



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN
CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

**Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio de 2004
Acreditada mediante Resolución N° 15 del 31 de
octubre de 2012**

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación

Maestría en Administración y Planificación Educativa

**Propuesta Administrativa para Fortalecer la Inteligencia Emocional en
Docentes y Directivos de la Institución Técnica Educativa Puente de Piedra
Municipio Venta Quemada Boyacá Colombia**

Nohemy Camargo Camargo

C.C. 40.036.636

TUTORA: SANDRA HURTADO NIÑO

C.C. 46.379.219

Panamá, 2022



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN
CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

**Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio de 2004
Acreditada mediante Resolución N° 15 del 31 de
octubre de 2012**

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación

Maestría en Administración y Planificación Educativa

**Propuesta Administrativa para Fortalecer la Inteligencia Emocional en
Docentes y Directivos de la Institución Técnica Educativa Puente de Piedra
Municipio Venta Quemada Boyacá Colombia**

Nohemy Camargo Camargo

C.C. 40.036.636

TUTORA: SANDRA HURTADO NIÑO

C.C. 46.379.219

Panamá, 2022

DEDICATORIA

Dedico primeramente a Dios Padre, Hijo y Espíritu Santo por proveerme los medios y poder superar quebrantos de salud para así alcanzar esta valiosa meta en Pro de forjar un mejor futuro personal, familiar y social.

A mi amado esposo Fernando Alberto, por su apoyo y fuente importante de motivación para seguir adelante.

A mis hermosos hijos Luis Fernando, Jhennifer Stefania y Cesar Augusto Jiménez Camargo, porque siempre han sido mi fuente de inspiración y mi aliento para luchar cada día más y más, siendo ellos quien en momentos difíciles no me dejaban decaer y así seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Gracias Dios Padre por haberme permitido alcanzar este gran logro.

Agradezco inmensamente a mi hermosa hija Jhennifer Stefania por estar siempre conmigo y sus valiosos aportes, también por caminar conmigo y motivarme día a día con ahínco y entereza este proceso. También en gran manera agradezco a mi esposo e hijitos Luis Fernando y Cesar Augusto, por su apoyo, motivación y ser los promotores en este proceso.

Agradecimiento especial a mi Tutora Sandra Hurtado quien siempre estuvo atenta para apoyarme y despejar dudas. Agradezco a mis compañeras con quienes siempre tuve la oportunidad de compartir saberes y experiencias a pesar de la distancia.

Ya para finalizar agradezco a la Universidad UMECIT, y diferentes tutores, por aportar a mi vida y profesión conocimientos y apoyo.

A todos mil y mil gracias, y, lluvia de bendiciones.

Resumen

En el proceso de investigación realizado se planteó como propósito Fortalecer la inteligencia emocional en docentes y directivos de la institución Técnica Educativa Puente de Piedra municipio venta quemada Boyacá Colombia. En este proceso, se presentaron tres objetivos específicos; Reconocer el nivel actual de inteligencia emocional que poseen los docentes y directivos. Caracterizar el desempeño percibido dentro y fuera del aula en docentes y directivos. Establecer una estrategia que aporte herramientas significativas para favorecer la inteligencia emocional. Estos objetivos permitieron cimentar unas bases sólidas y concretas que facilitaron la investigación y arrojaron herramientas, solidas, concretas, acordes y claras para dar solución a la problemática.

Las bases investigativas, se tomaron de los autores Esthefanny Castro Rubio Erika Milena Perilla Moreno Yuly Alejandra Santiago Rojas, Mauricio Rey, Jenny Carolina López, Alejandro Saavedra, Aurelio Rubén los cuales referenciaron investigaciones exhaustivas sobre inteligencia Emocional. De acuerdo a esto, se aplica el paradigma cualitativo, con enfoque descriptivo e interpretativo, y que sus instrumentos llevan a explorar las experiencias fenomenológicas de los docentes en relación a sus Emociones, sentimientos y conocimientos. Se propone el análisis hermenéutico de acuerdo a la estructuración, teorización, categorización, triangulación y contrastación de la recolección de datos, en la observación, entrevistas y diario de campo.

Los informantes claves se encuentran en el grupo de docentes y directivos, los cuales apoyaron la estrategia y se propusieron dar todo lo necesario para alcanzar la excelencia, un manejo de las emociones y un ejercicio reflexivo frente a las situaciones que se presentan con los estudiantes. Los hallazgos favorecieron la observación en donde se destaca la noción implícita de la inteligencia emocional en el campo docente. No obstante, hay falta de aplicación e interiorización de los conceptos que son importantes para que la inteligencia Emocional surta efecto dentro y fuera del aula.

Palabras Claves:

Inteligencia emocional, habilidades blandas, resiliencia, asertividad.

Abstrac

Recognize the current level of emotional intelligence possessed by teachers and managers. Characterize the performance perceived inside and outside the classroom in teachers and managers. Establish a strategy that provides significant tools to promote emotional intelligence. These objectives made it possible to lay solid and concrete foundations that facilitated the investigation and provided solid, concrete, consistent and clear tools to solve the problem.

The investigative bases were taken from the authors Esthefanny Castro Rubio Erika Milena Perilla Moreno Yuly Alejandra Santiago Rojas, Mauricio Rey, Jenny Carolina López, Alejandro Saavedra, Aurelio Rubén who referenced exhaustive investigations on Emotional intelligence. According to this, , feelings and knowledge. The hermeneutical analysis is proposed according to the structuring, theorizing, categorizing, triangulating and contrasting of the data collection, in the observation, interviews and field diary.

The key informants are found in the group of teachers and directors, who supported the strategy and proposed to give everything necessary to achieve excellence, managing emotions and a reflective exercise in the situations that arise with the students. The findings favored the observation where the implicit notion of emotional intelligence in the teaching field stands out. However, there is a lack of application and internalization of the concepts that are important for Emotional Intelligence to take effect inside and outside the classroom.

Keywords: Emotional intelligence, soft skills, resilience, assertiveness.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	101
CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA.....	13
1.1 Descripción de la Problemática	14
1.1.1 Formulación de la pregunta de investigación problema.....	16
1.2. Propósitos de la Investigación.....	16
1.2.1. Propósito General.....	16
1.2.2. Propósitos Específicos.....	16
1.4. Justificación e impacto de la investigación	16
CAPÍTULO II	18
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
2.1 Fundamentación Teórica de la Investigación.....	19
2.1.1. Antecedentes históricos.....	19
2.1.2. Antecedentes investigativos.....	19
2.1.2.1 Teorías de Mayer y Salovey.....	21
2.1.2.2 Función de las emociones en la humanidad	21
2.1.2.3 Descripción específica de competencias	22
2.1.2.4 Diferencia en Habilidades duras y Habilidades Blandas	22
Habilidades duras.....	22
habilidades Blandas.....	23
Habilidades blandas que demanda la sociedad.....	23
2.1.2.5 La inteligencia emocional desde sus inicios.....	255
2.1.2.6 El desempeño del docente emocionalmente inteligente.....	27
2.2. Bases Teóricas y Legales.....	289
2.2.1. Bases Teóricas	299
2.2.2. Observación de la Inteligencia Emocional desde diferentes dimensiones	30
2.2.3. Aspectos sobre actitudes personales e interpersonales.....	29

2.2.4. BarOn aporta teorías desde sus implicaciones en la Inteligencia Emocional.....	30
2.2.2. Bases Legales.....	322
2.3. Conceptos Definidores y Sensibilizadores	333
<i>Categorización de Conceptos Definidores y Senbilizadores de la investigación cualitativa</i>	34
CAPÍTULO III	38
ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN	38
ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN	39
3.1. Modelo epistémico de la investigación.....	39
3.2. Tipo de Investigación “cualitativa”	39
3.3. Diseño de la Investigación “descriptivo”	40
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	41
3.5. Unidades de Estudio y Sujetos de la Investigación	455
3.5.1. Descripción del Escenario de Investigación.....	455
3.5.2. Descripción de los Informantes Clave de la investigación	466
3.5.3. Criterios de inclusión de los informantes clave	466
3.5.4. Criterios de exclusión de los informantes clave.	477
3.6. Procedimiento para recolección de datos en la investigación.	477
3.6.1. Método de Recolección de Datos en la investigación.....	477
3.6.2. Técnica de Recolección de Datos e instrumentos.	488
3.6.3. Diseño y Descripción del Instrumento “entrevista”.....	500
3.6.4. Validez de los Instrumentos de Investigación	5050
3.6.5 Consideraciones éticas del manejo de la información	511
3.6.6. Aspectos específicos de la Investigación	511
3.6.7. Fiabilidad y alcance de los instrumentos	511
3.7. Criterios de confiabilidad y reserva de la información	522

3.7.1. Descripción de la obtención del consentimiento informado	522
3.7.2. Riesgos y beneficios conocidos y potenciales	522
3.8. Proceso de análisis y presentación de los datos.....	522
CAPITULO IV.....	544
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS O HALLAZGOS	544
4.1. Técnicas de Análisis de Hallazgos.....	555
4.1.1. Análisis y Validación de la entrevista.....	577
4.2. Procesamiento de los datos y triangulación	588
<i>Contrastación y Teorización</i>	599
CONCLUSIONES	61
Recomendaciones	622
Bibliografía	633
Anexos.....	7980

Índice de tablas

Tabla 1 Categorización de Conceptos Definidores y Senbilizadores	34
Tabla 1 Categorización de Conceptos Definidores de Estrategia Administrativa.....	36
Tabla 2 Categorización Unidad discursiva de Entrevista de Docentes.....	37
Tabla 4 Entrevista estructurada a docentes.....	48
Tabla 5 Contrastación y Teorización (cualitativa).....	59
Tabla 6 Cronograma de actividades.....	81
Tabla 7 Entrevista estructurada a docentes.....	83
Tabla 8 Taller 1, Sobre Inteligencia Emocional.....	84
Tabla 9 Taller 2, “Como me veo ante los demás”	86
Tabla 10 Taller 3, Competencias blandas.....	89
Tabla 11 Formato Diario de Campo.....	90

Índice de graficas

Grafica 1, <i>Inteligencia emocional desde sus inicios</i>	25
Grafica 2, <i>Doce competencias de la Inteligencia Emocional</i>	26
Grafica 3, <i>El Desempeño del Docente Emocionalmente Inteligente</i>	27
Grafica 4, <i>Modelo multifactorial de inteligencia no cognitiva de Bar-On</i>	30
Grafica 5, <i>Ubicación geográfica de la Institución Educativa</i>	46

INTRODUCCIÓN

La gestión directiva según Raxuleu (2014) aporta al crecimiento profesional de los docentes, en la medida en que, estos aumentan la calidad de su trabajo y de las actividades de formación que realicen los directivos para lograr funciones de liderazgo, trabajo en equipo, resiliencia, asertividad y comunicación con efectividad. Estas prácticas son efectivas, en tanto se definan metas y expectativas, la gestión de recursos de manera estratégica, la gestión del currículum, la evaluación de los aprendizajes, el desarrollo profesional de los docentes y el aseguramiento de un entorno agradable.

De este modo, la inteligencia emocional es un tema que está marcando la pauta en las últimas décadas, tanto en el ámbito académico, laboral y personal como en el social. En las ramas de la inteligencia emocional; neurociencias y la psicología, con mayor intención, en donde la sociedad la desborda constantemente en problemas de diferentes índoles debido a la pandemia y a situaciones que esta generó. Estas situaciones, se reflejan cotidianamente

en el espejo de actitudes despectivas, falta de motivación, mínimo liderazgo, falta de trabajo en equipo, cansancio etc. Todo esto, lleva a replantear muchas situaciones cotidianas a razón de favorecer la salud, el estado anímico, el ambiente laboral y el ambiente social.

Por esta razón, la investigación titulada: Estrategia Administrativa para Fortalecer la Inteligencia Emocional en docentes y directivos de la Institución Técnica Educativa Puente de Piedra municipio Venta Quemada Boyacá Colombia, Promueve un acercamiento a los estudios neurológicos, psicológicos, laborales y sociales para identificar características, analizar comportamientos y conocer estrategias para resolución de problemas desde la inteligencia emocional. Este sin lugar a duda, se ha vuelto eje transversal en todos los contextos que rodea la sociedad, la cual busca proporcionar calidad de vida en las personas, y en este caso en los docentes

Por medio de este acercamiento, se descubrirá como el cerebro tiene bastante agilidad de actuar con igual impacto, la variedad de emociones y percepciones que afectan para bien o mal y el uso de la razón. Se identificará que, nuestros antepasados, practicaban de alguna forma la inteligencia emocional y ha estado presente, aunque con otras denominaciones, con una representación de conciencia pacífica, elevada y espiritual, que favorece la vida de quienes la aplican, fortaleciendo el desarrollo de una vida apta en el uso y ejecución de la libertad.

Teniendo en cuenta lo anterior, se plantearon tres etapas en la que se lleva a cabo el proceso investigativo y con orden cronológico de la siguiente forma: Etapa uno, Reconocer el nivel actual de inteligencia emocional que poseen los docentes y directivos. En la etapa dos se buscaron Caracterizar el desempeño percibido dentro y fuera del aula en docentes y directivos. En la última etapa se Estableció una estrategia que aporte herramientas significativas para favorecer la inteligencia emocional.

Finalmente, todo el proceso nombrado anteriormente, se aplica con el paradigma cualitativo, y se plantea un enfoque descriptivo, buscando hacer un análisis que lleve al campo interpretativo, y que sus instrumentos llevan a explorar las experiencias fenomenológicas de los docentes en relación a sus Emociones, sentimientos y conocimientos. Se propone, un estudio hermenéutico con respecto a la categorización, del análisis de los datos recolectados en las entrevistas, la observación participante y diaria de campo.

Se finalizó el proceso de investigación, destacando los docentes participaron activamente y con el compromiso de seguir aplicando lo aprendido. No obstante, se recomienda a los directivos la necesidad de continuar en este proceso de formación y acompañamiento a los docentes para que se pueda trascender en todos los contextos de la vida.

CAPÍTULO I

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA

PROBLEMÁTICA

1.1 Descripción de la Problemática

A nivel mundial, se habla de la importancia de una educación integral, ya no es suficiente fortalecer el conocimiento en todas áreas, sino, el enriquecimiento de otras competencias en el ser humano. Delors (1996), con el análisis para la UNESCO, muestra una posición de avances desde el siglo XXI, con respecto al interés de centrarse en el ser, para que se pueda desenvolver mejor en su contexto.

