diagnóstico de la educación.
- Amaya. (2009). PROGRAMA-GUÍA para el desarrollo de competencias emocionales, educativas y parentales . Oviedo : Solano e hijos.
- Binet, A. (1905). Concepto de la edad elemental. Recuperado el 24 de 11 de 2014, de Test de inteligencia : <http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/12917/8/Tema%208.%20Inteligencia..pdf>
- Bisquerra, R. (2005). Redalyc , 95 - 144.
- Bisquerra, R. (2005). La educación emocional en la formación del profesorado. Redalyc , 95 - 144.
- Cáceres. (21 de Marzo de 2013). Diario el tiempo . Obtenido de Diario el tiempo : <http://www.eltiempo.com.ec/noticias-cuenca/118189-directivos-y-profesores-son-evaluados/>
- Culcay, M. (2012). Universidad Tecnica de Ambato. Obtenido de Repositorio de la UTA.
- Educación, M. d. (2011). Estándares de Calidad Educativa, estándares de desempeño profesional. Ecuador: Ministerio de Educación.

- Fayol, H. (1916). Teoría de Fayol, funciones y principios de la administración. Obtenido de Funciones administrativas: teoria-de-fayol-funciones-y-principios-de-administracion.html
- Flores, A. V. (2010). Competitividad y capital humano. Recuperado el 24 de 12 de 2014, de Universidad Autonoma de Baja California: <http://www.procomcap.com/documentos/Libro%20Electronico%20Memorias%20del%20I%20Coloquio%20de%20Competitividad%20y%20Capital%20Humano%20Factores%20del%20Tercer%20Milenio%20Septi.pdf#page=181>
- Fundación universitaria Konrad Lorenz. (1998). Recuperado el 6 de 11 de 2014, de Revista latinoamericana de psicología : <http://www.redalyc.org/pdf/805/80530101.pdf>
- Galton. (1982). Fundamentación. Recuperado el 9 de 11 de 2014, de Teorica de la inteligencai: <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/3106/1/UPS-QT01557.pdf.pdf>
- García, W. (2 de Marzo de 2013). Definición de heteroevaluación. Recuperado el 2 de Diciembre de 2014, de Educación y Tegnologia: <http://unicaesciclo1.blogspot.com/2013/03/definicion-de-heteroevaluacion.html>
- Gardner, H. (1994). Estructuras de la mente. Recuperado el 27 de 09 de 2014, de Teoria de las Inteligencias Multiples: <http://www.redalyc.org/pdf/658/65822264005.pdf>
- Gardner, H. (1983). Inteligencias múltiples. Barcelona: Paidós.
- Goleman, D. (2012). Inteligencia Emocional . Barcelona: Kairós .
- Goleman, D., & Cherniss, C. (2005). Inteligencia Emocional en el Trabajo. Como seleccionar y mejorar la Inteligencia emocional, Grupos y Organizaciones. Barcelona, España: Kairos, S.A.
- Gonzáles, V. (2002). Que significa ser un profesional competente . Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681 -5653) , 2.
- González-Urbaneja. (2006). La inteligencia. México : norka Salas .
- Guanoluisa, F. (2010).

- Guasco, P. (2013). Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de Repositorio de la UTA.
- Inbar, J. (2010). Perspectivas sistémicas. Obtenido de Perspectivas sistémicas : <http://www.redsistemica.com.ar/inbar3.htm>
- LOEI. (2011). Ley Organica de Educación Intercultural. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/LOEI.pdf>.
- Luca, L. ., (2000). El docente y las Inteligencias Múltiples. Revista Iberoamericana de Educación , <http://www.rieoei.org/deloslectores/616Luca>.
- Martín, D. (2000). Qué es inteligencia emocional: Cómo lograr que las emociones determinen nuestro triunfo en todos los ámbitos de la vida. Madrid: EDAF.
- Martínez. (2012). Administración educativa. Obtenido de Gestión y liderazgo en educación: http://www.aliatuniversidades.com.mx/bibliotecasdigitales/pdf/Educacion/Administracion_educativa.pdf
- Mendoza. (2002). Análisis institucional . Bib, Orton .
- Ministerio de Educación. (2012). Educación.gov.ec. Recuperado el 16 de Noviembre de 2014, de Desempeño Docente: <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>
- Ministerio de Educación. (2012). Ministerio de Educación. Recuperado el 18 de Septiembre de 2014, de Estándares: http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf
- Miranda. (2012). Conceptos principios y funciones de la administración . Obtenido de Conceptos principios y funciones de la administración : <http://hemboo578.blogspot.com/2010/02/ecuador-de-wikipedia-la-enciclopedia.html>
- Monoreo. (2010). Las competencias docentes . Obtenido de Las competencias docentes : <http://www.encuentro-practico.com/pdf10/competencia-profesional.pdf>
- Munch, L. (2007). Administración, escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor. Mexico: Pearson Education .

