



**Universidad Siglo 21**

**Licenciatura en Educación**

**Trabajo Final de Grado**

**Plan de intervención**

**“Taller de Capacitación Docente:**

**Cognición-Emoción, binomio que mejora la calidad educativa”**

Autora: Andrea Verónica Balmaceda Odetto

D.N.I. 23.922.590

Legajo: VEDU00876

Tutora: Mgter. María Clara Cunill

Mendoza, noviembre 2020

## Índice

<b>Resumen.....</b>	<b>4</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>5</b>
<b>1. Presentación de la línea temática.....</b>	<b>7</b>
<b>2. Síntesis de la Institución.....</b>	<b>9</b>
<b>2.1 Historia.....</b>	<b>10</b>
<b>2.2 Misión.....</b>	<b>11</b>
<b>2.3 Visión y valores.....</b>	<b>12</b>
<b>3. Delimitación de la necesidad objeto de la intervención.....</b>	<b>12</b>
<b>4. Objetivo general.....</b>	<b>15</b>
<b>4.1 Objetivos específicos.....</b>	<b>15</b>
<b>5. Justificación.....</b>	<b>15</b>
<b>6. Marco teórico.....</b>	<b>19</b>
<b>7. Plan de trabajo.....</b>	<b>23</b>
<b>8. Primer encuentro: “Cómo aprende nuestro cerebro”.....</b>	<b>26</b>
<b>8.1 Actividad A1: “Picasso en acción”.....</b>	<b>26</b>
<b>8.2 Actividad A2: Torbellino de ideas sobre conocimientos previos.....</b>	<b>27</b>
<b>8.3 Actividad A3: Video disparador sobre Neurodidáctica.....</b>	<b>27</b>
<b>8.4 Actividad A4: Power Point “Cómo aprende nuestro cerebro”.....</b>	<b>28</b>
<b>8.5 Actividad A5: Cierre del encuentro.....</b>	<b>29</b>
<b>8.6 Actividad A6: Despedida.....</b>	<b>29</b>
<b>9. Segundo encuentro: “Educación emocional”.....</b>	<b>30</b>
<b>9.1 Actividad B1: Bienvenida.....</b>	<b>30</b>
<b>9.2 Actividad B2: Dinámica de autovaloración.....</b>	<b>30</b>
<b>9.3 Actividad B3: Educación Emocional.....</b>	<b>31</b>
<b>9.4 Actividad B4: Caja de herramientas emocionales.....</b>	<b>32</b>
<b>9.5 Actividad B5 Cierre del taller.....</b>	<b>33</b>
<b>9.6 Actividad B6: Despedida.....</b>	<b>34</b>
<b>10. Cronograma.....</b>	<b>35</b>
<b>11. Recursos.....</b>	<b>36</b>

<b>12. Presupuesto.....</b>	<b>38</b>
<b>13. Evaluación .....</b>	<b>39</b>
<b>14. Resultados esperados .....</b>	<b>42</b>
<b>15. Conclusión .....</b>	<b>43</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>45</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>47</b>
<b>ANEXO 1 (online) .....</b>	<b>48</b>
<b>ANEXO 2 (online) .....</b>	<b>50</b>

## **Resumen**

El presente trabajo consiste en un Plan de Intervención (PI) que aborda la temática de la Capacitación Docente en el área de la Educación Emocional en los niveles Inicial y Primario del Instituto Santa Ana, ubicado en el Barrio Argüello, de la provincia de Córdoba. Este plan ha sido desarrollado para ser implementado con la modalidad de taller teórico-práctico durante dos encuentros presenciales con los docentes. El objetivo que se espera lograr con esta propuesta de taller, es ofrecer a los docentes, herramientas que les permitan favorecer el desarrollo profesional y enriquecer las prácticas pedagógicas a partir de un manejo asertivo de la gestión de las emociones propias y ajenas, teniendo en cuenta la importancia de trabajar la alfabetización emocional de manera sincrónica con el desarrollo de la cognición, generando así, aprendizajes significativos que impacten positivamente en la calidad educativa y mejoren las relaciones interpersonales e intrapersonales de todos los miembros de la comunidad educativa.

**Palabras claves:** capacitación docente - educación emocional – alfabetización emocional – cognición -

## **Introducción**

La propuesta de este TFG parte de la necesidad manifestada tanto por el Director del Instituto Santa Ana, Ernesto Lucarno como por el Director General del instituto, Ricardo Vergel. Ambos muestran una gran preocupación, relacionada con las dificultades que se les presentan para encontrar personal docente capacitado y con un perfil adecuado a la propuesta educativa y a la impronta de calidez humana que ofrecen.

Este trabajo además, se enmarca en la temática de Gobiernos Educativos y Planeamiento dado que, la capacitación docente es una prioridad dentro de las agendas de los gobiernos generando grandes controversias, sobre todo en Latinoamérica, donde la formación docente sigue siendo tradicional y respondiendo de manera, cada vez más insuficiente, a las demandas sociales actuales. Desde esta propuesta de trabajo, se considera una necesidad a priori, que los gobiernos educativos favorezcan cambios tendientes a una formación integral, ambiciosa y permanente de los docentes a fin de proyectarse a una mejora en la calidad educativa.

Cuando se habla de formación integral, se hace referencia a todos los aspectos que nos conforman como personas: el intelecto, lo físico-biológico, lo emocional y lo espiritual. Por este motivo, la educación emocional, es otro de los temas, que cada vez con mayor fuerza, aparece en las mesas de discusión de los gobiernos educativos para evaluar las posibilidades de incluirla en los planes, como una herramienta necesaria para formar ciudadanos que puedan construir relaciones interpersonales saludables, donde tiendan a reducir las frustraciones, disminuir la violencia y favorecer la empatía entre otras cosas. En este aspecto, el Proyecto de Ley de Educación Emocional (2017), presentado por el Lic. Lucas Malaisi,

permite imaginar, en un futuro no muy lejano, una escuela ofreciendo una enseñanza, verdaderamente, integral.

La institución tiene orientación Humanística y en Ciencias Sociales, por lo cual posee una fuerte ventaja diferencial basada en la calidez humana, que desde los inicios se propusieron brindarles tanto a las familias, como a los propios alumnos. Esto genera que su búsqueda se oriente a docentes con creatividad, estabilidad emocional, autocrítica, actitud favorable a la cooperación, capacidad para establecer compromisos de persona a persona, conocimientos curriculares, psicológicos y filosóficos-pedagógicos. Tomando en cuenta este perfil deseado, es que este Plan de Intervención se propone Desarrollar Talleres de Capacitación Docente y se focaliza en “Educación emocional” y en “Cómo aprende nuestro cerebro” Se prioriza esta temática como punto de partida porque se adhiere al supuesto de Goleman (2018) “La aptitud emocional es una *meta-habilidad* y determina lo bien que podemos utilizar cualquier otro talento, incluido el intelecto puro” (p. 56).

Las actividades que se proponen tienen como objetivo motivar a los docentes en su desarrollo profesional, conociendo cómo aprende el cerebro y brindando herramientas para el manejo asertivo de las emociones propias y ajenas, favoreciendo las prácticas pedagógicas y la convivencia escolar.

## **1. Presentación de la línea temática**

A partir del análisis de la información brindada por el Instituto Santa Ana, un colegio de gestión privada bilingüe, ubicado en el Barrio Argüello en la provincia de Córdoba, se trabajará con una propuesta de intervención que tiene su constructo en la capacitación docente, enmarcándose dentro de la línea temática de Gobiernos educativos y planeamiento.

