

**GESTIÓN DIRECTIVA EN EL DESARROLLO
DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Autora: Sarai Lobo
sarai_carabalijesus@hotmail.com

RESUMEN

El uso inteligente de las emociones por parte del directivo escolar en su gestión, engloba el dominio de estrategias para relacionarse afectiva y efectivamente con las demás personas, creando redes de relaciones abiertas en sus conversaciones. Considerando la necesidad de garantizar una elevada inteligencia emocional en el contexto de las instituciones educativas; surge el trabajo de investigación orientado a la Propuesta de un Programa de Gestión Directiva

en el Desarrollo de la Inteligencia Emocional de la Escuela Básica “José Rafael Mendoza Rubio”, barrio Mijaguas del municipio Barinas estado Barinas, bajo fundamentos teóricos y prácticos en el área de la teoría humanista. Metodológicamente se ubica en la investigación cuantitativa, de tipo descriptivo, modalidad proyecto factible, y diseño de campo. La información se obtuvo mediante la encuesta tipo cuestionario con alternativa siempre, algunas veces y nunca, contenido de veinte (20) ítems dirigida a tres (03) directivos, la cual se analizó estadísticamente, representando los datos en cuadros y frecuencias de porcentaje. Se concluye, que el directivo escolar debe adquirir conocimientos de las propias emociones, así como identificar las de los demás, prevenir los efectos perjudiciales de las emociones negativas e intensas y desarrollar la habilidad para gestionarlas positivamente y convertirlas en oportunidades para actuar inteligentemente al relacionarse.

PALABRAS CLAVE:

gestión directiva,
inteligencia emocional

DIRECTIVE MANAGEMENT IN THE DEVELOPMENT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE

Author: Sarai Lobo
sarai_carabalijesus@hotmail.com

ABSTRACT

The intelligent use of emotions by school managers in its management includes the mastery of strategies to relate affective and effectively with others, creating networks open relation in their conversations. Considering the need to guarantee a high emotional intelligence in the context of educational institutions; research work entitled "Executive Management in Developing Emotional Intelligence" oriented Proposed Program Executive Management in Developing Emotional Intelligence Primary School "José Rafael Mendoza Rubio" neighborhood Mijaguas the municipality arises Barinas Barinas state, under theoretical and practical in the area of humanistic theory fundamentals. Methodologically it is located in quantitative research, descriptive, feasible project type, and field design. The information was obtained by questionnaire survey type with alternative always, sometimes and never contained twenty (20) items directed to three (03) directors, which was statistically analyzed, representing the data in tables and percentage frequencies. It is concluded that school leaders should acquire knowledge of one's own emotions and those of others identify, prevent harmful effects of intense negative emotions, develop the ability to generate positive emotions and relationships.

Keywords: executive management, emotional intelligence.

INTRODUCCIÓN

La Educación en el contexto de la sociedad, se constituye en un medio para la dignificación del ser humano. Es decir, el desarrollo de la persona es ante todo, un proceso de formación de valores, actitudes y hábitos constructivos. En virtud a lo expuesto, Pérez (2006), refiere que si la educación se orienta a formar personas, tiene que proponer implícita y explícitamente una serie de valores como respeto, responsabilidad, trabajo, justicia, solidaridad, convivencia, amor y servicio.

Al respecto se destaca, que en el escenario educativo, se debe concretar una gestión directiva caracterizada, según Bonilla (2004), por “la tendencia multidisciplinaria de conocimientos, competencias personales y profesionales que le permitan ejercer su profesión” (p.19). De acuerdo a esta posición, se infiere que la gestión del directivo debe ser integral y holística, con el fin de formar e instruir al personal docente en seres responsables para el trabajo común; con capacidad para tomar decisiones

alternativas correctas ante la realidad compleja, además de desarrollarse como persona útil con sus potencialidades en el contexto donde acciona como gestor del cambio social.

Desde esta perspectiva, la gestión directiva del docente en el nivel de Educación Básica en el estado Venezolano, ha de estar insertada a la inteligencia emocional. Es decir, que el mismo debe ser un profesional técnicamente eficiente; una persona que percibe más rápidamente que los demás los conflictos en gestación, los cuales urge atenderlos para su oportuna solución; así como los puntos vulnerables de los equipos u organizaciones a la que hay que prestar atención, las distancias que se deben salvar o los vacíos que se deben llenar y las conexiones ocultas que significan momento para la acción.

En su oportunidad, Goleman (1995), define la inteligencia emocional como “la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, la habilidad para manejarlo”

(p.18). El autor estima, que la inteligencia emocional se puede organizar en torno a cinco capacidades: conocer las emociones y sentimientos propios, manejarlos, reconocerlos, crear la propia motivación y gestionar las relaciones.

Sin embargo, en el contexto de la educación venezolana no se responde a las necesidades y aspiraciones del país, existiendo una creciente insatisfacción con la gestión del directivo por su actitud negativa en el manejo de las relaciones afectivas. Posición que es compartida con la postura de Kliksbergh (2003), quien sostiene que es “difícil encontrar directivos y docentes líderes que motiven, estimulen y orienten adecuadamente su acción que permita la adhesión de los actores educativos a los cambios, independientes de la búsqueda de un aprendizaje significativo” (p.28).