- Núñez Cubero, L. (2008). institucional.us.es/. Recuperado el 15 de 11 de 2014, de Pedagogía emocional:
<http://institucional.us.es/revistas/cuestiones/18/05%20pedagogia%20emocional.pdf>
- Páez. (20 de 04 de 2012). Revista científica avances . Obtenido de Avances:
http://www.ciget.pinar.cu/Revista/No.2010-4/articulos/Modo_act_desemp_profesional.pdf
- Pérez. (2007). Las competencias emocionales. Barcelona : Universidad de Barcelona .
- Perez, R. (2006). Dirección nacional de capacitación y superación técnica . Recuperado el 18 de 09 de 2014, de
https://www.nodo50.org/cubasigloXXI/pensamiento/perezh_300607.pdf
- Piaget, J. (1999). La psicología de la inteligencia. Editorial crítica .
- Piaget, J. (1952). Que es la inteligencia . Recuperado el 8 de 12 de 2014, de Definición:
http://filosofia2015.weebly.com/uploads/2/3/6/0/23607470/que_es_la_inteligencia.pdf
- Porras, A. (2011). Cuadrenos de Educación y desarrollo. Recuperado el 22 de Noviembre de 2014, de La Coevaluaci'pn:
<http://www.eumed.net/rev/ced/28/rltc.htm>
- Registro oficial . (2011). Ley Organica de Educación Intercultural.
- Registro Oficial. (2011). Marco legal educativo LOEI. Obtenido de Ministerio de Educación.
- Ruiz. (2012). Educar. Obtenido de Educar:
http://coleccion.educ.ar/coleccion/CD24/docentes/gestion%20institucional/conceptos_introductorios/conceptos-introductorios.html
- Ruiz, G. (27 de 03 de 2015). Gestión institucional. Recuperado el 31 de 03 de 2015, de Educar: <http://www.educ.ar/sitios/educar/recursos/ver?id=91901>
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Inteligencia Emocional. Recuperado el 12 de Octubre de 2014, de http://www.inteligencia-emocional.org/actividades/inteligencia_exitosa3.htm

- SENPLADES. (2013). <http://documentos.senplades.gob.ec/Plan%20Nacional%20Buen%20Vivir%202013-2017.pdf>. Obtenido de <http://documentos.senplades.gob.ec/Plan%20Nacional%20Buen%20Vivir%202013-2017.pdf>
- SENPLADES. (2013). Plan Nacional del Buen vivir.
- Tead, O. (1956). Teorías administrativas. Obtenido de Archivo de blog: <http://teoriasldj.blogspot.com/2012/04/teoria-humanista.html>
- Terán, N. A. (1990). Curso de teoría de la administración. Mexico : ECASA.
- Terman, L. (1921). La inteligencia . 1.
- Thurstone. (1947). Procesos cognitivos. Recuperado el 17 de 12 de 2014, de la inteligencia: <http://www.juntadeandalucia.es/averroes/centros-tic/14002984/helvia/aula/archivos/repositorio/1500/1507/html/webfilosofia/cognitivo/inteligencia.htm>
- Vellanés. (2000). Siendo inteligentes con las emociones. Valencia: Prolibro.
- Vilora. (2005). La educación emocional en edades tempranas y el interés de su aplicación en escuelas . Madrid: Solano e hijos.
- Vilora, C. d. (2005). La Educación Emocional en Edades Tempranas y el Interés de su Aplicación en la Escuela. Programas de Educación Emocional, nuevo reto en la formación de profesores. Universidad Autónoma de Madrid , 15.
- Vivas Garcia, M. (2003). La Educación Emocional conceptos fundamentales. Sapiens Revista Universitaria de Investigación , 4.
- Walter, G. (2013). Definición de autoevaluación. Educación y tecnología , 1.



ANEXOS
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA
EDUCACIÓN

CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA

ENCUESTA A DOCENTES

OBJETIVO: Identificar la influencia de la educación emocional en el desempeño docente, este proceso ayudará a conocer el nivel de educación emocional que tienen los docentes y determinar las causas para mejorarlas y conseguir un mejor ambiente laboral. Sus respuestas son muy importantes para alcanzar nuestro objetivo.

LEA DETENIDAMENTE CADA PREGUNTA Y MARQUE SU RESPUESTA CON UNA X

1.- ¿Incluye la educación emocional en el ejercicio docente?

SI NO

¿Porqué?

2.- ¿Al realizar trabajos con sus estudiantes les informa las actividades de manera verbal?

SI NO

¿Por qué?

3.- ¿Al formar grupos de trabajo permite la acción participativa entre sus estudiantes?

SI NO

¿Porqué?.....

4.- ¿Realiza usted talleres grupales entre docentes para realizar las planificaciones curriculares?

SI NO

¿Porqué?.....

5.- ¿Es capaz de generar un ambiente adecuado a través de la gesticulación corporal?

SI NO

¿Porqué?.....

6.- ¿Aplica las competencias docentes en su ejercicio profesional?

SI NO

¿Porqué?.....

7.- ¿Ha realizado cursos de competencias pedagógicas en los últimos tres años?

SI NO

¿Porqué?.....

8.- ¿La relación docente-estudiante en las horas de clases es idónea?

SI NO

¿Porqué?.....

9. ¿Los padres de familia acuden al docente para solicitar información de sus representados?

SI NO

¿Porqué?.....

10.- ¿Usted como docente inculca los valores en sus estudiantes?

SI NO

¿Por qué?.....

Gracias por su colaboración

Foto 1: Encuesta a docentes



Foto 2: Encuesta a docentes 2