La capacitación docente, es sin duda, uno de los pilares que han generado y aún hoy generan, mayor controversia dentro de las políticas educativas de los países Latinoamericanos, en general. Según lo expone Vaillant (2007) “La formación continua de la década de los 80 y de los 90 provocó duras críticas en América Latina. En muchos países se recurrió a los cursos de perfeccionamiento como una forma de compensar las insuficiencias de la formación inicial de los maestros y profesores” (pp. 214-215). Argentina, desde los años '90 ha puesto especial atención a esta variable que se presenta como un desafío insoslayable, no solo de los gobiernos sino también de las instituciones pero sobre todo, como una demanda inexorable de los propios docentes.

Según Ávalos (2007), existen estrategias formativas diseñadas desde una visión de “déficit” donde el docente es receptor de un conocimiento que le falta, que desconoce y por lo tanto debe capacitarse para poder transmitirlo. Mientras que, en el lado opuesto, están quienes creen que el docente construye conocimiento de manera autónoma y cumple con un rol de facilitador en la práctica. De esta manera, pasamos de una mirada conductista, donde el foco está puesto en las estrategias de cambio de contenidos a una postura más centrada en el desarrollo profesional.

En este sentido, según Ávalos (2007), algunos países han realizado acciones de “profesionalización” tendientes a equiparar el nivel de los docentes. También, varios gobiernos educativos han dado prioridad al manejo de la enseñanza bilingüe como propuesta superadora de sus propios planes educativos.

Nuestro país, ha ido gestando a lo largo del tiempo, distintos proyectos relacionados con la formación docente. Sin embargo, como lo mencionamos anteriormente, los modelos europeos han marcado un nuevo camino al equiparar la duración de la formación inicial y media con las carreras universitarias. Aunque, esto es necesario, no es en sí mismo suficiente. Uno de los ejemplos más conocidos, es el caso de Finlandia, que además de equiparar la duración de la carrera, también reformuló los planes de estudio, incrementando el peso en las ciencias de la educación, ciencias sociales y ciencias políticas; profesionalizó la docencia con carreras de posgrado y maestrías; y mejoró el salario de los docentes (Alliaud, 2014).

La nueva Ley Nacional de Educación de nuestro país avanzó en este sentido al llevar a cuatro años la formación de docentes para los niveles primario e inicial, equiparándola con la formación de profesores de nivel secundario, no así con las carreras universitarias (Alliaud, 2014). No obstante, esto sigue siendo insuficiente de acuerdo con las demandas actuales y la formación docente una deuda pendiente de todo el sistema educativo.

En palabras de Aguerro (2003):

“Después de décadas de reformas educativas con resultados relativos, uno de los centros actuales de atención son los profesores. A ellos se les reconoce un

papel clave en las reformas educativas por razones que son aparentemente contradictorias y que Fullan (2003) resume en su frase ya clásica “la formación docente tiene el honor de ser, simultáneamente, el peor problema y la mejor solución en educación” (como se cita en Aguerrondo, 2003, p.7).

Las falencias que existen en relación con la preparación docente, también se evidencian en el Instituto Santa Ana, presentándose como un gran desafío para el Gobierno de la institución, teniendo que generar estrategias y espacios para poder brindar la capacitación necesaria y acorde a su propuesta educativa.

## **2. Síntesis de la Institución**

El Instituto Santa Ana, se encuentra ubicado en la zona noroeste de la ciudad de Córdoba; aproximadamente, a 7 kilómetros del centro de la ciudad en el límite norte del barrio Argüello, colindando al frente con barrio Argüello Norte, Villa 9 de Julio y Villa Silvano Funes.

Sus datos de contacto son los siguientes: domicilio postal Ricardo Rojas 7253, teléfono 03543 42-0449 y dirección de mail: [info@institutosantaana.edu.ar](mailto:info@institutosantaana.edu.ar) E-mail del director general: [bergelrd@yahoo.com.ar](mailto:bergelrd@yahoo.com.ar)

Funciona en un edificio propio y actualmente asisten 407 alumnos y 72 docentes distribuidos en dos turnos, mañana y tarde, con dos orientaciones: Humanidades y Ciencias Sociales.

Las familias que conforman la comunidad educativa tienen una posición socioeconómica media, en su mayoría son profesionales.

## 2.1 Historia

El Instituto Santa Ana, debió adaptarse a múltiples cambios a lo largo de su historia. Algunos, propios de nuestro sistema educativo nacional y provincial, y otros relacionados con las demandas de su comunidad y los devenires socioeconómicos.

En 1979, surge la idea de creación de la institución por acción e iniciativa privada. Las familias fundadoras anhelaban una formación bilingüe castellano-inglés para sus hijos, pero en la zona no existía ninguna.

Así, se logró llevar a cabo la idea de la fundación de una escuela con nivel inicial, primer y segundo grado en el año 1980, que cumpliera con el objetivo.

Para concretar el proyecto se adquirió una propiedad compuesta por una casona amplia y un gran espacio verde donde comenzaron a funcionar las aulas y las dependencias administrativas. Posteriormente, se construyó el edificio principal, y se adaptó la casona para convertirla en oficinas, se adosaron nuevas zonas para el comedor y la Sala de Computación.

La propuesta inicial se identificó socialmente como personalizada; constructivista, en su postura de aprendizaje; y dialógica y participativa, en su postura política y comunicativa. Se intentaba con ello que los alumnos crecieran sintiendo el placer de aprender, de ser respetados en sus procesos personales, en una comunidad donde sus padres fueran protagonistas al lado de sus docentes.

Las actividades comenzaron en marzo de 1980 con la sala de jardín de infantes, primero y segundo grado, con un total de 52 alumnos y un director de primaria que también tenía a cargo el nivel inicial. La modalidad siempre fue de doble escolaridad, con el dictado de los contenidos de castellano por la mañana y los de inglés por la tarde.

En 1982, la escuela recibió la resolución de la adscripción a la enseñanza oficial. En ese mismo año, se construyó el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el cual se traza alrededor de la enseñanza bilingüe de doble escolaridad, atendiendo particularmente a una educación personalizada, con base en el constructivismo y en estrecha relación con los valores humanos con postulados fundacionales humanísticos.

En 1984 se incorporó un director para el nivel secundario. En este mismo año, se inauguró el edificio para la educación primaria, donde actualmente se encuentran las aulas para primaria y secundaria.

En el año 2017, se sumó (y refuncionalizó) a las instalaciones una nueva casona antigua con un salón de usos múltiples, dos anexos de uso general, un amplio patio delantero y otro trasero (donde se construye uno de los playones deportivos). En el mismo año, se incorporó una segunda división en Sala de 3 años.

Con el correr de los años se han sucedido varios directores en los distintos niveles.

## **2.2 Misión**

En la institución, se trabaja para la excelencia, se forman personas intelectualmente activas, autónomas, curiosas e interesadas por el conocimiento, alumnos que observan atentos, que experimentan, que ensayan, que argumentan, que aceptan equivocarse para conseguir cada vez mejores niveles de producción, de reflexión, de sensibilidad y de objetividad en la lectura del hacer y sentir de sí mismos y de los otros.

Apelamos a la construcción colectiva del conocimiento, desde el deseo, la curiosidad, el uso de nuevas tecnologías, el trabajo compartido y la idoneidad de nuestro personal.

### 2.3 Visión y valores

En cuanto a la visión de la institución, puede decirse que es una escuela que considera a cada alumno como un ser único, con una historia y un contexto que se conoce y con un proyecto de vida que se descubre y se potencia. Es una escuela que desarrolla la autoestima y la empatía en sus alumnos para colocarlos en su rol de actores y lectores críticos de la realidad que los rodea. Se trabaja muy especialmente para que los alumnos logren un amplio dominio del idioma inglés.

Sus valores, están relacionados con la calidad y calidez que se presenta en el proyecto institucional. Esto se sostiene en un trabajo colaborativo y en equipo, donde los docentes cumplen un rol central en propuestas y en acompañamiento personalizado de los estudiantes.

