



RESUMEN

En este trabajo presentamos conceptos generales sobre los postulados de la Inteligencia, el surgimiento con los aportes de Goleman, quien plantea que la Inteligencia Emocional tiene cinco componentes, a su vez Gardner, nos dice que una persona posee siete inteligencias múltiples y que el Docente debe tenerlas en cuenta al momento de relacionarse con sus alumnos. Del mismo modo, abordamos aspectos sobre los diferentes estilos docentes, todos ellos desde diferentes perspectivas, pero ninguno considerado como prioritario; y, el equilibrio afectivo como principio básico en una vinculación idónea entre profesor y estudiante. Además, analizamos los diversos estilos docentes y evaluamos teóricamente su incidencia en el desarrollo de la Inteligencia Emocional de los estudiantes:

Palabras claves:

Inteligencia, Inteligencia Emocional, Estilos Docentes, perfil, relación entre docentes y alumnos



ABSTRACT

In this paper we present general concepts about the postulates of the intelligence, the rise with the contributions made by Goleman, who raises the emotional intelligence has five components, while Gardner, tells us that a person has seven multiple intelligences and the teacher must take them into account when interacting with students. Similarly, we are dealing with aspects of different teaching styles, all from different perspectives, but none as priority; and the emotional balance as a basic principle in an ideal link between teacher and student. We analyze the different teaching styles and theoretically evaluate its impact on the development of the students emotional intelligence:

KEY WORDS

Intelligence, Emotional Intelligence and Educational Styles.

**indice**

CONTENIDO	PAGINA
RESUMEN	1
ABSTRAC	2
INTRODUCCION	12
CAPITULO I	
ESTUDIO DELA INTELIGENCIA EMOCIONAL	
Estudio de la Inteligencia Emocional	14
1.1 Postulados Sobre la Inteligencia	15
1.2 Hacia una definición de inteligencia	16
1.3 La Inteligencia Emocional	19
1.3.1El Modelo de Inteligencia de Goleman	20
1.3.2Componentes de la Inteligencia Emocional	22
1.4 Las Emociones	23
1.5Teorias de las Emociones	25
1.5.1Teoría de James-Lange	25
1.5.2 Teoría de Canon- Bard	25
1.5.3 Teorías Cognitivas	26
1.5.4 Teorías de Lazarus	26
1.5.5 Teoría Somática de las Emociones	27



1.5.6 Teoría del Proceso y su Contrario	28
1.6 Clasificación de las Emociones	28
1.6.1 Según Ekman	29
1.6.2 Según Lazarus	29

CAPITULO II

DESCRIPCIÓN DE ESTILOS DOCENTES

Descripción de estilos docentes	32
2.1 Consideraciones Generales de Estilo y Rol Docente	32
2.2 Estilos Docentes	34
2.3 Estilo Docente según su forma de Ejercicio del Poder	35
2.4 Estilo Docente según Características de Personalidad	38
2.5 Estilo Docente según el tipo de Relación con los Estudiantes	40
2.6 Estilo según la Concepción de la Misión Docente	43
2.7 Estilo Docente según el tipo de Dirección Educativa	45
2.8 Estilo Docente según Competencias de Autodirección	48

CAPITULO III

ANÁLISIS DE ESTILOS DOCENTES Y EL

DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Análisis de Estilos Docentes y el Desarrollo de la Inteligencia

Emocional	51
-----------	----



3.1. Estilos Docentes y el Desarrollo de la Inteligencia Emocional	51
3.1.1 Estilo Docente Autoritario	52
3.1.2 Estilo Docente Democrático	53
3.1.3 Estilo Docente Carismático	54
3.1.4 Estilo Docente Laissez Faire	55
3.1.5 Estilo Docente Burocrático	56
3.1.6 Estilo Docente Paternalista	57
CONCLUSIONES	59
RECOMENDACIONES	60
BIBLIOGRAFIA	61
ANEXOS	63



UNIVERSIDAD DE CUENCA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**“ESTILO DOCENTE EN EL DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA
EMOCIONAL DEL ESTUDIANTE”**

**TESINA PREVIA A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE LICENCIADA EN
CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN EN LA
ESPECIALIZACIÓN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA
Y DE PSICOLOGÍA
EDUCATIVA EN LA
ESPECIALIZACIÓN DE
EDUCACIÓN TEMPRANA.**

**AUTORAS: NELLY MERCHÁN MERCHÁN.
ANDREA NARVÁEZ DÍAZ.**

DIRECTOR: LCDO. CLAUDIO LÓPEZ.

**CUENCA - ECUADOR
2010**



DEDICATORIA

Esta tesina la dedico a mis Padres y Hermanos que me brindaron su apoyo incondicional y constante en todas mis actividades estudiantiles y personales siendo el pilar fundamental para la culminación de mi carrera.

NELLY



DEDICATORIA

Esta tesina la dedico a mis Padres que supieron apoyarme a lo largo de mi carrera estudiantil en los buenos y malos momentos. Y a mis hijos que son el tesoro máspreciado de mi vida y porque para ellos es todo mi esfuerzo y entrega.

ANDREA



AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios por iluminarme en los momentos difíciles y ser mi guía para alcanzar mi meta propuesta. Un inmenso agradecimiento, a cada uno de los maestros que me impartieron sus conocimientos.

De manera muy especial expreso mi gratitud al Lcdo. Claudio López por apoyarme con sus conocimientos y bondad en el transcurso de la realización de este trabajo y en la consecución de este objetivo.

Así también quiero agradecer a todas las personas que de una u otra forma, contribuyeron en la realización de este estudio.

Nelly



AGRADECIMIENTO

Ante todo quiero agradecer a Dios porque ha sido mi guía y me ha ayudado a seguir adelante a pesar de las dificultades.

Mi gratitud sincera al Lcdo. Claudio López por aportar con sus conocimientos y calidez humana en todo momento.

A mi esposo Iván y a mis hijos por su amor y soporte constante. A mis hermanas por su ayuda incondicional.

Y a mi compañera Nelly siempre solidaria y comprometida con el reto que significó esta tesina, aportando lo mejor en todo momento.

Andrea



RESPONSABILIDAD

Las opiniones expresadas en la presente tesina son de exclusiva
responsabilidad de sus autoras.

Nelly Merchán

Andrea Narváez



INTRODUCCIÓN

Los estudiantes tienden inconscientemente a imitar a sus educadores, siendo extremadamente sensibles al estado emocional de su profesor y al ambiente que éste genera, captando no sólo sus enseñanzas y conocimientos, sino su verdadero interés en ellos, descubren si son sinceros en la búsqueda del desarrollo de sus habilidades cognoscitivas y afectivas, en el cultivo de su carácter, en la empatía, equilibrio, imparcialidad, y espíritu de justicia que muestran.

Por este motivo, no sólo es necesario un cuidado particular en la elección y formación del cuerpo docente, sino que reformar los objetivos, de modo que incluyan aquellos relacionados con la propia educación afectiva de los educadores, en tanto modelos mediadores del aspecto emocional de sus estudiantes.

De tal modo que conocer la actitud más adecuada para formar a los estudiantes y para generar un clima que estimule el desarrollo de su inteligencia emocional, se torna hoy fundamental, el conocer cuáles son las actitudes y aptitudes específicas que equilibran la propia afectividad del educador. El docente está en condiciones de poder modelar y mediar en sus estudiantes comportamientos sensibles e inteligentes que le permitan entender el sentido de las situaciones vividas y afrontar positivamente las situaciones difíciles y trabajar en armonía y en forma cooperativa. No se trata de un aprendizaje meramente cognoscitivo sino que implica aportar, desde el propio estilo docente, el equilibrio afectivo necesario para el desarrollo de las habilidades señaladas en los estudiantes.

Para la realización de esta tesina hemos abordado tres capítulos; en el primero tratamos sobre los conceptos de Inteligencia Emocional, emociones y sus componentes, ya que existen numerosos aportes que han contribuido al avance hacia una concepción de inteligencia, que integre el componente



afectivo, sin el cual no es posible una adaptación equilibrada al medio. En el estudio de las emociones la historia de la psicología muestra que su interés por la vida afectiva y por el mundo de las relaciones interpersonales no es reciente.

En el segundo capítulo tratamos una descripción de los estilos docentes, el clima organizacional necesario para el aprendizaje de la inteligencia emocional que se configura especialmente a partir de un estilo docente firme y cálido. El elemento esencial de este capítulo es el equilibrio entre la firmeza y la calidez docente.

Finalmente en el tercer capítulo tratamos sobre el análisis de estilos docentes y el desarrollo de la Inteligencia Emocional. Visualizamos que no existe un estilo docente puro que desarrolle todos los componentes de la inteligencia emocional.

A través de este trabajo aspiramos aportar a mejorar la educación actual de modo que nos aproximemos a la formación de personas de alta calidad humana, capaces de concretar una nueva civilización, puesto que consideramos una necesidad fundamental en los tiempos actuales promover el desarrollo de la Inteligencia Emocional.



CAPITULO I

ESTUDIO DELA INTELIGENCIA EMOCIONAL

En la actualidad no es fundamental solo la educación intelectual, sino también la educación afectiva, aspecto básico en el desarrollo personal y efectividad en la vida. Todos los días suceden cosas que provocan que sintamos emociones, por eso es tan importante el vivir con inteligencia emocional. Las emociones afectan nuestra vida diaria e influyen en nuestras decisiones, las sentimos en el cuerpo y las manifestamos en nuestras expresiones faciales.

Es por eso que en este capítulo describimos las principales teorías de los estudios de la inteligencia, en las que sobresalen estudios clásicos y actuales, en donde se puede observar la conceptualización de inteligencia basadas en la teoría psicométrica con la creación de test para valorar la inteligencia, luego de esto se da la revolución cognitiva y el procesamiento de la información valorando solo el CI, que era el que determinaba el éxito o el fracaso de una persona en lo profesional. Actualmente Goleman y Gardner han realizado investigaciones en donde introducen el término de inteligencia emocional.

Gardner con su obra, Inteligencias múltiples dice que una persona tiene siete inteligencias. Goleman nos habla en sí de la Inteligencia Emocional y sus cinco componentes. También hemos visto importante estudiar las Emociones, sus teorías principales y la clasificación de las mismas, encontrando que no hay una clasificación de las emociones fija ya que los distintos autores no llegan a un consenso, la clasificación que nosotros presentamos según algunos autores, está sujeta a cambios.



1.1 POSTULADOS SOBRE LA INTELIGENCIA

Tanto los estudios clásicos como los más actuales plantean de una u otra forma que la inteligencia constituye una relación multidimensional, cuyo sentido es el avance en el proceso de equilibrio entre el individuo y el medio.

En general las investigaciones sobre la inteligencia se centran en el análisis de particularidades fragmentando sus elementos comúnmente cuantificados, ordenando y procesando las habilidades intelectuales a través del análisis factorial. El resultado ha sido una amplia diversidad de teorías y la construcción de instrumentos sin una concepción total, que conciba esta facultad con sentido eco sistémico.