Es por esto que, el termino Inteligencia Emocional deja de ser un concepto que surgió en los ochenta, hoy en día es la competencia que permite comprender, analizar, aprender a expresar, identificar, reorientar y expresar las emociones propias y de las personas con que se contacta frecuentemente; este proceso permite la expresión asertiva a nivel personal y social. Maturana, (1997). Ahora, este término es de mayor incidencia y por qué no decirlo está de moda. Se volvió así, porque desde el campo de la educación, los docentes son autores de la enseñanza, y es en ellos en quienes recae cada responsabilidad que se genera en este campo. Son ellos, los que deben poner la cara a nuevos retos, a nuevas modas, a nuevos avances de la tecnología y sin lugar a duda a cada mala enseñanza que ofrecen los medios virtuales, los juegos en línea, los programas de televisión, las novelas, las malas actitudes de algunos padres y mucho más.

Son los docentes con diferentes niveles de formación, con remuneraciones salariales injustas, entrados en años y peor aún con el irrespeto a la profesión por parte de estudiantes, padres de familia y administrativos, deben enfrentar esporádicamente cada cambio y ser capaz de afrontar, aguantar y callar.

En los treinta años siguientes al descubrimiento o identificación de la (IE), otros análisis, han expresado que ser emocionalmente inteligentes es significado de estar emocionalmente preparado, mayor avances en las actividades cotidianas, mejor competitividad, fácil productividad y mayor resultado laboral, de este modo su aplicación e aplica no sólo en lo en el campo clínico con la psicología, sino terapéutico, con diferentes técnicas de relajación, motivación, aspecto físico en la educación y en el campo laboral, Mayer y Salovey (2007) y Fernández-Berrocal y Extremera (2006).

Otros estudios observados a lo largo de los años sobre la Inteligencia Emocional, demuestran que los seres humanos intelectualmente más brillantes, no suelen ser los que más concreta, clara o adecuada llevan su vida, ni en comunidad, ni a nivel emocional, ni a nivel social. De esta forma, el coeficiente emocional se presenta en mayor magnitud como una expresión abreviada.

Ante los nuevos retos que presentan las tecnologías, con sus nuevos elementos como: redes sociales, Tictok, juegos y nuevas culturas para las relaciones sociales entre

estudiantes y estudiantes, padres e hijos, estudiantes y docentes, se ha expresado de manera de aumento en aumento, que los profesionales se sumergen en problemas laborales, propiciando ambientes de ansiedad y estrés, evidenciadas en un insuficiente o decaído desempeño interrelacional al no manejar desde las habilidades de inteligencia emocional, los conflictos y diferencias; quedando en duda la calidad humana del educador, propiciando ambientes hostiles, desprovistos de herramientas institucionales y psicológicas adecuadas para dar manejo a inconvenientes interpersonales que se presentan en los contextos en los que normalmente se desenvuelve, favoreciendo las aptitudes y los comportamientos con lo que lo rodean (Vásquez de la Hoz, J., 2012).

Analizando estos escenarios, se identifican diferentes actores que pueden alinear alteraciones de los estados de conciencia y de ánimo, como la mala praxis, relaciones con los compañeros de trabajo, el recargo laboral, en la planificación educativa, la dificultad económica frente a las necesidades que se presentan en el aula para realizar actividades lúdico- prácticas. Teniendo en cuenta lo anterior, es necesarios destacar que, los maestros vienen siendo el centro de la sociedad, son ellos los que no solo imparten un conocimiento, sino aquellos que forman, aquellos que tienen la oportunidad de acercarse a la sociedad desde sus primeros años, aquellos que pueden modelar en los niños esos estilos de vida diferentes, aquellos que pueden mostrarles a los estudiantes que, aunque el mundo se presente difícil, siempre hay oportunidad para volver a empezar. Ellos que tienen tan grande responsabilidad, porque no son arquitectos de grandes construcciones, ni labradores de tierra, ni científicos, ni programadores de computadoras entre otras, son formadores de seres humanos con pensamientos críticos.

Son ellos los que, con gran responsabilidad, hoy necesitan en su vida, interiorizar en aquello que los lleva a darle un verdadero sentido a la IE. Esto debido a que, aunque no se les valore su labor y en algunos casos se irrespeten, deben ser siempre ejemplo, deben aguantar, deben tener cuidado al expresarse, porque de no hacerlo serán señalados, demandado y muy seguramente maltratados por sus actitudes.

En este orden de ideas, la presente investigación, busca a través de diferentes estrategias, llegar a los autores de la educación, los docentes y directivos de la Institución Técnica Educativa Puente de Piedra del Municipio Venta Quemada Boyacá Colombia. Esto con el propósito de favorecer, no solo, el ambiente laboral, sino, la vida emocional y social. Aprender a manejar las emociones, a solucionar problemas sin actitudes negativas, será de gran beneficio para todos. Además, de poder entender que nada del campo laboral debe llevarse a casa ni afectar a su familia.

1.1.1 Formulación de la pregunta de investigación

¿De qué manera fortalecer la inteligencia emocional en docentes y directivos de la institución técnica educativa puente de piedra municipio venta quemada Boyacá Colombia?

1.2. Propósitos de la Investigación

1.2.1. Propósito General

Fortalecer la inteligencia emocional en docentes y directivos de la institución técnica educativa puente de piedra municipio venta quemada Boyacá Colombia.

1.2.2. Propósitos Específicos

- ✓ Reconocer el nivel actual de inteligencia emocional que poseen los docentes y directivos.
- ✓ Caracterizar el desempeño percibido dentro y fuera del aula en docentes y directivos.
- ✓ Establecer una estrategia que aporte herramientas significativas para favorecer la inteligencia emocional.

1.4. Justificación e impacto

El concepto de inteligencia emocional ha sido históricamente, uno de los más analizados en el abordaje científico, situación que apunta a concebir su historia, orígenes y modelos, para poder llegar a identificar el concepto de inteligencia emocional, sus características, y el modelo desde donde se abordará con los autores, Trujillo & Rivas, (2005).

En el campo educativo el docente tiene un rol muy importante, no solo, por su deber de formar a la niñez y juventud, de transmitir conocimientos y formación de seres humanos, sino, por su modelo de ejemplo y guía en el campo profesional y personal de los estudiantes, además el docente es indispensable en el proceso educativo y social de la humanidad, también su forma de enseñar, en cómo se expresa, cómo se siente y qué quiere, puede

favorecer o perjudicar el proceso de enseñanza en los estudiantes y contribuir en la crecimiento que el estudiante desee frente a sus avances en todo el contexto de su vida. Desde los primeros grados de formación académica, los niños, las niñas y jóvenes, pasan los mejores años de su vida y es ahí en donde se puede decir que el docente tiende a ocupar el papel de familia.

Sin embargo, por la razón de recaer en ellos la responsabilidad de formar y solucionar cada una de las nuevas maneras de enseñanza, modismos, expresiones, tecnología y problemas psicológicos, se ha identificado mundialmente que, el estrés laboral es más seguido, por falta de autoestima, falta de asertividad en la recepción de responsabilidades, mínimo interés por ejercer funciones tanto laborales como la vida familiar y emocional, la mala expresión de las emociones en los diferentes ambientes, mostrando falta de flexibilidad ante diferentes ambientes sobre alguna situación, expresar alguna inconformidad con impetuosidad, la preferencia por guardar resentimiento ante posiciones de mal gusto, la inclinación a justificar las malas actitudes, los sentimientos de desinterés frente a los de su contexto, las actitudes impulsivas y la falta interés por mejorar el ambiente en el que se desenvuelve, tienden a ser aspectos que deterioran las relaciones interpersonales, laborales, familiares y finalmente sentimentales.

Con respecto a las categorías, se dice que la inteligencia emocional representa un papel muy importante dentro de las mismas, las cuales llevarán a experiencias significativas, generando ambientes de reflexión, escucha, pensar antes de hablar, meditar frente a los errores (Arango, 2007). De este modo, los campos educativos, representan el ambiente de todos los contextos de la vida de los docentes. Por esto, es de vital necesidad reconocer la recurrencia de la falta de asertividad e inteligencia emocional en el momento de solucionar problemas. De esta forma, diseñar un plan de acción desde el campo administrativo que promueva, la ejecución de los contenidos curriculares, actividades prácticas, desarrollo de proyectos y otras actividades de forma práctica, participativa y significativa

En este orden de ideas, la presente investigación se propone bajo la línea de Administración y Planificación, con el Eje Temático: Administración Educativa, la cual busca establecer una estrategia con diversas herramientas que permitan fortalecer en los docentes la inteligencia emocional. Del mismo modo, hacer un acompañamiento a los docentes y directivos para identificar el nivel en el que se encuentra la problemática observada y brindar una solución acorde que fortalezca el ambiente emocional y laboral dentro y fuera de las aulas.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA

INVESTIGACIÓN

2.1 Fundamentación Teórica de la Investigación

2.1.1. Antecedentes históricos investigativos

El ser humano desde muchos años atrás, ha venido siendo tratado como máquina de trabajo, muchas culturas inclusive tratadas como esclavos, en otros casos abusos laborales por causa del género o la necesidad de las personas. Cada abuso acompañado de injusticias salariales, asensos por apoyo de otros y no por méritos, puestos políticos en donde la mayoría no tiene el nivel etc. Esto ha generado, gran descontento y por ende un mal ambiente laboral, ya no se trabaja de la misma forma o con motivación y por esto el trabajo no rinde, con menor calidad y pleitos entre compañeros.

Esta situación, ha llevado a los dueños de empresas a pensar en estrategias y a reflexionar frente a cómo llegar a sus empleados con un ambiente más dócil y así, obtener mejor ambiente laboral y mejor productividad. Es por esto que, desde hace algunos años, nivel mundial, se habla de la importancia de una formación integral, no solo porque se hace necesaria para mejorar estados emocionales, sino ambientes laborales. Ya no es suficiente transmitir conocimientos, sino, fortalecer todo aquello que encierra el ser de los estudiantes. Es necesario enseñarlos a convivir, a escuchar, a socializar, a manejar reacciones de agresividad, de mal humor y finalmente a promover ambientes de escucha y cooperativismo.

2.1.2. Antecedentes investigativos

De este modo, y según los antecedentes históricos nombrados anteriormente, se realizó el siguiente análisis documental, en donde se tuvo en cuenta diferentes autores que aportaron experiencias muy significativas como:

Para el año 2018, se investiga sobre, La Inteligencia Emocional de Docentes universitarios y su relación con el síndrome de Burnout, teniendo como autores Lina Esthefanny Castro Rubio Erika Milena Perilla Moreno Yuly Alejandra Santiago Rojas. Con el Objetivo, Establecer la relación entre inteligencia emocional y síndrome de burnout de los docentes tiempo completo de la Universidad Santo Tomás de Villavicencio.

Inicialmente, como conclusión arrojó: Dando respuesta a la pregunta problema acerca de cómo se relaciona la inteligencia emocional de docentes universitarios con el síndrome de burnout,

En el año 2021, se realizó la investigación, Estrategia Administrativa para promover la Inteligencia Emocional en los Docentes de la Institución Educativa Francisco de Paula Santander de la ciudad de Barranquilla, Colombia. Por el autor Mauricio Alejandro Rey Sepúlveda. Se planteó como objetivo Diseñar una estrategia administrativa para promover la inteligencia emocional en los docentes y directivos docentes en la Institución Educativa Francisco de Paula Santander de la ciudad de Barranquilla, Colombia. Como conclusión arrojo, Con relación al propósito general, de diseñar una estrategia administrativa para promover la inteligencia emocional en los docentes y directivos docentes en la Institución Educativa Francisco de Paula Santander de la ciudad de Barranquilla, Colombia, se analizó la situación del docente con relación a la inteligencia emocional, a través del análisis de las entrevistas realizadas y la triangulación de la información, permitiendo describir las prácticas que éstos desarrollan, los instrumentos y estrategias que aplican, para poder fortalecerlos e institucionalizarlos.

En el año 2016, se realizó la investigación, Inteligencia Emocional en Docentes de la Universidad Militar Nueva Granda. Por la autora, Jenny Carolina López Pacheco. Para el desarrollo de esta investigación, se planteó el objetivo, Describir el estado actual de la Inteligencia Emocional en algunos docentes de la Universidad Militar Nueva Granada teniendo en cuenta los siguientes aspectos: desempeño percibido de algunas habilidades emocionales y percepción del concepto de Inteligencia Emocional. Se obtuvo como conclusión, La presente investigación de permitió realizar una evaluación de algunas habilidades emocionales (percepción, comprensión y regulación emocional) de los docentes de la Universidad Militar Nueva Granada, como hallazgos principales se destaca que en general el grupo de docentes de la Universidad tienen una calificación adecuada de acuerdo a la escala TMMS-24.

En el año 2018, el autor Alejandro Saavedra, Aurelio Rubén, realizó la investigación, Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular “Señor de la Vida” Chimbote. Se planteó como objetivo general, Determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en la I.E.P. “Señor de la Vida” de Nuevo Chimbote. Como conclusión, se obtuvo En cuanto a la variable inteligencia Emocional en el docente, predomina el nivel medio superior con un 63 %, seguido de un 37 % para el nivel alto y un 0 %, para el nivel bajo. Por tanto, si consideramos el nivel medio y medio superior, ambos suman 100 % que nos indica que los docentes poseen un nivel aceptable en inteligencia emocional. • La variable Desempeño docente se muestran resultados similares ya que predomina el nivel medio con un 57 %, seguido de un 33 % para el nivel alto y un 30 % para el nivel medio y un 10 % para el nivel alto. La suma de los niveles medio alto y alto nos indica un 67 % de desempeño en el aula, que supone en porcentaje un resultado significativo para esta variable.

En el año 2017, se realizó la investigación, Formación de Profesorado en Educación emocional, diseño, aplicación y evaluación. Por la autora, Esther García Navarro. Con el objetivo, Diseñar, aplicar y Evaluar una formación de educación emocional para el profesorado de diferentes etapas y ciclos educativos. Teniendo como conclusión, con respecto al desarrollo en general de la investigación, se puede destacar que se obtuvo diferentes resultados, que llevaron a la elaboración de herramientas útiles y acordes a la problemática establecida.

