

UNIVERSIDAD SIGLO 21



Trabajo Final de Grado

Plan de intervención

Licenciatura en Educación

Inteligencia Emocional en el Rol Docente de nivel inicial, primario y secundario de la Unidad Educativa Maryland

Autora: Ana Carolina Gavio

DNI. N° 27.052.349

Legajo: VEDU12513

Tutora: Débora Brocca

La Rioja, Noviembre de 2020

ÍNDICE

Resumen.....	3
Introducción.....	4
Línea Temática.....	6
Síntesis de la Organización.....	9
- Datos Generales.....	9
- Misión.....	11
- Visión.....	12
- Valores.....	12
Delimitación Necesidad / Problema.....	13
Objetivo General.....	16
Objetivos Específicos.....	16
Justificación.....	17
Marco teórico Conceptual.....	19
- Competencias Emocionales e Inteligencia emocional	21
- El desarrollo de la inteligencia emocional: implicaciones para los docentes	25
- Gestión de las emociones en el contexto educativo	27
Plan de Acción: Actividades.....	30
Cronograma.....	35
Recursos.....	36
Presupuesto Aproximado.....	36
Evaluación.....	37
Resultados esperados.....	39
Conclusión.....	40
Referencias bibliográficas.....	43

RESUMEN

Actualmente el rol docente y sus funciones se caracterizan por la complejidad y multiplicidad de tareas que llevan implícito el hecho de que estos actores institucionales deben responder satisfactoriamente a todas las demandas de manera productiva y eficiente, haciéndose preponderante pensar la importancia que tiene para los docentes la posibilidad de desarrollar competencias y estrategias socio emocionales que les permitan desenvolverse exitosamente no sólo en sus funciones laborales sino también resguardar su ámbito emocional. Es por eso que en el presente plan de intervención se selecciona la Unidad Educativa Maryland para trabajar con la línea temática de “gobiernos educativos y planeamiento”, teniendo en cuenta que en el campo de la Educación el reto con que hoy se enfrenta la acción de gobierno es cómo conducir instituciones exitosas y atendiendo también a cuestiones que mejoren la calidad de educación impartida logrando impactar en la totalidad de los actores institucionales. En este marco se plantea como objetivo potenciar el desarrollo de la inteligencia emocional docente en los tres niveles de enseñanza (inicial, primario y secundario) mediante un proyecto educativo que favorezca el aprovechamiento de la misma en el colectivo docente, mediante una serie de actividades que van desde instancias de capacitación hasta la construcción colectiva de una propuesta que favorezca la figura del docente en su rol decisivo respecto a todos los procesos que se generan en la institución cobrando especial relevancia en cuanto a su trabajo y desempeño.

Palabras Claves: Inteligencia Emocional – Docentes – Competencias – Proyecto Educativo

INTRODUCCIÓN

Se puede decir que la Unidad Educativa Maryland, es una Institución completa, pero, se puede constatar a partir de la lectura de la descripción densa proporcionada que carece de planes de acción o políticas institucionales sobre el fortalecimiento o promoción de la Competencia Emocional en los docentes, donde todos los actores institucionales puedan vislumbrar fortalezas y debilidades en la implementación de los mismos, y es aquí en donde se pretende intervenir, ya que tener un reconocimiento de necesidades de la tarea que los interpele a diario, es de suma importancia para detenerse a reflexionar como comunidad sobre la realidad de éstos. Un buen planeamiento desde el gobierno escolar implica generar espacios de aprendizaje y construcción de competencias emocionales, y la escuela es el escenario de formación por excelencia, ya que es parte de un sistema social en donde existen múltiples actividades que los docentes deben responder de manera productiva e idónea.

Esto no es identificado como problemática por los miembros de la institución, por ello la ausencia de propuestas para abordarlo, pero es necesario hacerlo para lograr los objetivos institucionales y que los docentes adquieran las capacidades necesarias para el desempeño óptimo que se espera de su rol en los procesos educativos de excelencia que brinda la institución. Es así que se hace necesario elaborar de manera institucional una propuesta que potencie las competencias emocionales de los docentes a partir de diferentes acciones orientadas al autoaprendizaje y al desarrollo de habilidades emocionales propias y de los demás. Poder planificar e implementar institucionalmente una propuesta de este estilo permitirá que toda la comunidad educativa se favorezca teniendo un rol protagonista los docentes en su propia labor diaria.

En esta línea los gobiernos escolares mediante el planeamiento de su política educativa se convierten en promotores de privilegio para el fomento y desarrollo de acciones que promuevan el bienestar de los docentes en la adquisición de herramientas tendientes a generar en palabras Goleman "la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones" (La Inteligencia Emocional en la Empresa, Goleman, 1999, p. 41).

PRESENTACIÓN LÍNEA TEMÁTICA

Se selecciona la Unidad Educativa Maryland para trabajar con la línea temática de “Los gobiernos educativos y planeamiento” mediante un plan de intervención, teniendo en cuenta que en el campo de la Educación el reto con que hoy se enfrenta la acción de gobierno es cómo conducir instituciones exitosas y en este caso particular en torno a la misión característica de esta Unidad educativa respecto a su Orientación en comunicación, atendiendo también a cuestiones que mejoren la calidad de educación impartida logrando impactar en la totalidad de los actores institucionales. En este marco la figura del docente en su rol decisivo respecto a todos los procesos que se generan en la institución cobra especial relevancia en cuanto a su trabajo y desempeño, tomando a Florencia Bortolotto y Verónica Piorno y mediante otros autores, dirán que:

El trabajo del docente en las aulas es complejo e involucra muchos frentes (la enseñanza, lidiar con diversas características de los alumnos, los padres, los directivos, la diversidad de tareas, el clima áulico, entre otros). Frente a ello, es fundamental pensar en la importancia que tiene para los maestros, la posibilidad de desarrollar diversas competencias y estrategias socio-emocionales que les permitan desenvolverse con éxito en el aula, generando a su vez, un clima propicio para el aprendizaje de los alumnos. (Bortolotto, F., & Piorno, V. 2019: p. 160).

En esta línea y mediante la lectura exhaustiva de la información proporcionada acerca de la Unidad Educativa Maryland se advirtió la ausencia de proyectos que involucren y promuevan la generación de espacios tendientes a la puesta en acto para el desarrollo o

fortalecimiento de capacidades socio emocionales y/o afectivas en el personal docente, atendiendo a sus necesidades diarias en la vorágine del cumplimiento respecto a su rol.