El interés en la psicometría introduce el concepto de cociente intelectual (CI), definido como la razón entre la edad mental y la edad cronológica. Binet y Simón (1905), Stamford y Binet (1916) y Wechsler (1939) construyen test mentales para niños, jóvenes y adultos. Durante la década de los años 30, desde el enfoque conductista se plantea la existencia de asociaciones entre estímulos y respuestas. El intelecto superior se diferenciaría del intelecto inferior en función de la cantidad de estas conexiones.

Se realizaron algunos estudios en donde cada investigador aporta de una u otra forma en donde se visualiza: la inteligencia abstracta (habilidad para manejar ideas y símbolos tales como palabras, números, fórmulas químicas y físicas, decisiones legales, leyes), la inteligencia mecánica (habilidad para entender y manejar objetos y utensilios), y la inteligencia social (habilidad para entender y manejar sabiamente las relaciones humanas). De allí surge una polémica entre quienes sostiene que la inteligencia depende principalmente de un único factor general, además de muchos factores específicos incluidos en él (Terman, 1916, Spearman, 1927) quienes defienden la Teoría Correlacional de la inteligencia (Thurstone, 1938; Guilford, 1967). Estos últimos conciben la

inteligencia como una facultad pluralista, compuesta por un gran número de “vínculos” estructurales independientes, activados en la ejecución de una tarea.

En 1938 Thorndike propuso la existencia de seis habilidades mentales primarias correlacionadas: Comprensión verbal, razonamiento, visualización de relaciones espaciales, habilidad numérica, fluidez verbal y rapidez perceptiva.

A finales de los años sesenta, con la llamada “revolución cognitiva, se plantea que los conceptos mentales pueden tratarse de manera rigurosa, identificando un nuevo campo de conocimiento. El centro de interés pasa a ser el procesamiento de la información, la forma en que la mente registra y almacena la información como expresión de inteligencia; y, el estudio de la inteligencia tiende a ser abordado en función de la diferencia en las capacidades o técnicas generales de procesamiento de la información.

A partir del aparecimiento y desarrollo de los tres enfoques del desarrollo intelectual tales como: el psicométrico, el piagetiano y el del procesamiento de la información, la psicología ha comenzado a ver con mayor claridad tanto las interconexiones como las limitaciones inherentes a estos planteamientos.

En la actualidad el concepto de inteligencia se encuentra en revisión, comenzando a ser entendido como una facultad que incluye no sólo a la “lógica formal”, sino también a la “lógica inventiva”; orientado tanto a la razón, como a los sentimientos; y no sólo a los medios, sino también a los fines. Ya no se considera la inteligencia como algo que se tiene más, o que se tiene menos, sino como una competencia que se puede ir desarrollando.

1.2 HACIA UNA DEFINICIÓN MÁS INTEGRAL DE INTELIGENCIA

A partir de la década de los 90, los investigadores comienzan a darse cuenta que el enfoque cognitivo no alcanza a explicar el fenómeno de la inteligencia, y que necesitan acudir al aspecto emocional como fundamental en la adaptación. Se comienza a sugerir que el tipo de afectividad en juego y no en el cociente intelectual, podría ser la verdadera medida de la inteligencia humana.



Los estudios de Gardner(1995) y Goleman (1996) ponen de manifiesto que el CI sólo predice en un 20% el éxito en la vida, ambos coinciden en que existe un número desconocido de capacidades humanas que no han sido tomadas en cuenta en el estudio tradicional de la inteligencia y que son tan fundamentales como las detectadas a través del CI, estos planteamientos incluyen en el concepto de inteligencia el componente afectivo, sosteniendo que la razón y la emoción se unen y conforman el aspecto distintivo de la inteligencia humana.

De hecho hace mucho se sabe que las emociones positivas y negativas influyen definitivamente en el desarrollo de la inteligencia racional y que existe una relación directa entre el afecto y el desarrollo cerebral en lo que respecta específicamente a lo intelectual.

La investigación de Gardner y sus colaboradores constituye un importante aporte al avance del conocimiento de la inteligencia, en su libro *Frames Of Main* (1983) cuestiona el concepto de “ Cociente Intelectual “ (CI) y da una visión homogénea de la inteligencia, propone su modelo de “Inteligencias múltiples”, donde plantea una visión pluralista de la mente al identificar un conjunto de habilidades o facetas distintas de la cognición, con diferentes estilos cognitivos que implican la capacidad para resolver problemas, elaborar productos, habilidades valiosas en diversos contextos culturales. Gardner plantea el éxito una vez terminados los estudios, probablemente depende de la medida en qué disponga de otras inteligencias

Según el modelo de (Gardner H. , 1993) cada individuo posee al menos siete inteligencias: La inteligencia lingüística o habilidad para expresar verbalmente con claridad agudeza y perspectiva, pensamientos y sentimientos y está presente en su forma más completa, en los poetas.



La inteligencia lógico matemática, habilidad de razonamiento matemático, entendimiento de relación numérica, habilidad para manejar cadenas de razonamientos y reconocer sus patrones y orden.

La inteligencia espacial, capacidad para formarse un modelo mental de un mundo espacial y para maniobrar y operar usando ese modelo, se observa en marinos, ingenieros, cirujanos, escultores y pintores.

La inteligencia musical, o sensibilidad ante la melodía, el ritmo y el tono.

La inteligencia corporal, que es la habilidad de solventar problemas o generar un producto usando partes del cuerpo o todo el cuerpo, tal es el caso de bailarines, atletas, cirujanos y artesanos.

Las dos inteligencias restantes en el modelo de Gardner se refieren a habilidades poco comprendidas y escasamente estudiadas hasta hoy, y que son las que actúan en una relación inteligente con uno mismo y con los demás; estas inteligencias son:

Inteligencia interpersonal: Capacidad para entender a los demás y saber llevarse bien con ellos, está presente en una relación social positiva, en el entendimiento de los demás, cuando se es sensible a sus sentimientos, cuando se sabe motivar y ayudar a otros, cuando se sabe cooperar con ellos.

La inteligencia intrapersonal: Es el séptimo tipo de inteligencia de trata de una capacidad correlativa pero orientada hacia el automanejo del mundo interior, permite formarse un modelo ajustado de uno mismo y de usar este modelo para desenvolverse eficazmente en la vida, está presente en las personas que saben auto dominarse, a la vez que ser naturales y capaces de fluir.

La inteligencia interpersonal supone el reconocer y responder de manera apropiada a los estados de ánimo, temperamento, motivaciones y deseos de



los demás, mientras que la inteligencia intrapersonal representa el autoconocimiento, el acceso a los propios sentimientos, su discriminación y selección para orientar la propia vida.

1.3 LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Numerosos han sido los aportes que han contribuido al avance hacia una concepción de la inteligencia humana que integre el componente afectivo, sin el cual no es posible una adaptación equilibrada al medio. Aparte de la tradición filosófica y literaria en el estudio de las emociones, la historia de la psicología muestra que su interés por la vida afectiva y por el mundo de las relaciones interpersonales no es reciente.

Thorndike (1920), propone el término inteligencia social, la que define como la capacidad de entender y manejar la relación con hombres y mujeres, según este autor la capacidad para comprender a los demás y “actuar prudentemente en las relaciones humanas” es en sí misma un aspecto del CI.

Sternberg (1997), señala que la inteligencia social es distinta de las capacidades académicas al mismo tiempo que es parte clave del éxito en el aspecto práctico de la vida.

Sin embargo a pesar del interés despertado por el tema de la inteligencia social, la mayoría de las investigaciones psicológicas realizadas hasta casi fines del siglo pasado estuvieron sesgadas hacia los factores cognitivos, a pesar del reconocimiento de lo decisivo del factor emocional, incluso más que el cociente intelectual, para predecir la afectividad y satisfacción personal a lo largo de la vida.

A mediados de los años 90 surge un concepto de inteligencia que se sostiene en una visión más integral de las habilidades humanas que consideran la permanente interrelación e interconexión entre los componentes cognitivo y afectivo. La conducta inteligente incluye como elementos esenciales la habilidad para motivarse y persistir frente a las frustraciones, controlar

impulsos, demorar gratificaciones, regular los estados de ánimo, enfatizar, de modo de estar en condiciones de elegir proactivamente la actitud con la cual actuar.

Es así como Salovey y Mayer utilizan el término “Inteligencia Emocional”, para referirse a un tipo de inteligencia social que engloba la habilidad de estar consciente de lo que tanto uno mismo como los otros sienten, de asumir sus perspectivas, y de usar los mecanismos para su manejo exitoso. Se trata de una serie de habilidades personales, emocionales y sociales que influyen sobre la propia capacidad de triunfar en el manejo de las exigencias y presiones del ambiente.

Actualmente el término inteligencia emocional ha ido transformándose en un concepto de amplio significado, especialmente debido al desarrollo y difusión que le dio Daniel Goleman en 1996 con su obra “Inteligencia Emocional” que causó un gran impacto y fue el libro más vendido en diversos países. Para este autor, la capacidad de autorregulación afectiva y las relaciones positivas con los demás son componentes esenciales de la inteligencia, señala que la inteligencia emocional abarca cualidades como la conciencia y autodominio de las propias emociones, la captación y entendimiento de los sentimientos de las demás personas, y la capacidad de lograr una interrelación positiva y productiva.

1.3.1 El modelo de inteligencia de Goleman

Goleman (1996), parte de la base de la diferencia existente entre los factores emocionales sanos y malsanos, y en el procesamiento que la mente realiza sobre los sentimientos, plantea que el éxito en la vida depende menos del cociente intelectual que de las cualidades personales conocidas como carácter, producto de un procesamiento afectivo adecuado, para un desempeño óptimo en todas las actividades; la aptitud emocional es el doble de importante que las facultades puramente cognitivas. La inteligencia emocional es el vínculo caracterológico con los sentimientos morales básicos, es una meta-habilidad

basada en el autodomínio que determina el potencial para la utilización de otras habilidades, incluido el intelecto puro. Las aptitudes emocionales muestran qué proporción de ese potencial ha sido traducido a la vida práctica.

Según Goleman la inteligencia emocional se expresa a través de las “aptitudes para vivir”, medidas a través del Coeficiente Emocional. Estas aptitudes se refieren a la autoconciencia emocional, al manejo del humor y del genio, a la calidad comunicacional, incluyen los siguientes componentes: 1. Conciencia de las propias emociones mientras ocurren, 2. Ser capaz de manejarlas en forma positiva, 3. Reconocer las emociones de los demás (saber escuchar y empatía), 4. Capacidad de establecer relaciones armoniosas con los demás, 5. Motivarse en las situaciones adversas para resistir la frustración y la ambigüedad, dominar la impulsividad, demorar gratificaciones, persistir. Goleman señala que estas competencias pueden ser sujetas a entrenamiento y desarrolladas si el individuo entra en un plan de trabajo para organizar y optimizar su funcionamiento emocional.