### 3. Delimitación de la necesidad objeto de la intervención

La necesidad que se observa en la institución es la de contar con personal docente capacitado para cumplir exitosamente con su propuesta educativa. Esta necesidad se desprende de la entrevista al Director General Ricardo Vergel donde plantea la dificultad para **encontrar personal docente capacitado e idóneo**, “misses o maestras”, como él lo menciona, capacitadas. En palabras del director de la institución “Quizás el punto más difícil está en la captación de recursos humanos idóneos” (Universidad Siglo 21, 2017).

La institución tiene una impronta, dónde el vínculo humano es tan importante como la excelencia académica. Por lo tanto, Vergel, expone la preocupación que les genera dar con un perfil docente que sea integral y abarque tanto la capacidad intelectual como la emocional,

siendo estas las premisas que guían a la institución para afrontar con el personal adecuado, el crecimiento exponencial de la matrícula (Universidad Siglo 21, 2017).

Si tenemos en cuenta el perfil al que hace referencia el director, y que se encuentra explicitado claramente por la institución, vemos que su búsqueda se orienta a docentes con creatividad, estabilidad emocional, autocrítica, actitud favorable a la cooperación, capacidad para establecer compromisos de persona a persona, conocimientos curriculares, psicológicos y filosóficos-pedagógicos. Estas demandas y la poca oferta de profesionales con ese perfil generan una gran preocupación a nivel directivo y también una inmediata ocupación al respecto, evidenciando la necesidad de este plan de intervención

A partir del análisis de la información, ha quedado de manifiesto la dificultad para ofrecer el espacio necesario para la capacitación a los docentes, esto se evidencia en el Plan de Mejora Institucional (PMI), realizado dentro del encuadre de la Fundación Córdoba Mejora (2015) de la cual el Instituto Santa Ana es miembro, en su análisis DAFO se determinó este aspecto como una debilidad.

Tanto la entrevista de Vergel como la de Lucarno, dan cuenta de la importancia que tiene para la institución la capacitación docente permanente en todos los ámbitos y la necesidad imperiosa de favorecerla para responder a su proyecto educativo y acompañar su plan de crecimiento, que se ha iniciado duplicando las salas de inicial y de los primeros años de primaria, con el objetivo de hacerlo extensivo a todo el nivel primario.

En el caso del Instituto Santa Ana, abordar el tema de la capacitación docente además de ser una necesidad manifiesta, tiene pertinencia dada por su propio PEI, donde se plantea

Garantizar la calidad de la educación exige redefiniciones en lo que respecta a la formación, a la actualización y al perfeccionamiento resignificando las funciones de las instituciones en lo administrativo, técnico-docente, calidad en el diseño (planeamiento) en la gestión (metodológico-didáctico) y en la evaluación. (Instituto Santa Ana).

En concordancia con el planteamiento anterior, Ernesto Lucarno, Director de la institución explica, que a partir de algunos problemas que tuvieron en etapas anteriores, con la conducta de los alumnos y la connotación negativa que eso provocó, debieron resignificar el concepto de educación que pretenden llevar a cabo y por ende también, hace hincapié en la importancia del perfil docente que se requiere para poder brindar esa educación de calidad que se propusieron, y que es la base fundamental de su proyecto educativo:

En nuestro [sic] proyecto tratamos de pensar un camino que partiendo de profundizar sobre lo conocido se enriquezca con nuevas ideas más apropiadas al mundo de hoy, un camino para enfrentar la realidad y conducirnos al desarrollo de personas útiles, libres y creadoras. (Instituto Santa Ana).

En el PEI de la institución, el Principio II expone “La escuela promoverá, teniendo en cuenta sus recursos humanos y materiales, la actualización permanente [sic] y dinámica, la profesionalidad y el compromiso de su equipo docente para asegurar la calidad educativa” (Instituto Santa Ana). Este principio, sin duda hace factible la intervención de este proyecto. Donde se pretende acompañar y enriquecer la tarea docente, ofreciendo herramientas para encarar el desarrollo profesional, dentro de la institución, desde un enfoque holístico de la educación, favoreciendo el crecimiento institucional y personal de sus recursos humanos.

#### 4. Objetivo general

- Desarrollar durante dos sábados consecutivos, talleres de Capacitación Docente en Nivel Primario e Inicial, en ambos departamentos, español e inglés, focalizados en la “educación emocional” y en “cómo aprende nuestro cerebro” para favorecer el desarrollo profesional y enriquecer las prácticas pedagógicas a partir de un manejo asertivo de la gestión de las emociones propias y ajenas, impactando positivamente en la calidad educativa y en las relaciones interpersonales e intrapersonales.

##### 4.1 Objetivos específicos

- ✓ Aplicar estrategias de gestión de las emociones con los docentes para afrontar con mejores recursos personales, una comunicación asertiva tanto en las relaciones interpersonales como en las intrapersonales.
- ✓ Relacionar cognición y emoción como factores indispensables del aprendizaje para abordar exitosamente los desafíos intelectuales que el currículum propone tendientes a mejorar la calidad educativa.
- ✓ Elaborar un banco de actividades para trabajar las emociones en situaciones escolares, de manera práctica y eficiente.

#### 5. Justificación

Las dificultades relacionadas con la capacitación del personal docente que manifiestan los directivos de la institución, y las estrategias de mejora que se proponen, son las causas para que esta **propuesta de intervención** se centre en la **capacitación docente de**

**nivel inicial y primario y se focalice en la educación emocional** como el eje vertebrador para garantizar el logro de los desafíos planteados por la institución en su PMI, porque enriquecerá las prácticas pedagógicas y el desempeño profesional a partir de la implementación de herramientas para gestionar las emociones propias y ajenas favoreciendo el clima institucional y la convivencia escolar.

El porqué de este abordaje, está justificado claramente en palabras de Goleman, cuando habla de la inteligencia emocional y la reconoce como una “*meta-habilidad*”, y aclara que cuando se educa ese tipo de inteligencia, luego se puede bien utilizar cualquier otro talento o herramienta, incluido el intelecto (Goleman, 2018). Además, afirma “con demasiada frecuencia nos enfrentamos a dilemas posmodernos con un repertorio emocional adaptado a las urgencias del pleistoceno” (Goleman, 2018, p. 24).

A pesar de los numerosos esfuerzos realizados en el ámbito de la psicopedagogía por incorporar habilidades sociales y emocionales en los currículums a lo largo de la historia, es recién hoy, cuando está cobrando importancia entender las emociones como eje central en el comportamiento y desarrollo humano (Vivas García, 2003)

Desde el informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre Educación para el siglo XXI (1996), se plantea que la educación a lo largo de la vida debe basarse en cuatro pilares fundamentales: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a vivir.

En este informe, queda plasmada la importancia de concebir a la educación como un todo:

Cada uno de esos cuatro “pilares del conocimiento” debe recibir una atención equivalente a fin de que la educación sea para el ser humano, en su calidad de

persona y de miembro de la sociedad, una experiencia global y que dure toda la vida en los planos cognoscitivos y práctico. (Delors, 1996, p.96).

Hoy en día, es bien sabido que las habilidades socio- emocionales son fundamentales para formar ciudadanos que puedan construir relaciones interpersonales saludables donde tiendan a reducir las frustraciones, disminuir la violencia y favorecer la empatía, entre otras cosas (Malaisi, 2019). Esto, no es ajeno a los gobiernos educativos, que encuentran cada vez más ventajas en la introducción de la Educación Emocional en las escuelas. Aunque todavía no está aprobado el proyecto de Ley presentado por el Lic. Lucas Malaisi, creemos que es una gran oportunidad de introducir un cambio revolucionario en el sistema educativo que favorecerá a las generaciones venideras.