Cabe entonces aquí citar nuevamente a Florencia Bortolotto y Verónica Piorno y mediante otros autores en sus consideraciones acertadas respecto a lo planteado cuando nos dicen que:

En nuestras escuelas, ya no es suficiente conseguir un buen rendimiento académico de los niños, el éxito del maestro queda también vinculado al desarrollo de diversas habilidades sociales y emocionales propias, que les permitan afrontar los desafíos de su quehacer laboral (Fernández, Ruiz, 2008). El escenario laboral cambiante y vertiginoso, requiere de la puesta en práctica de diversas competencias laborales por parte de los docentes. Generalmente, frente a la carencia de estrategias adecuadas, observamos que los maestros manifiestan sentirse agotados emocionalmente, con la sensación de escasa realización personal y estrés. En base a ello, y desde una mirada preventiva, podríamos pensar que la escuela, debería ser un ámbito que promueva la salud de sus docentes, propiciando la participación de los mismos, fomentando un trabajo significativo, generando empoderamiento en su tarea y alentando al desarrollo de competencias emocionales que les permitan hacer frente al estrés y las dificultades cotidianas de su tarea. (Bortolotto, F., & Piorno, V. (2019). El desarrollo de las competencias socio-emocionales en los docentes. La ciencia de enseñar. Aportes desde la psicología cognitiva a la educación., p. 160).

En esta línea los gobiernos escolares mediante el planeamiento de su política educativa se convierten en promotores de privilegio para el fomento y desarrollo de acciones que

promuevan el bienestar de los docentes en la adquisición de herramientas tendientes a generar en palabras Goleman “la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones” (La Inteligencia Emocional en la Empresa, Goleman, 1999, p. 41).

SÍNTESIS DE LA ORGANIZACIÓN

Datos generales

“Maryland: pasado, presente y futuro”

Tal como lo expresa la información detallada en la descripción densa de la Universidad siglo 21, la Unidad Educativa Maryland se encuentra ubicada en la calle Güemes esquina Alberdi, en Villa Allende, Departamento Colón de la provincia de Córdoba, República Argentina. Posee tres niveles educativos (Nivel Inicial, Nivel Primario y Nivel Medio) y cuenta con un Centro de Capacitación de Formación Opcional en Lengua extranjera (Inglés) llamado F.O.L.I., de carácter no obligatorio. Es una institución privada y laica, con una matrícula total de 620 alumnos y actualmente se desempeñan allí 80 docentes en los tres niveles y 28 docentes en las actividades extra programáticas.

Villa Allende se encuentra a 510 metros sobre el nivel del mar y tiene una economía fuertemente ligada al turismo y a la ciudad de Córdoba. Enclavada sobre pequeñas lomadas con suaves valles y arroyos, en las estribaciones orientales de las Sierras Chicas. Está surcada por el Arroyo Saldán, en el que encontramos un balneario municipal y lugares aptos para el camping.

Dada la cercanía con la ciudad de Villa Allende, la unidad educativa comparte con esta la mayoría de sus características geográficas en lo que respecta a clima, flora y fauna. Constituye un centro que ofrece naturaleza, recreación, deportes, vida nocturna, etc.

Esta Unidad Educativa tiene su origen en 1994, cuando un grupo de mujeres deciden comenzar la gestión para fundar una escuela. Tras varias gestiones por parte de los miembros de la comisión, comenzó a funcionar en el año 1995, con 50 alumnos en total.

La institución se encuentra ubicada en barrio Centro, con domicilio en calle Güemes 702, Villa Allende, Córdoba, que es un punto neurálgico al que asisten alumnos de clase media-alta, y su población está conformada por un 80% de alumnos de Villa Allende de distintos barrios, de los cuales un gran porcentaje vive en barrios cerrados aledaños al lugar.

En estos últimos cuatro años, se sumó una nueva población, que conforma el 20% restante, y está compuesta por niños que concurren desde Unquillo, Mendiolaza y, en menor medida, La Calera, principalmente debido a un incremento, en estas localidades, de nuevos barrios cerrados (Patricia López, 1998). La matrícula actual está conformada por 620 alumnos pertenecientes a los tres niveles que atiende.

En cuanto al equipo lo conforman una coordinación general por mención y los docentes de la institución; todos ellos en los espacios curriculares que permiten llevar a cabo propuestas didácticas, proyectos, actividades conjuntas, que posibiliten relacionar y entramar los conocimientos provenientes de los diferentes espacios.

Los aprendizajes y contenidos en la Unidad Educativa Maryland, están vinculados a la Educación Sexual, Derechos Humanos e Interculturalidad, Educación Cooperativa y Mutual, Educación Vial, Educación Ambiental, Educación al Consumidor y Tecnologías de la información y la Comunicación (segundo ciclo), incorporados a los diferentes espacios curriculares de la propuesta académica.

En un aspecto puntual, se entiende que las características de los mismos atenderán a los intereses e inquietudes de la comunidad educativa en sus acuerdos institucionales, modos de organización y prácticas que involucren a todos los actores de dicha comunidad; en este sentido, lo fundamental es la coherencia entre los contenidos desarrollados y las acciones ejercidas frente a los niños y con ellos.

La institución maneja una propuesta abierta y de permeables abordajes, a través de las disciplinas de su plan de estudios, que dan cuenta de la complejidad inherente a la realidad social en su dimensión material y simbólica. El ciclo que propone, desde su orientación, una formación polivalente en tanto recorre espacios de saber y representaciones de la realidad plural asumiéndolas como riqueza de un humanismo social transformador.

Con una opción metodológica que pondera la cualidad humana de interrogar el mundo, la realidad y la convierte en una competencia de orden intelectual y en un ejercicio de los valores de la tolerancia, la conciencia crítica, la autenticidad y el respeto.

Misión

La Unidad Educativa Maryland es una escuela de gestión privada y laica, que se enfoca en la formación integral de estudiantes en los tres niveles principales del Sistema Educativo (inicial, primario y secundario), brindando una Formación Opcional de Lengua Inglesa, en contra turno. A la vez de que basa su razón de ser en una fuerte orientación en Comunicación y formación de Lengua Inglesa.

Visión

La visión está orientada a que la Unidad Educativa logre alcanzar a través de la articulación entre los niveles una formación integral de los estudiantes con fuerte orientación en Comunicación y formación de Lengua Inglesa.

Valores

Las organizadoras partieron de la premisa de que querían formar un centro educativo donde se practicaran valores y comportamientos, tales como la tolerancia, la solidaridad y la participación. Que los mismos estuvieran presentes en todo momento.