Goleman plantea que el Coeficiente Emocional puede sustituir en el futuro al CI (Coeficiente intelectual) que lleva cien años de existencia, puesto que el CI no es un buen pronosticador de la efectividad en la vida, señala que el 80% del éxito en la vida depende de la inteligencia emocional, o cualidades del carácter. Las personas que tienen éxito en el estudio y en el trabajo, que son prósperas y establecen relaciones significativas, son las que poseen alta inteligencia emocional. Ni el CI, ni el rendimiento académico son buenos pronosticadores de la productividad en el trabajo, al no distinguir las habilidades necesarias para la efectividad tales como: el dominio de la frustración, el control emocional y la interacción positiva con otras personas. Además también señala que la inteligencia emocional es independiente de la inteligencia académica, y que la correlación entre CI y bienestar emocional es baja o nula.

Otros continuadores de Goleman tales como Martín y Boeck plantean que la inteligencia emocional implica observar y relativizar desde fuera las propias emociones, como un observador objetivo y neutral, sin emitir juicios de valor.



Esto presupone dar entrada a las emociones, prestar atención a sus señales e identificar sus desencadenantes.

Shapiro identifica las siguientes cualidades afectivas propias de la inteligencia emocional: hacer amigos, saber conversar, sentido del humor, capacidad de trabajar en un grupo, resolver problemas, controlar la ira. Define la inteligencia emocional como un subconjunto de la inteligencia social que comprende la capacidad de controlar los propios sentimientos y emociones, así como los de los demás, de discriminar entre ellos y de utilizar esta información para guiar el pensamiento y acciones.

1.3.2 Componentes de la inteligencia emocional

Según Goleman los principales componentes de la inteligencia emocional son:

* **Autoconocimiento emocional (o conciencia de uno mismo):** Se refiere al conocimiento de nuestras propias emociones y cómo estas nos afectan. Es muy importante conocer el modo en el que nuestro estado de ánimo influye en nuestro comportamiento, cuáles son nuestras virtudes y nuestros puntos débiles. Nos sorprenderíamos al saber cuan poco sabemos de nosotros mismos.

* **Autocontrol emocional (o autorregulación):** El autocontrol nos permite que no nos dejemos llevar por los sentimientos del momento. Es saber reconocer que es pasajero en una crisis y qué perdura. Es posible que nos enfademos con nuestra pareja, pero si nos dejásemos siempre llevar por el calor del momento estaríamos continuamente actuando irresponsablemente y luego pidiendo perdón por ello.

* **Automotivación:** Dirigir las emociones hacia un objetivo nos permite mantener la motivación y fijar nuestra atención en las metas, en lugar de en los obstáculos. En esto es necesaria cierta dosis de optimismo e iniciativa, de



forma que seamos emprendedores y actuemos de forma positiva ante los contratiempos.

* **Reconocimiento de emociones ajenas (o empatía):** Las relaciones sociales se basan muchas veces en saber interpretar las señales que los demás emiten de forma inconsciente y que a menudo son no verbales. El reconocer las emociones ajenas, aquello que los demás sienten y que se puede demostrar por la expresión de la cara, por un gesto, por una mala contestación, nos puede ayudar a establecer lazos más reales y duraderos con las personas de nuestro entorno. No en vano, el reconocer las emociones ajenas es el primer paso para entenderlas e identificarnos con ellas.

* **Relaciones interpersonales (o habilidades sociales):** Cualquiera puede darse cuenta de que una buena relación con los demás es una de las cosas más importantes para nuestras vidas y para nuestro trabajo, y no solo tratar a los que nos parecen simpáticos, a nuestros amigos, a nuestra familia, sino saber tratar bien a aquellos que están en una posición superior, con nuestros jefes y con nuestros enemigos.

1.4 LAS EMOCIONES

¿Por qué en un momento nos sentimos las personas más felices del mundo y al siguiente las más desdichadas? ¿A qué se deben las experiencias emocionales?

La Emoción ha sido descrita y explicada de forma distinta por los diversos investigadores que se han dedicado a estudiar el tema. Todos coinciden en que se trata de un estado complejo del organismo caracterizado por un sentimiento fuerte de excitación o perturbación.

La emoción es un concepto multidimensional que se refiere a una variedad de estados, son reacciones a las informaciones que las personas reciben en sus relaciones con el entorno, por ello se habla de emociones en plural.

Las emociones son fenómenos psicofisiológicos que representan modos de adaptación a ciertos estímulos ambientales o de uno mismo. Psicológicamente, las emociones alteran la atención, hacen subir de rango ciertas conductas en la jerarquía de respuestas del individuo y activan redes asociativas relevantes en la memoria.

Fisiológicamente, las emociones organizan rápidamente las respuestas de distintos sistemas biológicos, incluyendo expresiones faciales, músculos, voz, actividad del SNA y sistema endocrino, a fin de establecer un medio interno óptimo para el comportamiento más efectivo.

Conductualmente, las emociones sirven para establecer nuestra posición con respecto a nuestro entorno, impulsándonos hacia ciertas personas, objetos, acciones, ideas y alejándonos de otras. Las emociones actúan también como depósito de influencias innatas y aprendidas, poseyendo ciertas características invariables y otras que muestran cierta variación entre individuos, grupos y culturas.

La palabra “emoción” proviene del latín **motere** (mover) con el prefijo **e**, que puede significar mover hacia fuera. Esto sugiere que la tendencia a actuar está presente en cada emoción. Actualmente se acepta que las emociones tienen tres componentes básicos: **Experienciales o subjetivos** (sentimientos), **De comportamiento** (huida, llanto, risa), **Fisiológicos** (aumento del ritmo cardiaco, alteración de la respiración, tensión muscular, cambio de la conductancia de la piel, etc.).

La experiencia subjetiva emocional es la que ha dado nombre a las emociones: tristeza, alegría, miedo, disgusto, ira; igualmente ha sido la base definitoria y clasificatoria de las emociones. Esto explica la confusión que se produce a menudo entre emoción y sentimiento.

La intensidad de las emociones están en función de las evaluaciones subjetivas que el ser humano realiza sobre cómo la información va a afectar a su

bienestar, una emoción depende de lo que es importante para una persona, si la emoción es muy intensa puede producir disfunciones intelectuales.

1.5 TEORÍA DE LA EMOCIONES

El estudio de las emociones en el siglo XX, se ha focalizado más directamente en la comprensión de cómo experimentamos las emociones, un nuevo enfoque parece surgir cada 20 años. Las primeras teorías se centraron en la psicofisiología de las emociones, en los cambios corporales específicos asociados con emociones específicas. Una segunda teoría se desarrollo a partir de las teorías del impulso y del aprendizaje, las mismas que trataron de determinar cómo se aprendían las emociones y su relación con la motivación. Una tercera se centra en el papel del conocimiento en la experiencia de las emociones. A continuación se expondrán algunas teorías de la emoción.

1.5.1 Teoría de James – Lange

El psicólogo estadounidense William James formuló la primera teoría moderna durante la década de 1880, casi al mismo tiempo el psicólogo danés Carl Lange llegó a las mismas conclusiones y por esta razón se le denominó la teoría de James – Lange, la misma que argumenta que es difícil imaginar sentir una emoción, sin experimentar al mismo tiempo un cambio corporal, también resalta que las personas a menudo sentían emociones, sin saber exactamente que las había causado.

Debido a estas y otras consideraciones, James argumenta que los sucesos causaban en las personas cambios corporales y conductuales y que la emoción descansa en la percepción de estos cambios conductuales y

fisiológicos. Una presunción de esta teoría, es que tenemos diferentes modelos de activación fisiológica por cada emoción.

1.5.2 Teoría de Cannon – Bard

Walter B. Cannon criticó la teoría de James-Lange y dio otro punto de vista. Cannon argumentaba que los cambios fisiológicos de los órganos corporales, se producían con demasiada lentitud, para ser la base de las emociones, indicando que los órganos corporales como el estómago, intestinos y corazón (órganos viscerales) son relativamente insensibles porque no tienen muchos nervios, así las personas no se dan cuenta de los cambios en estos órganos. (Bard, 1938) propuso que los sucesos estimulantes activan el tálamo quien envía mensajes al cortex cerebral y a órganos como el corazón y el estómago.

Cannon Argumentaba que la experiencia emocional y la activación, se producen al mismo tiempo, y no una tras otra como proponía James. (Worchel, 1998)

1.5.3 Teorías Cognitivas

La característica principal de las teorías cognitivas aplicadas a la emoción reside en el papel que atribuyen a las cogniciones, las cuales consisten en una evaluación positiva o negativa del estímulo, realizada de manera instantánea. Esto constituye una fase importante en el proceso emocional. Para H.J. Arnold, la secuencia emocional es: percepción, evaluación, experiencia subjetiva y acción.

La segunda fase de este modelo es la evaluación, es decir en el momento en que se recibe un estímulo se evalúa como puede afectar en términos del propio bienestar. El resultado de esta evaluación puede ser positivo o negativo, pudiendo ser las emociones positivas o negativas. (Worchel, 1998)

1.5.4 La Teoría de Lazarus

Richard Lazarus uno de los más reconocidos investigadores sobre las emociones, ha desarrollado la teoría cognitivo-motivacional-relacional, que está constituida por cinco temas:

1. Principio de Sistema: los procesos emotivos implican muchas variables: antecedentes, procesos mediadores y respuestas o resultados, en las que intervienen variables de personalidad y ambientales.
2. Principio de Proceso-estructura: las emociones expresan dos principios interdependientes, principio de proceso, las emociones cambian, presentan una gran variedad a lo largo del tiempo en las relaciones entre persona y ambiente; principio de estructura, hay relación persona-entorno que son estables, debido a la presencia de estructuras psicológicas.
3. Principio de desarrollo: las variables biológicas y sociológicas que influyen en las emociones se desarrollan y cambian a lo largo de la vida.
4. Principio de especificidad: no hay una emoción, sino emociones, es importante distinguir algunas son positivas y otras negativas, existiendo un proceso emocional distinto para cada emoción específica.
5. Principio de significación relacional: cada emoción se define por un significado relacional único y específico que constituye la clave del proceso emocional.

1.5.5 Teoría Somática de las emociones

El autor de esta teoría es Izard, que luego de realizar algunos estudios propone que el sistema somático controla muchos de nuestros músculos, incluyendo los músculos de la cara, estos músculos no solo reciben mensajes sobre cómo y cuándo responder; sino que también devuelven mensajes al cerebro cuando son activados. Esta teoría también argumenta que hay diferentes expresiones faciales que acompañan a un número de emociones, incluyendo el miedo, excitación, alegría, ira, desprecio y la tristeza. Cuando se produce un suceso, nuestros músculos faciales reaccionan con una expresión emocional. El mensaje de cómo está respondiendo nuestra cara, se transmite al cerebro quien utiliza esta información para designar un estado emocional específico. Así, la activación autonómica puede producirse antes o después de la clasificación de una emoción.

Si esta teoría somática de la emoción es correcta y la expresión de las emociones influye en las experiencias de las emociones, podríamos sospechar que las personas que son más expresivas son las que probablemente experimentan mayores emociones.

1.5.6 Teoría del Proceso y su Contrario

Como su nombre lo indica, esta teoría es más una teoría general de los procesos y sus opuestos, que una teoría específica de las emociones. Esta teoría sugiere que cada estado o emoción que experimentamos dispara una fuerza para experimentar el estado opuesto. Por ejemplo la felicidad genera su opuesto la infelicidad. El efecto de estos opuestos es reducir la intensidad y la duración de un estado emocional y así, incrementar la posibilidad de experimentar el estado emocional contrario. Esta teoría continua sugiriendo que las experiencias repetidas de una emoción, nos lleva a anticiparnos y consecuentemente a experimentar mayores niveles del estado opuesto.