De igual manera, pareciera evidenciarse en el ámbito de las instituciones educativas, la actitud, autoritaria del directivo con los docentes y demás actores sociales, escasa comunicación con el personal

para solicitar sugerencias y aportes, así como el brote de violencia verbal. Arrojando sentimientos tóxicos a la cara con amenazas. Fácilmente se ignora a cualquiera y mira a las personas con un desaire.

En términos similares, Gómez (2009), destaca que el trabajo organizativo del directivo se deriva en procesar documentos, además del deterioro en los valores de solidaridad, justicia y respeto, carencias de flexibilidad y autonomía; escaso fomento del trabajo cooperativo, actitud de corresponsabilidad solidaria e interiorización del valor responsabilidad. Igualmente, se incorpora a esta realidad el desconocimiento de las normas básicas de convivencia, el desinterés en la participación de talleres y cursos pertinentes a su gestión donde se incluye la inteligencia emocional, ocupaciones en otras actividades no pertinentes a la organización que lideriza y el desconocimiento de métodos, técnicas y estrategias creativas, para accionar eficazmente en su relación con otros, incluyendo

especialmente a los docentes y demás actores sociales.

Resulta interesante destacar, de acuerdo a la postura anterior, que no ocurre un adecuado manejo emocional, por parte de los directivos y docentes en el sistema educativo en general y la institución en particular. Realmente son numerosas las investigaciones que se han abordado acerca del poco manejo emocional en el mundo organizacional, muy particularmente en lo que atañe a las organizaciones encargadas de ofrecer servicios educativos. En tal sentido, Núñez (2008) señala:

A pesar de la importancia de la dimensión afectiva para los procesos de aprendizaje y para la relación educativa propiamente dicha, los aspectos emocionales en educación continúan siendo, al día de hoy, un complejo desafío. Este desafío no es en modo alguno exclusivo de los contextos escolares, sino también de otros contextos, como los empresariales y de un buen número de

entornos profesionales, que requieren del dominio de una amplia variabilidad de competencias emocionales para el logro eficaz de sus objetivos. Así pues, tanto si nos referimos a procesos educativos o a aquellos otros más específicos tales como los procesos de formación, o a todos aquellos que se apoyan o inciden en las relaciones humanas, en todos ellos, insisto, está involucrada la dimensión emocional (p. 2).

Para el citado autor, canalizar la emocionalidad docente sigue siendo un desafío pendiente, constituye en realidad un problema por resolver, esa solución puede tener un doble impacto, por una parte puede elevar la satisfacción de los profesionales de la educación, transformando lo que hoy es angustia, ansiedad e incertidumbre, y por otra generar ineffectividad en el quehacer pedagógico, por baja motivación y entusiasmo que produzca unos procesos y resultados insatisfactorios. Es esencial en este sentido, equilibrar las emociones con

el entendimiento y corazón para el beneficio común.

La situación descrita, puede ser causada de acuerdo a la posición de Albornoz (2006), por “la debilidad del directivo y del docente escolar para manejar sus propias emociones, carencia de potencial interior para mantener sus relaciones positivas, demostración de disgusto o desdén, no interactuar con personas que pondrían ayudarlos a aprender a llevarse mejor (p.21). Así como la baja autonomía para tomar decisiones respecto a las necesidades individuales y colectivas.

Además, se adhiere a estas causas el desfase entre directivos y docentes, la inflexibilidad, escasa valoración humana, presión a través de ideologías políticas, resistencia al cambio; así como escasos conocimientos para elaborar proyectos educativos en promoción a la integración escuela– comunidad, manejo de las relaciones interpersonales y motivación, poco importa la capacidad de superación. Asimismo como el desinterés por el bienestar del otro.

El planteamiento descrito anteriormente, ofrece indicios del problema, sus causas y consecuencias, se puede colegir del mismo, que la experiencia provee pocas capacidades a los docentes para encauzar adecuadamente su emocionalidad, a fin de elevar el compromiso que propenda a un mejor desempeño profesional y por tanto al incremento de la calidad y cantidad de aprendizajes que se promueven mediante sus decisiones y acciones.

Ahora bien, ciertamente lo expuesto permite suponer que la experiencia no mejora las competencias para el manejo del estrés y la ansiedad, vivir durante largos lapsos de tiempo en tales condiciones no enseñan a manejarlas de forma idónea, por el contrario parece que la exposición prolongada a tales situaciones incrementa la incapacidad para su adecuada conducción.

No obstante, Castro (2008), asevera que de persistir la situación problemática pudiera traer consigo consecuencias negativas en los que respecta al bloqueo de las relaciones

humanas por el surgimiento de emociones destructivas. De hecho, se intensifica el aislamiento social, aumentan las hormonas de estrés a niveles que dañan ciertos genes que controlan células que luchan contra los virus psicológicos como la ira y el rencor, que afectan las emociones y la biología de otras personas generando el estrés laboral en el trabajo docente. En definitiva el funcionamiento de la escuela es débil en el modelo participativo que demanda la sociedad venezolana.

La realidad conflictiva descrita anteriormente es notoria en la escuela básica “José Rafael Mendoza Rubio”, barrio Mijaguas de la parroquia Corazón de Jesús municipio Barinas estado Barinas, donde la situación es similar, porque la gestión del directivo está colapsada por su actitud negativa para entender y controlar su estado anímico y el de los demás; donde la mayoría de las veces se visiona la resistencia para la participación en eventos intelectuales relacionados con la actitud positiva para el manejo de las relaciones interpersonales.