En concordancia con Vivas García (2003), desde este TFG se enfatiza que:

Incorporar la formación emocional en la educación reclama un cambio de perspectiva acerca del papel del maestro, de la escuela y de las interacciones en el aula. Este cambio de perspectiva exige una formación del profesorado y de todos aquellos involucrados en el proceso educativo. (p. 20)

El gobierno institucional del Instituto Santa Ana en sus postulados de Misión y Visión, muestra un gran interés y apertura para posicionarse en un lugar de privilegio y a la vanguardia, frente a las demandas actuales, tanto a nivel nacional como mundial, brindando gran importancia a la formación académica de sus alumnos y de sus docentes. Pero también, tiene gran preponderancia la parte humana y emocional de la comunidad educativa en su totalidad. En palabras de Lucarno, director de la institución “Nuestro leimotiv es calidad educativa-calidez humana”.

La propuesta de capacitación a los docentes en el ámbito emocional, principalmente, se considera de utilidad porque la calidad educativa, depende en gran medida de los docentes, ellos son quienes transmiten conocimiento de “persona a persona”, y también quienes producen nuevos conocimientos junto a sus alumnos, arrastrando un bagaje emocional que desconocemos. Para que esta dinámica sea asertiva, y se logre cumplir con los objetivos propuestos por la institución, debe existir un juego dialógico entre las emociones y afectividad tanto del docente como del alumno.

Esta propuesta, generará beneficios porque la institución, dentro de su orientación en Humanidades y Ciencias Sociales, se enfoca en generar una amplia variedad de proyectos áulicos transversales, por ejemplo: “Bucket-fillers” para segundo grado, con el objetivo de desarrollar la confianza personal y mejorar el amor propio; “Titiriteros en acción” para primer grado, su objetivo es desarrollar la empatía y el autoconocimiento; también, se realizan abordajes específicos integrales, poniendo en práctica la Ley de Educación Sexual Integral (ESI), y el programa de Perspectiva de Género, todas estas propuestas, muy bien recibidas por la comunidad y tendientes a cumplir con los postulados de la concepción de su currículum:

Por ser un colegio cuyos postulados fundacionales son humanísticos, desde la edad de 3 años en que ingresan hasta que egresan nuestros alumnos son formados en un ambiente donde desarrollan su personalidad y pensamiento formando un respetuoso juicio crítico a través de un constante intercambio en las relaciones personales. (Instituto Santa Ana).

Esta metodología de trabajo a partir de proyectos interdisciplinarios se presenta hoy, como una tendencia mundial y requiere de una gran formación profesional, no solo en el

ámbito intelectual sino también en el plano emocional. Por este motivo, el plan de intervención pretende impactar positivamente para brindarles a los docentes, no solo capacitación pedagógica acorde a los objetivos académicos de la institución, sino también, para apostar a la innovación, ofreciendo herramientas en el manejo de las emociones propias y ajenas, que redunden en beneficios del trabajo motivado y dinámico en las aulas y con potencial de crecimiento permanente, que puedan satisfacer los requerimientos de una sociedad demandante y que favorezcan al clima institucional.

## **6. Marco teórico**

Durante mucho tiempo se ha creído que el éxito y el bienestar de vida dependían de un alto coeficiente intelectual y de un gran desempeño académico. Sin embargo, hoy se sabe que esas son condiciones necesarias, pero no suficientes para lograr el éxito en el desarrollo de una formación holística del individuo. Esta nueva concepción se fundamenta en los estudios realizados por Goleman (1995) quien planteaba, ya desde entonces, que el 80% del éxito laboral se obtiene de la inteligencia emocional y un 20% de la inteligencia intelectual (como se cita en Caballero García, 2007).

Es bien sabido que las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), en la llamada “alfabetización digital” han sido la mayor apuesta en innovación educativa de los últimos quince años por lo menos, sin embargo, hoy se sabe que es la educación emocional y por analogía, la “alfabetización emocional” la que responde a las necesidades sociales actuales, allanando el camino que ayudará a expandir el horizonte de posibilidades de aprendizaje.

Goleman, habla de la importancia en la “alfabetización emocional” de los alumnos y amplía la visión que se tiene de la tarea docente y de la función de la escuela, convirtiéndolos en agentes concretos de la sociedad, para asegurar con éxito la preparación de los niños para la vida adulta (Goleman, 2018). También plantea, la necesidad de que los docentes vayan más allá de su misión tradicional, dado que ellos son un modelo de aptitud emocional, lo que requiere indefectiblemente de una capacitación en este enfoque (Goleman, 2018).

Pero ¿qué es la alfabetización emocional? Pues bien, la palabra “alfabetizar” tiene una connotación relacionada a los procesos de enseñanza y aprendizaje, por lo tanto, alfabetizar emocionalmente implica, aprender qué son las emociones y poner en práctica el manejo de estas en situaciones que lo requieran. Los problemas que generalmente encontramos en las escuelas como bullying, agresividad, falta de límites, conductas disruptivas, entre otras, están asociados a la falta de competencias emocionales. Esto nos demuestra la importancia de enseñar a gestionarlas, porque así se marcaría una gran diferencia dentro de la convivencia escolar y en un futuro, en la capacidad de afrontar la vida adulta.

Para que la alfabetización emocional sea significativa, se debe capacitar a los docentes para desarrollar las competencias emocionales, tanto en el ámbito personal como en el profesional y poder guiar a los alumnos.

Los especialistas Extremera y Fernández Berrocal en su artículo, La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado (2004) sostienen que “Una de las razones por la que el docente debería poseer ciertas habilidades emocionales tiene un marcado cariz altruista y una finalidad claramente educativa”. Además, afirman que se necesita de un “educador emocional” para lograr que los alumnos aprendan y maximicen su

potencial intelectual y esto solo se puede lograr exitosamente, desarrollando habilidades emocionales. (p.1).

Malaisi (2019), esgrime, la necesidad de capacitar a los docentes con rigor científico, ya que serán ellos los encargados de planificar cada acción de Educación Emocional en el transcurso de los ciclos escolares venideros. Además, da cuenta de resultados comprobados científicamente de las mejoras en la calidad de vida y en la calidad educativa.

En el Proyecto de Ley (2017) se establece en el ARTÍCULO 1º: FINES Y OBJETIVOS. Desarrollar, mediante la enseñanza formal, cada una de las habilidades emocionales –conocimiento de uno mismo, autorregulación emocional, motivación o aprovechamiento productivo de las emociones, empatía y habilidades sociales– así como las habilidades de elección en cada niña y niño y tutores/as –docentes y padres– mediante la Educación Emocional, con el objetivo de alcanzar una mejor calidad de vida de todos los ciudadanos ARTÍCULO 3º. A los efectos de hacer efectivo lo dispuesto por el Artículo 1º, debe realizarse una capacitación docente en relación a los contenidos de Educación Emocional, respecto de sus cuatro pilares:

1. Educación Emocional de niñas y niños.
2. Escuela para padres de Educación Emocional.
3. Educación Emocional para el manejo de las emociones en los educadores.
4. Educación Emocional en las relaciones interpersonales e institucionales

A través de un estudio realizado, tomando como muestra a futuros educadores se constató que las competencias emocionales, evaluadas con una medida de auto-informe de inteligencia emocional (*Emotional Quotient Inventory*, EQ-i), inciden de forma moderada en

los estilos educativos, creencias, actitudes y valores de estos futuros profesionales de la docencia. De esta forma las competencias emocionales de los educadores incidirían en el desarrollo emocional de los niños o jóvenes, no sólo a través del modelado, sino también a través de los estilos educativos. Los resultados obtenidos, permitieron describir cuatro perfiles educativos: sobreprotector se relacionaba con menores habilidades intrapersonales de inteligencia emocional, el estilo punitivo se relacionaba con niveles más bajos de habilidades interpersonales de inteligencia emocional, el perfil asertivo se relacionó con un buen estado afectivo general y el inhibicionista se relacionaba con un nivel positivo de autoconcepto, pero con déficit en habilidades sociales. (Sala Roca, 2002)

La educación emocional es entendida como el desarrollo planificado y sistemático de habilidades de autoconocimiento, autocontrol, empatía, comunicación e interrelación que se necesitan indefectiblemente para complementar la educación integral.