(UES21, 2019. SF. Módulo 0. Plan de Intervención. Unidad Educativa Maryland. Datos generales. Lección 5 y lección 6. Recuperado en <https://siglo21.instructure.com/courses/9629/pages/plan-de-intervencion-modulo-0#org3>).

DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA/NECESIDAD

Se puede decir que la Unidad Educativa Maryland, es una Institución completa, pero, se puede constatar a partir de la lectura de la descripción densa proporcionada que carece de planes de acción o políticas institucionales sobre el fortalecimiento o promoción de la Competencia Emocional en los docentes, donde todos los actores institucionales puedan vislumbrar fortalezas y debilidades en la implementación de los mismos, y es aquí en donde se pretende intervenir, ya que tener un reconocimiento de necesidades de la tarea que los interpele a diario, es de suma importancia para detenerse a reflexionar como comunidad sobre la realidad de éstos. Un buen planeamiento desde el gobierno escolar implica generar espacios de aprendizaje y construcción de competencias emocionales, y la escuela es el escenario de formación por excelencia, ya que es parte de un sistema social en donde existen múltiples actividades que los docentes deben responder de manera productiva e idónea.

Esto no es identificado como problemática por los miembros de la institución, por ello la ausencia de propuestas para abordarlo, pero es necesario hacerlo para lograr los objetivos institucionales y que los docentes adquieran las capacidades necesarias para el desempeño óptimo que se espera de su rol en los procesos educativos de excelencia que brinda la institución. Es así que se hace necesario elaborar de manera institucional una propuesta que potencie las competencias emocionales de los docentes a partir de diferentes acciones orientadas al autoaprendizaje y al desarrollo de habilidades emocionales propias y de los demás. Poder planificar e implementar institucionalmente una propuesta de este estilo permitirá que toda la comunidad educativa se favorezca teniendo un rol protagonista los docentes en su propia labor diaria.

En esta línea es importante referir que:

Alrededor de la década de 1990, la IE significó una variable de alta complejidad para su análisis, explicación y ejecución en la ciencia como la praxis humana teniendo notoriedad durante el proceso de búsqueda orientada a la formación y contribución social (Del Pino & Aguilar, 2013). La primera aportación científica relacionada a la IE, fue expresada por Salovey & Mayer (1990), aunque Goleman (1999) hizo notorio este término quien definió dicho constructo como "la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones". Concibió a la IE como un conjunto de características esenciales para solucionar con éxito los problemas transcendentales entre los que destacan: a) habilidad de auto-motivarse y persistir sobre las decepciones b) controlar el impulso para demorar la gratificación c) regular el humor d) evitar trastornos que disminuyan las capacidades cognitivas y; e) mostrar empatía y generar esperanza. (Inteligencia Emocional en la Docencia Universitaria. 2019. Paideia XXI, 9, p. 53).

También aquí se adhiere a lo que se señala en diversas investigaciones, la IE ha sido utilizada indistintamente con referencia a la competencia emocional (CE) pudiendo ser, un error de enfoque teórico, pues las habilidades académicas resultan diferentes a las habilidades sociales afectivas. La IE, contribuye a la CE en su desarrollo y formación creando seres humanos plenos y luego, trabajadores convenientes. (Lucía Fragozo (2015).

Además Argota-Pérez, Álvarez-Becerra Galvez-Marquina, y otros (2019), citando a Kant & Kumar (2013) indicaron, cómo el factor socioeconómico determina la IE en los docentes y descartaron la poca significación del género y el tipo de institución. Esta observación es interesante, pues pudiera entenderse que aún, cuando se ocupe un alto cargo de responsabilidad o se labore en una institución prestigiosa, no orientarían al bienestar emocional por sí solo; y por el contrario, puede cobrarse un buen salario y tampoco, no significaría que la marginación o realización profesional sean controladas para mantener un estado de bienestar emocional equilibrado. De lo anterior se deduce, el carácter multivariado de la inteligencia emocional ante la responsabilidad social de la docencia debido al compromiso que se enfrenta para ofrecer, servicios distintivos durante el proceso de enseñanza– aprendizaje.

OBJETIVO GENERAL

- ❖ Potenciar el desarrollo de la inteligencia emocional docente en los tres niveles de enseñanza (inicial, primario y secundario) de la Unidad Educativa Maryland, mediante un proyecto educativo que favorezca el aprovechamiento de la misma en el colectivo docente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Implementar jornadas de fortalecimiento de la competencia emocional docente en equipos docentes y directivos y la importancia de su aprovechamiento en la labor diaria.
- ❖ Elaborar un plan estratégico institucional para incluir actividades que favorezcan el desarrollo de la Inteligencia emocional.
- ❖ Gestionar espacios de reflexión de los equipos docentes y directivos para el seguimiento y evaluación del plan estratégico institucional respecto del desarrollo de la competencia emocional docente.

JUSTIFICACIÓN

La inteligencia emocional con el paso del tiempo ha cobrado un papel fundamental y hoy requiere que se la ubique en la práctica docente en un lugar de privilegio puesto que se consolida como una herramienta por demás favorable en el cumplimiento de la vorágine de actividades a las que deben dar respuesta los docentes en todos los niveles del sistema educativo, favoreciendo un mejor desempeño de los mismos en la práctica educativa. En esta línea se pretende proporcionar a directivos y docentes alcances sobre lo que es la inteligencia emocional específicamente desde el rol docente como el desarrollo planificado y sistemático de habilidades de autoconocimiento, autocontrol, empatía, comunicación e interrelación, fortaleciendo su competencia emocional y focalizando al docente también como un todo integrado que le permita llevar una vida emocionalmente saludable a pesar de todos los requerimientos que debe dar respuesta permanentemente en su labor.

El presente plan de intervención busca dar respuesta a la necesidad que posee la institución acerca del desarrollo de la inteligencia emocional en el rol docente para el fortalecimiento de la misma mediante una serie de actividades y jornadas de reflexión con el colectivo docente. Esta temática no es mencionada por la institución en su plan de gestión como herramientas fundamentales que deben poseer el colectivo docente. Actualmente no se implementa ningún proyecto específico que pueda facilitar o potenciar el logro de los objetivos planteados. En este punto es donde radica la importancia de este plan de intervención.

La concreción de los objetivos específicos y el objetivo general posibilitarán que los docentes puedan reflexionar sobre su propia práctica y las demandas constantes a las que dan

respuesta en su cumplimiento de rol. Aquí conviene señalar a Goleman (1999, p. 44) quien definió la inteligencia emocional como “la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones”.