1.6 CLASIFICACIÓN DE LAS EMOCIONES

El debate sobre la clasificación de las emociones sigue vigente, cualquier clasificación de las emociones está sujeta a cambios y a producir jerarquías muy diferentes. Como primera aproximación al tema se podría recordar que algunos autores han mencionado a los tres grandes (ira, ansiedad, depresión); otros han hecho referencia a las seis básicas: (felicidad, tristeza, ira, sorpresa, miedo, disgusto), pero la realidad es que los autores están en desacuerdo de cómo clasificar las emociones.

1.6.1 Según Ekman

Ekman desarrolló una lista de emociones básicas a partir de investigaciones transculturales sobre cómo se expresan y se interpretan las emociones. Con esa información, llegó a la conclusión de que algunas expresiones son básicas, o biológicamente universales en la especie humana. La siguiente es la lista elaborada por Ekman de las emociones humanas:

- repugnancia
- felicidad
- ira
- miedo
- sorpresa
- tristeza

1.6.2 Según Lazarus

Lazarus hace una propuesta provisional de clasificación de las emociones de la siguiente manera:

Emociones Negativas: son el resultado de una evaluación desfavorable respecto a los propios objetivos, se refiere a diversas formas de amenaza, frustración o retraso de un objetivo, incluyen (ira, ansiedad, culpa, vergüenza, tristeza, celos, disgusto).



Emociones Positivas: son el resultado de una evaluación favorable respecto al logro de objetivos, incluye (felicidad, alegría, estar orgulloso, amor-afecto, alivio).

Emociones Borderline: su estatus es equívoco, incluye esperanza, compasión (empatía-simpatía) y emociones estéticas.

No Emociones: a menudo son consideradas como emociones por las implicaciones que tienen con ellas, pero no lo son. Ejemplo: dolor, reto, amenaza; son circunstancias que generan emociones pero que en sí mismas no lo son. (Enciclopedia General de la Educación tomo 1)

En resumen podemos decir que sobre la inteligencia, existe una serie de postulados, como son el psicométrico en el que se daba mayor prioridad a la valoración del CI, ya que era un determinante para saber si una persona tendrá éxito en la vida, se creía que un Test podría marcar el futuro del éxito académico y profesional.

A partir de la década de los 90, los investigadores comienzan a darse cuenta que el enfoque cognitivo no alcanza a explicar el fenómeno de la inteligencia, y que necesitan acudir al aspecto emocional como fundamental en la adaptación. Goleman y Gardner coinciden en que existe un número desconocido de capacidades humanas que no han sido tomadas en cuenta en el estudio tradicional de la inteligencia y, estos planteamientos incluyen en el concepto de inteligencia el componente afectivo, sosteniendo que la razón y la emoción se unen y conforman el aspecto distintivo de la inteligencia humana.

Además plantea que la Inteligencia Emocional está formada por cinco componentes Autoconocimiento emocional, Autocontrol emocional, Automotivación, empatía, habilidades sociales.

Todos los autores coinciden que las emociones son un estado complejo del organismo caracterizado por un sentimiento fuerte de excitación o perturbación. Hay varias teorías de las emociones, en este trabajo se han descrito las



principales como son: Teoría de James – Lange, Teoría de Cannon – Bard, Teorías Cognitivas, Teoría de Lazarus, Teoría Somática de las emociones, Teoría del Proceso y su Contrario. Acerca de la clasificación de las emociones no hay una clasificación determinada, por lo que advertimos que cualquier clasificación está sujeta a cambios.

El aprender a manejar las emociones ayuda a tener mejor salud y experimentar excelentes relaciones con las demás personas, resolver los problemas que diariamente se presentan y tomar decisiones acertadas, es decir, si somos capaces de manejar nuestras emociones tendremos una buena inteligencia emocional.



CAPITULO II

DESCRIPCION DE ESTILOS DOCENTES

En los últimos años, el liderazgo se ha definido como una relación de influencia en la que el guía y el colaborador se ayudan mutuamente y de manera dinámica, formando asociaciones de mayor o menor valor agregado. Existen diversos estilos docentes que influyen en los alumnos de manera positiva o negativa, en algunos casos facilitan la autonomía en la toma de decisiones y la vinculación; en otros crea dificultad para realizar un autocontrol y empatía.

Todos los estilos de enseñanza tienen un aspecto negativo y positivo desde el enfoque constructivista, en que se espera que el estudiante construya su propio aprendizaje con un docente que maneje un estilo de enseñanza adecuado, y que se trabaje el aprendizaje con afecto. En este capítulo vamos a describir los distintos estilos docentes y su influencia en los estudiantes.

2.1 CONSIDERACIONES GENERALES DE ESTILO Y ROL DOCENTE

Tratando de establecer una definición de **Estilo Docente** se puede decir que es el conjunto de actitudes y orientaciones basadas en convicciones personales, filosóficas y formativas, ejercidas por el docente en la interacción con sus alumnos, en situaciones de enseñanza-aprendizaje.

Rol Docente es el papel que desempeña el profesor, conductor de la clase, que a través de habilidades que incluyen técnicas como el manejo del tiempo y la adecuación de los contenidos enseñados, ofrece oportunidades para que aprendan los estudiantes y tiene como propósito que cada alumno pueda adquirir y retener conocimientos específicos que se imparten en clase.

Cada vez con mayor insistencia la psicología cognitiva y las tendencias pedagógicas actuales están considerando la capacidad de las personas para



relacionarse positivamente con los demás como un rasgo de la inteligencia que lleva a tener éxito en la vida, señalan que en un equipo de trabajo no podrá tener éxito solamente porque los individuos que lo conforman puedan trabajar juntos. Es importante que las personas se lleven muy bien, que tengan habilidades para relacionarse entre sí, con sensibilidad e inteligencia, en un clima libre de limitaciones y con sentidos compartidos.

Según Morales (1996), “gradualmente somos testigos de la producción de un fenómeno de pérdida de profesionalismo en el rol docente, tendiente más bien a que este desempeñe una función técnica, e incluso en algunos casos, meramente operativa”. De tal modo que: “Necesitamos urgentemente nuevas formas de liderazgo, basados en el profesionalismo interactivo, que escuche y aprenda de las interacciones del docente, que se evite crear una cultura de dependencia, subestimando el conocimiento práctico de los docentes, entregándoles facultades para la toma de decisiones en el currículo, para desarrollar un sentido común de misión en sus instituciones”.

El comportamiento de los alumnos en clase es producto (y respuesta) de las interpretaciones que el profesor hace de su rol, así como de su estilo de enseñanza. Afirma que el profesor es quien crea el clima que predomina en clase, de tal modo que el comportamiento de los alumnos se encuentra en gran parte determinado por el comportamiento del profesor.

En este sentido, todos los profesores poseen dos sub-roles básicos imposibles de evitar que son los papeles de instructor y el de impartir disciplina, funciones que suelen darse en la práctica. A través del primer rol, el profesor enseña a los alumnos a aprender y comprueba ese aprendizaje. Se ocupa de lo que debe aprenderse y de cómo debe aprenderse, de acuerdo a métodos de enseñanza. A través del segundo rol, mantenedor de la disciplina, el docente transmite reglas de conducta y reglas de procedimiento.



Desde la perspectiva de la dirección educativa, (Álvarez, 2001) señala la importancia del compromiso afectivo del profesor con los alumnos, sosteniendo que “sin amor por los alumnos, no hay perfil de liderazgo educacional.” Un líder educativo entusiasta con su trabajo; dedica la mayor parte del tiempo disponible a crear un clima de trabajo satisfactorio; facilita los recursos para la realización del trabajo y que este se desenvuelva en armonía. Identifica seis tipos que responden a las expectativas de las familias y a su concepto de calidad educativa.

Su presencia o ausencia serían indicadores de la calidad de la enseñanza que son los siguientes: a) El profesor como transmisor de conocimientos, b) El profesor como organizador del aprendizaje, c) El profesor como responsable de la socialización secundaria, d) El profesor como miembro de un equipo integrado en un proyecto colaborativo, e) El profesor como responsable de la orientación académica profesional, f) El profesor como impulsor de un comportamiento deseado o como agente reformador de un comportamiento no deseado.

2.2 ESTILOS DOCENTES

Los distintos tipos humanos que suelen establecerse en el campo caracterológico no se dan químicamente puros, sino que son el resultado de la combinación variable de características bio-psicosociales, con las condiciones físicas, ambientales y curriculares prevalecientes en y para el desempeño de su labor docente cotidiana. Debemos advertir que no hay un Estilo docente puro que desarrolle la Inteligencia Emocional, cada estilo desarrolla en el estudiante al menos una habilidad de los componentes de la inteligencia emocional.

En el siguiente cuadro presentamos una tabla de los estilos docentes según las distintas formas:

1. Estilo Docente según su
forma de **ejercicio del
Poder**

2. Estilo docente según
**características de
Personalidad.**

3. Estilo Docente según
tipo de **relación con los
Estudiantes**

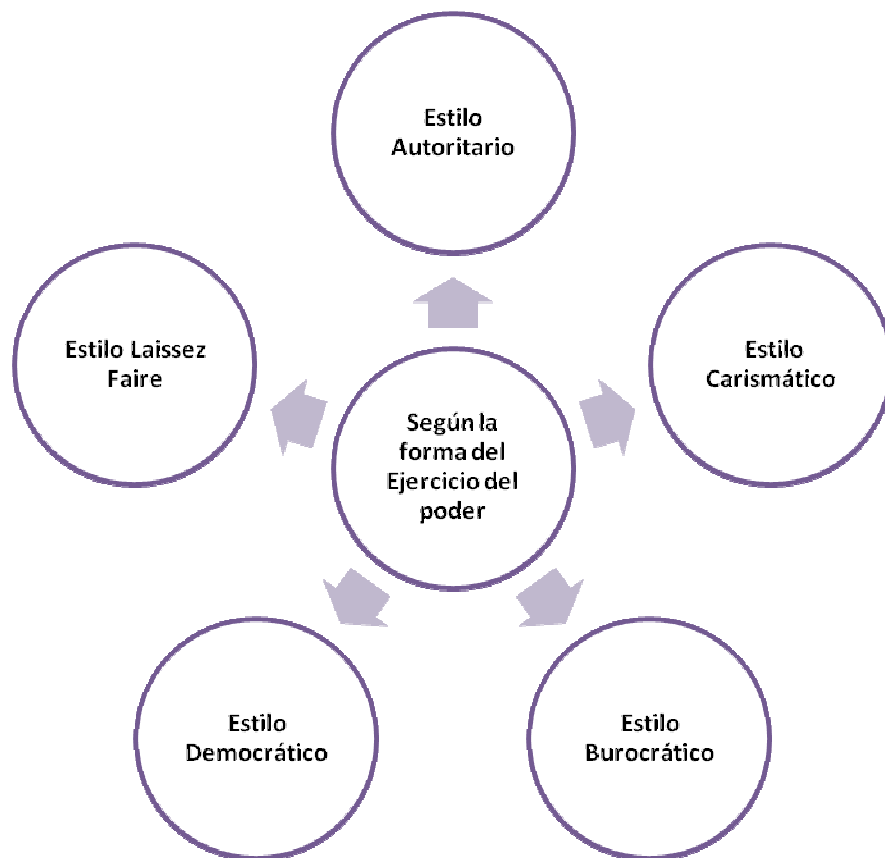
4. Estilo según la
**concepción de la misión
Docente**

5. Estilo Docente según el
**tipo de dirección
Educativa**

6. Estilo Docente según
**competencias de
autodirección**

2.3 ESTILO DOCENTE SEGÚN SU FORMA DE EJERCICIO DEL PODER.

Se distinguen seis estilos que algunos investigadores han ido matizando y ampliando, siendo los siguientes:



Estilo autoritario: Controla el proceso, planea, dirige, toma decisiones, e informa a través de una comunicación vertical; es quien fija los objetivos y decide los recursos a aplicar; instauro normas y estilos de funcionamiento controlando personalmente la realización de cada actividad. Sus relaciones con el grupo (curso) están basadas en una disciplina rígida y en una manifiesta falta de confianza en la capacidad de los estudiantes.