Hoy, la educación emocional requiere ubicarse de forma transversal en la programación educativa y la práctica docente por este motivo se hace indispensable formar maestros “emocionalmente inteligentes”, que puedan cumplir el reto de educar a sus alumnos con un liderazgo democrático (Buitrón Buitrón y Navarrete Talavera, 2008).

### **6.1 Fundamentos de la educación emocional**

Como sostiene Vivas García (2003), los fundamentos de la educación emocional se encuentran en las aportaciones de la pedagogía, la psicología y la neurociencia.

Desde la pedagogía, mucho se ha trabajado para demostrar la importancia de la afectividad en pos de una mejor cognición.

Desde la psicología, Gardner (1995) con su trabajo de investigación inspirado en un modelo de mente cognitivo-científica, desarrolla la teoría de las inteligencias múltiples.

Pero, es a partir del concepto de inteligencia emocional acuñado por Goleman (1996) que se ha profundizado y difundido la importancia que tienen las aptitudes emocionales en la educación integral del individuo.

Desde la neurociencia, los aportes de Damasio (1994) han contribuido a tomar conciencia de que tanto el cerebro emocional como el pensante están comprometidos en el razonamiento (como se cita en Goleman, 2018, p.48)

Sin lugar a duda, la educación emocional debe ser un proceso permanente y continuo en la formación y desarrollo de los seres humanos y debe entenderse como un proceso que abarca tanto lo personal como lo social e implica cambios en las estructuras cognitiva, actitudinal y procedimental (Bisquerra Alzina, 2003)

## **7. Plan de trabajo**

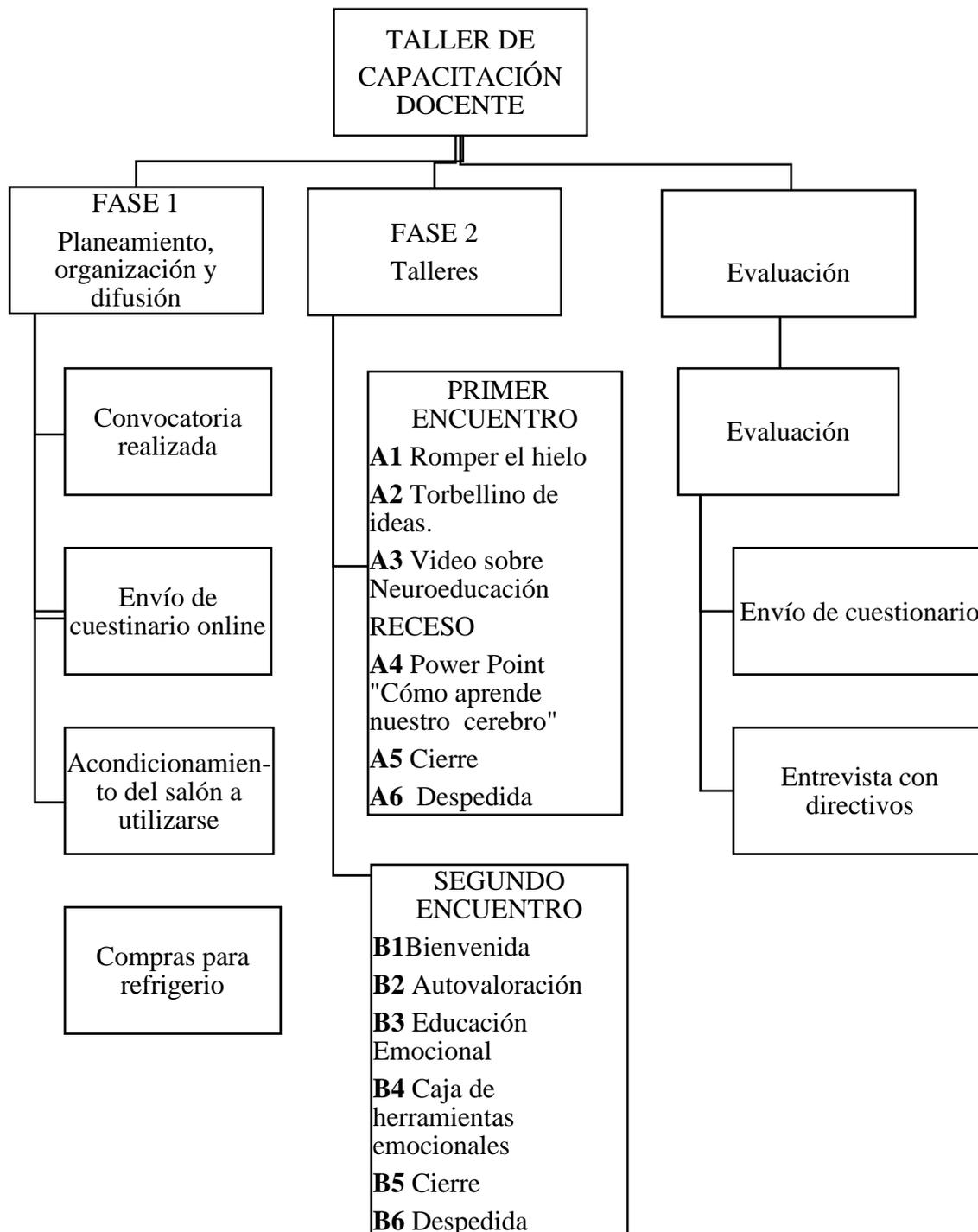
El Plan de intervención se realizará durante el transcurso de dos encuentros presenciales donde se desarrollarán actividades individuales y grupales. Los destinatarios serán los Docentes de Nivel Inicial y Primario de los departamentos de Inglés y Español del Instituto Santa Ana.

La convocatoria se realizará formalmente a través de una circular, una semana previa a los encuentros y se reforzará a través de mensajes en el grupo de whats app del personal de la institución, para ello será necesario solicitar la colaboración de la secretaria.

También, se le solicitará a la secretaria y/o directores de cada nivel, una planilla con las direcciones de correo electrónico de los docentes participantes, para enviar un

cuestionario (**ver ANEXO 1**) elaborado por la Coordinadora del taller con el objetivo de realizar un diagnóstico sobre el conocimiento de la temática, las necesidades e inquietudes que manifiesten y además solicitar algunos materiales de trabajo que serán necesarios para las dinámicas del taller: anotador, lapicera, marcadores de colores y marcador de pizarra.

Los encuentros serán de modalidad taller de 4 horas reloj cada uno donde se realizarán las actividades tendientes a cumplir con el logro de los objetivos. El primer taller abordará la temática “Cómo aprende nuestro cerebro” y el segundo encuentro se sumergirá de lleno en “Educación emocional”



## 8. Primer encuentro: “Cómo aprende nuestro cerebro”

### 8.1 Actividad A1: “Picasso en acción”

**Objetivo:** romper el hielo, desestructurarse, predisponerse a jugar y expresar las emociones.

**Responsables:** Profesores de Educación Física y Profesora de Educación Plástica

**Materiales:** cartulina, tarjetas con dibujos sencillos (flores, casas, figuras geométricas, autos, etc.), lápices y bombones de premio para los ganadores y de consuelo.