Concibió a la IE como un conjunto de características esenciales para solucionar con éxito los problemas transcendentales entre los que destacan: a) habilidad de auto-motivarse y persistir sobre las decepciones b) controlar el impulso para demorar la gratificación c) regular el humor d) evitar trastornos que disminuyan las capacidades cognitivas y; e) mostrar empatía y generar esperanza. (Argota-Pérez y otros, 2019, p. 54-55).

La riqueza de esta intervención radica en el trabajo colaborativo y cooperativo entre el equipo docente y los directivos de la institución como así también en la capacitación como instancia necesaria para efectivizar un plan estratégico que sea acorde a la realidad institucional.

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Se hace necesario especificar en este apartado conceptos y consideraciones a tener en cuenta al momento de referirse a la Inteligencia emocional.

Peter Salovey y Jhon Mayer (1990), son los creadores originales del término que luego daría la vuelta al mundo gracias a la popularidad del libro de Daniel Goleman (1996). Se puede afirmar que “Según la versión original de Salovey y Mayer (1990), la inteligencia emocional consiste en la habilidad para manejar los sentimientos y emociones, discriminar entre ellos y utilizar estos conocimientos para dirigir los propios pensamientos y acciones. (Bisquerra, 2018, p. 1).

La inteligencia emocional incluye la habilidad para percibir con precisión, valorar y expresar emoción; la habilidad de acceder y/o generar sentimientos cuando facilitan pensamientos; la habilidad de comprender la emoción y el conocimiento emocional; y la habilidad para regular las emociones para promover crecimiento emocional e intelectual”. La inteligencia emocional se refiere a un “pensador con un corazón” (“a thinkerwith a heart”) que percibe, comprende y maneja relaciones sociales. (Mayer y Salovey, 1997, p. 10),

A lo largo de los años se realizaron distintas reformulaciones respecto a la versión original de estos autores y aquí se toma como referencia Mayer y Salovey, 1997, 2007, tomado de Bisquerra, 2018:

La inteligencia emocional se estructura como un modelo de cuatro ramas interrelacionadas:

1- Percepción emocional. Se refiere a sí mismo, en otros, a través del lenguaje, conducta, en obras de arte, música, etc. Incluye la capacidad para expresar las emociones adecuadamente.

2- Facilitación emocional del pensamiento. Las emociones sentidas entran en el sistema cognitivo como señales que influyen la cognición (integración emoción y cognición). Las emociones priorizan el pensamiento y dirigen la atención a la información importante.

3) Comprensión emocional. Comprender y analizar las emociones empleando el conocimiento emocional. Capacidad para etiquetar emociones, reconocer las relaciones entre las palabras y las emociones. Habilidad para comprender sentimientos complejos. Habilidad para reconocer las transiciones entre emociones.

4) Regulación emocional (Emotional Management). Regulación reflexiva de las emociones para promover el conocimiento emocional e intelectual. Habilidad para regular las emociones en uno mismo y en otros. Capacidad para mitigar las emociones negativas y potenciar las positivas, sin reprimir o exagerar la información que transmiten. (Bisquerra, 2018, p. 2).

Mientras tanto Daniel Goleman (1995) con su publicación de Emotional Intelligence realiza una difusión sin precedentes del concepto de IE que a partir de ese momento se convierte en tema de interés general para toda la sociedad, diciendo en términos generales que la IE consiste en:

- 1) *Conocer las propias emociones*, aquí la pieza clave es el principio de Sócrates “Conócete a ti mismo”, es tener conciencia de las propias emociones, reconociendo un sentimiento en el momento que ocurre.
- 2) *Manejar las emociones*, es la habilidad para manejar los propios sentimientos con el objetivo de que se expresen de forma adecuada en la toma de conciencia de las emociones.
- 3) *Motivarse a sí mismo*, en el principio de que una emoción tiende a impulsar hacia una acción, se encamina consecuentemente hacia el logro de objetivos, prestándose atención y auto motivándose.
- 4) *Reconocer las emociones de los demás*, basándose en el principio de la empatía, que es la base del altruismo, asegura una sintonía con las sutiles señales que indican los demás respecto de lo que necesitan o desean.
- 5) *Establecer relaciones*, cuando se establecen buenas relaciones con los demás, la competencia social y las habilidades que conlleva son la base del liderazgo, popularidad y eficiencia interpersonal.

Competencias Emocionales e Inteligencia emocional

Se denomina competencia a la capacidad de movilizar adecuadamente el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para realizar actividades diversas con un cierto nivel de calidad y eficacia. Se asocia no solamente con un “saber” sino con un “saber hacer”, necesarios para el desempeño experto de una actividad laboral. En el desarrollo de

competencias socio-emocionales, se incluyen tanto las habilidades intrapersonales (relación con uno mismo), como las interpersonales (relacionales). (Bisquerra & Escoda, 2007, p. 62).

Florencia Bortolotto y Verónica Piorno (2019) nos dicen que las competencias socio-emocionales se construyen en la interacción entre la persona y el ambiente, aquí, es posible ejercer cierta influencia y modificar el “cómo” las personas interpretan los estímulos externos, reforzando los aspectos agradables y reduciendo los más insatisfactorios. La tarea va a consistir en generar estrategias, de manera voluntaria, para lograr un estado de mayor adaptación y bienestar a nivel personal/laboral. También que las competencias se pueden enseñar y entrenar, entonces se trata de un proceso educativo, continuo y permanente que tiene como principal objetivo el bienestar y el desarrollo integral de la persona.

De la misma forma señalan que numerosos autores han concluido que la Inteligencia Emocional (IE), es el desarrollo de las habilidades y competencias que requieren las personas para desempeñar con éxito su trabajo; los desarrollos sobre la IE, también nos brindan información valiosa acerca de cómo construir y poner en práctica ciertas estrategias. (Bortolotto, F., & Piorno, V. (2019). El desarrollo de las competencias socio-emocionales en los docentes. *La ciencia de enseñar. Aportes desde la psicología cognitiva a la educación.*, p. 160.)