Este estilo genera eficacia y agilidad en la toma de decisiones, pero a la vez favorece las actitudes dependientes, coarta la creatividad y la iniciativa personal, los integrantes del grupo trabajan con rapidez pero con insatisfacción. En el momento en que desaparece o se afloja el control tiende a producirse dispersión, porque no hay autonomía grupal, ni metas comunes claras. Igualmente pueden producirse enfrentamientos y divisiones internas. Esta



actitud puede esconder egocentrismo y afán de poder y dominación, agresividad y espíritu crítico.

Un docente autoritario promueve en los niños la violencia, el rencor, baja autoestima y autovaloración; el desarrollo de este niño(a) será difícil ya que la huella quedará marcada para siempre, considerando que el niño tomará como natural este modelo de profesor.

Estilo Laissez Faire: Tiende a dejar el proceso educativo en manos del grupo, no establece políticas ni procedimientos claros, evitando influir en el alumno. Deja que las normas surjan y cambien espontáneamente en el grupo sin que el docente intervenga, tampoco ejerce una clara supervisión de los procesos. Ante los estudiantes aparece como una figura amable, condescendiente, que permite a cada miembro del grupo seguir su ritmo particular de rendimiento. Sin embargo, la ausencia de normas internas firmes puede provocar inseguridad y sensación de ineficacia en los alumnos que terminan desanimándose y disminuyendo el rendimiento. Finalmente es la minoría responsable la que suele sacar adelante la tarea. A veces este estilo esconde incompetencia profesional e incapacidad para dirigir un grupo.

Estilo Democrático: Busca que el grupo sea el centro de las decisiones, promueve la iniciativa personal, la cooperación y la participación bajo normas mínimas que espera que todo el mundo respete, dejando zonas de autonomía para la libre experimentación y creación. Respeta tanto la opinión de las minorías como las decisiones mayoritarias que ejecuta y controla aunque no esté de acuerdo con ellas. Considera que todos los miembros son capaces de tomar decisiones, que la responsabilidad debe ser compartida al igual que la planificación y ejecución del trabajo.

Este estilo se caracteriza por aclarar antes de comenzar la clase, cómo se desarrollará el tema y el porqué de sus decisiones e instrucciones, durante el avance de la clase se muestra relajado, positivo y con confianza en sí mismo,

es consecuente con las normas y cuando es necesario les recuerda a sus estudiantes, los compromisos a los que han llegado, da importancia al cierre de la clase y siempre es estimulante. La gestión de este estilo se caracteriza por ser consistente, transparente, claro y conciso. La afectividad y el optimismo de este docente, motiva a sus alumnos, es decir a todos por igual sin distinción, constituyéndose como un constructor de vínculos; está pendiente de su desempeño docente y abierto al cambio y ajustes.

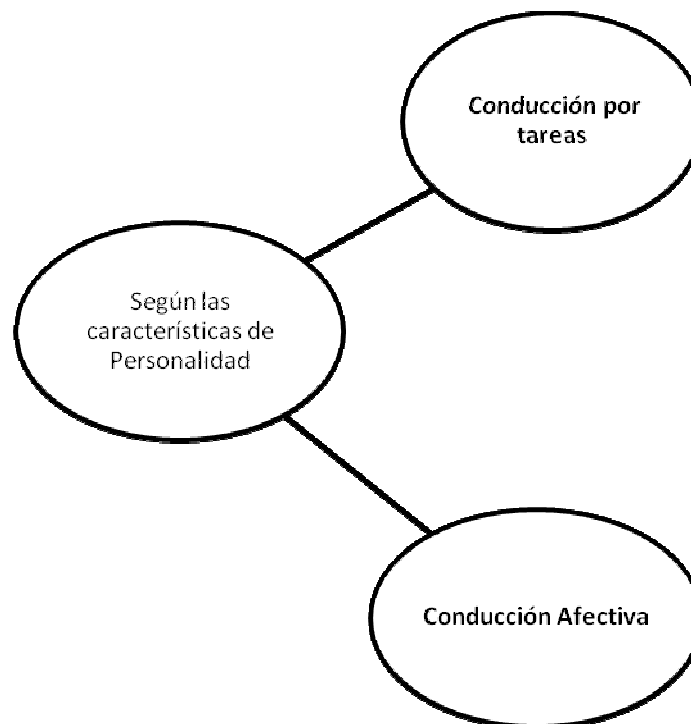
Estilo Burocrático: Dirige el proceso educativo sobre la base normativa institucional, combinando la autoridad, la democracia y el laissez faire. Su estilo de relación personal tiende a ser frío y objetivo, interesado en la interpretación estricta de la legislación por sobre las iniciativas personales, la creatividad y los sentimientos.

Estilo Carismático: Con este estilo docente el rendimiento y la eficacia suelen ser altos, se da en docentes con gran atractivo personal y con una preparación profesional y técnica admirada por sus subordinados que le admiran y respetan. Cuida especialmente las relaciones personales y la imagen exterior; tiende hacia el paternalismo y el personalismo, se mueve entre lo autoritario y lo democrático. Se convierte en un líder imprescindible; por esta razón la sucesión se vive como un cataclismo.

2.4 ESTILO DOCENTE SEGÚN CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDAD.

El tipo de relación que se establece entre el líder y sus subordinados o colaboradores, así como con la autoridad, depende fundamentalmente de sus características de personalidad, (Light, Keller, & Calhoun, 1991) señala que los conductores tienden a relacionarse con sus seguidores en función de tres formas: a) En la confianza en los demás, en sus competencias y en la credibilidad que inspira a través de sus contactos; b) En la afectividad que desarrolla en la relación con sus colaboradores; c) En la razón, lógica y pensamiento formal. Según primen en el carácter docente se asignará mayor

importancia a la instrucción o a la formación, a continuación se presentan los siguientes estilos:



La Conducción Por Tareas: El interés docente se centra en el logos (razón), en la consecución de tareas en procura del rendimiento y eficacia principalmente. El docente señala lo que se tiene que hacer y fija los plazos; esta situación puede generar una actitud reactiva ante el trabajo principalmente por estar en juego motivos extrínsecos tales como premios y castigos. Los incentivos extrínsecos estimulan en el estudiante una afectividad dependiente que le impiden tomar decisiones y asumir riesgos, necesitando de continuas instrucciones. El comportamiento es el mínimo requerido, lo justo para evitar una amonestación.

En general la dirección por tareas tiende a fijarse especialmente en los errores del estudiante, sin considerar los errores del propio docente quien se limita a amonestar y dar órdenes más precisas al estudiante de cómo hacer las cosas, reforzando aún más la dependencia. El docente que dirige por tareas impone

su autoridad y ejerce la coordinación, es quien opina y hace sugerencias, proporcionando la información necesaria para el alcance de resultados óptimos.

Sin embargo este tipo de docente tiende a desatender las necesidades afectivas de los estudiantes y a ignorar las deficiencias en la relación interpersonal, puede llegar a provocar hostilidad, desacuerdos y tensiones en los estudiantes.

La Conducción Afectiva: A este docente le preocupa fundamentalmente la consecución de un clima positivo que favorezca la participación y la cooperación, donde los estudiantes se sientan a gusto para realizar la tarea. Por esta razón, anima, motiva, provoca la mutua expresión de sentimientos en forma positiva, valora los triunfos y el trabajo de cada miembro; media en los problemas contribuyendo a pasar por alto los conflictos, llega a acuerdos y ayuda a la unificación. Este docente se caracteriza por contar con la simpatía del grupo, con su solidaridad; si no actúa con calidez, a la vez que con firmeza se ve imposibilitado para solucionar dificultades, movilizar recursos, intercambiar información, pedir opiniones y sugerencias, y lograr consensos.

En este docente prima la valoración de los vínculos interpersonales armónicos y la constitución de un clima de trabajo positivo, puede presentar deficiencias en el aspecto de la productividad si es demasiado condescendiente y descuida objetivos instruccionales.

2.5 ESTILO DOCENTE SEGÚN EL TIPO DE RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES

Desde la perspectiva de la motivación, las distintas relaciones que un educador desarrolla con sus estudiantes pueden ser adaptadas del modelo. (Álvarez de Mon, 2001) de la siguiente forma:



Estilo basado en las relaciones transaccionales: En este tipo de relación, tanto profesores como alumnos interactúan principalmente movidos por una motivación extrínseca en la ejecución de tareas, lo que lleva a una relación económica basada en premios y castigos, estableciendo reglas de juego claras y objetivos previamente diseñadas. El estilo docente es directivo, de mando y control, con fuerte uso del poder formal. Mira con detalle el corto plazo, maneja los procesos y los recursos de manera eficiente. Es un buen gestor que tiende a la mejora continua sobre la base de mayor estandarización, orden y repetición de los procesos ya conocidos y experimentados. En este caso se centran en las calificaciones y en la aprobación de las materias.

Se trata de una relación superficial donde los estudiantes, que sólo están interesados en la transacción, en lo que van a recibir a cambio de la actividad que desempeñan, en las calificaciones obtenidas según el acuerdo formal, se conforman con los requerimientos del profesor, aunque estén en desacuerdo,



hay informalidad en el comportamiento, falta de iniciativa no existe un pensamiento reflexivo grupal.

Estilo basado en las relaciones personales y profesionales: Implican un cambio interno en los participantes por una relación personal, colaborativa de influencia mutua, que se encuentra impulsada por motivaciones extrínsecas e intrínsecas, bajo objetivos compartidos. Cuando el colaborador sigue al líder por motivación extrínseca e intrínseca, la relación entre ellos es buena porque el colaborador se interesa no solo en la retribución por su actividad, sino también en la actividad en sí, en donde pretenden lograr los objetivos propuestos.