**Duración:** 30 minutos

La actividad consiste en entregar carteles de cartulina con el nombre de animales a los participantes. Estos deberán buscar al resto de los compañeros de equipo, haciendo el sonido del animal que les tocó.

Una vez armados los grupos, comenzará la dinámica del juego.

Los grupos deberán colocarse en fila india (sentados en el piso). El primer participante, recibirá una tarjeta con un dibujo (las imágenes deben ser sencillas). Él estará mirando hacia el frente, mientras que el resto lo hará hacia el otro lado. Al recibir la tarjeta se dará vuelta, y con el dedo realizará la forma del dibujo en la espalda del compañero. Así, lo irán realizando hasta llegar al último, que deberá dibujar en un papel, lo que interpretó sobre su espalda.

Al finalizar, ambos participantes, primero y último, mostrarán los dibujos. Sumarán puntos aquellos que hayan realizado el dibujo lo más parecido al original según el criterio de la Profesora de Educación Plástica.

Luego, el participante que estaba al principio pasará al final y así irán rotando.

## **8.2 Actividad A2: Torbellino de ideas sobre conocimientos previos**

**Objetivo:** indagar y analizar conocimientos previos y necesidades sobre el tema.

**Responsable:** Coordinadora del taller

**Materiales:** pizarra, marcador

**Duración:** 30 minutos

Se realizará un torbellino de ideas sobre la temática a desarrollar. La Coordinadora del taller irá anotando en una pizarra las ideas, para luego realizar en grupos, un análisis sobre los conocimientos, necesidades y mitos relacionados a las formas de aprender y a la educación emocional.

## **8.3 Actividad A3: Video disparador sobre Neurodidáctica**

Gamo, J. R. [TEDx talks]. (2016, noviembre 29) Neurodidáctica- Las escuelas del siglo XXI. Recuperado de

<https://www.youtube.com/watch?v=ZBhUfVVktYw&list=PLDccKEFI6MRzY-v9UkR84w4pqzB6Py0ab&index=27&app=desktop>

**Objetivo:** reflexionar y debatir sobre las estrategias docentes implementadas hasta la actualidad y sus impactos sobre las nuevas generaciones, desde una perspectiva neurocientífica.

**Responsable:** Coordinadora del taller

**Materiales:** proyector, computadora, wifi, afiches, marcadores, cinta

**Duración:** 18 minutos de video, 20 minutos para trabajo grupal

Luego de la observación del video, se entregará a cada grupo un afiche donde deberán plasmar con frases, palabras, esquemas, dibujos, las ideas más importantes que rescatan de lo escuchado.

#### **Receso con refrigerio de 20 minutos**

Al regresar, se realizará la puesta en común de los trabajos grupales para debatir sobre el tema.

**Duración:** 30 minutos aprox.

#### **8.4 Actividad A4: Power Point “Cómo aprende nuestro cerebro”**

**Objetivo:** Consolidar una base teórica básica sobre la temática, para comprender posteriormente la relación de importancia entre el cerebro, las emociones y el aprendizaje.

**Responsable:** Coordinadora del taller y Psicopedagogo

**Materiales:** Computadora, wifi, power point, parlantes, micrófono (preferentemente)

**Duración:** 1 hora reloj aprox.

Se proyectará un Power Point, donde se irá explicando brevemente ¿Cómo funciona el cerebro? ¿Qué es el Modelo Triuno? ¿Qué función cumplen cada una de las estructuras cerebrales? ¿Qué es aprender? ¿Qué es la cognición? ¿Cuáles son los Niveles y Tipos de aprendizajes? ¿Qué competencias se necesitan para aprender?

#### **8.5 Actividad A5: Cierre del encuentro**

**Responsable:** Coordinadora del Taller, Profesores de Educación Física

**Materiales:** Proyector, computadora, parlantes, wifi

**Duración:** 15 minutos

Para finalizar la jornada con energía positiva, se les solicitará que se paren y se ubiquen separados unos de otros, ocupando todo el salón y que sigan los movimientos del video que se proyectará “Just dance 2020”

#### **8.6 Actividad A6: Despedida**

Al ir saliendo habrá una urna y al costado pequeñas tarjetas con los colores del semáforo. Se les pedirá que coloquen la tarjetita del color que representa cómo se sintieron en el primer encuentro.

Rojo: no me gustó/perdí el tiempo

Amarillo: espero que el próximo sea mejor

Verde: me gustó/siempre hay algo para aprender

## 9. Segundo encuentro: “Educación emocional”

### 9.1 Actividad B1: Bienvenida

**Objetivo:** Estimular la creatividad. Poner de manifiesto pensamientos limitantes y demostrar los cambios que podemos efectuar, moldeando esos pensamientos.

**Responsable:** Coordinadora del taller

**Materiales:** plastilina, computadora, parlantes

**Duración:** 30 minutos aprox.

Se recibirá a los participantes con música alegre y se le entregará a cada uno, una plastilina con la consigna de crear libremente algo que los represente

Luego de un tiempo determinado se le pedirá que comenten qué crearon y qué dificultades surgieron a la hora de imaginar qué hacer.

Esta simple actividad, revela generalmente, los pensamientos limitantes de los adultos.

### 9.2 Actividad B2: Dinámica de autovaloración

**Objetivo:** tomar conciencia de nuestra autovaloración

**Responsable:** Coordinadora del taller

**Materiales:** papel y lapicera

**Duración:** 30 minutos aprox.

Consistirá en completar rápidamente las siguientes frases, con la mayor cantidad de adjetivos que se les ocurran (mientras más adjetivos mejor)

*La vida es...*

*El mundo es...*

Una vez completadas las frases por los participantes, la Coordinadora les pedirá que reemplacen “*La vida es...*” y “*El mundo es...*” por “*Yo soy...*”

Luego en un papel deberán responder de manera breve las siguientes preguntas: Los adjetivos que usaste ¿son negativos o positivos? ¿optimistas o pesimistas? ¿Cómo te sentiste al comenzar la actividad y cómo al finalizarla? ¿Te sientes identificado/a con lo que escribiste? ¿Qué te gustaría cambiar?

A modo de cierre, se les pedirá si desean compartir algunas reflexiones del trabajo personal

### **9.3 Actividad B3: Educación Emocional**

**Objetivos:** Estimular relaciones de ayuda. Promover estrategias de resolución de problemas. Desarrollar la empatía

**Responsable:** Coordinadora del taller y Psicopedagogo

**Materiales:** hojas y lapiceras

**Duración:** 15 minutos de video y 45 minutos aprox. Para la dinámica Se proyectará el siguiente video Malaisi, L. J. J. [Educación Emocional] (2016, junio 12) Educación Emocional. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=4DAc1w2Coo8>

A partir de la observación del video, la Coordinadora del Taller les propondrá a los participantes, una dinámica conocida como “Situaciones problema” En esta actividad cada participante, individualmente y de forma anónima, describirá en una hoja de papel, una situación problema de tipo escolar. Deberá escribirla en primera persona y en letras mayúsculas para facilitar el anonimato del autor. Luego, se redistribuirán los papeles y cada participante deberá leer la situación que le ha tocado y meterse en la piel de la persona que lo ha escrito haciendo suyo el problema y proponiendo posibles soluciones. Posteriormente se leerán los problemas y las soluciones propuestas, generando un pequeño debate.

**Receso con refrigerio de 30 minutos**

#### **9.4 Actividad B4: Caja de herramientas emocionales**

**Objetivos:** Diseñar un banco de actividades que puedan ayudar en situaciones escolares cotidianas y compartir experiencias.