Ante estas disposiciones, la intención del estudio consistió en Proponer un Programa sobre la Gestión Directiva en el Desarrollo de la Inteligencia Emocional de la Escuela Básica “José Rafael Mendoza Rubio”, barrio Mijaguas de la parroquia Corazón de Jesús del municipio Barinas estado Barinas, para buscar alternativas viables a la solución de los problemas inherentes a la gestión de la inteligencia emocional en los docentes y de esta manera mejorar las relaciones humanas. Precisamente, como gestionar las acciones institucionales de manera colectiva reflexiva e innovadora, en cualquier momento de la vida de la escuela, a partir de las relaciones personales, ofrecer periódicamente las posibilidades de perfeccionamiento gracias a sesiones de trabajo en grupo y la práctica de formación continua

Considerando los aspectos destacados anteriormente, en relación a la problemática sobre la gestión directiva en lo que respecta a la inteligencia emocional; surgen las siguientes interrogantes de la investigación:

¿Cómo es la gestión del directivo en lo que respecta a la inteligencia emocional de la Escuela Básica “José Rafael Mendoza Rubio”, del barrio Mijaguas de la parroquia Corazón de Jesús del municipio Barinas estado Barinas? ¿Cuáles son los elementos teóricos que configuran la gestión del directivo y la inteligencia emocional en el contexto de la educación venezolana? ¿Cuál es la factibilidad de la Propuesta de un Programa sobre la Gestión Directiva en el Desarrollo de la Inteligencia Emocional de la Escuela Básica “José Rafael Mendoza Rubio”, barrio Mijaguas de la parroquia Corazón de Jesús del municipio Barinas estado Barinas? ¿Cuál es la estructura de un Programa sobre la Gestión Directiva en el Desarrollo de la Inteligencia Emocional de la Escuela Básica “José Rafael Mendoza Rubio”, barrio Mijaguas de la parroquia Corazón de Jesús del Municipio Barinas estado Barinas?

En este sentido, la indagación del estudio sobre la gestión del directivo para el desarrollo de la inteligencia emocional en los docentes, se justifica

porque ambos son actores sociales valiosos para que la escuela se torne competitiva. Precisamente es este impacto social, que avizora el estudio, uno de los elementos que le confiere, no solo relevancia sino pertinencia; se espera que los hallazgos de la investigación impacten positivamente el desempeño docente, al proponer un cauce para su emocionalidad, que haga de su trabajo una fuente de satisfacción personal y profesional y que deje de ser el motivo de angustias y ansiedades, que en numerosas oportunidades culminan en paralización y frustración para el importante grupo de actores del sistema educativo.

En lo esencial, es válido señalar su importancia científica, porque contribuye en la propuesta de procedimientos metodológicos para generar conocimientos innovadores en base a la realidad estudiada con el fin de mejorar el hecho educativo. Es decir, tratar de solucionar los problemas de diversas formas, sin perder la perspectiva o la capacidad de pensar para superar los obstáculos

y contratiempo con mayor rapidez y sin afectar las emociones.

Desde el punto de vista humano, el estudio es relevante porque el mismo, a través de los constructos teóricos se orienta la acción del directivo hacia el colectivo docente por medio de un clima favorable para entender y controlar las emociones. Igualmente se le propone al directivo el desarrollo de las habilidades básicas en la inteligencia emocional, como son la autoconciencia, el autocontrol, la empatía o conciencia social y el manejo de las relaciones. Las emociones tienen un papel protagónico en el proceso vital humano y en no pocas oportunidades, rodean la escena, convirtiéndose en el fundamento principal de lo que se piensa y se hace.

Es pertinente destacar, que el estudio se enfoca en la línea de investigación Gestión y Administración en Educación en el Proyecto Visión Global en el Proceso Gerencial en el temario, estilos gerenciales en el ámbito educativo, de la gestión directiva donde se construyen los conocimientos sobre la inteligencia

emocional en el personal directivo con el fin de desarrollar las habilidades básicas en el manejo de las relaciones. Pretendiéndose con ello el desarrollo integral de los actores sociales a través de la convivencia armónica y efectiva para el entendimiento y toma de decisiones en el trabajo educativo. Decisiones que en consenso tienen la facultad de convertir los conflictos en oportunidades.

Propósito General

Proponer un Programa sobre la Gestión Directiva en el Desarrollo de la Inteligencia Emocional de la Escuela Básica “José Rafael Mendoza Rubio”, barrio Mijaguas de la parroquia Corazón de Jesús del Municipio Barinas estado Barinas

Propósitos Específicos

Diagnosticar la Gestión del Directivo en lo que respecta a la Inteligencia Emocional en la Escuela Básica “José Rafael Mendoza Rubio”, barrio Mijaguas de la Parroquia Corazón de Jesús del Municipio Barinas estado Barinas.

Describir los elementos teóricos que configuran la Gestión directiva y la

inteligencia Emocional en la Educación venezolana.

Determinar la factibilidad de la Propuesta de un Programa sobre la Gestión Directiva en el Desarrollo de la Inteligencia Emocional de la Escuela Básica “José Rafael Mendoza Rubio”, barrio Mijaguas de la parroquia Corazón de Jesús del Municipio Barinas estado Barinas.