2.1.2.1 Teorías de Mayer y Salovey

Desde hace años, inicio el interés por darle valor a la inteligencia Emocional al modelo expuesto por los psicólogos John Mayer y Peter Salovey los cuales destacan que la Inteligencia Emocional se da por medio de cuatro habilidades básicas que, según Mayer & Salovey (1997) citados por Fernández & Extremera (2005 p.68) son: identificar , valorar y manifestar emociones con precisión, produciendo sentimientos que enriquezcan el pensamiento cognitivo; el entendimiento de las emociones y sus expresiones.

El entorno de todos los contextos requiere una adaptación de habilidades que deben ser fortalecidas y aplicadas desde edades tempranas; una razón es que, poner a prueba las habilidades emocionales representa acatar el contexto escolar de forma asertiva, pues es allí en donde un niño, niña o joven pasan la mayor parte del tiempo y optar por desarrollar sus habilidades emocionales para saber la forma adecuada a de llegar a sus mentes, entendiendo que son como esponjas y absorben todo lo que escuchan, bueno o malo.

2.1.2.2 Función de las emociones en la humanidad

A lo largo de la historia el ser humano ha dejado huella en la realización de actos “heroicos” que fueron impulsados por las emociones, o el impulso de querer lo mejor para otra persona hace que los sentimientos o las emociones generen una chispa de motivación para afrontar cualquier situación, por ejemplo “un acto de heroísmo parental, que nos permite comprender el poder y el objetivo de las emociones, constituye un testimonio claro del papel desempeñado por el amor altruista y por cualquier otra emoción que sintamos en la vida los seres humanos” (Goleman, 1995, p. 21). El poder de las emociones es extraordinario, sólo un amor poderoso puede llevar a unos padres a ir más allá de su propio instinto de supervivencia individual, hacer lo imposible por el bienestar físico y emocional de un hijo o hija lleva a los

padres a un sacrificio casi irracional, pero, desde el punto de vista del corazón, son elecciones ineludibles y únicas posibles.

En ese mismo transcurrir del ser humano sobre la tierra, se ha logrado establecer que las emociones siempre han tenido mayor impacto, es decir, el corazón tiene mayor preponderancia sobre en la cabeza en los momentos realmente cruciales. Las emociones permiten a todo ser humano afrontar situaciones realmente difíciles, tomando incluso algunos riesgos de los cuales se obtendrán experiencias y conocimientos que servirán como auto aprendizajes, en concordancia a lo manifestado por Goleman (1995 p. 22) “Cada emoción nos predispone de un modo diferente a la acción; cada una de ellas nos señala una dirección que, en el pasado, permitió resolver adecuadamente los innumerables desafíos a que se ha visto sometida la existencia humana” .

Es evidente entonces que las emociones son una parte innata del ser humano y sobre todo del corazón, lo que también permite corroborar que las decisiones y acciones que cualquier persona puede llegar a realizar dependen mucho más de los sentimientos y las emociones, que de los mismos pensamientos.

2.1.2.3. Descripción Específica de Competencias

Una competencia es, según el diccionario de la Real Academia Española, una “Pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado”. Las competencias se dividen en personales y laborales. En el mundo laboral, las competencias son aquellas habilidades, fortalezas o virtudes que nos permiten desarrollar nuestro puesto de una forma más profesional.

Las competencias suaves o “soft skills” son habilidades personales que poseemos y que se pueden utilizar en cualquier campo en el que nos desempeñemos y que nos ayudan a interactuar con los demás.

2.1.2.4. Diferencia en Habilidades duras y Habilidades Blandas

Las Habilidades Duras

Las habilidades duras son habilidades de enseñanza o conjuntos de habilidades que son fáciles de cuantificar. Por lo general, aprenderá habilidades duras en el aula, a través de libros u otros materiales de capacitación, o en el trabajo. Estas habilidades duras a menudo se

enumeran en su carta de presentación y en su currículum y son fáciles de reconocer para un empleador o reclutador. Habilidad dura incluye:

- Dominio de un idioma extranjero.
- Un título o certificado
- Digitando rapido
- Máquina de operación
- Programación de computadoras

Las Habilidades Blandas

Las habilidades blandas, por otro lado, son habilidades subjetivas que son mucho más difíciles de cuantificar. También conocidas como «habilidades de las personas» o «habilidades interpersonales», las habilidades blandas se relacionan con la forma en que te relacionas e interactúas con otras personas.

A diferencia de las habilidades duras, es difícil señalar evidencia específica de que posees una habilidad blanda. Si un empleador está buscando a alguien que conozca un lenguaje de programación, puede compartir su calificación en una clase o señalar un programa que creó usando el lenguaje.

Pero, sí existen herramientas para demostrar que tiene una ética de trabajo y también habilidades blandas, cómo nuestro diagnóstico de competencias individual y a nivel empresa.

Habilidades Blandas que demanda la Sociedad

Las habilidades blandas son aquellas destrezas asociadas a la inteligencia emocional y a la capacidad que tiene un individuo para interactuar efectivamente a nivel personal y profesional, las cuales deben ser transversales a las habilidades duras o directamente relacionadas con su quehacer. La directora del programa de Comunicación de la Universidad Ean, Yasmin Galvis Ardila, explica que los profesionales con destacadas soft skills hacen la diferencia.

“Todos los profesionales deben desarrollar y trabajar por perfeccionar sus habilidades blandas porque son las que les permiten diferenciarse de otros profesionales. Además, contribuyen al éxito de los proyectos o actividades que emprenden en el mundo laboral, pues

poseerlas les asegura, en muchas ocasiones, que los objetivos trazados a nivel profesional se logren y generen una satisfacción que trasciende lo laboral”, precisa.

Además de ello, como lo explican diferentes estudios sobre el impacto de este tipo de habilidades en el entorno laboral, hoy en día los empleadores son conscientes de la calidad en la preparación técnica e intelectual de los profesionales, por ello han empezado a contratar personal que además de estos conocimientos, tenga control de su inteligencia emocional y se destaque también por sus amplias habilidades blandas, entre otras cosas, porque estas ayudan a generar un ambiente de trabajo agradable y un clima organizacional sano.

El informe 'Escasez de Oportunidades Laborales para Jóvenes' de la firma Manpower Group indica que, de una muestra de 3 000 jóvenes de 14 países de Latinoamérica entre los 18 y 29 años, el 4 % asegura que una de las razones por las cuales no los contratan es la falta de habilidades blandas como la comunicación, el liderazgo y el trabajo en equipo, entre otras.

Aunque este pueda ser un porcentaje bajo frente a respuestas como la falta de experiencia con 58 %, la falta del dominio de una segunda lengua como el inglés con 17 % y la falta de conocimientos técnicos con un 15 %, llama la atención que una de las acciones que están empleando los jóvenes para mejorar su perfil con un 44 % es la realización de cursos relacionados con el fortalecimiento de estas soft skills.

Ahora bien, ¿cuáles son las habilidades blandas más demandadas por el mercado y que deben desarrollar los estudiantes y futuros profesionales? Yasmin Galvis Ardila recomienda las siguientes:

- Comunicación, tanto oral como escrita.
- Flexibilidad o tolerancia al cambio, para poder reaccionar de forma acertada ante las crisis.
- Liderazgo, para ser el guía designado y no el impuesto; el guía que se gana su lugar por ser propositivo, proactivo y disciplinado.
- Motivación, pues quienes poseen esta habilidad la encuentran en su interior, no en su entorno, trabajando por convicción y no por los reconocimientos externos.
- Paciencia y tolerancia para saber cuándo tomar pausas, analizar las situaciones y repensar el camino trazado para lograr objetivos.

- Persuasión, entendida como el arte de convencer a los otros para que se unan a los proyectos del líder, la que debe darse desde el conocimiento y la verdad.
- Capacidad de resolución de problemas, para proponer soluciones ante los problemas y alternativas ante las crisis.
- Trabajo en equipo para superar cualquier obstáculo en busca de alcanzar los objetivos individuales y comunes. Como seres sociales, el trabajo en equipo permite que las redes de cooperación ante cualquier proyecto o situación sean tan sólidas como la capacidad de verdad y ética lo sean.

2.1.2.5. La Inteligencia Emocional desde sus Inicios



Grafica 1, Autor Daniel Goleman 1995

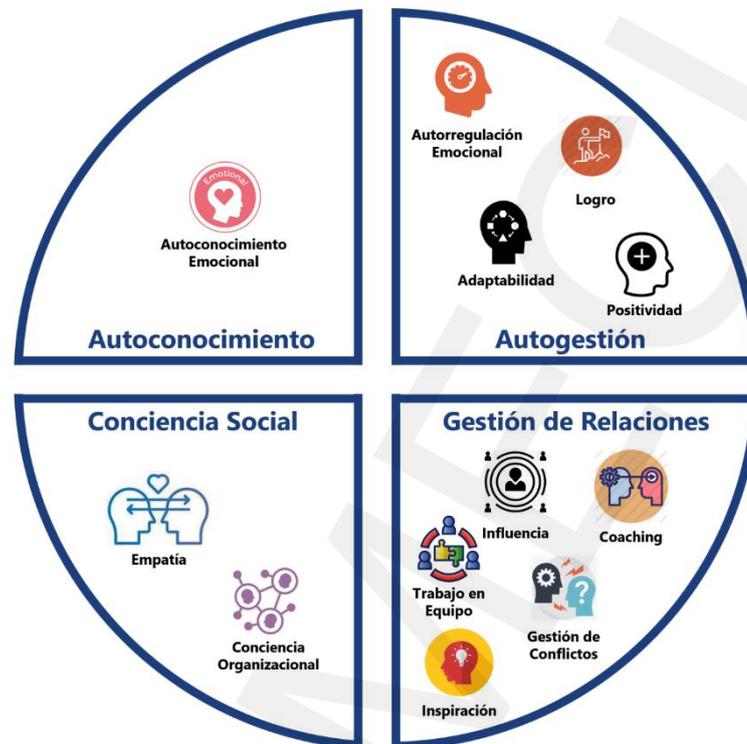
Los principios de la inteligencia emocional según Goleman, son los siguientes:

Recepción, cualquier cosa que incorporemos por cualquiera de nuestros sentidos.

Retención, corresponde a la memoria, que incluye la retentiva o capacidad de almacenar información y el recuerdo, la capacidad de acceder a esa información almacenada. Análisis, Función que incluye el reconocimiento de pautas y el procesamiento de la información. Emisión, Cualquier forma de comunicación o acto creativo, incluso del pensamiento. Control, Función requerida a la totalidad de las funciones mentales y físicas.

Estos cinco principios se refuerzan entre sí. Por ejemplo, es más fácil recibir datos si uno está interesado y motivado, y si el proceso de recepción es compatible con las funciones cerebrales. Tras haber recibido la información de manera eficiente, es más fácil retenerla y

analizarla. A la inversa, una retención y un análisis eficientes incrementaran nuestra capacidad de recibir información.



Grafica 2; Daniel Goleman doce competencias de la Inteligencia Emocional

De modo similar, el análisis que abarca una disposición compleja de las tareas de procesamiento de información, exige una capacidad para retener (recordar y asociar) aquello que se ha recibido. Es obvio que la calidad de análisis se verá afectada por nuestra capacidad para recibir y retener la información.

Estas tres funciones (recepción, retención y el análisis) convergen en la cuarta es decir la emisión o expresión ya sea mediante el mapa mental, el discurso, el gesto u otros recursos, de aquella que se ha recibido, retenido y analizado.

La quinta categoría la del control, se refiere a la actividad general del cerebro por la cual éste se constituye en “desertor” de todas nuestras funciones mentales y físicas, incluyendo la salud general, actitud las condiciones ambientales. Esta categoría es de particular importancia porque una mente y un cuerpo sanos son esenciales para que los otros cuatro funcionen – recibir, retener, analizar y emitir, puedan operar en la plenitud de su potencial.

Implicaciones en la vida y la educación de la inteligencia emocional.

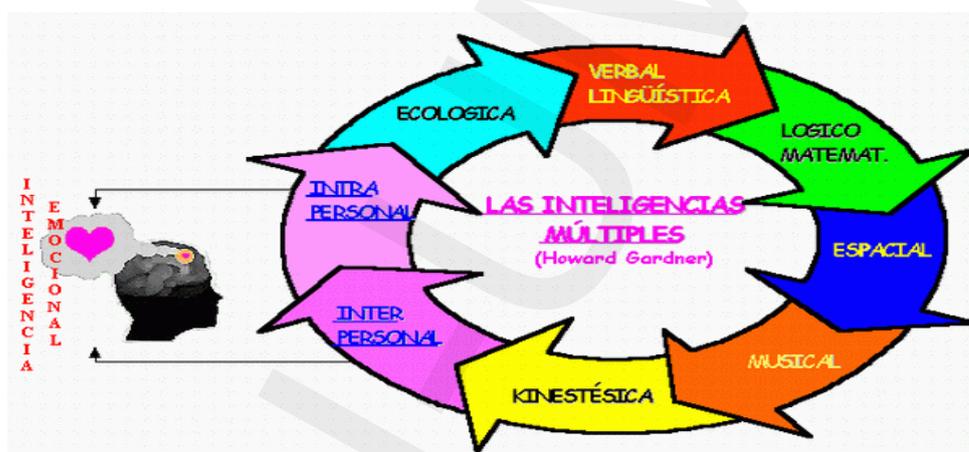
Como es de suponer la Inteligencia Emocional tiene implicancias en toda la existencia del ser humano, ya sea en el hogar, en la escuela, en el trabajo y en el diario vivir. Para

Anzoátegui, M (2012), las implicaciones de la inteligencia emocional en la vida y la educación tiene que ver con dos conceptos para el control de las emociones: autoestima y auto concepto.

El auto concepto, como lo manifiesta también Tamayo, la concibe como un proceso psicológico cuyos contenidos y dinanismos son determinados socialmente y que le permiten comprender el conjunto de percepciones, sentimientos, auto atribuciones y juicios de valor referentes a uno mismo.

La autoestima, es la abstracción que la persona hace desarrollar acerca de sus atributos, capacidades, objetos y actividades que posee o persigue; esta abstracción es presentada por el símbolo mí, que consiste en la idea que la persona posee de sí misma.