Además tomando a varios autores los cuales se señalan diremos que Mayer y Salovey (1997) definen la Inteligencia Emocional como: “la capacidad para percibir, valorar y

expresar las emociones con exactitud; la capacidad para acceder y generar sentimientos que faciliten el pensamiento; la capacidad para entender la emoción y el conocimiento emocional; y la capacidad para regular las emociones y promover el crecimiento emocional e intelectual” (Mayer & Salovey, 1997). También acuerdan en que no existe un repertorio de respuestas correctas e incorrectas frente a una situación, lo más importante es cómo el individuo se orienta al proceso de investigación personal respetando la cultura, subcultura, política, etnia, religión y otras características del individuo (Mayer & Salovey, 1997). Estos autores, en su modelo, plantean un conjunto de habilidades que van desde los procesos psicológicos más básicos (exactitud en la percepción de las emociones) hasta los más complejos (regulación emocional y crecimiento emocional e intelectual). Plantean un modelo jerárquico en el que se desarrollan primero las habilidades básicas para luego, llegar a las más complejas.

Además según (Weisinger & Lacks, 2003) y a lo cual se adhiere en este texto, la Inteligencia Emocional, es el uso intencional de las emociones para que contribuyan a orientar el pensamiento individual y colectivo en el mejoramiento de los resultados. La Inteligencia emocional (IE) se utiliza de manera interpersonal (con el otro) e intrapersonal (con uno mismo). Y a su vez, plantean, que la IE se apoya en cuatro elementos que la conforman:

1. La capacidad de percibir valores y expresar emociones.
2. La capacidad de poder experimentar las emociones voluntariamente (para lograr un mayor entendimiento de uno mismo y de otras personas).
3. La capacidad para comprender las emociones y el conocimiento que de ellas se deriva.

4. Capacidad para regular las emociones. Habilidad para afrontar emociones negativas, utilizando estrategias de autocontrol que regulen tanto la intensidad y la duración de nuestros estados emocionales.

También postulan que la base de la Inteligencia Emocional, radica en un alto nivel de autoconciencia; ser conscientes de nuestros pensamientos, sentimientos y percepciones va a repercutir en nuestro comportamiento y puede ser utilizado a nuestro favor (Weisinger & Lacks, 2003). Las personas que tienen poca conciencia de sus estados internos o no toman en cuenta la información que les brinda el entorno, difícilmente tomen las mejores decisiones a la hora de desenvolverse en diversas situaciones sociales.

También y en lo cual estamos de acuerdo en decir que según Weisinger y Laks (2003) para aumentar la autoconciencia, debemos detenernos, observar y reflexionar acerca de cómo nos comportamos frente a las personas que nos rodean y las situaciones que experimentamos en el día a día. Para ello, tendremos que realizar 5 procesos:

1. Examinar nuestros juicios
2. Sintonizar con nuestros sentidos
3. Conectar con nuestros sentimientos
4. Conocer nuestras intenciones
5. Estar atentos a nuestra forma de actuar.

Desde ya, no podremos lograr dicho proceso sin práctica y esfuerzo, es por ello que consideramos la IE como un conjunto de habilidades que no viene determinado

genéticamente, sino que se construyen en el día a día, todos somos capaces de mejorarla si somos constantes y nos esforzamos.

También se considera oportuno aquí, según Weisinger y Lacks (2003) plantear que, mantenernos motivados de manera voluntaria para persistir en nuestros objetivos, es fundamental para el desarrollo de la IE. Mencionan y estamos de acuerdo en señalar que dichas fuentes de motivación son: los amigos, compañeros de trabajo, el entorno, mentores, nuestra familia y uno mismo. Utilizar estas fuentes de energía para enfrentar las dificultades del día a día, nos ayudan a incrementar nuestra confianza, optimismo, resistencia, tenacidad y entusiasmo. No es lo mismo atravesar situaciones difíciles solos, que de la mano de alguien; la vivencia cambia significativamente.

El desarrollo de la inteligencia emocional: implicaciones para los docentes

Cabello, Fernández–Berrocal y Ruiz–Aranda y tomando a otros autores en su artículo sobre docentes emocionalmente inteligentes (2010) afirman que nuestro sistema educativo está asistiendo a un proceso muy importante de transformación de los planes de estudio y a una modificación de la escolaridad obligatoria orientada hacia el desarrollo integral de la persona centrado en las competencias (LOE, 2006). También y a lo cual se adhiere aquí que la Unesco, en su informe Delors (1996), plantea diferentes alternativas para la educación del siglo XXI e incide en el papel de las emociones y en la necesidad de educar las demandas emocionales del ser humano junto a su dimensión cognitiva.

Así mismo y en concordancia con lo expuesto, la mayoría de los docentes consideran primordial el desarrollo de las habilidades emocionales para lograr este desarrollo integral

del alumno. Sin embargo, a veces se olvida que estas habilidades emocionales, afectivas y sociales deben ser enseñadas por un equipo docente que domine estas capacidades, ya que las aulas son para el alumno uno de los modelos de aprendizaje socioemocionales más importantes (Extremera & Fernández–Berrocal, 2004; palomera, Fernández–berrocal & Brackett, 2008; Poulou, 2005). También continúan los autores, el progresivo desarrollo de investigaciones sobre la inteligencia emocional y su influencia en diferentes contextos ha generado una mayor conciencia sobre la importancia del uso adecuado de las emociones para afrontar el estrés laboral que se produce en el contexto educativo (Fernández–Berrocal, Ruiz–Aranda, Extremera & Cabello, 2008). La capacidad para identificar, comprender y regular las emociones es fundamental entre los profesores, ya que estas habilidades van a influir en los procesos de aprendizaje, en la salud física, en la calidad de las relaciones interpersonales y en el rendimiento académico y laboral (Brackett, Alster, Wolfe, Katulak & Fale, 2007; Brackett & Caruso, 2007; Mayer, Roberts & Barsade, 2008). Este hecho ha propiciado que los docentes demanden una formación adecuada en competencias emocionales.

Las investigaciones centradas en analizar la relación entre la inteligencia emocional y el ajuste personal del docente señalan que la inteligencia emocional del profesor predice el nivel del burnout que sufren (Brackett, Palomera & Mojsa, en prensa; Extremera, Fernández–Berrocal & Durán, 2003). Además, los profesores experimentan, con más frecuencia, mayor número de emociones negativas que positivas (Emmer, 1994). Las emociones positivas de los docentes pueden mejorar su bienestar, así como el ajuste de sus alumnos (Birch & Ladd, 1996) y el incremento de estas emociones positivas puede facilitar la creación de

un clima de clase que favorezca el aprendizaje (Sutton & Whealey, 2003). Así, los docentes con una mayor capacidad para identificar, comprender, regular y pensar con las emociones de forma inteligente, tendrán más recursos para conseguir alumnos emocionalmente más preparados y para afrontar mejor los eventos estresantes que surgen con frecuencia en el contexto educativo. (González, R. C., Aranda, D. R., & Berrocal, P. F. (2010). Docentes emocionalmente inteligentes. Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado, 13(1), 41-49).