Diseñar la Propuesta de un Programa sobre la Gestión Directiva en el Desarrollo de la Inteligencia Emocional de la Escuela Básica “José Rafael Mendoza Rubio”, barrio Mijaguas de la parroquia Corazón de Jesús del Municipio Barinas estado Barinas.

DESARROLLO TEÓRICO

Teorías que apoyan la Investigación

El comportamiento del hombre tiene que ver con las experiencias humanas. Dicha aseveración es compartida por González (1991), cuando señala que “el ser humano es un ser viviente cuyo comportamiento está en constante y continuo cambio, y posee la capacidad única de ser

consciente de su existencia dinámica”. (p.1). De allí, que la investigación se fundamenta en el paradigma humanista, la cual tiende a ver la conducta humana como una combinación de motivaciones superiores e inferiores. Desde esta perspectiva, se destaca como antecedente histórico para atender la dinámica organizacional establecida en la gerencia, a Cooper y Sawaf (2006), en su investigación relacionada con la Inteligencia Emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones, proponen un modelo de cuatro pilares basados en el conocimiento emocional, la aptitud emocional, la profundidad emocional y la alquimia emocional, llegando a la conclusión que la inteligencia emocional hay que sacarla del campo del análisis psicológico y de las teorías filosóficas y colocarla en el terreno del conocimiento directo, el estudio y la aplicación. Asimismo, como investigativo se cita el trabajo de investigación “Programa de Desarrollo de Habilidades de Inteligencia Emocional en Docentes, esbozado por Gómez (2009), el cual trata de la

importancia que tiene la Inteligencia Emocional, para el bienestar y ajuste psicológico, en el marco de una educación integral. Y en este marco, es imprescindible caracterizar al docente como fuente directa de acción; debido a que el papel que desempeña es altamente importante, tomando en cuenta que es un agente fundamental en la tarea de la enseñanza – aprendizaje tanto en lo cognoscitivo como en lo socio – afectivo. En correspondencia a la intención del estudio, el docente en su apelación como humano ha de accionar en corresponsabilidad con el otro. Su actitud tiene que estar dirigida para un bien común, en armonía con las emociones colectivas.

Gestión Directiva

El docente en su función directiva, debe comprender cuál es su labor en el contexto educativo. En lo particular Albornoz (2006), destaca que en la gestión del directivo es fundamental generar estrategias orientadas a implementar nuevas competencias genéricas y específicas en razón de que su accionar didáctico, cultural y científico se podría ver

comprometido, debido a la velocidad de los cambios institucionales y sociales que interna y externamente impactan el hecho educativo y por consiguiente la práctica que ejercerá en las próximas décadas del nuevo milenio puesto que impera la incertidumbre en los modelos organizacionales asociados a los diversos esquemas sociales políticos e institucionales que surgen de las instituciones

La Acción del Gerente en Aprender a Aprender

Se resalta que en la gerencia educativa que no existe un único procedimiento eficaz en la organización de un plantel educativo, sino distintos sistemas que permitan obtener buenos resultados siendo importante para todo el personal la credibilidad personal del gerente. El gerente no solo le concierne el mantenimiento del sistema sino el desarrollo personal de quienes trabajan en la institución y, especialmente los estudiantes.

Para Ortiz (2005), la escuela en los momentos actuales amplía su función social, porque no solo trabaja

por educar a los estudiantes, sino por incidir en el desarrollo de la familia y la comunidad en que se encuentra enclavada, lucha por convertirse en un lugar de encanto afectivo y solidario, de confianza, seguridad y establecimiento de relaciones sociales, que propicien medios interesantes, atractivo y en el que se enfatice el trabajo colectivo, donde sea grato vivir los valores compartidos.

La Acción Participativa del Gerente Escolar

El verdadero reto de la nueva gerencia de las personas y sus relaciones es aprender a trabajar efectivamente en un proyecto de grupo, como intermediar para solucionar un problema, como desarrollar una buena reputación con los colegas, y cómo manejar un equipo de trabajo. En palabras de Herrera (1996), la participación es denominada como “la desestimación que le otorga algunos directivos a los beneficios académicos y profesionales que brinda la participación del personal en el proceso de toma de decisiones, trabajo en equipo y aprendizaje organizacional” (p.13).

Aspecto que es el resultado de la instauración de un sistema democrático, basado en el compromiso y en la responsabilidad. Así, se pretende lograr la convivencia entre los actores del sector educativo y los miembros de la sociedad. Entendiéndose con ello, que las instituciones educativas no pueden ser solo un centro educativo, sino a la vez una empresa con la misión de preparar su personal altamente calificado, competente y competitivo. Así, las instituciones tendrán un alto desarrollo de sus competencias profesionales y de su capacidad de satisfacer demandas productivas y ofrecer por lo tanto, su aporte de eficiencia a la institución y a la sociedad.

La Inteligencia

La inteligencia se define como la habilidad general para la resolución de problemas que se encuentra en diferentes grados, en todos los individuos. El estudio de la inteligencia, según Gutiérrez (2000), debe “entenderse a partir de una visión retrospectiva, que permita su

definición dentro de la evolución del pensamiento humano” (p.34).