2.1.2.6. El Desempeño del Docente Emocionalmente Inteligente



Grafica 3. Daniel Goleman parte del estudio de Salovey y Mayer

Las actitudes, capacidades y competencias del maestro deben constituir un claro ejemplo para sus estudiantes, por ello, el profesor debe ser el primero en desarrollar las competencias, emocionales reconociendo que el sano desarrollo de las mismas da lugar a un desempeño laboral sobresaliente (Goleman, 1995). El profesor debe considerar como imprescindible las competencias afectivas y emocionales en su desempeño como docente. La práctica docente implica actividades como: la estimulación afectiva y la expresión regulada de los sentimientos positivos y, más difícil aún, de las emociones negativas (como la ira, los celos, la rabia); la promoción de ambientes escolares, permiten que establezcan las capacidades socioemocionales y la solución de problemas interpersonales; la manifestación de

sentimientos a los que se pueda dar solución mediante estrategias para el ser; o la enseñanza de expresiones asertivas, buscando que los estudiantes aprendan a prestar atención, sapan escuchar y comprendan los puntos de vista de los demás.

Algunos docentes empiezan a creer firmemente que, si se educa a los niños a comprender y expresar sus emociones, lo cognitivo mejorará notablemente. Las organizaciones y los grupos tienen su propio clima emocional. Hoy sabemos que los seres humanos, son una integración de relaciones entre las dimensiones corporales, mentales y emocionales. En esta última habita nuestro ser emocional, el cual nos vitaliza y moviliza. Todos los pensamientos, los aprendizajes, las acciones, las relaciones interpersonales e incluso la salud mental y física que poseemos dependen de lo que ocurre en el aspecto emocional.

El Informe Delors (UNESCO 1998) afirma que la Educación Emocional es un complemento indispensable en el desarrollo cognitivo y una herramienta fundamental de prevención, ya que muchos problemas tienen su origen en el ámbito emocional. Este Informe, señala que para hacer frente a los nuevos desafíos del siglo XXI se hace imprescindible asignar nuevos objetivos a la educación, y por lo tanto modificar la idea que se tiene de su utilidad. Con objeto de cumplir su misión, la educación debe organizarse en torno a cuatro pilares:

- Aprender a conocer.
- Aprender a hacer.
- Aprender a ser.
- Aprender a convivir.

Los últimos dos pilares (aprender a convivir y a ser), se encuentran íntimamente relacionados con habilidades sociales y emocionales que ayudarían a los estudiantes a desarrollarse integralmente a lo largo de toda su vida. Sabemos que gran parte del fracaso escolar de los alumnos no es atribuible a una falta de capacidad intelectual, sino a dificultades asociadas a experiencias emocionalmente negativas que se expresan en comportamientos problemáticos, conflictos interpersonales, etc.

2.2. Bases Teóricas y Legales

2.2.1. Bases Teóricas

2.2.2. Observación de la Inteligencia Emocional desde Diferentes Dimensiones

Goleman (1998), expresa que el término emoción se refiere a los sentimientos y pensamientos destacados, hacen parte de conceptos psicológicos y biológicos y una serie de formas conducirse. Existen cientos de emociones junto con sus combinaciones, Con un beso manifestamos nuestros sentimientos y emociones, variables, mutaciones y matices.

En efecto, existe en la emoción más sutilezas de las que podemos nombrar, decía el autor. Como se ha explicado líneas arriba, Goleman (1998) expresa que la inteligencia emocional es la facultad de reconocer las expresiones de los otros y las personales, de motivarnos y de manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones. En esta definición, Goleman ha considerado veinticinco aptitudes emocionales, clasificadas a su vez en dos grandes grupos: Aptitud personal y aptitud social.

Aspectos sobre Actitudes Personales e Intrapersonales.

Son las que determinan el dominio de uno mismo. Comprenden las siguientes aptitudes: Autoconocimiento, Autorregulación y la motivación.

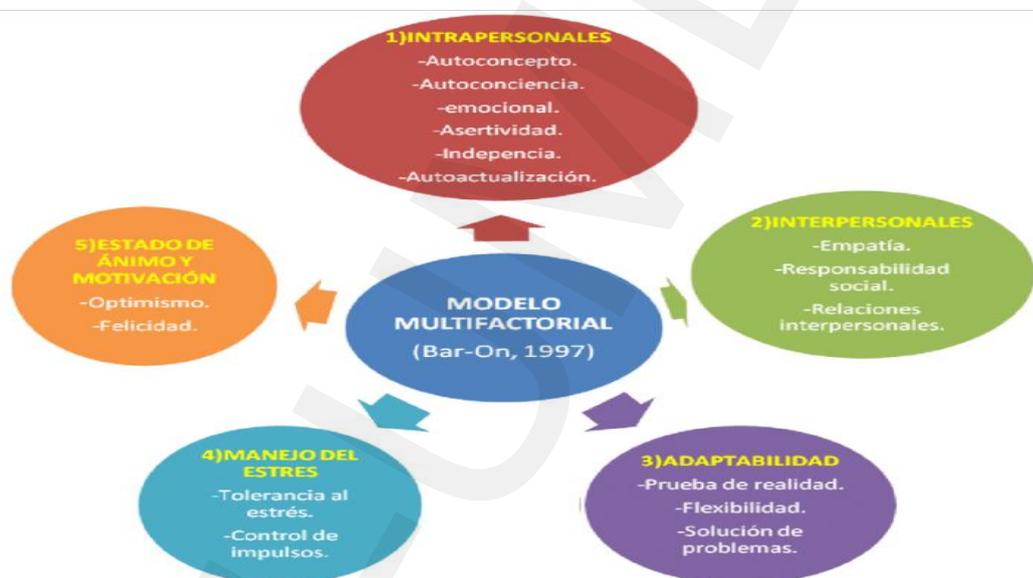
Autoconocimiento: Consiste en conocer los propios estados internos, preferencias, recursos e intuiciones, se enfoca en etiquetar los sentimientos mientras éstos ocurren. Este autoconocimiento comprende, a su vez, tres aptitudes emocionales: Conciencia emocional: Reconocimiento de las propias emociones y sus efectos. Autoevaluación precisa: Conocimiento de los propios recursos interiores, habilidades y límites. Confianza en uno mismo: Certeza sobre el propio valer y facultades.

Autorregulación: Se enfoca en manejar los propios estados internos, impulsos y recursos. Esta autorregulación está formada por cinco aptitudes emocionales: Autodominio: Mantener bajo control las emociones y los impulsos perjudiciales Confiabilidad: Propender normas de lealtad y sinceridad; Escrupulosidad: acatando la responsabilidad personal, Adaptabilidad: Capacidad para reaccionar frente a los cambios. Las competencias que miden la aptitud social son: Comprender a los demás, apoyas a los demás a desenvolverse, Orientación hacia el servicio, valorando la diversidad, y la capacidad democrática.

Para Vallés y Vallés (2006), la empatía es percibir lo que otros sienten sin decirlo; lo revela su tono de voz, su expresión facial y otras maneras no verbales. Es la capacidad de percibir esas comunicaciones sutiles. Nace de aptitudes más básicas, sobre todo del autoconocimiento y autodominio.

Habilidades Sociales: Es referida a la habilidad para inducir en los otros las respuestas deseables, sirven de apoyo a varias aptitudes. El manejo de las relaciones personales contribuye dentro de las organizaciones a un mejor desempeño laboral.

BarOn Aporta teorías desde sus implicaciones en la Inteligencia Emocional



Grafica 4, Modelo multifactorial de inteligencia no cognitiva de Bar-On (1997).

BarOn (citado por Ugarriza, 2001), expresa mediante este concepto “inteligencia emocional y social” destaca el propósito de trabajar con el ser y el contexto que lo rodea. El autor opina que la inteligencia no cognitiva se parece a los factores de personalidad negativa. Al igual, la expone con un sin número de habilidades, competencias y aptitudes no referidas a lo cognitivo, que se destacan frente a la capacidad del ser, para lograr el éxito frente a la entrega de las emociones y situaciones que estas generen en todos los contextos.

De lo anterior se concluye que, la inteligencia no cognitiva, influye directamente en el bienestar general y en la salud emocional. La posición de BarOn fue resaltada por Wechsler

quien escribió en 1958 que estaba “convencido de que la inteligencia es interpretada con mayor utilidad como un aspecto de la personalidad total”. (Abanto et al, 2000, p.22)

La inteligencia emocional también se relaciona con otros determinantes importantes correspondientes a la capacidad del individuo para tener éxito en su manejo de las exigencias del entorno, tales como las predisposiciones y condiciones biomédicas, la capacidad intelectual cognoscitiva, así como la realidad y limitaciones del ambiente inmediato y cambiante.

Este planteamiento se encuentra en concordancia con la “posición de interacción” adoptada por Bern y Allen en 1974 (citado por Abanto et al, 2000), la cual resalta que esta evaluación debe prestar mucha atención a factores personales y situaciones ambientales para predecir la conducta. El modelo que propone BarOn presenta muchos factores y se relaciona con la facilidad para expresarse, más que en el desempeño en sí y se fundamenta en la orientación con base en el proceso, antes que la orientación con base en logros.

Los componentes factoriales del concepto de Inteligencia Emocional de BarOn. Sobre la base de su concepto, BarOn (citado por Ugarriza, 2001), construye el inventario de cociente emocional (I – CE), cuya estructura de inteligencia no cognitiva puede ser vista desde dos perspectivas: una sistémica y otra topográfica. La visión sistémica: considera cinco componentes de la inteligencia emocional y quince subcomponentes:

Componente intrapersonal. – Analiza el yo interior. Abarca subcomponentes: Conocimiento de sí mismo. Representa la habilidad para identificar y entender los sentimientos y emociones, de diferentes formas y entender el porqué de esta situación, Asertividad. – Representa la capacidad de dar a conocer sentimientos, pensamientos, creencias y sin afectar los sentimientos de las personas y defender los derechos de una manera no destructiva.

Auto concepto. - Busca respetar, comprender y aceptarse, teniendo en cuenta los aspectos positivos y negativos, del mismo modo que las limitaciones y posibilidades, Autorrealización. – Representa la habilidad para hacer lo que realmente se puede hacer, lo que se quiere disfrutar.

Independencia. - Es la habilidad para auto dirigirse, sentirse seguro de sí mismo en nuestros pensamientos, acciones y ser independientes emocionalmente para tomar nuestras decisiones.

El modelo que propone BarOn es multifactorial y se relaciona con el potencial para el desempeño, más que en el desempeño en sí y se fundamenta en la orientación con base en el proceso, antes que la orientación con base en logros.

Componentes factoriales del concepto de Inteligencia Emocional de BarOn. Sobre la base de su concepto, BarOn (citado por Ugarriza, 2001), construye el inventario de cociente emocional (I – CE), cuyo esquema de inteligencia emocional se relaciona desde dos campos: una sistémica y otra topográfica. Estos componentes representan sub componente, que permiten un análisis más significativos y acordes al desempeño del ser.

Componente intrapersonal. - Evalúa el sí mismo y el yo interior. Comprende los siguientes subcomponentes: Comprensión de sí mismo. - Viene a ser la habilidad para percatarse y comprender nuestros sentimientos y emociones, diferenciarlos y conocer el porqué de éstos. Asertividad. - Es la forma en la que se presentan los sentimientos. Auto concepto. – es la forma de reconocerse y verse, respetando sus conceptos y decisiones, aceptando nuestros aspectos positivos y negativos, así como también nuestras limitaciones y posibilidades, Autorrealización. – Se trata de lograr llevar a feliz término, todo aquello por lo que se ha luchado, buscado disfrutarlo y valorarlo. -

2.2.2. Bases Legales

Según la constitución de Colombia no existe un documento en el que se haya centrado la investigación de la inteligencia emocional. Por este motivo se relaciona información sobre conceptos relacionados que además influyen en el campo de la educación.

Con respecto al artículo 113 representa los programas que se han estipulado para la formación docente, los cuales se acreditan con anterioridad, según la intensión propuesta por el Consejo Nacional de Educación Superior, (CESU), o el Ministerio de Educación Nacional (MEN), en el caso de los normalistas superiores. Busca una mejora continua, un acercamiento constante a los avances, que no solo ofrece la tecnología, sino a estrategias didácticas y relevantes en el campo de la educación.

En la Ley 115 de 1994 expresa el valor del ejercicio docente destacando la importancia de su enriquecimiento constante. De este modo, del artículo 104 se expresa el educador orienta todo el proceso de crecimiento de los niños, niñas y adolescentes. Representan el ejemplo a seguir y como su actuar puede enfocar a los educandos a estudiar y motivarse.

En este marco legal se establece la formación humana en el campo integral, de esto relaciona el decreto 272 del 11 de febrero de 1998 el cual expresa, que los artículos 1 y 110 de la Ley General de Educación de febrero de 1994; destaca que la educación debe ser un campo formación continuo, que busca estudiar el ser, de manera que se pueda transversalizar sus conocimientos con su forma de transmitirlos

2.3. Conceptos Definidores y Sensibilizadores de la Investigación Cualitativa

Categorización de Conceptos Definidores y Senbilizadores

CONCEPTOS DEFINIDORES	ENUNCIADO	SUBCATEGORIA	INDICADORES
Competencias Blandas	Destrezas asociadas a la inteligencia emocional y a la capacidad que tiene un individuo para interactuar efectivamente a nivel personal y profesional, las cuales deben ser transversales a las habilidades duras o directamente relacionadas con su quehacer.	• Flexibilidad o tolerancia	Reacciona en forma acertada.
		• Liderazgo.	Ser guía que motiva, apoya, escucha.
		• Motivación	Trabajar con convicción.
		• Paciencia y tolerancia	Sabe cuándo tomar pausas, analizar las situaciones y repensar el camino trazado para lograr objetivos.
		• Persuasión,	Convence a los otros para que se unan a los proyectos del líder.
		• Capacidad de resolución de problemas,	Propone soluciones ante los problemas y alternativas ante las crisis.
		• Trabajo en equipo.	Alcanza los objetivos individuales y equipo comunes.
Inteligencia Emocional	Habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud,	• Autocontrol	Controla sus emociones Es responsable Positivo actuar cotidiano
		• Autoconciencia	Reconoce su conciencia emocional Expresa autoconfianza Se acepta íntegramente
		• Motivación	Representa una actuar positivo Lucha por superarse continuamente

			Expresa buena actitud con los que le rodean
		• Relaciones Interpersonales	Expresa asertivamente sus sentimientos. Representa afecto Expresa respeto
		• Empatía	Identifica situaciones Reconoce aspectos positivos Está presto a ayuda

Tabla 1. Fuente: Elaboración propia.