Gestión de las emociones en el contexto educativo

En este apartado es importante considerar cómo las personas se posicionan frente al accionar y al lugar de trabajo, elementos interrelacionados entre sí. Esto se puede leer en términos de gestión del individuo en cada uno de los ámbitos de actuación.

Manucci (2016) nos dice y se considera importante que en consecuencia las emociones constituyen el desencadenante de una perspectiva diferente de la gestión, que reconozca los puntos vulnerables que requieren intervención.

Bisquerra & Pérez (2007) definen cinco dimensiones de la competencia emocional que deben ser consideradas en los modelos de gestión. La conciencia emocional, capacidad para reconocer sus propias emociones y percibir las que configuran su entorno. La regulación emocional, capacidad para manejar las emociones adecuadamente, modificar los factores que la provocaron o autogenerar emociones positivas. La autonomía emocional, capacidad de

gestionar sus propias emociones. Las competencias sociales, capacidad de manejar y mantener buenas relaciones con los demás. Las competencias para la vida y el bienestar, capacidad para enfrentar y resolver de manera responsable problemas de toda índole. (Mera, B. M. (2017). Gestión de las emociones en los docentes universitarios. *Revista San Gregorio*, (19), 6-19).

Mera, B. M. (2017) refiere tomando a otros autores y en cual se coincide que en el contexto educativo, la gestión emocional se refiere al conjunto de estrategias implementadas para crear conciencia en los docentes sobre competencias emocionales que deben ser aceptadas, autorreguladas o desarrolladas. La gestión emocional incide en la prevención del estrés y en la mejora de la convivencia entre todos los miembros de la comunidad educativa. Lo que repercute en el comportamiento y desempeño de sus integrantes (Bermúdez-Aponte, Pedraza, & Rincón, 2015, pág. 2). Además se reconoce la importancia de implementar programas de capacitación para los responsables de conducir las universidades a estados superiores de calidad (Martínez, Hernández, & Gómora, 2016). En esta línea, Villa (2015) se refiere a que los programas de formación de liderazgo, deben contemplar como elemento central las habilidades interpersonales y socioemocionales. Todos los docentes que aspiren a cargos de dirección deben participar de este tipo de programas.

Finalmente y es considerado de igual manera aquí, según Bermúdez (2015) los modelos de gestión han incluir cuatro dimensiones para mejorar el clima organizacional educativo. Lo académico, referida a los procesos de enseñanza aprendizaje, los ambientes y dinámicas interactivas entre los actores. Lo socio afectivo, que contempla la percepción respecto a las relaciones interpersonales entre los integrantes de la comunidad educativa y la

satisfacción ante los estímulos que genera el contexto. Los de procesos de gestión y administrativos, ligados a factores que inciden en el clima organizacional y por último la dimensión ética, referida a conceptos incluidos en el marco normativo.

PLAN DE ACCIÓN/ACTIVIDADES

Se propone la elaboración de las actividades del presente plan de acción a partir de tres etapas:

1º ETAPA:

- ❖ Reunión con la Coordinación general de la Institución con el fin de llevar a cabo todas las actividades preliminares:
 - Presentación del Plan de Intervención,
 - Presentación del diseño del taller de capacitación,
 - Acordar sobre los tiempos disponibles y autorización para la participación de los docentes y directivos en el taller.
 - Acordar sobre la implementación del plan estratégico institucional elaborado para el favorecimiento de la competencia emocional en el colectivo docente.
 - Socialización del cronograma de actividades previstas por el Licenciado en Educación respecto a la organización, coordinación y monitoreo de las mismas.
- ❖ Jornada de fortalecimiento de la competencia emocional en conjunto de docentes y directivos sobre la importancia de su aprovechamiento en la labor diaria. Carga horaria: 24 horas cátedras divididas en cuatro encuentros de 6 horas cátedras cada uno con evaluación final. Un encuentro semanal con modalidad Taller, coordinado por Licenciado en Educación. Lugar: Salón de gym.

1º Encuentro

- ❖ Abordaje del marco teórico conceptual – La inteligencia Emocional ¿Qué es? ¿Cómo se aplica en educación? La importancia de su desarrollo en el rol

docente. Inteligencia emocional y competencia emocional. Estrategias para su fortalecimiento en el cumplimiento de rol docente.

- ❖ Metodología: Se trabajará mediante la modalidad taller con la coordinación del Licenciado en Educación, relacionando los contenidos teóricos con propuestas de actividades prácticas. Se proporcionará una síntesis teórica por escrito en un apunte de cinco hojas. Al inicio de la jornada se expondrá una situación del rol docente donde las tareas a realizar diariamente representan un desgaste recurrente con todo lo que se debe dar respuesta y se propondrán diferentes momentos de reflexión colectiva en torno a la misma. Como producción grupal se pedirá la realización por grupos de cinco integrantes de un collage con imágenes que se relacionen con el marco teórico. Se realizará puesta en común de las producciones en forma colectiva con la escucha atenta del resto de los equipos.

2° Encuentro

- ❖ Abordaje del Marco teórico – Inteligencia Emocional o Competencia Emocional. Importancia del Fortalecimiento de la competencia emocional en el rol docente. Análisis de estrategias que favorecen la importancia de la Inteligencia emocional.
- ❖ Metodología: Se trabajará mediante la modalidad taller con la coordinación del Licenciado en Educación relacionando los contenidos teóricos con propuestas de actividades prácticas. Se proporcionará una síntesis teórica por escrito en un apunte de cinco hojas. Para dar inicio a la jornada se reproducirá un video en el que diferentes docentes realizan su aporte sobre sus consideraciones acerca del fortalecimiento de la inteligencia emocional en el rol docente y la importancia de la misma para sobrellevar las actividades a las que son exigidos los docentes para su cumplimiento. Se propondrán diferentes momentos de

reflexión colectiva en torno a la misma. Como producción grupal se pedirá la realización por grupos de cinco integrantes de un afiche donde socialicen alternativas que deberían realizarse en la institución para el desarrollo y fortalecimiento de la inteligencia emocional de los docentes.