Gardner (1995), al platicar de las inteligencias emocionales, se refiere al:

Acceso a la propia vida sentimental, así como al desarrollo de los aspectos internos de una persona y a su capacidad de discriminar las diversas situaciones, para involucrarse o retirarse de las mismas; es decir, se debe entender lo que se está sintiendo y ser capaces de comunicar estos sentimientos en palabras y expresiones, pero sobre todo, entender los sentimientos y las emociones de las demás personas mostrando empatía.

Esta inteligencia comprende el tipo Intrapersonal y el tipo Interpersonal. La inteligencia Intrapersonal es la capacidad, vuelta hacia el interior, de un formar un modelo preciso y realista de uno mismo y ser capaz de usar ese modelo para optar eficazmente en la vida.

Incluye las capacidades para discernir y responder adecuadamente al humor, al temperamento, las motivaciones y los deseos de los demás. La inteligencia interpersonal sería la capacidad de comprender a los demás, implicando las capacidades para el liderazgo, donde se cultiven las relaciones y se mantengan las amistades para resolver conflictos y mantener la destreza en el análisis social.

Las Emociones

Se define la emoción como esa determinada categoría de experiencias, para las que se utilizan expresiones lingüísticas: Amor, odio, ira, enojo, frustración, ansiedad, miedo, alegría, sorpresa, desagrado. Al respecto, Velazco (2002), resume los aspectos conceptuales más importantes de las emociones, donde destaca que “son un estado complejo que incluye una percepción acentuada de una situación y objeto, la apreciación de su atracción y repulsión consciente y una conducta de acercamiento o aversión (p. 18).

Por lo tanto, las emociones son consideradas fenómenos

multidimensionales: estados afectivo subjetivos funcionales (reacciones fisiológicas que preparan al cuerpo para una respuesta), fenómenos sociales (producen expresiones faciales y corporales) y procesos adaptativos (motivan conductas). Las emociones median a través de esquemas emocionales preestablecidos las respuestas de los individuos.

METODOLOGÍA

El marco metodológico constituye el conjunto de métodos, técnicas y procedimientos a seguir en el transcurso de la investigación; con el propósito de descubrir y analizar los supuestos del investigador al plantearse las interrogantes las cuales serán respondidas durante el desarrollo de la misma. Según Balestrini (2006), “El marco metodológico es la instancia referida a los métodos, las diversas reglas, registros, técnicas y protocolos con los cuales una teoría y su método calculan las magnitudes de lo real” (p.34).

En este sentido, en dicho apartado se hace referencia de la naturaleza de la investigación, tipo, diseño, población y muestra, técnica e instrumento de recolección de la información, validez y confiabilidad y análisis e interpretación de los resultados.

Naturaleza de la Investigación

La investigación de acuerdo a su intención y procedimiento a seguir, es de naturaleza cuantitativa, porque pretende procesar la información o los datos de manera estadística. Al respecto Ramírez (1999), refiere que el modelo cuantitativo “se perfila bajo una perspectiva analítica que describe la realidad social a través de estadísticas descriptivas” (p.56). En este mismo orden de ideas, Hernández y otros (2003), expresan que el enfoque o modelo cuantitativo “usa la recolección de datos para probar una variable, con base a la medición numérica y el análisis estadísticos para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.50).

Tipo y Diseño de la Investigación

En cuanto al tipo de investigación, esta es descriptiva, diseño de campo y modalidad de proyecto factible. En relación a la investigación de tipo descriptivo, la Universidad Fermín Toro (2001), indica que su “primordial objetivo consiste en mostrar lo que es, se interesa por las condiciones o relaciones existentes; los procesos que suceden o las tendencias que están por desarrollarse” (p.11). En este sentido, la investigación considerará los datos de la realidad con el propósito de analizarlos, interpretarlos y explicar sus causas y efectos, permitiendo así determinar la caracterización de la naturaleza del estudio de investigación.

Por su parte, Sabino (2000), sostiene que los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (p.48). Es decir, presentar detalladamente cada característica o cualidad de los sujetos u objetos que son sometidos a la investigación, con el fin de dar a conocer la esencia de su

razón de ser. Igualmente Hernández y otros (2003), sostiene que esta investigación “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice, describiendo la tendencia de un grupo o población” (p.103). En otras palabras, al describir las cualidades del objeto o sujeto de estudio el investigador tiene la oportunidad de establecer las diferentes inclinaciones o ideas de los sujetos en estudio.

En lo esencial, agrega el autor, que:

En la investigación descriptiva su preocupación radica en describir Algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos, utilizando criterios sistemáticos para descartar los elementos esenciales de su naturaleza. De esta forma se pueden obtener las notas que caracterizan a la realidad estudiada. (p.26).

Considerando la idea anterior, se deduce que el investigador debe hacer énfasis en describir las características o cualidades del sujeto u objeto de estudio de manera ordenada, destacando cada aspecto resaltante, aquella que mejor identifique la realidad y de respuesta a la expectativa del investigador

En este mismo orden de ideas, Arias (2006), plantea a la investigación descriptiva como “la caracterización de un hecho, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p.67). De tal modo, la investigación de campo se relaciona con el presente trabajo ya que toma las características comunes de una población y las organiza de manera coherente, permitiendo así medir diversos aspectos. Se asume en este sentido, que los datos se obtendrán directamente de los sujetos de estudio ubicados en su campo de acción, es decir, del personal directivo que se desempeña en el nivel de educación primaria.