CONCEPTOS DEFINIDORES	ENUNCIADO	SUBCATEGORIA	INDICADORES
Estrategia Administrativa	Estrategia planteada para fortalecer las habilidades blandas a través de las emociones.	• Didáctica	Motivar las habilidades. Establecer nuevas técnicas Flexibilizar procedimientos
		• Personalidad	Ejercitar el asertividad Promover la organización y planeación Aceptar opiniones
		• Motivación	Crear espacios de integración Capacitar sobre la importancia de la inteligencia emocional Despertar el interés de los docentes por medio de interacciones.
		• Orientación	Dialogo constante con los docentes. Propicia el trabajo colaborativo. Escucha sin refutar a los docentes Establece instrucciones a los docentes Escucha y dirige a los docentes
		• Habilidad de liderar	Participa activamente Distribuye y lidera

Tabla 3. Fuente: Elaboración propia.

Categorización Unidad discursiva de Entrevista de Docentes

CATEGORIA	Nº	TEXTO
Competencias Blandas	8	¿Crees que a través de diferentes actividades se podría favorecer el ambiente laboral?
	4	¿Cuándo se realizan actividades grupales, que características identificas en los docentes que normalmente ocupan el papel de líderes?
	10	¿De qué forma crees que es adecuado dar solución a diferentes situaciones problemas que se presentan en la institución?
Inteligencia Emocional	2	¿Cuándo tienes algún problema de tipo personal, se te facilita realizar tus actividades laborales?
	3	¿Cuáles son las situaciones que normalmente le afectan dentro de su ambiente laboral?
	5	¿Considera usted que la ejercitar la inteligencia emocional mejora su desempeño en todos los campos de su vida?
	7	¿Tienes en mente alguna estrategia que pudiera funcionar para fortalecer la inteligencia emocional?
	9	¿Qué actividades haces dentro de tus clases para favorecer la inteligencia emocional de los estudiantes? para mejorar
Estrategia administrativa	1	¿Qué actividades te gustaría que realizara la institución para favorecer el ambiente laboral?
	6	¿Crees que el fortalecimiento constante de la inteligencia Emocional, por medio de talleres, integraciones, actividades y otras herramientas, favorecería las habilidades blandas?

Tabla 4. Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO III

ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA

INVESTIGACIÓN

ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Modelo epistemológico de la Investigación

Modelo epistémico

El modelo epistemológico de este proyecto, se encuentra fundamentado en la investigación cualitativa, bajo un enfoque descriptivo reflexivo; busca analizar un fenómeno y partir de este análisis para describir un proceso. El cual, aportará herramientas que permitan llegar a la solución de la problemática identificada. De este modo, se toma lo propuesto por Roa, Pérez, Villegas y Vargas (2015, p. 14) “la investigación, como propuesta metodológica, la cual se expresa dentro de investigación educativa Práctica reflexiva”. Es decir, una práctica enfocada a los autores del saber ser, es decir, saber transmitir asertivamente emociones y sentimientos y de esta forma trascender al aula, al campo laboral y finalmente a todos los contextos.

Es de vital importancia, prestar atención a aquellos agentes directos de la enseñanza, en ellos está la responsabilidad de impartir, no solo el conocimiento, sino la formación de los seres humanos desde temprana edad. Por esta razón, se busca ejercitar en ellos las habilidades blandas y la inteligencia emocional, esto sin lugar a duda, los llevara a mejorar sus actitudes y aptitudes en su personalidad, sino su desempeño en el campo laboral. La investigación realizada, como afirma Mayan (2001, p. 9) tiene como propósito “estudiar y describir la esencia de la experiencia humana vivida”. Por esta razón, el investigador refleja la capacidad de realizar un análisis de los datos obtenidos, dejando de lado sus ideologías, creencias y dando pleno significado a lo vivido por el sujeto participante, interpretando y analizando sus realidades.

3.2. Tipo de Investigación Cualitativa

Para la formulación del presente proyecto, se aplicó el paradigma interpretativo, con enfoque cualitativo. Esto debido, a que este tipo, hace énfasis en la “descripción, comprensión e interpretación de la realidad laboral educativa de los docentes y desde el ser de las personas involucradas en los contextos educativos, estudiando sus gustos, emociones, habilidades, , motivaciones, intenciones y otros aspectos del proceso educativo. Arnal (1992, pág. 141)p. 41),

Por otro lado, este tipo de investigación se enfoca en el contexto de la dimensión grupal de los procesos sociales.

La investigación cualitativa es un reflejo de la realidad holística; es decir, acude a las observaciones de emociones, de sentimientos, de habilidades, entonces se dice que, es naturalista; utiliza modelos intensivos, profundos y comprensivos; además, concibe el conocimiento de una manera constructivista y dialógica y procede dentro de una lógica inductivista – particularista. (Casilimas, 2002, pág. 25).

Por esta razón, Hernández, Fernández y Baptista (2010), con respecto al enfoque cualitativo interpretativo, buscan ahondar en la comprensión y reflexión, por cuanto esta visión se percibe y experimenta tal como ocurre, esto se va a percibir e incorporar en los informantes claves. Dilthey (1980), reflexiona frente a las emociones y habilidades blandas. Para Gadamer (1998), las emociones, son una estructura ontológica del ser, del hombre en su devenir histórico, es un diálogo donde es fundamental la forma de expresarse, de transmitir un mensaje, de aceptar una sugerencia y de ponerse en el lugar del otro.

3.3. Diseño descriptivo de la Investigación

Teniendo en cuenta la trascendencia de la presente investigación, se busca un diseño descriptivo, en donde la investigación acción da paso a abordar la problemática a través del diagnóstico con impacto en su propuesta sobre situaciones concretas alrededor de problemas específicos, en relación a este estudio está directamente ligado a los bajos niveles de trabajo en equipo, resiliencia, tolerancia, motivación y escucha que presentan los docentes y directivos de la Institución Técnica Educativa Puente de Piedra Municipio Venta Quemada Boyacá Colombia

Este diseño investigativo va a profundizar en aspectos que fortalezcan el ser y el saber ser. Teniendo en cuenta que, esto no solo beneficiará a los docentes en su vida personal, social, laboral y cultural, sino trascenderá a un mejor ambiente en el aula, y con todos los que lo rodean.

Este diseño, permitió realizar un trabajo de campo exhaustivo para reconocer los procesos reales del contexto; enfocarse hacia la formación propia del ser e influenciar las prácticas grupales, individuales, laborales y en el aula, contribuyendo así a dar solución a la situación problema. Para lo anterior, se implementará la investigación acción con características que permiten: *Observar*: enfocar la mirada que permita extraer información que sirva de evidencia

para la construcción de posturas y propuestas; *reflexionar*, para analizar, proponer, estructurar y concretarse en una solución que arroje herramientas aptas, coherentes y acordes a diferentes personalidades. Del mismo modo, *planificar*, aquí se diseñará la intervención y se estructurará la forma de llegar a los docentes y directivos, de entrar en su ser y proponer estrategias que generen asertividad en cada una de las actividades que realicen.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para la elaboración de la presente investigación, se tuvo en cuenta diferentes técnicas de recolección de la información. Cada uno de los instrumentos utilizados forma parte de las herramientas que contiene la investigación cualitativa. En este proceso se triangula la información y, así, se rescata variedad de elementos y datos trascendentales para la etapa de análisis de acuerdo a las propias necesidades.

Con el papel asumido como investigador, fue necesario realizar el papel de observador participante y la información proporcionada se posiciona como la forma de interactuar directamente con la comunidad participante, que ayudará a comprender diferentes posturas de los docentes y directivos frente al ambiente laboral, social, familiar y emocional. Es así como, Elssy Bonilla y Penélope Rodríguez (2005) destacan que observar, con sentido de indagación científica, implica focalizar la atención de manera intencional, sobre algunos segmentos de la realidad que se estudia, tratando de capturar sus elementos constitutivos y la manera cómo interactúan entre sí, con el fin de reconstruir inductivamente la dinámica de la situación.

Con este primer instrumento de observación participante, se conoce el contexto en el cual tiene actuación los sujetos. Rosana Guber (2001, p.57) expresan que “la participación pone el énfasis en la experiencia vivida por el investigador apuntando su objetivo a “estar dentro” de la sociedad estudiada” (Rosana Guber, 2001. p. 57). Estar dentro significa ser parte de la población estudiada y ser parte del problema analizado. Cuando el investigador se da el propósito de reconstruir adentrándose en el proceso de la planeación para realizar la observación y profundizar en un “campo temático y emocional”. La observación es una técnica de investigación de primera mano que va a permitir evidenciar cómo se llevan a cabo los procesos de enseñanza-aprendizaje de fuentes primarias. Para esta técnica, también se utiliza el cuaderno de notas o diario de campo como instrumento para ir registrando las prácticas, los modos de actuar frente al contexto de aula,

laboral, administrativo y de interacción del docente. Acero (1996) expresa que en el diario de campo o cuaderno de notas se consigna las experiencias vividas, las evidencias de la observación etc. Lo cual cumplirá con la tarea de resolver los problemas prácticos y analizar de manera crítica sobre los procesos educativos que conlleven a reflexionar para modificar las acciones, re conceptualizar concepciones, pensar y escribir para determinar nuevos caminos y poder garantizar el cumplimiento de los objetivos propuestos en la investigación.

Permite delimitar acciones y elementos relevantes de manera organizada para el desarrollo analítico posterior en este proceso, reflexionando constantemente a cerca de las concepciones y acciones que ellos manifiestan de su práctica educativa.

Por otra parte, dentro de los instrumentos de construcción de información la entrevista parte de la premisa que posibilita indagar aspectos característicos de la población con la cual se va a interactuar. Según Páramo (2008) la entrevista ofrece la oportunidad para explorar sobre las personas participantes de un proyecto de investigación, al permite conocer los modos de vida y las relaciones sociales que esta población tiene y cómo se articula en función de la construcción de su propia práctica educativa como docentes y la manera como los estudiantes asimilan el conocimiento. En la misma dirección Bonilla y Rodríguez (2005, p. 162) indican que:

La entrevista estructurada con preguntas abiertas define previamente un conjunto de tópicos que deben abordarse con los entrevistados y aunque el entrevistador es libre de formular o dirigir las preguntas de la manera que crea conveniente, debe tratar los mismos temas con todas las personas y garantizar que se recolecte la misma información.

La entrevista estructurada como técnica, maneja una guía de preguntas abiertas como instrumento que permite enfocar las preguntas hacia los docentes para conocer sus propias estrategias frente al desarrollo de las clases y nociones sobre los intereses de este estudio; así como preguntas dirigidas a los estudiantes para conocer sus intereses y expectativas frente a los aprendizajes y cómo se desarrollan las clases de las asignaturas en general. A su vez, se busca realizar en un grupo focal una entrevista informal con los estudiantes de grado decimo académico. La entrevista desde un grupo focal posibilita el debate abiertamente, las preguntas se formulan en torno a un asunto que se explora ampliamente en relación a un tema de preocupación común que es la educación de ellos mismos y para esta investigación la concentración; la discusión toma forma de intercambio de visiones, ideas y experiencias, donde tengan la oportunidad de

expresarse libremente y participar de algunos ejercicios prácticos para reconocer habilidades cognitivas, habilidades blandas, gustos e intereses.

Estas dos miradas de la entrevista con la unión del grupo focal sobre la última, nos va a permitir recuperar con los estudiantes, las causas y motivos que los lleva a tener bajos niveles de concentración ante su proceso académico. Lo que, a su vez, permite entrever las aproximaciones que tienen los docentes frente a la concepción que tienen sobre la concentración y la manera como la abordan o trabajan desde sus áreas de conocimiento.

Según Bonilla y Rodríguez (2005) nos comparten que el trabajo a partir de los grupos focales estimula el compartir vivencias, comparar impresiones y experiencias, y reaccionar a lo que otras personas del grupo dicen; en este espacio el estudiante se mueve por sus emociones, por el humor, la espontaneidad y los apuntes creativos. La actividad propuesta de una entrevista mediante los grupos focales invita a los estudiantes a expresarse tranquilamente, a tomar riesgos en sus intervenciones, a polarizar las ideas, a presentar sus experiencias e intereses que los lleve a potencializar y fortalecer su concentración.

A manera de taller se va a realizar toda la apuesta de diseño de estrategias prácticas basada en retos, donde los estudiantes podrán vivenciar directamente retos sobre diferentes temas que le permita trabajar en función de valorar y recuperar la concentración en sus labores. Según Ghiso (1999, pp.141-142) “el taller es reconocido como un instrumento válido para la socialización, la transferencia, la apropiación y el desarrollo de conocimientos, actitudes y competencias de una manera participativa y pertinente a las necesidades y cultura de los participantes” (Ghiso, 1999, pp.141-142)

El primer punto de referencia es considerar al taller como un espacio de encuentro para hacer ver, hacer hablar, hacer recuperar, para hacer recrear, para hacer análisis - o sea hacer visible e invisible elementos, relaciones y saberes; para hacer deconstrucciones y construcciones de las realidades sociales y/o educativas de los participantes del estudio. Adicional los talleres sobre retos van a recaer sobre tópicos específicos que nos permita situar estrategias prácticas que conlleven a fortalecer y activar el músculo de la concentración. El taller como espacio fundamental para el encuentro desde nuestros pensares y sentires, constituye la forma necesaria e ideal para tejer y construir quizá, desde, la incertidumbre, las relaciones de afectividad entre los estudiantes,

desde los saberes que cada uno tiene y que permita fortalecerlos para crecer en comunidad y generar un impacto en las actividades educativas.

Por último, como técnica de recuperación de información se seleccionó la revisión y análisis documental, de acuerdo con Sandoval (2002, p.138): El análisis documental se desarrolla en cinco etapas. En la primera, se realiza el rastreo e inventario de los documentos existentes y disponibles; en la segunda, se hace una clasificación de los documentos identificados; en la tercera, se hace una selección de los documentos más pertinentes para los propósitos de la investigación; en la cuarta, se realiza una lectura en profundidad del contenido de los documentos seleccionados, para extraer elementos de análisis y consignarlos en "memos" o notas marginales que registren los patrones, tendencias, convergencias y contradicciones que se vayan descubriendo; finalmente, en el quinto paso, se realiza una lectura cruzada y comparativa de los documentos en cuestión, ya no sobre la totalidad del contenido de cada uno, sino sobre los hallazgos previamente realizados, de modo que sea posible construir una síntesis comprensiva total, sobre la realidad humana analizada.