3° Encuentro

- ❖ Abordaje del Marco teórico – La Inteligencia Emocional y su Importancia en el fortalecimiento del trabajo diario de los docentes. Estrategias prácticas para desarrollarla.
- ❖ Metodología: Se trabajará mediante la modalidad taller con la coordinación del Licenciado en Educación relacionando los contenidos teóricos con propuestas de actividades prácticas. Se proporcionará una síntesis teórica por escrito en un apunte de cinco hojas. En este encuentro se presentará un borrador del proyecto educativo para que los docentes y directivos reflexionen y propongan de acuerdo a sus funciones cómo implementar el desarrollo y fortalecimiento de la competencia emocional desde el rol docente y la posibilidad de implementar estrategias que favorezcan el fortalecimiento de la misma dentro de la institución. Como producción grupal se pretende un borrador en el cual se visualicen los aprendizajes de las jornadas anteriores y aportes personales.

4° Encuentro

- ❖ Elaboración de un plan estratégico institucional.
- ❖ Metodología: Se trabajará mediante la modalidad taller con la coordinación del Licenciado en Educación relacionando los contenidos teóricos con propuestas de actividades prácticas. En este último encuentro se propone el análisis del borrador elaborado en el encuentro tres y se establece un espacio de debate e

intercambio para la elaboración colectiva de un plan estratégico que será implementado a partir del segundo trimestre del año 2.021. También se solicitará que se institucionalicen los criterios de evaluación de dicho plan para fortalecer la experiencia y realizar ajustes si fueran necesarios y tener presente la implementación del mismo como proyecto institucional a lo largo de los subsiguientes ciclos lectivos. Como producción colectiva se pretende un plan estratégico para ser llevado a la práctica en un tiempo determinado y con criterios e instrumentos de evaluación que permitan reajustes necesarios en la implantación del mismo a lo largo del tiempo.

- ❖ Recursos para los encuentros: afiches, hojas A4, marcadores, revistas, tijeras, computadora, proyector, pantalla, sala del gym, honorarios del capacitador.
- ❖ Evaluación final: cada participante en forma individual elaborará en función de su experiencia en la labor diaria, teniendo en cuenta las situaciones vividas respecto a la inteligencia emocional en su rol y el diseño del plan estratégico elaborado en el cuarto encuentro, su apreciación personal respecto a la temática trabajada consignando inquietudes o sugerencias que crea conveniente. Esta producción se solicitará por escrito y deberá presentarse al Licenciado en Educación a cargo de los encuentros para ser evaluado y tener en cuenta lo expresado en posteriores ajustes de la propuesta.

2° ETAPA

- ❖ Aplicación del Plan Estratégico Institucional elaborado. En esta instancia los docentes llevarán a cabo en sus tareas diarias propias del rol las estrategias abordadas sobre la competencia emocional. Esta etapa se programa para el mes de abril del ciclo lectivo

con la posibilidad de que para el mes de mayo puedan evaluar y dar cuenta del impacto de la propuesta y tener en cuenta su implementación para los años posteriores. Aquí se prevé que el Licenciado en Educación pueda realizar un seguimiento de los participantes, por lo que se realizarán encuestas a los docentes al finalizar el segundo trimestre, las que serán diseñadas por el Licenciado en Educación.

3° ETAPA

- ❖ Taller final: Carga horaria 5 horas cátedras. Puesta en común de las experiencias de los participantes, identificando fortalezas, debilidades, sugerencias de la implementación del Plan Estratégico Institucional. Socialización de las encuestas realizadas a los docentes por el Licenciado en Educación y entrega de un autoevaluación final que será diseñada por el Licenciado en Educación.

CRONOGRAMA

	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4			
Semanas/ Actividades	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°
1° ETAPA																
Reunión con Coordinación General																
Jornada de Fortalecimiento																
1° Encuentro																
2° Encuentro																
3° Encuentro																
4° Encuentro																
Evaluación																
2° ETAPA																
Aplicación Plan Estratégico																
Encuestas a docentes																
3° ETAPA																
Taller Final																
Autoevaluación Docente																

RECURSOS

HUMANOS: Licenciado en Educación, coordinador general institucional, directivos, docentes.

MATERIALES: Salón de gym, proyector, pantalla, computadora, equipo de audio, micrófono, materiales de librería: afiches, hojas y marcadores, fotocopias.

DE CONTENIDO: Material teórico, certificados, encuestas.

ECONÓMICOS: Honorarios para el Licenciado en Educación encargado del plan de intervención sobre diez horas cátedras semanales durante cuatro meses. Material de librería costo aprox. \$800.

PRESUPUESTO

Se calcula un valor aproximado del presupuesto en \$40.000 atendiendo a los honorarios del Licenciado en Educación encargado del proyecto por honorarios de 10 horas cátedras semanales durante cuatro meses y el costo del recurso material de librería.

EVALUACIÓN

El presente plan de acción se evaluará identificando el logro total o parcial de los objetivos propuestos identificando debilidades y fortalezas en las distintas etapas de implementación, utilizando como herramientas la recaudación de información, para lo que se elaborarán indicadores que den cuenta de las actividades planteadas como fuente de verificación, además se utilizarán cuestionarios para recoger la información.

Los instrumentos se elaborarán en función a los objetivos específicos y se utilizarán para el monitoreo, seguimiento y evaluación final de la propuesta, utilizando los siguientes indicadores:

Evaluación de la capacitación:

- Personas que asistieron (Fuente de verificación: Ficha de registro de asistencia).
- Número de propuestas de implementación de los docentes (Fuente de verificación: Planilla de seguimiento de propuestas).

Encuestas:

- Cuestionarios de recolección de información. Se realizará a docentes y directivos que participen de la capacitación para obtener información sobre: Relevancia de contenidos abordados para la práctica diaria, calidad del material bibliográfico escogido, aplicabilidad de las estrategias proporcionadas en el desarrollo de la capacidad emocional.

Evaluación de la implementación de las propuestas docentes:

- Cantidad de propuestas de implementación docente: (Fuente: Ficha de seguimiento de proyectos).
- Fortalezas y debilidades observadas al momento de la puesta en práctica.

- Autoevaluación docente y directivos.

Encuestas:

- Cuestionarios de recolección de información: Se implementarán en los docentes y directivos con el fin de obtener información sobre su visión de fortalezas y debilidades en la práctica diaria y verificar si las reconocen como propuestas de cambios en las distintas etapas de aplicación de sus propuestas.

Autoevaluación docente:

- Cuestionario de recolección de información: Se realizará al equipo docente y directivos en el taller final propiciando la reflexión de la práctica diaria, el impacto de las propuestas elaboradas y resaltar los espacios destinados a la capacitación desde una perspectiva de formación integral.
- La información que se recolecte se destinará para analizar el impacto del presente plan de intervención en función de los objetivos planteados.