Con respecto a la investigación de campo, Arias (2006), la define como:

Aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes (p. 31).

En este sentido, para el investigador que asume indagar directamente en el campo de acción de los sujetos, es un reto a su dedicación y pretensión; porque está comprometido a no modificar la realidad con el fin obtener información veraz para solventar la situación que beneficie a los sujetos. A su vez el manual de la Universidad Fermín Toro (2001), define la investigación de campo como “el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza

y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia” (p. 14). Su importancia radica en que permite la recopilación de datos de interés en forma directa de la realidad.

Asimismo, la modalidad del proyecto factible, es definido por la Universidad Fermín Toro (2001), como “la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organización, o de grupos sociales, puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, método o proceso” (p.68).

Población y Muestra

El investigador define su población o grupo de estudio, de acuerdo a los parámetros que le interesa conocer y resolver en beneficio del colectivo De acuerdo a la postura de Balestrini (2006), “la población es definida como un conjunto de elementos de los cuales se pretende indagar y conocer sus características, o una de ellas, y para el cual serán válidas las conclusiones obtenidas en la investigación” (p.122).

En tal sentido, para la presente investigación la población está conformada por tres (03) directivos educación primaria de la Unidad Educativa “José Rafael Mendoza Rubio” barrio Mijaguas parroquia Corazón de Jesús municipio Barinas.

De acuerdo a la posición de Arias (2006) la muestra es “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población constituida por docentes, cuando es menor de 100 individuos, la muestra es igual a la población. En relación a la población finita Hernández, y otros (2003) expresan: “...incluso muchas veces la muestra es el universo mismo de análisis (...) puesto todos los integrantes se incluyen en la recolección y análisis de los datos” (p.302). Por consiguiente, ya que la población se considera pequeña, será trabajada en su totalidad.

Técnica para la Recolección de Datos

Una vez realizado el plan de la investigación y resueltos los problemas que plantea el muestreo, empieza el contacto directo con la

realidad objeto de la investigación o trabajo de campo. Es entonces cuando se hace uso de las técnicas. Para la recolección de los datos se utilizó como técnica la encuesta. Siendo esta definida por Sabino (2002), “un conjunto de preguntas estructuradas y enfocadas en la intervención directa de la investigación, las cuales son auto administradas porque permite al individuo llenarlos sin ayuda del investigador” (p.50). En este sentido, para la realización de la encuesta se aplicó un cuestionario, contenido de veinte (20) preguntas cerradas previamente organizadas a, las cuales han sido extraídas de la operacionalización de la variable, con una escala de estimación de respuesta de tres (3) opciones: Siempre, Casi siempre, Nunca. Previo a su ejecución se le empleó una prueba piloto con el fin de determinar su confiabilidad mediante el cálculo del coeficiente Alpha de Cronbach.

Técnica de Análisis de Datos

Se destaca que una vez obtenido los datos, estos deben ser analizados de acuerdo al tipo de investigación. En

este sentido, son examinados estadísticamente, organizándolas en tablas de frecuencia y porcentajes. Según Palella y Martins (2003), “una vez que se han recogido los valores que toman las variables del estudio (datos), se procede a su análisis estadístico, el cual permite hacer suposiciones e interpretaciones sobre la naturaleza y la significación de aquellas en atención a los distintos tipos de información que puedan proporcionar” (p.19). Se deduce en este sentido, que los datos obtenidos en la indagación son procesados de manera estadística, reflejando los datos en cuadros de frecuencia y porcentaje, reflejándose igualmente en gráficos; enfocándose cada aspecto de la variable de manera descriptiva en correspondencia con el deber ser de la gestión directiva y la inteligencia emocional encauzadas por los diversos autores estudiados y el punto de vista de la investigadora.

RESULTADOS

De acuerdo a las respuestas de los directivos encuestados y el punto

de vista de la investigadora, los directivos presentan debilidades para manejar las tensiones de la vida en el contexto de la organización educativa, impidiendo con ello el éxito para afrontar situaciones emocionales en su praxis gerencial, es decir, que se les dificulta equilibrar sus sentimientos y emociones. Es importante resaltar, en este caso, que este desequilibrio en el personal directivo no sólo afecta la vida más íntima de una persona, sino que perturba su trabajo y su desarrollo profesional, porque las emociones desempeñan un papel importante en el ámbito laboral, evitando con ello el progreso de su gestión y la calidad de la educación. La clave está en utilizar las emociones de forma inteligente, para que trabajen en beneficio propio, de modo que ayuden a controlar la conducta y pensamiento en pos de mejores resultados.

Asimismo se deduce, que la mayoría de los directivos de la institución sujeto de estudio no ponen en práctica la autoconciencia, como una de las competencias de la inteligencia intrapersonal; en otras palabras se les dificulta o no hacen

realidad el reconocer sus propias emociones. En lo esencial, Aldaez (2011), refiere que la autoconciencia implica reconocer los propios estados de ánimo, los recursos y las intuiciones. Poder dar una apreciación y dar nombre a las propias emociones en uno de los pilares de la Inteligencia Emocional en el que se fundamentan la mayoría de las otras cualidades emocionales. Solo quien sabe por qué se siente como se siente puede manejar sus emociones, moderadas y ordenarlas de manera consciente. Ante los resultados obtenidos, se permite inferir que los directivos presentan debilidades para interactuar y manejar situaciones conflictivas que se les presenta a nivel profesional a causa del manejo inadecuado de su capacidad emocional en su gestión gerencial. De allí, pues que consideren los directivos la factibilidad de un programa de inteligencia emocional para reforzar y mantener las habilidades al respecto y, a la vez fortalecer su desempeño laboral y el clima emocional en la institución donde se desenvuelven.