Dicha revisión de los documentos institucionales, permite obtener datos e información relacionada con el enfoque pedagógico de la Institución, sus apuestas educativas y la forma como se concibe el proceso de enseñanza aprendizaje; dichos documentos para ser revisados, se utilizó una ficha de revisión, propuesta por la investigadora, donde se presenta la unidad de análisis (Nombre documento a revisar), la fecha de consulta, tipo de documento (Proyecto-Estudio; Digital-Físico), unidad de contexto (páginas consultadas), unidad de registro (cita literal entre comillas de la página revisada), categoría (registra datos pertinentes para realizar una reflexión a la luz de las categorías del estudio) y código (Se indica el símbolo, nombre o número que se asigna a la categoría para trabajarla mejor); con el objetivo de crear un corpus comprensivo sintetizado sobre lo revisado.

Los documentos susceptibles de revisión son el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el Plan de Mejoramiento Institucional (PMI) y los proyectos transversales obligatorios y complementarios; como documentos base utilizados dentro de los propósitos de este estudio. La revisión va a resultar datos que se consolidan como vitales para precisar una propuesta reflexiva y coherente con los propósitos educativos de la Institución y los de esta investigación.

3.5. Unidades de Estudio y Sujetos de la Investigación

La muestra a trabajar, corresponde a 6 docentes de la jornada única de los niveles de primaria y 2 directivos de la sede central. Este grupo de profesionales, será acompañado mediante diferentes prácticas y estrategias que permitan dar cumplimiento a las actividades propuestas, a través del presente proyecto de investigación.

3.5.1. Descripción del Escenario de Investigación

La escuela fue fundada en el año de 1920 se iniciaron labores académicas en una casa antigua, con un profesor, luego con recursos del municipio y colaboración de la comunidad se construyó un aula estructuralmente adecuada. Como el sector contaba con suficiente alumnado el municipio y la comunidad construyeron dos salones grandes con vivienda para el maestro y una unidad sanitaria. Hacia 1975 el ICC construyó una planta física con el objeto de organizar un Colegio agropecuario pero debido a la cercanía a la zona urbana donde funcionaba un Colegio departamental y un colegio nocturno el alumnado se desplazó a dichos colegios y por este motivo esta construcción quedó para que funcionaran los cinco grados de la básica primaria donde actualmente se continúa laborando.

La Telesecundaria se inicia en el año 2000 con 28 estudiantes en el grado 6º; el Gobierno Nacional propicia la integración de los establecimientos educativos, el 21 de octubre de 2008 se emana por parte de la Secretaría de Educación de Boyacá la Resolución de fusión al Colegio Puente de Piedra de las escuelas de Supatá, Bojirque, La Piñuela, Nerita y San José el Galcal. Para el año 2009 se aprueba la apertura de los grados 10º y 11 graduándose la primera promoción de bachilleres en el año 2010.

3.4 UBICACIÓN GEOGRAFICA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA



Grafica 5, Ubicación geográfica de la Institución Educativa

3.5.2. Descripción de los Informantes Clave de la Investigación

La presente investigación se realizará en La institución Técnica Educativa Puente de Piedra Municipio Venta Quemada Boyacá Colombia, con un grupo compuesto entre directivos y docentes. Esta población se encuentra ubicada entre estratos 3, 4 y 5. Teniendo 17 docentes en bachillerato, 12 docentes en primaria, 1 en preescolar en la jornada. La Institución cuenta con 4 sedes rurales y 1 urbanas.

Los directivos son 2 los cuales, se sitúan en la sede central.

3.5.3. Criterios de inclusión de los informantes clave

En la Institución Técnica Educativa Puente de Piedra Municipio Venta Quemada Boyacá Colombia, se ha presentado en el transcurrir de los años, actitudes negativas de ambiente laboral. Por lo general los docentes nombrados e propiedad no aceptan nuevas prácticas y de alguna forma rechazan el trabajo que los demás quieren hacer. Es de resaltar que estos problemas generan discordia y des acuerdo, porque la forma en la que los expresan no es la adecuada. Este ambiente trasciende a las aulas y estudiantes y padres se quejan en algunos casos porque los docentes y directivos tienen malas actitudes en el momento de dar solución. Teniendo en cuenta lo anterior, surge la investigación, la cual, por cada uno de los antecedentes descritos, cumplen

con todos los criterios de inclusión, ya que se encuentran dispuestos a recibir formación en habilidades blandas, fortalecimiento de la inteligencia emocional y trabajo en equipo.

3.5.4. Criterios de exclusión de los informantes clave.

El Para la realización de esta investigación, no se tuvo ningún criterio de exclusión, salvo, el criterio que expresara personalmente el docente o directivo que no quisiera participar. Por otro lado, si hay algunos criterios que pudieron impedir la realización de las actividades como: el tiempo que dispusieran los administrativos, para poder realizar las capacitaciones. La disposición de los docentes, ya que de acuerdo al interés que muestren, su capacidad de aprendizaje es más significativa. Por otro lado, un factor al que se le debió hacer exclusión, fue a las salidas de la institución. Esto debido a que no se contó con los recursos suficientes para cubrir los gastos de las salidas. Cada una de las acciones anteriores expuestas, se solucionaron utilizando los recursos con los que se cuenta

3.6. Procedimiento para recolección de los datos de la investigación.

La recolección de información, inicia con la detección de la problemática. Esta se realizó con facilidad, ya que el investigador forma parte de esta comunidad y está recién llegado. Esta situación permitió recolectar datos en forma imparcial. Con el transcurrir de los días, no solo la observación directa y participativa, sino, convivir y escuchar las necesidades, desacuerdos y falta de compromiso de otros. De aquí se podría expresar una observación de tipo diagnóstica. Posterior a esto se procedió a elaborar la entrevista, en esta se buscó llegar en todos los aspectos que afectan la inteligencia emocional y sus habilidades blandas. En el proceso de observación participante se tomó notas de diferentes situaciones y de los referentes más recursivos que enfrentan a los docentes y que les afecta. Con estos tres instrumentos, se logró llegar a los sujetos de estudio y plantear la estrategia para dar solución a la problemática.

3.6.1. Método de Recolección de Datos en la Investigación.

El método de recolección se realizó en diferentes etapas.

Etapa 1: Observación diagnóstica; se escuchó, observo, analizó y clasifiqué la información sin incluirse ni tomar parte de ninguna situación.

Etapa 2: Observación Participante: debido a que el investigador pasó a ser parte de esta comunidad, se vivencio literalmente la problemática y se identificaron con mayor facilidad los factores que influyen.

Etapa 3: Diario de notas: se consignó en todo el proceso de observación en un cuaderno de notas todos los sucesos encontrados que refieren a la investigación.

Etapa 4: Elaboración de preguntas abiertas que rodean el tema de la investigación.

3.6.2. Técnica de Recolección de Datos e Instrumentos.

Las técnicas utilizadas corresponden a los instrumentos de la investigación cualitativa. De este modo, se partió de la observación diagnóstica, directa y participativa. Se realizó toma de notas de diferentes situaciones que se presentaban en los grupos de trabajo. Se realizó, entrevista con preguntas abiertas, buscando encontrar la base de la problemática.

Entrevista estructurada a docentes

		<p>UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN CIENCIA Y TECNOLOGÍA Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación Programa Maestría en Administración y Planificación Educativa ENTREVISTA ESTRUCTURADA A DOCENTES</p>	
OBJETIVO: Identificar el conocimiento y concepto que tienen los docentes frente a la Inteligencia Emocional y su implicación en el ambiente laboral.			
Nombre:		Área:	
Años en esta institución:		Formación Profesional:	
1. ¿Qué actividades te gustaría que realizara la institución para favorecer el ambiente laboral?			

<p>2. ¿Cuándo tienes algún problema de tipo personal, se te facilita realizar tus actividades laborales?</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p>
<p>3. ¿Cuáles son las situaciones que normalmente le afectan dentro de su ambiente laboral?</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p>
<p>4. ¿Cuándo se realizan actividades grupales, que características identificas en los docentes que normalmente ocupan el papel de líderes?</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p>
<p>5. ¿Considera usted que la ejercitar la inteligencia emocional mejora su desempeño en todos los campos de su vida?</p> <p>-----</p> <p>-----</p>
<p>6. ¿Crees que el fortalecimiento constante de la inteligencia Emocional, por medio de talleres, integraciones, actividades y otras herramientas, favorecería las habilidades blandas?</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p>
<p>7. ¿Tienes en mente alguna estrategia que pudiera funcionar para fortalecer la inteligencia emocional?</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p>
<p>8. ¿Crees que a través de diferentes actividades se podría favorecer el ambiente laboral?</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p>
<p>9. ¿Qué actividades haces dentro de tus clases para favorecer la inteligencia emocional de los estudiantes? para mejorar?</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p>

<p>10. ¿De qué forma crees que es adecuado dar solución a diferentes situaciones problemas que se presentan en la institución?</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p>

Tabla 4. Fuente: Elaboración propia.

3.6.3. Diseño y Descripción del Instrumento “Entrevista”.

El diseño del instrumento fue elaborado de acuerdo a la necesidad observada durante el acompañamiento a los sujetos de investigación. Este conto, con preguntas abiertas enfocadas directamente a la búsqueda de la raíz observada durante los acompañamientos y plasmada en las notas del diario de la problemática identificada. Las preguntas realizadas fueron abiertas. Se realizó un máximo de diez y se categorizaron dentro de ítem de inteligencia emocional, estrategias blandas y estrategia administrativa.

3.6.4. Validez de los Instrumentos en la Investigación.

En el proceso de validación de los instrumentos, Para Martínez (2006), representa la confiabilidad de los instrumentos en el campo de la investigación partiendo del enfoque cualitativo, se proponen aspectos que propician argumentación y criticidad del de la transformación que orienta la metodología de enfoque cualitativo en todo el campo, como lo es la transformación de los datos, su análisis y confrontación las teoría que emergen. Del mismo modo, los principios de evaluación del análisis de las estructuras teóricas, establece herramientas que permiten establecer una guía orientada a un camino claro, concreto y muy significativo. Enfatiza también en que una investigación tendrá un alto nivel de validez en la medida que los resultados obtenidos reflejen una imagen completa, clara y representativa del fenómeno objeto de estudio.

En el caso de la validez, hay que tener en cuenta los siguientes factores:

Que permiten analizar la realidad observada y llevar a cabo la estrategia propuesta.

Al seleccionar los informantes clave, es más fácil evidenciar la problemática en actividades de trabajo en equipo, en este caso la población fuente de estudio, como elemento para solucionar

expectativas, avances, perceptivas y prejuicios, motivo por el cual, los instrumentos de estudio deben ir más allá buscando dar solución a la problemática .

Hacer seguimiento, para verificar los cambios desde su inicio hasta el fin de la investigación, es de vital importancia recoger, clasificar y orientar el proceso para saber llegar a las pautas específicas de la investigación.

3.6.5 Consideraciones éticas del manejo de la Información

La información recopilada se conservará de manera anónima durante la exposición de experiencias o apreciaciones por parte del grupo objeto de estudio. Del mismo modo las observaciones realizadas y los puntos de vista serán manejados con la mayor pertinencia, prudencia, respeto y valor a la opinión, sin tomar ningún partido de ninguna índole.

3.6.6. Aspectos éticos y asertivos de la Investigación

Debido a que la investigación se trabaja con adultos, es muy importante generar espacios de dialogo, participación y argumentación. En este sentido, recae sobre el investigador, hacer un acompañamiento imparcial, teniendo en cuenta los puntos de vistas de los sujetos de estudio y respetándolos. A su vez, incluyo a todo el personal, sin hacer acepciones. Se dio el mismo tiempo de atención y escucha a cada participante y sobre todo se manejó la información de forma discreta. Cabe resaltar que, en las capacitaciones se buscó llegar a cada ser de forma asertiva, sin ofender a nadie creando ambientes de igualdad y tolerancia.

3.6.7. Fiabilidad y alcance de los instrumentos

En esta investigación, se realizó un trabajo estructurado coherentemente. Se partió de solicitar el apoyo por parte de la psicóloga de la institución. La cual verifíco, no solo la estructuración de las preguntas, sino la pertinencia de las mismas. Teniendo en cuenta que este es un tema que puede herir susceptibilidades, se planearon actividades que lograran llegar al ser sin afectarlo. Cada instrumento fue revisado y valorado desde el punto ético para no afectar a ningún sujeto de investigación.

3.7. Criterios de confidencialidad y reserva de la investigación.

Desde el inicio de la investigación, se estableció el compromiso de guardar la estricta reserva sobre los datos que se obtengan de los docentes, de su manejo y conservación. En este proceso, se hizo necesario solicitar al docente su apoyo, escucha y participación.

3.7.1. Descripción de la obtención del consentimiento informado

Para el consentimiento informado, inicialmente se contó con la autorización del rector de la Institución, posterior a esto se informó a los docentes sobre el proceso que se realizaría en la investigación y se procedió a solicitar su autorización para el manejo de la información y confidencialidad de la misma. Este de alguna medida, fue un paso clave, ya que es del contexto de los informantes y de ellos personalmente de donde surgen los datos. Se destaca claramente, que estos datos no serán publicados y que se utilizarán únicamente como herramienta para establecer la estrategia que dará solución a la propuesta.

3.7.2. Riesgos y beneficios conocidos y potenciales

Debido a que esta investigación, lleva al proceso de reflexión e identificación de fuentes que afecten el libre desarrollo de la inteligencia Emocional. En algunos casos, se puede herir susceptibilidades y algunos docentes no estén de acuerdo con algunas herramientas que se propongan, ese es un riesgo que se toma. No obstante, se cuenta con elementos suficientes para poder dar respuesta a cada inconveniente. Por otro lado, se puede estipular que el beneficio es amplio. Ya que no solo se favorece el ser, de los sujetos de estudio, sino cada contexto en el que se desempeñan. Mejor aún en su proceso de enseñanza- aprendizaje, se obtendrá mayor asertividad en cada evento que se presente.