La influencia del docente es un estilo de relación personal o profesional, es más profunda, ya que puede influir también ofreciendo una experiencia de aprendizaje atractiva en el que los estudiantes aprendan y disfruten, se esfuercen y se comprometan más. Este docente logra que los estudiantes se interesen por tener una experiencia de aprendizaje, encarar retos, adquirir responsabilidades; se impliquen en el aprendizaje, aprendan a disfrutar y crecer en el proceso. En este caso los estudiantes aprenden a operar de modo más autónomo sin necesitar un seguimiento tan continuo y estrecho.

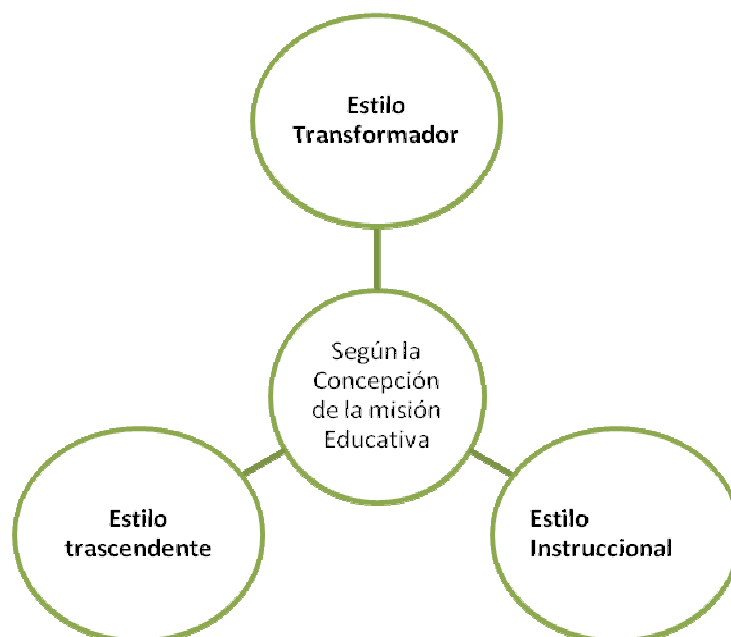
Estilo basado en las relaciones trascendentes: Cuando el colaborador sigue al líder por motivación extrínseca y trascendente, la relación entre ellos es más profunda. Se trata de una relación no solo personal, sino que también transpersonal, donde el docente procura que el alumno, además de obtener logros académicos atractivos, se comprometa personalmente, con principios y valores en acción. Se trata de un mayor compromiso y una entrega que es imprescindible para el cumplimiento de la misión formativa. En esta relación el estudiante se siente parte de un equipo y no está solo interesado por las calificaciones ni por el disfrute del aprendizaje, sino que busca colaborar en una causa que va más allá de sí mismo. Por esta razón no le interesa

sacrificarse más que otros, puesto que lo que importa es la práctica comprometida en principios.

Generalmente este profesor trabaja con competencias, consiguiendo que los alumnos asuman su trabajo como una misión y no solo como un reto personal. La actitud cooperativa ante el trabajo, se agrega a la pro actividad, se tienen en cuenta las necesidades de los demás miembros del equipo. Se favorece así al amor altruista expresado en el deseo de ser útil a los demás y contribuir al bien común; el docente actúa chequeando, realimentando y animando para una mejora personal, haciendo consciente a cada quien de la responsabilidad que se tiene en la misión total, reforzando el ciclo de desarrollo de la interdependencia.

2.6 ESTILO SEGÚN LA CONCEPCIÓN DE LA MISIÓN DOCENTE

La misión de vida, tal como es concebida consciente o inconscientemente por el docente, orienta su acción educativa, en mayor o menor grado, hacia la transformación personal, hacia el servicio trascendente, o hacia el aspecto instruccional.



Estilo Transformador: Álvarez (2001) define al líder transformador como “capaz de ayudar a tomar conciencia a los demás de sus posibilidades y capacidades, a liderar sus propias actividades dentro de la organización pensando en su crecimiento y desarrollo”. Es capaz de infundir valores, dar sentido en profundidad a una actividad, respondiendo al porqué y al para qué. Conduce hacia una mayor calidad en el trabajo y estimula el avance en el propio proceso de crecimiento personal.

Estilo trascendente: Esta visión de liderazgo agrega profundidad al liderazgo transformador anterior, por cuanto el sentimiento de servicio es lo prioritario en el docente, por encima de sus intereses, es el líder en sentido clásico pues es un líder servidor, a la vez que carismático, donde aparece el servicio en primer lugar y solo después se ubica la decisión consciente de liderar para llevar a cabo la misión encomendada. Es un líder capaz de crear y comunicar una visión de negociar y que actúa a través del propio ejemplo.

Se trata de una persona íntegra, abierta, cercana, servicial, con voluntad firme, con visión de empresa orientado al servicio del otro, capacitado para motivar a los demás, desarrollando relaciones afectivas para el trabajo en equipo; es el que sabe escuchar y aprender de los demás. Se diferencia del líder transformador porque evita la identificación de los colaboradores con su persona, y los orienta directamente hacia la misión; por esta razón no crea seguidores, sino continuadores y busca formar sucesores y dejar un legado.

Este tipo de liderazgo está orientado hacia la efectividad, a la vez que produce seguridad y confianza en sus colaboradores por ser buenos gestores, mostrando una visión de oportunidades, capacidad de delegación, comunicación, iniciativa, a la vez que competencias de autocontrol propias de la IE.

Estilo Instruccional: Actualmente a partir de la experiencia en logros educativos, se ha agregado al factor de la visión y misión del líder educativo, su

capacidad para instruir a sus seguidores en el logro de los objetivos asumidos. El proceso de enseñanza-aprendizaje, y el alumnado como protagonista fundamental del mismo, constituyen el núcleo principal que atender en una escuela que trabaja por la calidad. Esto significa destacar la priorización de las funciones y tareas directivas, para ser eficaz sólo queda un camino: priorizar en función de la importancia y necesidad que proporciona la misión y la visión de la escuela. “El director educacional es aquel que verdaderamente ama a los alumnos por encima de otras instancias que tientan a todo director, sin amor a los alumnos, no hay perfil de liderazgo educacional”.

El liderazgo institucional hace que la gente trabaje más a gusto y se sienta más satisfecha cuando sabe que el líder observa y valora su trabajo. Este docente está consciente que el crecimiento de una organización está conectado con el crecimiento personal de los miembros que la constituyen. Por esta razón dedica todo el tiempo necesario para relacionarse con su gente, para ayudarlos en los problemas del tipo que sea, para facilitarles recursos que les permitan realizar mejor las cosas, interviene en todos los conflictos y hace todo lo posible para solucionarlos positivamente.

2.7 ESTILO DOCENTE SEGÚN EL TIPO DE DIRECCIÓN EDUCATIVA

Álvarez (2001) propone una tipología para el campo de la dirección educativa, pero se lo considera aplicable en todos los niveles docentes. Los estilos identificados son:



Estilo Docente Directivo: Este estilo docente enfatiza la definición de objetivos, metas y propósitos; la planificación y el diseño en tanto guían objetivos, tecnología y recursos didácticos, así como las asignaciones individuales. Este docente valora la verticalidad en la autoridad y en la comunicación, privilegia el cumplimiento de normas, la ejecución de tareas; exige niveles de trabajo según patrones de desempeño y monitorea continuamente el proceso. Su administración es eficiente y está en la búsqueda de nuevas formas de trabajo para maximizar el logro de las metas.

Estilo Docente Participativo: Este estilo docente valora la participación estableciendo redes de relaciones con los estudiantes. Se interesa por conocerlos a través de sus ideas y sentimientos, busca promover una situación cálida y abierta en la que todos puedan participar, trabajar en conjunto, compartir responsabilidades y asumir compromisos. Promueve la autonomía en los estudiantes y la búsqueda de recursos; a su vez los habilita proporcionando apoyo y delegando poder para que tomen decisiones y las implementen.



Siempre está al alcance de los estudiantes, comparte información, se comunica, los incentiva y confía en ellos.

Estilo Docente Político o de Negociación: Este estilo docente considera que los intereses no coincidentes hacen que surja el conflicto, por la necesidad de alcanzar los objetivos, el profesor maneja el dialogo, la persuasión o la negociación, para lograr acuerdos factibles para los participante que permitan tomar decisiones y lograr los objetivos. Cuando existen intereses en conflicto busca llegar a acuerdos.

Estilo Docente Carismático: Este docente define, expresa y comunica una visión educativa que comúnmente se aparta del status proyectándose a través de una imagen simbólica y conductas extraordinarias. Su propia comprensión de la visión facilita su tarea de comunicar a sus estudiantes, haciéndola cercana y posible. Con su ejemplo, motiva e inspira a asumir principios y valores inherentes a ella. También se esfuerza porque la convivencia diaria sea cálida y apta para el trabajo educativo. Asume riesgos personales en al construcción y defensa de su proyecto educativo, busca lograr cohesión y confianza, demuestra la posibilidad de su concretización.

Un educador que sabe combinar la exigencia estricta con la condescendencia cálida en su relación con el alumno, que dirige el proceso educativo, lo revisa e incentiva los pequeños logros y la constante superación, está estimulando la autorregulación de sus estudiantes. Si a la vez se interesa por los sentimientos de sus alumnos y es capaz de enseñarles con su ejemplo a superar conflictos, llegando a acuerdos y cediendo cuando es necesario, de por si se torna productivo y carismático. Lo más probable es que, a partir de su propia acción, este docente genere un clima que induce la participación y la expresión personal positiva, a la vez que la motivación por el trabajo bien hecho. Este docente modela con su propia afectividad la sensibilidad en sus estudiantes.

2.8 ESTILO DOCENTE SEGÚN COMPETENCIAS DE AUTODIRECCIÓN

(Álvarez de Mon, 2001) propone desde el ámbito directivo y sobre la base de relación entre efectividad y compromiso de los participantes, un modelo que estimamos aporta interesantes elementos para comprender los estilos docentes en el aula. El profesor necesita ocuparse de la intrategia que se refiere a los procesos internos que tienen que ver con propósitos tales como comunicación, cooperación mutua, confianza, general, referidos a lo que se denomina “competencias de eficacia personal”. Se trata de competencias referidas a la autodirección en el propio liderazgo personal, tales como proactividad, autogestión, autodesarrollo, que son esenciales para dirigir a otros y que corresponden directamente a la IE del propio docente.

Dependiendo del nivel de estas competencias directivas el autor propone cuatro estilos que son:





El Docente Paternalista: Este estilo es competente en lo intrategico y produce altos niveles de unidad, pero carece de las competencias estratégicas para sacar provecho del compromiso de su gente, por consiguiente, sus resultados son pobres. Unas competencias estratégicas deficientes pueden ser consecuencia de una formación anticuada o de una falta de alineación de las competencias de las personas con la estrategia.

El Docente Agresivo: Es un estilo competente en lo estratégico que obtiene algunos resultados en cuanto a rendimiento, pero carece de competencias intrategicas para alcanzar altos niveles de unidad. Esta deficiencia tiene un impacto negativo como consecuencia de la falta de compromiso y confianza de los estudiantes.

El Docente Burócrata: Este estilo carece tanto de competencias estratégicas, y por ello, logra un bajo nivel de rendimiento y unidad; para sobrevivir en la docencia, este docente necesita ser mantenido desde el exterior.