**Responsable:** Coordinadora del taller

**Materiales:** tarjetas de papel, lapiceras

**Duración:** 1 hora aprox.

En grupos, deberán proponer por lo menos dos o tres opciones de actividades para trabajar las emociones de los alumnos, cuando hay un conflicto entre compañeros, cuando se observa falta de motivación generalizada, al saber de algún caso de bullying, cuando ha ocurrido algo grave para algún niño.

Luego, se realizará una puesta en común

#### **9.5 Actividad B5 Cierre del taller**

**Objetivo:** Realizar una metacognición emocional

**Responsable:** Coordinadora del taller

**Materiales:** aplicación en el celular, computadora, wifi, proyector, parlantes

**Duración:** 20 minutos

La Coordinadora les propondrá trabajar con la aplicación MENTIMETER a modo de evaluación de sus propias emociones en relación con el taller.

Las preguntas que se propondrán son las siguientes: ¿Cómo te sentiste cuando te notificaron de la capacitación? ¿Cómo te sentiste después del primer encuentro? ¿Qué palabras poderosas te quedaron? ¿Sobre

qué temas te gustaría seguir profundizando? ¿Qué sentimiento te provoca trabajar en equipo? ¿Cuál es tu emoción al finalizar el taller?

### **9.6 Actividad B6: Despedida**

Al finalizar, con música de fondo, se les explicará que recibirán vía mail, un cuestionario evaluativo (ver **ANEXO 2**) para completar y enviar en un lapso de una semana posterior a la fecha de finalizado el taller.

## 10. Cronograma

<b>ACTIVIDADES</b>	<b>SEMANA</b> <b>1</b>	<b>SEMANA</b> <b>2</b>	<b>SEMANA</b> <b>3</b>	<b>SEMANA</b> <b>4</b>
<b>FASE 1</b> Planeamiento, organización y difusión				
<b>FASE 2</b> <b>Primer encuentro</b> “Cómo aprende el cerebro”				
<b>FASE 2</b> <b>Segundo encuentro</b> “Educación emocional”				
<b>FASE 3</b> <b>Evaluación</b>				

Figura 1 Diagrama de Gantt (Elaboración propia)

## 11. Recursos

Recursos	Humanos	Materiales	de Contenido	Económicos
Actividades				
<b>FASE 1</b> <b>Planeamiento y difusión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Coordinador a del taller</li> <li>● Secretaria</li> <li>● Directivos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Libro de circulares</li> <li>● Cuestionario online</li> <li>● Artículos de cafetería y confitería</li> <li>● Bombones</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Honorarios profesionales</li> <li>● Servicio de cafetería</li> <li>● Bombones</li> </ul>
<b>FASE 2</b> <b>Primer encuentro:</b> “Cómo aprende nuestro cerebro” <b>Segundo encuentro:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Coordinador a del taller</li> <li>● Prof. de Educación Física y Plástica</li> <li>● Psicopedagogo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sillas y mesas</li> <li>● Computadora</li> <li>● Proyector</li> <li>● Wifi</li> <li>● Parlantes</li> <li>● Pizarra</li> <li>● Micrófono</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Video “Just Dance”</li> <li>● Video sobre Neuroeducación</li> <li>● Power point “Cómo aprende nuestro cerebro”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Insumos de librería</li> </ul>

“Educación emocional”		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Marcadores</li> <li>● Insumos de librería: hojas de resma, cantidad necesaria, lapiceras, plastilinas, cinta de papel, afiches, cartulinas de colores</li> <li>● Tarjetas con dibujos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Video “Educación Emocional”</li> </ul>	
<b>FASE 3 Evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Coordinador a del taller</li> <li>● Directivos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cuestionario online</li> </ul>		

Figura 2 Tabla de Recursos (Elaboración propia)

## 12. Presupuesto

Cantidad	Recursos Materiales	Precio por unidad \$	Total \$
30	Plastilinas de colores	25	750
6	Papel afiche	52	312
6	Cartulinas de colores	25	150
1	Cinta de papel	195	195
1	Caja de Bombones	428	428
10 Doc	Facturas	180	1800
1	Café Dolca x170gs	255	255
1	Edulcorante	110	110
SUBTOTAL			4000
HONORARIOS PROFESIONALES			9000
TOTAL			13000

Figura 3 Tabla de Presupuesto (Elaboración propia)

### **13. Evaluación**

Una semana previa al taller, se les enviará a los docentes vía mail, un cuestionario tendiente a realizar un diagnóstico sobre el conocimiento del tema, la incumbencia en sus prácticas y la motivación frente a instancias de capacitación.

Durante el transcurso de los talleres, se realizará una evaluación permanente del proceso, a través de preguntas y respuestas; de la participación en las actividades; de las reflexiones y puestas en común; también, de los comentarios que se vayan generando.

Una vez finalizada la capacitación, se pretende evaluar a través de un cuestionario online, anónimo y obligatorio, el impacto que el taller haya provocado en los participantes. El cuestionario, apunta a que cada docente haga una autoreflexión sobre sus conocimientos del tema, motivaciones personales, inquietudes y proyecciones dentro de su desarrollo profesional.

Además, se realizará una entrevista con los directivos de la institución, para lograr un feedback sobre el impacto del taller, con relación al cumplimiento de los objetivos propuestos y sobre la pertinencia de los aspectos metodológicos y organizativos empleados.

TIPO DE EVALUACIÓN	PERÍODO DE EVALUACIÓN		INDICADORES
Inicial	Semana previa al taller	<p>Cuestionario a los docentes.</p> <p>Entrevista a los directivos de cada nivel.</p>	<p>Se cuenta con los recursos necesarios.</p> <p>Los participantes demuestran interés y predisposición.</p>
De proceso	Durante las dos instancias del taller	<p>Análisis del desarrollo de las actividades.</p> <p>Instancias de retroalimentación sobre inquietudes, situaciones problemáticas y estrategias para la resolución de problemas.</p> <p>Encuesta a los participantes.</p>	<p>Las estrategias y actividades utilizadas son apropiadas para alcanzar los objetivos del plan</p> <p>Alto porcentaje de los participantes, demuestran interés y participación</p>

		Encuesta a los directivos.	activa en las actividades
Final	Semana posterior al taller	Cuestionario para los docentes participantes (online) Entrevista con los directivos.	Se logró cumplir con el cronograma propuesto. Los recursos fueron los adecuados para el correcto desarrollo del taller. Los docentes demostraron interés en continuar profundizando las temáticas, para mantener una mejor calidad en la relación con sus alumnos. Lograron apropiarse de nuevas estrategias para

			<p>implementar en las aulas.</p> <p>Se logró cumplir con los objetivos del plan.</p>
--	--	--	--

Figura 4. Tabla de Evaluación (Elaboración Propia)

#### 14. Resultados esperados

Se espera que una vez implementado el plan se haya impactado en la valoración de la gestión de las emociones como una estrategia valiosa para maximizar las capacidades intelectuales y emocionales de los docentes que la institución necesita, acorde a su orientación humanística y a la impronta de calidez humana y educación personalizada que la ha caracterizado desde sus inicios.

También, se espera motivar a los docentes con dinámicas que puedan replicar con sus alumnos, tendientes a vivenciar las emociones como parte natural de la vida cotidiana y a manejarlas asertivamente en pos de una mejor convivencia escolar.

Con esta propuesta se pretende además, concientizar a los docentes sobre la importancia de conocer cómo aprende el cerebro a través de la neurodidáctica, para poder

favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje entendiendo al binomio cognición-emoción, como generadora de aprendizajes significativos, y tendiente a mejorar la calidad educativa.

También, se espera que la intervención haya sido efectiva en cuanto a las demandas de la institución frente a una necesidad concreta favoreciendo además, el clima institucional.

Asimismo, se espera cumplir con el tiempo estipulado para cada actividad y maximizar el uso de los recursos.