3.8. Proceso de análisis y presentación de los datos

Para la presentación de los datos, se cuenta con la técnica de la triangulación, aquí se confrontará las teorías de los autores, la información de los sujetos de estudio y la observación

participante realizada por el investigador. Los datos obtenidos se presentarán en forma de estrategias que buscarán dar la solución a la problemática identificada. Desde luego, serán analizados desde el planteamiento del objetivo y pasando por los específicos. Posterior a esto se analizará cada ítem estipulado en la entrevista iniciando desde el primer hasta finalizar con el décimo. En este análisis o presentación de la información, se relacionará el aspecto más significativo que se dio en todas las respuestas de la misma pregunta sucesivamente.

CAPITULO IV

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE
LOS RESULTADOS O HALLAZGOS**

4.1. Técnicas de Análisis y Hallazgos

La revisión y análisis de los datos permite evidenciar la problemática identificada, de este análisis se partió para proponer herramientas y técnicas que dan perspectiva a la información específica que se presenta desde cada categoría, la expresión esencial orienta y direcciona los elementos para recopilación de los datos, así como el análisis adecuado de lo registrado en relación de las teorías y observaciones realizadas. De acuerdo a lo anterior, Bonilla y Rodríguez (2005, p.143) expresan que, el análisis de los datos, está determinado desde las características de la formulación del problema, la estipulación de los objetivos, la revisión bibliográfica y entrevista con las preguntas abiertas que originaron la investigación durante todo el estudio. Todo lo anterior, representa un producto del proceso de recolección en el cual es necesario documentar diariamente a través del diario de notas y la observación directa.

Del mismo modo, la organización de lo que se considera dato es muy importante dentro de lo aplicado, una vez se categorice y codifique, se clasifica y extractan los datos más recurrentes y significativos, además de minimizar el volumen de datos que reflejen la estructura del conocimiento por recuperar y construir donde se retroalimentan constantemente, se encuentran relaciones entre los datos, patrones recurrentes de respuestas entre los diferentes informantes.

De este modo y para el análisis de los datos se iniciará el recorrido investigativo hasta llegar a la solución de la problemática identificada.

De la convivencia y observación con una comunidad, surgen diferentes interrogantes, concepciones que parecen ser incoherentes frente a otras realidades que se viven en la sociedad. A veces se piensa que, por tener un puesto fijo, antigüedad, y otros beneficios, se tiene todo, se piensa que debería existir una satisfacción total, teniendo en cuenta que mucha gente padece muchas necesidades. Pero, si aun teniendo todo lo que otro desearía no somos felices, entonces que hace a las personas felices. Muchos dicen si yo tuviera esto sería feliz, si tuviera lo otro sería feliz, pero cuando lo consiguen, de verdad son felices.

Esta meditación llevó al investigador a pensar y a querer profundizar en eso que de verdad hace feliz al ser humano. Y tras un análisis documental, una observación participante, incluirse y

vivir lo que otros viven, le hizo entender, que no es lo que se tiene, porque el que tiene siempre quiere más, no es tener un puesto fijo, porque el que lo tiene vive cansado, no es tener antigüedad para mayor sabiduría es para formar parte de la rutina. Ahora, el que no tiene, anhela lo del otro, y lo consigue y quiere más. Esto, llevo a plantear el siguiente propósito general.

Resultado del Propósito General 1: Establecer una investigación que fortalezca la Inteligencia Emocional en docentes y directivos de la institución técnica educativa puente de piedra municipio venta quemada Boyacá Colombia. Fue un gran reto, llegar a dar soluciones al saber ser de las personas no es una tarea fácil, además de entender que los adultos no son fáciles de manejar y menos los docentes. Sin embargo, se logró llegar a los docentes y directivos, explicándoles la necesidad tomar medidas que permitan favorecer el ambiente laboral.

Propósito Específico 1: En este propósito de reconocer el nivel actual de inteligencia emocional que poseen los docentes y directivos. Se estableció la gran necesidad de implementar una propuesta que favoreciera esa inteligencia emocional. Esto debido a que, los problemas entre compañeros eran recurrentes y no por la dificultad para resolverlos, sino, por la falta de asertividad para decir las cosas. La crítica constante por el que hace y el que no hace, las quejas por el exceso de trabajo, los problemas personales y la dificultad para realizar actividades que les permitiera realizar trabajo en equipo. Todo esto, se destacó y definitivamente se identificó la falta de inteligencia Emocional.

Objetivo Específico 2: Caracterizar el desempeño percibido dentro y fuera del aula en docentes y directivos. En este, se determinó cualidades o rasgos característicos que presentaban los docentes en su contexto laboral, en las reuniones y en las actividades en donde debían agruparse para presentar evidencias de trabajo en equipo. Gracias a cada una de las actividades, se pudo identificar el nivel de inteligencia emocional y su asertividad para manejar las emociones y habilidades blandas en cada espacio expresado. Sin lugar a duda, este no fue un trabajo fácil, trabajar con adultos que tienen poca disposición para cambiar, sin motivación etc. Genera malestar aún más cuando las recomendaciones van de alguien que forma parte del mismo equipo.

Objetivo Específico 3: En este objetivo, de establecer una estrategia que aporte herramientas significativas para favorecer la inteligencia emocional. Se puso en marcha la búsqueda de herramientas que permitieran llegar al ser de los docentes, esta estrategia, no solo sería

complementada con propuestas que fueran prácticas, sino con herramientas que pudieran propiciar reflexión, análisis, argumentación, participación, reconocimiento, trabajo en equipo y un ambiente laboral acorde y rico en valores.

4.1.1. Análisis y Validación de la entrevista

Con respecto a los objetivos planteados, los cuales son las bases de esta investigación, se estableció diez interrogantes que buscaban profundizar más a fondo las situaciones que rodean a los sujetos de estudio. Motivo por el cual, se analizará cada una de las respuestas obtenidas y posterior a esto un resumen de análisis con bases claras que pondrán en marcha la iniciativa para dar solución a la problemática.

Comentario 1: En el primer interrogante, se destaca de todos los docentes participantes, que se realicen actividades, talleres, convivencias y sobre todo, que se desescolarice cuando estos se realicen, que no se utilice la contra jornada, ya que después de trabajar se sienten agotados y sin deseos de participar en nada más. Esto, deja ver sin lugar a duda que, el interés por mejorar el ambiente laboral, por parte de los directivos es mínimo. Y que las actividades que se propone para convivencia son extenuantes y generan molestia.

Comentario 2: Para el segundo interrogante, los docentes expresan que por lo general tratan de dejar a un lado los problemas, pero sin embargo no es fácil, de alguna forma su carácter expresa lo que está sintiendo y no pueden reaccionar sonriendo todo el tiempo. De esto se puede destacar que, falta formación en práctica y ejercitación de la inteligencia emocional.

Comentario 3: Para el tercer interrogante, los docentes destacan que les genera bastante malestar, el exceso de actividades y de improvisación que hay en el momento en el que se imparten órdenes. Se sobre carga al docente de trabaja interrumpiendo su descanso.

Comentario 4: En el cuarto, les llama la atención la facilidad de algunos docentes para escuchar, la capacidad de organizar y proponer soluciones. No obstante, en algunas respuestas se toman a los líderes con palabras despectivas por hacer más de lo que le toca.

Comentario 5: En el quinto interrogante, les genera interés, ya que este es un tema que no se ha trabajado y de alguna forma es nuevo para ellos. Por otro lado, expresan que, si se van a realizar actividades, no se les cargue más de trabajo y que realicen en contra jornada.

Comentario 6: En el sexto interrogante, los docentes destacan la importancia de seguir en el proceso de formación y sobre todo la búsqueda continua de generar ambientes de integración y participación.

Comentario 7: En el séptimo interrogante, todos coinciden en los espacios de esparcimientos, en la escucha por parte de los directivos, en la propuesta seguida de capacitación para los docentes.

Comentario 8: en el octavo interrogante, todos se encuentran de acuerdo en que el fortalecimiento de la Inteligencia emocional, sin lugar a duda favorecerá el ambiente laboral y su desempeño dentro del aula.

Comentario 9: En el noveno interrogante, se expresó que se hacen charlas, pero en situaciones de faltas graves o leves que se presenten, utilizan el observador del estudiante, como método de sanción.

Comentario 10: En el décimo interrogante expresan que, a través de charlas, cuando hay hora de dirección de grupo, es decir que este proceso es muy mínimo y que definitivamente, es importante formar a los docentes para que también en el aula se fortalezca la Inteligencia Emocional.

4.2. Procesamiento de los Datos y Triangulación

En la siguiente tabla, presentar el análisis del proceso investigativo realizado, aquí se expresa la relevancia de los datos recolectados que validan la investigación situando las categorías a priori. Con este análisis, partirá desde formulación de los objetivos y hará un recorrido de todo el proceso realizado por el investigador, además del seguimiento de las reacciones de los sujetos y de la influencia positiva de las estrategias implementadas. Por lo anterior, se puede destacar que, por medio de la observación y ejecución de diferentes acompañamientos, actividades, talleres, entrevista y análisis documental se dio pasos sólidos frente a las herramientas a utilizar.

Contrastación y Teorización (cualitativa)

TRIANGULACIÓN DE ENTREVISTA DE LOS ESTUDIANTES			
Pregunta	Datos Relevantes		
	Recurrencia de Datos	Discrepancia de Datos	Notas Reflexivas
1-¿Qué actividades te gustaría que realizara la institución para favorecer el ambiente laboral?	.Charlas, talleres, convivencias	Reuniones grupales, trabajo en el aula	Los docentes participantes, que se realicen actividades, talleres, convivencias y sobre todo, que se desescolarice cuando estos se realicen, que no se utilice la contra jornada, ya que después de trabajar se sienten agotados y sin deseos de participar en nada más. Esto, deja ver sin lugar a duda que, el interés por mejorar el ambiente laboral, por parte de los directivos es mínimo. Y que las actividades que se propone para convivencia son extenuantes y generan molestia.
2-¿Cuándo tienes algún problema de tipo personal, se te facilita realizar tus actividades laborales?	Reflexión, Escucha, dialogo, tolerancia, paciencia, asertividad.	Establecer espacios para el diálogo y meditación.	Los docentes expresan que por lo general tratan de dejar a un lado los problemas, pero sin embargo no es fácil, de alguna forma su carácter expresa lo que está sintiendo y no pueden reaccionar sonriendo todo el tiempo. De esto se puede destacar que, falta formación en práctica y ejercitación de la inteligencia emocional.
3- ¿Cuáles son las situaciones que normalmente le afectan dentro de su ambiente laboral?	Exceso laboral, falta de comunicación.	Reflexionar, indagar y hablar	Los docentes destacan que les genera bastante malestar, el exceso de actividades y de improvisación que hay en el momento en el que se imparten órdenes. Se sobre carga al docente de trabaja interrumpiendo su descanso.
4-¿Cuándo se realizan actividades grupales, que características identificas en los docentes que normalmente ocupan el papel de líderes?	Analizar, comprender, escuchar, opinar	Reflexionar, participar, escuchar, respetar.	Les llama la atención la facilidad de algunos docentes para escuchar, la capacidad de organizar y proponer soluciones. No obstante, en algunas respuestas se toman a los líderes con palabras despectivas por hacer más de lo que le toca.
5-¿Considera usted que la ejercitar la inteligencia emocional mejora su desempeño en todos los campos de su vida?	Práctica, asertividad, escucha	Reflexionar, asertividad, trabajo en equipo.	Les genera interés, ya que este es un tema que no se ha trabajado y de alguna forma es nuevo para ellos. Por otro lado, expresan que, si se van a realizar actividades, no se les cargue más de trabajo y que realicen en contra jornada.

6-¿Crees que el fortalecimiento constante de la inteligencia Emocional, por medio de talleres, integraciones, actividades y otras herramientas, favorecería las habilidades blandas?	Imaginar, reflexionar, escuchar, soñar, opinar, aportar.	Enriquecer los conocimientos, emociones, competencias blandas.	Los docentes, destacan la importancia de seguir en el proceso de formación y sobre todo la búsqueda continua de generar ambientes de integración y participación.
7-¿Tienes en mente alguna estrategia que pudiera funcionar para fortalecer la inteligencia emocional?	Proponer, aportar, integrarse, escuchar	Actuar, manejar las emociones.	Todos coinciden en los espacios de esparcimientos, en la escucha por parte de los directivos, en la propuesta seguida de capacitación para los docentes.
8-¿Crees que a través de diferentes actividades se podría favorecer el ambiente laboral?	Reflexionar, opinar, divertirse, participar,	Aportar, reflexionar e indagar frente a diferentes situaciones cotidianas.	Todos se encuentran de acuerdo en que el fortalecimiento de la Inteligencia emocional, sin lugar a duda favorecerá el ambiente laboral y su desempeño dentro del aula.
9-¿Qué actividades haces dentro de tus clases para favorecer la inteligencia emocional de los estudiantes para mejorar	Motivar, escuchar, reflexionar, hablar.	Escuchar, comprender, analizar.	Se expresó que se hacen charlas, pero en situaciones de faltas graves o leves que se presenten, utilizan el observador del estudiante, como método de sanción.
10-¿De qué forma crees que es adecuado dar solución a diferentes situaciones problemas que se presentan en la institución?	Proponer, exponer, escuchar, escribir.	Proponer, escuchar, aportar	A través de charlas, cuando hay hora de dirección de grupo, es decir que este proceso es muy mínimo y que definitivamente, es importante formar a los docentes para que también en el aula se fortalezca la Inteligencia Emocional.

Tabla 5.

CONCLUSIONES

Elaborar una propuesta para fortalecer la inteligencia emocional en docentes y directivos de la institución técnica educativa puente de piedra municipio venta quemada Boyacá Colombia. Permitted to reach the root of the problem. Teachers in the middle of their work of not only educating, but forming, are in a dilemma, because they also have different weaknesses in the moment of expressing their complaints, of working in a team, of managing the problems far from their work field, of listening and of being assertive. This proposal, by getting closer to their way of being, touched areas that are normally blocked by being part of their personality and promoted reflection, change, resilience and an active and participatory environment.