El Docente Competente: Sobresale en competencias estratégicas, consiguiendo altos niveles de unidad y rendimiento en forma simultánea. Utiliza prácticas alineadas que combina con estrategias, formando un clima que promueve el desarrollo y el compromiso de las personas.

En resumen el sentido del liderazgo ha tenido importantes cambios, dándose cada vez mayor peso al papel fundamental del docente en la transformación y crecimiento del estudiante. Todo estilo de conducción docente promueve un estilo afectivo particular de vinculación profesor-alumno, lo que es básico en el logro de objetivos del grupo. El líder debe estar consciente de la responsabilidad que tiene para dirigir al grupo y sobre todo una cualidad especial que es el carisma, que todos los perciben y hacen que acepten su autoridad. El estilo docente constituye no sólo una forma de asumir el rol docente como tal y de incidir en el desarrollo intelectual y capacitación



académica, sino que a la vez es un constructor de vínculos entre los estudiantes, y su manera de afrontar la vida.

Los estudios sobre los diversos estilos docentes existentes, muestran una diversidad de perspectivas: desde el punto de vista del ejercicio del poder, según la personalidad del docente, según el tipo de relación establecida con los estudiantes, según la concepción de la misión docente, según la forma de dirección educativa, y según las competencias de autodirección. A través de estos estudios se perciben los cambios de visión sobre liderazgo y la misión educativa.

Luego de realizar esta descripción con la ayuda de estudios realizados por los distintos autores, hemos llegado a la conclusión que no hay un estilo docente puro que desarrolle la Inteligencia Emocional en su totalidad y que aborde todos sus componentes, pero al menos desarrolla una habilidad.



CAPITULO III

ANÁLISIS DE ESTILOS DOCENTES Y EL DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

En este capítulo vamos a analizar qué estilo docente es el que desarrolla la inteligencia emocional, de acuerdo a la clasificación de los componentes de la inteligencia emocional que plantea (Daniel Goleman, 1996). El aporte y análisis es personal tomando en cuenta los estudios de los distintos autores a cerca de los diferentes Estilos Docentes y de la descripción de los mismos, que lo realizamos en el capítulo dos. Queremos advertir que no existe un Estilo Docente Puro que desarrolle todos los componentes de la inteligencia Emocional, pero si podemos afirmar que cada estilo docente desarrolla uno o varios componentes de la IE. Pero nosotros para este análisis hemos tomado seis estilos docentes, que desde nuestro punto de vista son los más conocidos: Autoritario, Carismático, Democrático, Laissez Faire, Burocrático, Paternalista.

3.1 ESTILOS DOCENTES Y EL DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

El análisis consistirá en determinar qué habilidades de los componentes de la IE, desarrolla cada Estilo Docente y qué componentes no desarrolla, las características de los componentes se expondrán en un cuadro para su mejor comprensión. Desde nuestro punto de vista creemos que debe haber un equilibrio entre firmeza y calidez docente en donde le permita al estudiante, tener seguridad al tomar decisiones, y facilite crear una relación de vínculos.



3.1.1 Estilo Docente Autoritario

<p>Estilo Autoritario: En este estilo es el docente quien impone las reglas, normas y toma las decisiones, aunque los estudiantes no estén de acuerdo, existe una comunicación vertical; las relaciones con el grupo son a través de una disciplina rígida, desconfía de la capacidad de los estudiantes. Este estilo genera agilidad en la toma de decisiones, crea una actitud de dependencia. El grupo trabaja con rapidez pero con insatisfacción, cuando se baja el control tiende a producirse una dispersión porque no hay una autonomía grupal. La actitud de este docente crea en el estudiante baja autoestima, agresividad, egocentrismo.</p>	
Componentes de la Inteligencia Emocional que desarrolla	Componentes de la Inteligencia emocional que no desarrolla
<p>*Autocontrol emocional: Porque el docente impone reglas, normas, que hace al alumno saber controlarse, cumplir con lo establecido, aunque con insatisfacción, las tareas las realiza con rapidez, al igual que la toma de decisiones, porque las reglas y normas ayudan a tener su propio control.</p>	<p>*No desarrolla auto motivación porque el docente es quien toma las decisiones, y no le permite al estudiante tomar las suyas, tener su propia iniciativa. *Además desconfía de la capacidad de los estudiantes. *Crea dependencia y no le permite al estudiante que actúe de forma positiva ante los contratiempos.</p>
	<p>*No desarrolla Empatía porque al imponer reglas aunque no estén de acuerdo, al tener normas y un control rígido, crea en el estudiante un egocentrismo, impidiéndole que pueda relacionarse con los demás e identificarse y crear vínculos dentro de la clase.</p>
	<p>*No desarrolla Habilidades Sociales porque hay una comunicación vertical, no da paso para que el estudiante interactúe, y de su punto de vista.</p>
	<p>*No desarrolla Autoconocimiento emocional porque al desconfiar de la capacidad de sus estudiantes, el docente no le permite que se fije metas y sea capaz de reconocer sus virtudes y debilidades.</p>

3.1.2 Estilo Docente Democrático.

<p>Estilo Docente Democrático Le permite al grupo tomar decisiones, promueve la iniciativa personal, cooperación y participación con normas mínimas y confía en que los estudiantes las respeten. Los estudiantes tienen autonomía para la experimentación y creación. Respeta la opinión de la minoría y mayoría, considera que todos son capaces de tomar decisiones y que la responsabilidad debe ser compartida al igual que la ejecución del trabajo.</p>	
Componente de la I.E que desarrolla	Componente de la I.E que no desarrolla
*Desarrolla Autoconocimiento emocional: porque el docente, permite que el estudiante tome sus propias decisiones, promueve la iniciativa personal y sobre todo reconocer lo que puede y lo que no puede hacer.	* Autocontrol emocional porque hay poco control y confía en que los estudiantes van a respetar las normas, esto acarrea que unos estudiantes trabajen más que otros. Creemos que si debe haber un equilibrio entre firmeza y calidez.
*Desarrolla Automotivación: Porque el docente confía en la capacidad de sus alumnos, les permite tener autonomía para la creatividad, y que serán responsables en la realización de los trabajos.	
*Desarrolla empatía: porque permite a los estudiantes relacionarse entre compañeros y ser solidarios en el momento de tomar decisiones.	
* Desarrolla Habilidades sociales: porque se crean metas grupales y el trabajo lo realizan con responsabilidad, dando cada uno su aporte.	



3.1.3 Estilo Docente Carismático

Estilo Docente Carismático En este estilo la eficacia y el rendimiento son altos, son docentes con una buena preparación profesional y técnica, que hace que sus estudiantes lo admiren. Está pendiente de las relaciones personales, se podría decir que se mantiene un equilibrio entre el estilo autoritario y el democrático, convirtiéndose en un líder imprescindible, por esta razón cuando se da la sucesión produce un cambio notorio en sus estudiantes.	
Componente de la IE que desarrolla	Componente de la IE que no desarrolla
Desarrolla Empatía porque mantiene un equilibrio entre firmeza y calidez, está pendiente y creen en la capacidad de sus alumnos para tomar decisiones, permitiéndoles establecer vínculos.	No desarrolla Autocontrol Emocional porque se convierte en un líder imprescindible, al parecer crea cierta dependencia y cuando se da una sucesión los estudiantes, se ven muy afectados, y piensan que no van a poder enfrentarse y resolver posibles dificultades, y se niegan a aceptar el cambio.
Desarrolla Auto motivación ya que el maestro al demostrar una preparación personal y profesional motiva a sus estudiantes, para que se propongan metas grupales y personales, que les ayudaran a reconocer sus fortalezas y debilidades.	
Desarrolla Habilidades Sociales porque es un docente que está pendiente de las relaciones personales de sus alumnos, da un trato igual a todos sin tomar en cuenta su condición. Fomenta para que haya una buena relación entre los compañeros del aula y hasta entre docentes.	
Desarrolla Auto conocimiento porque incentiva al estudiante para que tome sus propias decisiones y reconozca sus fortalezas y debilidades	





3.1.4 Estilo Docente Laissez Faire

<p>Estilo Docente Laissez Faire, este docente deja todo el proceso educativo en manos del grupo, no establece reglas ni procedimientos claros, no interviene en el avance de las tareas y deja que cada alumno avance como pueda. Pretende que los alumnos lo vean como amable, la ausencia de normas provocan en el estudiante desmotivación, inseguridad, siendo esto una causa para que los estudiantes terminen desanimándose, porque no hay quien los incentive a fijarse metas.</p>	
Componente de la IE que desarrolla	Componente de la IE que no desarrolla
Desarrolla Autocontrol Emocional porque el estudiante es libre de tomar decisiones, debe adquirir responsabilidad en la realización de sus tareas, ya que no hay un control por parte del docente.	No desarrolla Autoconocimiento Emocional porque ante la ausencia de un control de procesos de aprendizaje y la realización de tareas por parte del docente, no le permite al estudiante establecer si están bien realizadas sus tareas, no puede despejar sus dudas respecto a algún contenido.
	No desarrolla Empatía porque no hay una dirección, reglas claras, en donde le permita conocer las emociones de sus compañeros, ya que la mayoría son no verbales y se manifiestan mediante la expresión facial.
	No desarrolla Habilidades Sociales porque no hay procedimientos claros y las normas cambian espontáneamente en el grupo, sin la intervención del docente.
	No desarrolla Automotivación porque no hay reglas claras, no se fijan metas, cada alumno hace lo que cree conveniente, el docente no les motiva ni interviene en el proceso educativo.



3.1.5 Estilo Docente Burocrático

<p>Estilo Docente Burocrático este docente dirige el proceso educativo sobre la base normativa institucional, combina la autoridad, la democracia y el laissez faire. La relación con los estudiantes es fría y objetiva, trata de que la convivencia diaria sea cálida y apta para el trabajo diario. Trata de brindar confianza, incentiva a la participación y a realizar los trabajos bien hechos, a tener una buena expresión personal positiva de los estudiantes.</p>	
Componente de la IE que desarrolla	Componente de la IE que no desarrolla
Desarrolla Autocontrol emocional porque el estudiante se acoge a reglas, que le permiten adquirir mayor responsabilidad, en la toma de decisiones y en la realización de sus tareas.	No desarrolla Autoconocimiento Emocional porque ante la usencia de un control de procesos de aprendizaje y la realización de tareas por parte del docente, no le permite al estudiante establecer si están bien realizadas sus tareas, no puede despejar sus dudas respecto a algún contenido.
Desarrolla Automotivación porque el docente incentiva a los estudiantes a que participen y realicen sus trabajos bien hechos, fomenta en el estudiante una expresión positiva de sí mismo.	No desarrolla Empatía porque no hay una dirección, reglas claras, en donde le permita conocer las emociones de sus compañeros, ya que la mayoría son no verbales y se manifiestan mediante la expresión facial.
	No desarrolla Habilidades Sociales porque no hay procedimientos claros y las normas cambian espontáneamente en el grupo, sin la intervención del docente. Además la relación con el estudiante es fría y objetiva.