RESULTADOS ESPERADOS

Con la implementación de este plan de intervención se pretende diseñar y llevar a cabo un proyecto educativo de aplicación de inteligencia emocional en el rol docente de nivel inicial, primario y secundario de la Institución Educativa Maryland, llevando a cabo instancias de fortalecimiento de la competencia emocional docente que puedan dar respuesta a las necesidades que se observan en la actualidad.

Con la puesta en práctica, los docentes y directivos podrán fortalecer su inteligencia emocional, incorporando estrategias que les permitirán mejorar sus prácticas diarias en el ámbito escolar y en su contexto laboral. Además podrán incorporar conocimientos a partir del marco teórico y la reflexión de su propia práctica. Al mismo tiempo la comunidad docente elaborará y pondrá en práctica un plan estratégico trimestral pensado desde el espacio de capacitación y reflexión. También a partir del análisis de los datos (encuestas, autoevaluaciones, planillas de seguimiento, etc.) se obtendrá información importante que podrá ser de ayuda en la proyección de una futura implementación anual.

CONCLUSIÓN

En consideración a modo de cierre es necesario destacar la importancia de cada una de las etapas del plan de intervención para poder abordar, de manera efectiva, la necesidad de la institución, de promover el fortalecimiento de la inteligencia emocional en el colectivo docente de los niveles inicial, primario y secundario.

El poder visualizar cambios productivos a través del tiempo requiere la importancia de dedicar tiempo a la formación y capacitación docente, por eso en esta intervención es lo primero que se plantea, ya que es necesario que los docentes puedan incorporar conocimientos que les permitan la reflexión sobre la importancia de la inteligencia emocional en su ardua tarea diaria y elaborar nuevas propuestas que promuevan el fortalecimiento de la misma. La instancia de capacitación es sumamente importante ya que permitirá la elaboración colectiva y consiente de un plan estratégico institucional, brindando herramientas al colectivo docente desde su rol y función. Desde esta perspectiva, el trabajo colectivo permite que el logro de los objetivos sea más factible y que los docentes no sientan la imposición de trabajar, en función de propuestas pedagógicas que son externas o pensadas desde la teoría y no desde la práctica.

Al momento de diseñar instancias de capacitación es fundamental que los directivos puedan afectar a los docentes para lograr una mejor asistencia. Se destaca que la participación del equipo directivo, en estas instancias de formación, potencia el trabajo articulado y sirve para prevenir situaciones problemáticas futuras. La modalidad taller permite producir desde la reflexión y el trabajo colaborativo.

Es necesario que el plan estratégico sea elaborado en la instancia de capacitación para aprovechar al máximo el tiempo de los participantes. Además la participación y acreditación son relevantes para poder legitimar los conocimientos y la propuesta elaborada.

La puesta en marcha del plan estratégico es necesaria. Esto permitirá que el cuerpo docente y directivos puedan visualizar debilidades y fortalezas que servirán de experiencias para futuras aplicaciones. A partir de esta se podrán realizar modificaciones y adecuaciones que se consideren oportunas como así también privilegiar el logro de los objetivos planteados.

Las encuestas, la autoevaluación docente y los instrumentos de seguimiento utilizados por el Licenciado en Educación serán fundamentales como herramientas a fin de analizar la información obtenida y elaborar conclusiones.

Aquí se considera oportuno aclarar que la instancia del taller de cierre es fundamental para socializar resultados, analizar datos, corroborar hipótesis y reflexionar sobre la implementación del plan estratégico.

Se destaca que este plan de intervención fue pensado a partir de una necesidad detectada en la institución Maryland, por lo que, si se desea aplicar en otra, se debe tener en cuenta las particularidades que se visualicen.

No se consideran limitaciones puesto que abarca todos los niveles presentes en la Institución, inicial, primario y secundario, teniendo en cuenta que diseñar una propuesta específica para abarcar estos niveles supone un desafío muy interesante como proyección a futuro.

Se considera necesario recomendar para futuras implementaciones hacer hincapié en las instancias de capacitación y diseño de propuestas de manera colectiva, como así también articulación entre directivos y docentes. Es pertinente que los criterios e instrumentos de evaluación tengan en cuenta el punto de vista del colectivo docente y directivos en torno a los resultados esperados, ya que ningún hecho educativo debe excluir su visión.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguayo-Muela, A. y Aguilar-Luzón, M.C. (2017). Principales resultados de investigación sobre Inteligencia Emocional en Docentes Españoles. *ReiDoCrea*, 6, 170, 193.
- Argota-Pérez, G., Álvarez-Becerra, R. M., Miranda-Benavente, J., Galvez-Marquina, M., Sakuray, S., & Salas, C. C. (2019). Inteligencia emocional en la docencia universitaria. *paideia xxi*, 9(1), 53-61.
- Bermúdez-Aponte, J. J., Pedraza Ortiz, A., & Rincón Rivera, C. I. (2015). El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes. *Revista electrónica de investigación educativa*, 17(3), 01-12.
- Bisquerra, R. (2012). De la inteligencia emocional a la educación emocional. *Cómo educar las emociones*, 24-35.
- Bisquerra, R. (2018). La inteligencia emocional según Salovey y Mayer. *Grup de Recerca en Orientació Psicopedagòica (El GROP)*.
- Bortolotto, F., & Piorno, V. (2019). El desarrollo de las competencias socio-emocionales en los docentes. *La ciencia de enseñar. Aportes desde la psicología cognitiva a la educación.*, 160.
- Fragoso-Luzuriaga, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? *Revista iberoamericana de educación superior*, 6(16), 110-125.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. Editorial Kairós. 43-44

- González, R. C., Aranda, D. R., & Berrocal, P. F. (2010). Docentes emocionalmente inteligentes. Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado, 13(1), 41-49.
- Manucci, M. (2016). Competitividad emocional. Buenos Aires: B. Argentina SA.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence. Emotional development and emotional intelligence: Educational implications, 3, 31.
- Mera, B. M. (2017). Gestión de las emociones en los docentes universitarios. Revista San Gregorio, (19), 6-19.
- UES21, 2019. SF. Módulo 0. Plan de Intervención. Unidad Educativa Maryland. Datos generales. Lección 5 y lección 6. Recuperado en <https://siglo21.instructure.com/courses/9629/pages/plan-de-intervencion-modulo-0#org3>.
- Weisinger, H., & Laks, D. (2003). La inteligencia emocional en el trabajo (No. 150 W45).