## **15. Conclusión**

Si bien es cierto que este trabajo busca dar una respuesta significativa a una necesidad puntual de la institución seleccionada respecto a su dificultad para dar con el perfil docente deseado, siendo una institución bilingüe y acorde a su proyecto pedagógico con orientación humanística, debemos tener en cuenta que el alcance de la problemática de la capacitación docente en la actualidad, no se circunscribe a una sola variable, dado que abarca un universo más amplio. Para considerarse una formación holística deben tenerse presente tanto los aspectos cognitivos como los emocionales.

Sin embargo, en este trabajo se ha hecho un recorte de esta mirada holística, basándose en las necesidades de la institución y se ha tomado la educación emocional como eje vertebrador de la propuesta, porque se adhiere a las palabras de Goleman (2018) “Las personas con habilidades emocionales bien desarrolladas también tienen más probabilidades de sentirse satisfechas y ser eficaces en su vida, y de dominar los hábitos mentales que favorezcan su propia productividad (pp. 56,57). Teniendo en cuenta estas palabras, los resultados esperados, son tendientes a motivar a los docentes en la búsqueda de su propio

perfeccionamiento continuo y brindarles estrategias prácticas para la gestión eficiente de las emociones, tanto propias como ajenas, beneficiando sus prácticas áulicas.

Debe quedar claro que incorporar la educación emocional, requiere un cambio profundo en todo el sistema educativo. Por eso, se hace hincapié en la responsabilidad que tienen los gobiernos educativos para democratizar finalmente, el carácter holístico de esta perspectiva pedagógica que está sustentada, científicamente, y que la sociedad reclama de manera silenciosa, abogando por un cambio inminente.

La capacitación docente y las posibilidades de ofrecerla desde la institución, según sus necesidades, impactarán positivamente en el clima institucional, el desarrollo personal y en la gestión, proyectándose con mejores recursos competitivos para un mundo cada vez más demandante.

Si bien, la capacitación docente es un tema que tiene varias aristas para abordarlo, este trabajo tomará la educación emocional como el inicio de un camino que, se sugiere continuar más allá de esta propuesta, profundizando la temática desde otros enfoques y planteando nuevas instancias, con otros temas relacionados a las necesidades de la institución y a los nuevos desafíos de la educación.

## Referencias

- Aguerrondo, I. (2003). Formación docente: desafíos de la política educativa. *Cuadernos de discusión*. 8, p. 7.
- Alliaud, A. (2014). La formación docente en Argentina. Aproximación a un análisis político de la situación. *Itinerarios Educativos*. 1 (6), 197-214. [doi.org/10.14409/ie.v1i6.4240](https://doi.org/10.14409/ie.v1i6.4240)
- American Psychological Association (2010). *Publication Manual of the American Psychological Association*. London: American Psychological Association.
- Ávalos, B. (2007). El desarrollo profesional continuo de los docentes: Lo que nos dice la experiencia internacional y de la región latinoamericana. *Revista Pensamiento Educativo*. 41 (2), 78-99.
- Bisquerra Alzina, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de Investigación Educativa*. 21(1), 7-43 RIE, ISSN 0212-4068
- Buitrón Buitrón, S., y Navarrete Talavera, P. (2008). El docente en el desarrollo de la inteligencia emocional: reflexiones y estrategias. *Revista Digital De Investigación En Docencia Universitaria*, 4(1), 8. [doi.org/10.19083/ridu.4.8](https://doi.org/10.19083/ridu.4.8)
- Caballero García, A. (5, de noviembre de 2007). La educación emocional, un beneficio para la escuela, la persona y la sociedad. *Educaweb*. Recuperado de <https://www.educaweb.com/noticia/2007/11/05/educacion-emocional-beneficio-escuela-persona-sociedad-2615/>

- Delors, J. (1996). Los cuatro pilares de la educación. *La educación encierra un tesoro*. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI, Madrid, España: Santillana/UNESCO. pp. 91-103.
- Extremera, N. y Fernández Berrocal, P. (2004). La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado. *Revista Iberoamericana de Educación*. 33. 1-10. 10.35362/rie3334005.
- Gamo, J. R. [TEDx talks]. (2016, noviembre 29) Neurodidáctica- Las escuelas del siglo XXI]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=ZBhUfVVktYw&list=PLDccKEFI6MRzY-v9UkR84w4pqzB6Py0ab&index=27&app=desktop>
- Gardner, H. (1995). *Inteligencias múltiples. La teoría en la práctica*. Barcelona: Paidós.
- Goleman D (1996). *Inteligencia Emocional*. Buenos Aires: Javier Vergara Editor.
- Goleman, D. (2018). *La Inteligencia Emocional. Por qué es más importante que el cociente intelectual*. Buenos Aires, Argentina: Editorial B de Bolsillo
- Instituto Santa Ana. (s. f. a). *Área Educativa*. Recuperado de <http://www.institutosantaana.edu.ar/area-educativa/>
- Malaisi, L. J. J. (2019). *Modo Creativo: Educación emocional de jóvenes y adultos*. Buenos Aires: Paidós
- Malaisi, L. J. J. [Educación Emocional] (2016, junio 12) Educación Emocional. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=4DAc1w2Coo8>
- Proyecto de Ley (expediente 4701-D-2017). Educación Emocional. (6 de septiembre de 2017).

Sala Roca, J. (2002). Ideas previas sobre la docencia y competencias emocionales en estudiantes de Ciencias de la Educación. *Revista Española de Pedagogía*, 60 (223), 543-557.

Vaillant, D. (2007). Mejorando la formación y el desarrollo profesional decente en Latinoamérica. *Revista Pensamiento Educativo*. 41, (2), 208-222

Vivas García, M. (2003). La educación emocional: conceptos fundamentales. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 4 (2), 0. ISSN: 1317-5815 Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=410/4104020>

**Anexos****ANEXO 1 (online)****CUESTINARIO DIAGNÓSTICO**

1. ¿Te interesa capacitarte en este tipo de temáticas?

MUCHO

POCO

NADA

2. ¿Sentís que el tema te ayudará a mejorar tu labor docente?

MUCHO

POCO

NADA

3. ¿Tenés un buen manejo de tus emociones?

MUCHO

POCO

NADA

4. ¿Sabes interpretar las emociones de los demás?

MUCHO

POCO

NADA

5. ¿Sos una persona empática?

MUCHO

POCO

NADA

6. ¿Te considerarás una persona asertiva al comunicarte con los demás?

MUCHO

POCO

NADA

Evaluando lo anterior:

a) ¿Qué esperarás llevarte del curso?

---

---

b) ¿Qué sentís que necesitás?

---

---

**ANEXO 2 (online)**

**CUESTIONARIO DE CIERRE**

1. ¿Incorporaste conocimientos básicos sobre el funcionamiento del cerebro?

MUCHO

POCO

NADA

2. ¿Adquiriste conceptos básicos sobre la educación emocional?

MUCHO

POCO

NADA

3. ¿Te sirvió armar la “caja de herramientas emocionales”?

MUCHO

POCO

NADA

4. ¿Te gustó la dinámica del taller?

MUCHO

POCO

NADA

5. ¿Te resultaron útiles las estrategias aplicadas en cada actividad?

MUCHO

POCO

NADA

6. ¿Te gustaría profundizar en la temática?

MUCHO

POCO

NADA

7. ¿Qué sentís que aprendiste y que podrías utilizar en tus prácticas diarias?

---

---

8. ¿Qué cosas te gustaría cambiar de tus prácticas? Justificar

---

---

9. ¿Qué estás dispuesta/o a cambiar para lograr una mayor eficacia en tu labor?

---

---

10. ¿Sobre qué temas te gustaría profundizar?

---

---

Observaciones \_\_\_\_\_

---