CONCLUSIONES

El directivo escolar debe adquirir un mejor conocimiento de las propias emociones, así como identificar las emociones de los demás, prevenir los efectos perjudiciales de las emociones negativas intensas, desarrollar la habilidad para generar emociones positivas y la habilidad de relacionarse emocionalmente de manera positiva con los semejantes. En este sentido Goleman (2007), propone integrar dentro de las instituciones educativas la emoción y cognición dado que las emociones pueden influir en el aprendizaje y en el rendimiento de los actores sociales. Se constata, que la relación entre las emociones y ejecución no es de ningún modo simple. Igualmente, se destaca que la escasa dimensión del profesorado en las dimensiones personales, necesita junto con su alumno una atención integral la cual se podría incluir en la formación del docente; por ello la educación de las emociones tiene un triple objetivo de mejora; de la vida personal, optimizar el ejercicio de la

profesión y mejorar el clima del centro y la relación educativa en su globalidad.

Una de las conclusiones fundamentales de la investigación que se ocupa, radica en que los directivos manifiestan a través de la encuesta, que su gestión directiva no ha favorecido las relaciones de armonía con los docentes en su totalidad, evitando con ello el logro de las metas del colectivo. En este sentido, existe debilidad en su servicio por lo que se requiere establecer una relación de comprensión y aceptación del esfuerzo que hace cada uno de los docentes en particular, con el fin de unirlos en beneficio de la colectividad en general.

Además de ello, es evidente que el directivo muestra deficiencia en unas de sus funciones como gerente, como es el caso de la planeación, que consiste en definir las metas, establecer la estrategia general para lograr las mismas y desarrollar acciones que favorezcan el clima organizacional y el cumplimiento de los objetivos propuestos. Se permite también deducir que el directivo no

procura ampliar sus conocimientos para hacer de su práctica una acción efectiva, ejerciendo su rol de educador. Los directivos sujetos de estudio, escasamente se relacionan públicamente en el contexto de la institución escolar, mostrando en este caso debilidades en su actitud profesional.

Además en su mayoría, los directivos hacen caso omiso a la comunicación; impidiéndose con ello el aporte de ideas y el trabajo colaborativo. De hecho, presentan debilidades para manejar las tensiones de la vida en el contexto de la organización educativa, impidiendo con ello el éxito para afrontar situaciones emocionales en su praxis gerencial, es decir, que se les dificulta equilibrar sus sentimientos y emociones.

Otro aspecto resaltante, es que se está viviendo una época de gran incertidumbre, por la presión que se ejerce al personal docente al demandarse requerimientos administrativos, sin tomar conciencia la manera como lo hacen; motivo por el cual se corre el riesgo de afección

en la salud física y emocional del gremio. Los gerentes deben comprometerse con su desarrollo personal y con el desarrollo de su organización, estimulando el cultivo de los más altos valores personales y sociales a través de la interacción entre directivo y docente; un ingrediente que indiscutiblemente hace feliz el quehacer profesional; es decir, el impulso de la innovación, que será de beneficio para todos.

En lo esencial, el directivo debe reflexionar sobre lo que necesita para no utilizar el mismo patrón. De hecho, amerita disponer de conocimientos y competencias profesionales que le permita poner en práctica los principios éticos que respondan a la realidad personal y colectiva de la sociedad; además del pensamiento reflexivo crítico y manejo adecuado de las emociones y comunicación. Así, entre estos principios conviene citar el respeto, confianza y la comunicación, las cuales se deben trabajar en conjunto con la escuela para mantener las buenas relaciones.

En vista de la anterior reflexión, se propone en el respectivo trabajo

investigativo un programa de capacitación sobre la gestión Directiva para el desarrollo de la inteligencia emocional, con el fin de reorientar su práctica hacia el fortalecimiento de las relaciones sociales entre el directivo escolar y docentes que laboran en la Escuela Básica “José Rafael Mendoza Rubio” barrio Mijaguas de la Parroquia Corazón de Jesús del Municipio Barinas estado Barinas, a través de Cinco (5) Jornadas de Formación sobre la gestión directiva y la inteligencia emocional; con el fin de desarrollar las habilidades sociales para dirigir y resolver disputas, cooperar y trabajar en equipo.

Se agrega además, que el Programa sobre la Gestión Directiva en el Desarrollo de la Inteligencia Emocional, está estructurado en tres (3) ciclos, definidos estos de acuerdo a la intención de cada acción a realizarse para el logro de los propósitos planteados por el investigador para solventar la situación problemática planteada en el estudio. Así, el primer ciclo tiene que ver con el diagnóstico, con el fin de apreciar las necesidades de los

sujetos en estudio para reorientar las acciones en beneficio de la población directiva; el segundo está relacionado con la factibilidad de la propuesta, desde el marco de la organización, recursos humanos, planta física, financiamiento y políticas. El tercer ciclo, referido a las jornadas de formación, las cuales serán desarrolladas en cinco (5) momentos. Ante los aspectos visionados en la investigación, se recomienda crear y poner en práctica intervenciones para la promoción de la Inteligencia Emocional, orientadas tanto al enfoque individual como al enfoque familiar, enfatizando sin embargo, en el desarrollo de las últimas, que serían de mucho mayor provecho.