3.1.6 Estilo Docente Paternalista

Estilo Docente Paternalista este docente carece de competencias estratégicas para aprovechar la voluntad y el compromiso que tienen los estudiantes, por lo que obtiene un rendimiento bajo. No fija normas, metas, no controla los procesos y avances de los trabajos que realizan los estudiantes. No está bien preparado para la dirección educativa.	
Componente de la IE que desarrolla	Componente de la IE que no desarrolla
Desarrolla Autocontrol emocional porque el estudiante es el que debe autoformarse ante la falta de control y normas, debe tomar sus propias decisiones con el temor a equivocarse.	No desarrolla Autoconocimiento Emocional porque no hay normas ni estrategias por parte del docente, el estudiante no tiene una dirección adecuada en los conocimientos lo que hace que obtenga un bajo rendimiento.
	No desarrolla Empatía porque no hay una dirección, reglas claras, en donde le permita conocer las emociones de sus compañeros, ya que la mayoría son no verbales y se manifiestan mediante la expresión facial.
	No desarrolla Habilidades Sociales porque no hay procedimientos claros, metas y normas en donde le permita al estudiante interactuar con los demás.

En resumen no hay estilos docentes puros que desarrollen todos los componentes de la Inteligencia Emocional, pero si desarrollan algunos, como podemos observar en los cuadros de los seis estilos docentes elegidos por nosotras. Lo más importante es que cada docente fije metas, normas, que tenga equilibrio entre calidez y firmeza con sus estudiantes, debe estar pendiente de la realización de tareas y trabajos, debe utilizar estrategias novedosas para trabajar en el aula para que no se cree un ambiente de fatiga. El docente debe aprovechar al máximo el talento, la disposición de los alumnos



para tratar de desarrollar autocontrol emocional, autoconocimiento emocional, empatía, habilidades sociales y auto motivación, que le permitan desarrollar una buena inteligencia emocional.



CONCLUSIONES

Al terminar esta tesina cuyo título es “Estilo Docente en el Desarrollo de la Inteligencia Emocional,” y que esperamos que sirva como aporte a estudiantes y docentes, concluimos que:

- La Inteligencia en la actualidad es un término que se encuentra en revisión, y que no se considera como algo que se tiene más o que se tiene menos, sino como una competencia que se puede ir desarrollando.
- Es importante desarrollar los componentes de la inteligencia Emocional para que se dé una educación integral, como conocer los propios sentimientos, tener empatía, manejar las emociones.
- No existen estilos docentes puros que desarrollen todos los componentes de la inteligencia emocional, pero al menos, desarrollan alguno de ellos, ya que cada docente tiene una visión diferente de transmitir sus conocimientos.
- El estilo docente no debe ser excesivamente vertical, para no caer en el estilo autoritario, ya que el docente si no actúa con calidez y firmeza a la vez, se ve imposibilitado para solucionar dificultades, intercambiar información, pedir opiniones y sugerencias, y poder llegar a un acuerdo o consenso con sus estudiantes.
- Creemos que desde el hogar los padres pueden ayudar a desarrollar la inteligencia emocional de sus hijos. Es importante que el docente ayude en el desarrollo de la inteligencia emocional haciéndoles partícipes a los estudiantes de las normas y acuerdos, que se establezcan.

RECOMENDACIONES

Finalmente creemos necesario dar algunas recomendaciones que pueden ser útiles para los docentes:

- Los docentes deben innovarse en sus estrategias para no causar fatiga en sus estudiantes.
- Proyectar actitudes positivas en las situaciones de aprendizaje, tomando su poder mediador para fomentar aprendizajes cordiales.
- Esforzarse en el día a día por ser más positivo en el trato con los demás.
- Los docentes deben estar bien preparados tanto profesional como personalmente, para poder guiar de una manera adecuada, tomando en cuenta la individualidad de los estudiantes.
- Las clases deben tener normas y siempre el docente debe estar pendiente de la toma de decisiones y el cumplimiento de objetivos.
- Los docentes deben motivar a sus alumnos a trazarse metas, a conocerse a sí mismos sus fortalezas y debilidades.
- El ambiente de clase debe ser adecuado para que se establezcan vínculos y empatía entre profesor y estudiantes.



BIBLIOGRAFÍA TEXTUAL

- Álvarez de Mon, C. y. (2001). Paradigmas del Liderazgo. Claves de la Dirección de Personas. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Diccionario Enciclopédico Océano. (1996). Barcelona, España: Grupo Editorial Océano.
- Flórez-Ochoa, R. (2001). Como desarrollar una práctica Docente competitiva.
- Light, D., Keller, S., & Calhoun, C. (1991). Sociología. (5ta. Ed.). Santa Fe de Bogotá: MC Graw-Hill, Interamericana, S. A.
- Morales-Frías, J. (1996). Estrategia y Liderazgo en Educación. Chile-Santiago: CPEIP.
- Aragón, L. E., & Silva, A. (2002). Evaluación Psicológica en el área Educativa. México: Pax México.
- Enciclopedia General de la Educación(tomo 1). Océano.
- Gardner, H. (1995). Inteligencias Múltiples. Barcelona, España: Paidós.
- Goleman, D. (1996). La Inteligencia Emocional. Buenos Aires: Javier Vergara Editor..
- Morris, C. G. (2001). Psicología (10ma. Ed.). México: PEARSON EDUCACION.
- Worchel, S. y. (1998). Psicología, Fundamentos y Aplicaciones (5ta. Ed.) Madrid: Prentice Hall Iberia.



BIBLIOGRAFÍA VIRTUAL

- Teoría de las inteligencias múltiples. Recuperado el 15 de abril del 2010, de es.wikipedia.org/.../Teoría_de_las_inteligencias_múltiples
- Guerrero V. Las emociones. Recuperado el 15 de abril del 2010, de www.monografias.com › Psicología.



ANEXOS

GLOSARIO

Inteligencia: Capacidad de recibir información, elaborarla y producir respuestas eficaces. Es la capacidad de adaptación personal ante las dificultades.

Inteligencia Emocional: Se refiere a un tipo de inteligencia social que engloba la habilidad de estar consciente de lo que sienten tanto los demás como uno mismo, de asumir las perspectivas y de usar los mecanismos para su manejo exitoso. Es la serie de habilidades personales, emocionales y sociales que influyen sobre la propia capacidad de triunfar en el manejo de las exigencias y presiones del ambiente.

Emociones: Alteración del ánimo intensa y pasajera, agradable o penosa, que va acompañada de cierta conmoción somática. Interés expectante con que se participa en algo que está ocurriendo.

Estilos Docentes: Entendida como la forma característica de vinculación afectiva, intrapersonal, interpersonal y traspersonal del docente en el contexto educativo.

Estilo Docente según su forma de ejercicio del Poder:

Estilo autoritario: Es quien fija los objetivos y decide los recursos a aplicar, instaura normas y estilo de funcionamiento controlado personalmente la realización de cada actividad.

2. Estilo Laissez Faire: Deja que las normas surjan y cambien espontáneamente en el grupo sin que el docente intervenga, tampoco ejerce una clara supervisión de los procesos

Estilo Democrático: Promueve la iniciativa personal, la cooperación y la participación bajo normas mínimas que espera que todo el mundo respete, dejando zonas de autonomía para la libre experimentación y creación.



Estilo Burocrático: Su estilo de relación personal tiende a ser frío y objetivo, interesado en la interpretación estricta de la legislación por sobre las iniciativas personales, la creatividad y los sentimientos.

Estilo Carismático: Con este estilo docente el rendimiento y la eficacia suelen ser altos, se da en docentes con gran atractivo personal y con una preparación profesional y técnica admirada por sus subordinados que le admiran y respetan.

Estilo docente según características de Personalidad:

La Conducción Por Tareas: El docente señala lo que se tiene que hacer y fija los plazos; esta situación puede generar una actitud reactiva ante el trabajo principalmente por estar en juego motivos extrínsecos tales como premios y castigos.

La Conducción Afectiva: A este docente le preocupa fundamentalmente la consecución de un clima positivo que favorezca la participación y la cooperación, donde los estudiantes se sientan a gusto para realizar la tarea.

Estilo Docente según tipo de relación con los Estudiantes

Estilo basado en las relaciones transaccionales: El estilo docente es directivo, de mando y control, con fuerte uso del poder formal.

Estilo basado en las relaciones personales y profesionales: Implican un cambio interno en los participantes por una relación personal, colaborativa de influencia mutua, que se encuentra impulsada por motivaciones extrínsecas e intrínsecas, bajo objetivos compartidos.

Estilo basado en las relaciones trascendentes: El docente procura que el alumno, además de obtener logros académicos atractivos, se comprometa personalmente, con principios y valores en acción. Se trata de un mayor compromiso y una entrega que es imprescindible para el cumplimiento de la misión formativa.

Estilo según la concepción de la misión Docente: Orienta su acción educativa, en mayor o menor grado, hacia la transformación personal, hacia el servicio trascendente, o hacia el aspecto instruccional.

Estilo Transformador: Conduce hacia una mayor calidad en el trabajo y estimula el avance en el propio proceso de crecimiento personal.

Estilo trascendente: Es un líder capaz de crear y comunicar una visión de negociar y que actúa a través del propio ejemplo.

Estilo Instruccional: Esto significa destacar la priorización de las funciones y tareas directivas, para ser eficaz sólo queda un camino: priorizar en función de la importancia y necesidad que proporciona la misión y la visión de la escuela.

Estilo Docente según el tipo de dirección Educativa

Estilo Docente Directivo: Este docente valora la verticalidad en la autoridad y en la comunicación, privilegia el cumplimiento de normas, la ejecución de tareas; exige niveles de trabajo según patrones de desempeño y monitorea continuamente el proceso

Estilo Docente Participativo: Este estilo docente valora la participación estableciendo redes de relaciones con los estudiantes. Se interesa por conocer sus ideas y sentimientos,

Estilo Docente Político o de Negociación: El profesor maneja el dialogo, la persuasión o la negociación, para lograr acuerdos factibles para los participante que permitan tomar decisiones y lograr los objetivos.

Estilo Docente Carismático: Con su ejemplo, motiva e inspira a asumir principios y valores inherentes a él.

Estilo Docente según competencias de autodirección: Se trata de competencias referidas a la autodirección en el propio liderazgo personal, tales como pro actividad, autogestión, autodesarrollo, que son esenciales para dirigir a otros y que corresponden directamente a la IE del propio docente

El Docente Paternalista: Este estilo docente es competente en lo intratéxico y produce altos niveles de unidad, pero carece de las competencias estratégicas para sacar provecho del compromiso de su gente, por consiguiente, sus resultados son pobres

El Docente Agresivo: Es un estilo competente en lo estratégico que obtiene algunos resultados en cuanto a rendimiento, pero carece de competencias intrategicas para alcanzar altos niveles de unidad.

El Docente Burócrata: Este estilo carece tanto de competencias estratégicas e intrategicas, y por ello, logra un bajo nivel de rendimiento y unidad; para sobrevivir en la docencia.



El Docente Competente: Sobresale en competencias estratégicas e intrategicas, consiguiendo altos niveles de unidad y rendimiento en forma simultánea.