Así como la realización de nuevas investigaciones, cuyos diseños deben estar dirigidos con el objetivo de confirmar los hallazgos descritos en el presente reporte, tanto en poblaciones semejantes como en otras que presenten características diferentes. Estos estudios iniciales, básicamente cuantitativos permitirían, en una segunda etapa, la realización de otros que se orienten a la

modificación de una realidad, acercándola al óptimo deseado, sobre todo a través de modelos que posibiliten tanto el diagnóstico como el planteamiento específico de intervenciones ulteriores, tal y como lo permiten los proyectos factibles; o incluso de otros que favorezcan la modificación de la realidad de manera concurrente con su estudio, como lo hacen los modelos de Investigación Acción. Además de fomentar la participación de padres y la comunidad en el diseño como en la planificación del programa. Invitar a conferenciantes. Trabajar con organizaciones de padres y grupos de la comunidad para identificar a los expertos locales que puedan hablar con los padres y los maestros sobre estrategias para criar niños emocionalmente inteligentes. Para que estas estrategias tengan fruto, son muchos los profesionales que pueden (y deben) colaborar, en particular los docentes, los médicos generales o familiares.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albornoz, M. (2006). **La Gestión Pedagógica del Docente en la Integración de la Escuela y la Comunidad.** Universidad de Granada.
- Aldaez H., N. (2011). **La Inteligencia Emocional Aplicada al Aula.** Material mimeografiado Universidad Fermín Toro.
- Arias, F. (2006). **El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica.** (Quinta Edición). Editorial Episteme. Caracas.
- Balestrini, M. (2006). **Como se elabora el Proyecto de Investigación.** 7ma Edición, Consultores Asociados Servicio Editorial. Caracas.
- Bonilla M., L. (2004). **Resolución Bolivariana y Gerencia Participativa para la Investigación.** Fundamentos de una propuesta alternativa para la gestión académica. Estudio de caso: Colombia, Cuba, Panamá y Venezuela. Edición Gato Negro.
- Castro (2008), **Representación de los Procesos de Gestión Escolar y Practica Pedagógica en Establecimientos Educativos con Programa Liceo para Todos.** La voz de los Directivos y Docentes en la Experiencia de la Reforma Educativa Chilena, Tesis Doctoral no publicada. Universidad de Valladolid. España.

- Cooper, R. y Sawaf, A. (2006). **La Inteligencia Emocional aplicada al Liderazgo y a las Organizaciones**: Editorial Norma S.A. Colombia.
- Gardner, H. (1995). **Inteligencias Múltiples**, Barcelona, Paidós.
- Goleman, D. (2007). **Inteligencia Emocional**. España: Kairós
- Goleman, D. (1995) **Inteligencia**. Porque es más importante que el cociente intelectual, Javier Vergara Editor S.A Buenos Aires-Argentina. Bogotá, Caracas.
- Gómez, C. (2009). **Programa de Desarrollo de Habilidades de Inteligencia Emocional en Docentes**. Trabajo de investigación de tipo de campo. Caracas
- González, F. (1991). **Paradigma Humanista en la Educación**. México.
- Gutiérrez, Ó. (2000). **Inteligencia Múltiple y Enseñanza Aprendizaje**. Educare 4 (2): 110.
- Hernández y Otros (2002). **Procesos Administrativos** (3era ed.). Editorial Limusa.
- Hernández, R. y Otros. (2003). **Metodología de Investigación**. Mc. Graw-Hill Editores México.
- Herrera, M. (1.996) **De Actores a Autores: Manual para Directores de Educación Básica**.
- Kliksbergh, B. (2003). **Hacia una Gerencia Social Eficiente**. Artículo comunidad virtual de la gobernabilidad y liderazgo Fecha 10 de Abril del 2003
- Núñez C, L., (2008) **Pedagogía Emocional: Una Experiencia de Formación en Competencias Emocionales en el Contexto Universitario**. Universidad de Sevilla; Secretariado de Publicaciones. En Cuestiones Pedagógicas.
- Ortiz.,R.(2005) **Aprender Como Aprender**: Editorial Trillas Universidad Virtual.
- ParellaS. Y Martins F, (2003): **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. Editorial Fedupel. Venezuela.
- Pérez E., A. (2006). **Más y Mejor Educación para Todos** (3era reimp). Edición San Pablo. Caracas – Venezuela.
- Ramirez, T. (1999). **Cómo Hacer un Proyecto de Investigación**. (2da ed.). Caracas: Editorial Carthel, C.A.
- Sabino, C. (2000). **Metodología de la Investigación**. Brasil: Editorial Atlas
- UFT (2001): **Normas para la Elaboración y Presentación de los Trabajos de Grado para la Especialización, Maestría y Tesis Doctoral**. Cabudare-Lara.

Velasco, P. (2002). **Gestión e Innovación Educativa**. Escuela de Arte: Perú.