In the first specific purpose, to recognize the current level of emotional intelligence that teachers and administrators have. It was completely confirmed. Observe during classes, in breaks, in meetings, in group activities and through the talks. Permitted to reach in a clearer form the strategy to propose, know the needs, complaints and claims permitted to search more clearly the activities to propose. It is important to highlight that, the role of investigating and being an internal agent of the institution, favored the search for tools.

In the second purpose, in which the perceived performance inside and outside the classroom in teachers and administrators was characterized. This purpose led to organizing with greater clarity the strategy to carry out, to propose a structure of tools clear and according to each identified need.

In the purpose of establishing a strategy that provides significant tools to favor emotional intelligence. It was proposed tools such as trainings, workshops and coexistence. Each activity was focused on a specific objective, which could provide a solution to each established problem. Teachers reacted assertively, participated, expressed their opinions, were integrated, attentive and finally, they proposed to take everything learned to the classroom.

Recomendaciones

En el propósito general, Elaborar una propuesta para fortalecer la inteligencia emocional en docentes y directivos de la institución técnica educativa puente de piedra municipio venta quemada Boyacá Colombia. Se recomienda, seguir generando espacios de integración y participación, esto permitirá que no solo el ambiente laboral se favorezca, sino el campo emocional y mejor aún el ambiente del aula.

En el primer propósito específico, reconocer el nivel actual de inteligencia emocional que poseen los docentes y directivos. Se recomienda, hacer constantemente, actividades, talleres, formaciones, convivencias, en donde los docentes puedan evidenciar los errores que puedan estar cometiendo frente a su Inteligencia Emocional. Es de entender, que aquello que no se practica se olvida, por este motivo es importante, enriquecer el conocimiento y las emociones.

En el segundo propósito, en donde se caracterizó el desempeño percibido dentro y fuera del aula en docentes y directivos.

Es importante, seguir haciendo acompañamiento a los docentes dentro y fuera del aula, en sus planeaciones, en sus actividades en contra jornada, para no sobre cargar de trabajo y volver a la raíz de la problemática.

En el propósito de establecer una estrategia que aporte herramientas significativas para favorecer la inteligencia emocional. Se recomienda, seguir aplicando herramientas como capacitaciones, talleres y convivencias. Esto favorecerá el ambiente, el fortalecimiento de la inteligencia emocional y trabajo en equipo.

Bibliografía

Abarca, M., Marzo, L., y Salas, L. (2002). La educación emocional en la práctica educativa de primaria.

Abdessalam, M., Arbeyat, A., & Mahmmud, B. (2015) Inteligencia emocional y su relación con el agotamiento entre los maestros de educación especial en Jordania. Extractado de: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1086102.pdf>

Anzoátegui, M (2012). Implicaciones en la vida y la educación de la inteligencia emocional. Universidad Nacional de Quilmes, Argentina,

Adina, A. (2015). El agotamiento de los maestros en relación con su inteligencia emocional y sus rasgos de personalidad. Extractado de: https://www.researchgate.net/profile/Colomeischi_Adina/publication/277934792_Teachers_Burn_out_in_Relation_with_Their_Emotional_Intelligence_and_Personality_Traits/links/55e942ca08ae3e1218439e77.pdf

Arango, C. (2007). *Psicología comunitaria de la convivencia*. Cali: Programa Editorial Universidad del Valle.

Aguilar, M., Gil, O., Pinto, V., Quijada, C., & Zúñiga, C. (2014). Inteligencia emocional, estrés, autoeficacia, locus de control y rendimiento académico en universitarios. Extractado de: <http://www.redalyc.org/html/292/29232614002/>

Álvarez, M., (2001). *Diseño y evolución de programas de educación emocional*. Barcelona: Wolters Kluwer Educación.

Álvarez, R. (2011). El síndrome de Burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. Cegesti. Extractado de: http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf

Andrade, X., Navarro, O., & Yock, I. (1999). Construcción y validación de una prueba para medir inteligencia emocional.

Alcázar, A. (2001). "Ciencia y política de la inteligencia en la sociedad moderna". Biblioteca Nueva. Madrid.

Araujo y Guerra, (2007) Inteligencia emocional y desempeño laboral en las Instituciones de Educación Superior Públicas del Estado de Trujillo", (Venezuela).

Araujo, M, & Leal, M. (2010). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Extractado de: <file:///C:/Users/nanys/Downloads/DialnetInteligenciaEmocionalYDesempenoLaboralEnLasInstitu-3218188.pdf>

Aroni, (2015) Inteligencia emocional y desempeño docentes en Educación Superior. Ayacucho.

Ardila, R. (2011). Inteligencia. ¿qué sabemos y qué nos falta por investigar? *Revista de la Academia Colombiana de Ciencias Exactas*, Extractado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/racefn/v35n134/v35n134a09.pdf>

Arias, W., & Jimenez, N. (2013). Síndrome de burnout en docentes de educación básica regular de Arequipa. Extractado de: <file:///C:/Users/nanys/Downloads/Dialnet-SindromeDeBurnoutEnDocentesDeEducacionBasicaRegula-5056905.pdf>

Ariza, M. (2017). Influencia de la inteligencia emocional y los afectos en la relación maestro-alumno, en el rendimiento académico de estudiantes de educación superior. Extractado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0123-12942017000200193

Arnal, A. L. (1992). Investigación educativa, Fundamentos y metodología. . Barcelona:: Editorial Labor S.A.

Augusto, J., López, E., & Pulido. (2011). Inteligencia emocional percibida y estrategias de afrontamiento al estrés en profesores de enseñanza primaria. Extractado de: <http://web.b.ebscohost.com/bdatos.usantomas.edu.co:2048/ehost/detail/detail?vid=2&sid=af986f8b-d30b-4997-a5987c863dafac2f%40sessionmgr102&bdata=JmxhbmC9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=2012-17310-009&db=psych>

Arnold, M. B., (1960). *Emotion and personality*. Nueva York: Columbia University Press.

Autonoma, Mexico D.F, Editorial el manual moderno, S.A de C.V. Extractado de: https://www.researchgate.net/profile/Herman_Littlewood/publication/309718447_Justicia_interpersonal_y_personalidad_Su_relacion_con_calidad_de_vida_en_el_trabajo/links/581e5a6e08aecc08af06dbc/Justicia-interpersonal-y-personalidad-Su-relacion-con-calidad-de-vida-en-el-trabajo.pdf

BarOn, R. (1997). Development of the BarOn EQ-I: A measure of emotional and social intelligence. 105th Annual Convention of the American Psychological Association in Chicago.

Bächler, R. (2019). *Del problema emoción-cognición a la integración de la fenomenología y la intencionalidad de los estados mentales* Instituto de Filosofía, Universidad de Valparaíso.

BarOn, R. (1988). *The development of a concept of psychological well-being. Disertación doctoral inédita*. Grahamstown. Sudáfrica: Rhodes University.

Bar-On, R. (2000). *Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional quotient Inventory*. San Francisco, California: Jossey-Bass.

Baptista, P., Fernández, C., & Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación. México DF: McGraw-Hill*.

Bacharach, S (1989). Teorías organizacionales: algunos criterios para la evaluación. *Academia de Administración Revisión*, 14, 496-515.

Bedoya, E., Vega, N, Severiche, C., & Meza, M. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: Extractado de : https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071850062017000600006&script=sci_arttext

Bonum. Castro, Guzmán, Casado (2007) Las Tic en los procesos de enseñanza y aprendizaje, Laurus, (13), 213-234. Extractado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76102311>

Berry, W., y Dasen, P. R. (1981). *Culture and Cognition: Readings in Cross-cultural Psychology*. Londres, Methuen.

Berry, W., y Dasen, P. R. (1981): "Cultural systems and cognitive styles", en M. P. Friedman, J. P. Das y N. O'Connor (eds.), *Intelligence and learning*. Nueva York, Plenum.

Blanes, V. (s.f.). La teoría de las inteligencias múltiples. Barcelona. Extractado de: http://bioinformatica.uab.cat/base/documents/genetica_gen/portfolio/La%20teor%C3%ADa%20de%20las%20Inteligencias%20m%C3%BAltiples%202016_5_25P23_3_2_7.pdf

Cappi, Christelo, Marino (2009), Educación emocional: programa de actividades para nivel inicial y primario,

Cascante, L. (2003). El paradigma positivista y la concepción dialéctica del conocimiento. Revista Digital: Matemática, Educación e Internet. Extractado de: <http://revistas.tec.ac.cr/index.php/matematica/article/viewFile/2296/2087>

Caal, T., Cruz, N., Leon, P., & Hernández, L. (2013). Beneficios de ser inteligente emocionalmente. Universidad de San Carlos de Guatemala. Extractado de: <https://comunicacionorganizacional2013.files.wordpress.com/2013/04/beneficios-inteligencia-emocional-2.pdf>

Carlin, M., & Garcés de los Fayos Ruiz, E. (2010). El síndrome de burnout: Extractado de: http://www.um.es/analesps/v26/v26_1/20-26_1.pdf

Castro L y Rubio E. (2018). Inteligencia Emocional en docentes universitarios y su relación con el síndrome Burnout.

Chóliz, M., y Fernández-Abascal, E. (2001). *Expresión facial de la emoción*. Madrid: UNED.

Código Sustantivo del Trabajo. (2004). Decreto 2663 de 1950. Editorial Unión Ltda. Bogotá DC. Extractado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

Correa, Z., Muñoz, I., & Chaparro, A. (2010). Síndrome de burnout en docentes de dos Universidades de Popayán, Colombia. Extractado de: <file:///C:/Users/user/Documents/32914-123409-1-PB.pdf>

Claxton, G. (2005). *He Wayward Mind. An Intimate History of the Unconsciousness*. London, England: Time Warner Book Group.

Cole, M. y B. Means (1981): *Comparatives studies of how people think*. Cambridge, MA, Harvard University Press.

Correa, Z., Muñoz, I., & Chaparro, A. (2010). Síndrome de burnout en docentes de dos Universidades de Popayán, Colombia. Extractado de: <file:///C:/Users/user/Documents/32914-123409-1-PB.pdf>

Curbelo, M., Pérez, I., García, L., & Fumero, A. (2006). Inteligencia emocional en policías locales. Ansiedad y estrés. Extractado de: <http://web.b.ebscohost.com/bdatos.usantotomas.edu.co:2048/ehost/pdfviewer/pdfview?vid=4&sid=aeaf3a7d-42f1-4e5f-bba5-16922967f8fe%40sessionmgr>

Clore, & Ortony. (2000). Cognition in emotion: Always, sometiems, always or never? En R. Lane, & L. Nadel, *Cognitive neuroscience of emotion*. Nueva York: Oxford University Press.

Damian y Villarroel (2010) Tesis "Inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje,

Daneri, M. (2012). Biología del comportamiento, Universidad de Buenos Aires. Extractado de: http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/electivas/090_comportamiento/material/tp_estres.pdf

De Psicólogos, G. D. C. O. (1988). Código Deontológico del Psicólogo 3.1. Extractado de: <http://www4.ujaen.es/~eramirez/Descargas/Codigodeontologico.pdf>

De Vera, M. (2005). La teoría del afrontamiento del estrés de Lazarus y los modelos cognitivos, Extractado de: <http://www.moldesmentales.com/otros/mar.htm>

Díaz, F., López, A., & Varela, M. (2010). Factores Asociados al Síndrome de Burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia.. Extractado de: <file:///C:/Users/user/Documents/649-7747-1-PB.pdf>

Del Psicólogo, C. (2000). Código ético del psicólogo, Colombia. Bogotá: *Revista Latinoamericana de Psicología*. Extractado de: <http://www.redalyc.org/pdf/805/80532121.pdf>

Decreto 1278 de 2002. Colombia. Extractado de: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf

Díaz-Bravo, Torruco-García, Martínez-Hernández, Varela-Ruiz (2013), La entrevista,

Dueñas, M. (2002). Importancia de la inteligencia emocional: un nuevo reto para la orientación educativa. Extractado de: <http://www.redalyc.org/pdf/706/70600505.pdf>

Estatuto de profesionalización docente en Colombia. Análisis de los dos estatutos vigentes.

Extremera, N., Duran, A., & Rey, L. (2010). Recursos personales, síndrome de estar quemado por el trabajo y sintomatología asociada al estrés en docentes de enseñanza primaria y secundaria. Ansiedad Y Estrés. Extractado de: <http://web.a.ebscohost.com/bdatos.usantotomas.edu.co:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=8efbd3cc-1a0a-4667-bd03-f7330b4eb4cd%40sessionmgr>

Extremera, N., Fernández, P., & Durán, A. (2003). Inteligencia emocional y burnout en profesores. Encuentros en psicología social. Extractado de: https://www.researchgate.net/profile/Pablo_Fernandez-Berrocal/publication/230887048_Inteligencia_emocional_y_burnout_en_profesores/links/09e41511c010b9aa7f000000.pdf

Fernández Berrocal y Extremera (2005), La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey, Extractado de <https://www.redalyc.org/pdf/274/27411927005.pdf>

Federación de enseñanza de CC.OO. de Andalucía, (2011). Inteligencia emocional. Revista digital para profesionales de la enseñanza. Extractado de: <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd7866.pdf>

García, M., Peña, M., & Rodríguez, P. (2012). Validación a nivel de estudio piloto de Test Maslach para empleados operarios de un cultivo de flores Extractado de: <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/4571/130868.pdf?sequence=1>

Gil, P., & Moreno, B. (2007). El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout).

García, M., y Giménez, S. (2010). La inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador. Extractado de: <http://ojs.ual.es/ojs/index.php/ESPIRAL/article/view/909/828>

Goleman, D (1995), La inteligencia emocional, Barcelona, España:

Kairos. Gómez, R (2017), La influencia de la educación socioemocional para la adquisición de inteligencia emocional en escolares de 4º de primaria y la mejora del rendimiento académico.

Goleman, D. (2004). La Inteligencia Emocional, E.E.U.U editorial Zeta. Recuperado de: <http://lelibros.online/libro/descargar-libro-la-inteligencia-emocional-en-pdf-epub-mobi-o-leer-online/>

Goleman, D. (2015). El cerebro y la inteligencia emocional: nuevos descubrimientos. De books. Extractado de: [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=o_kVCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT8&dq+=Goleman,+D.+\(2012\).+El+cerebro+y+la+inteligencia+emocional:+nuevos+descubrimientos.+Barcelona:+Ediciones+B.&ots=Ocb4SsmQ37&sig=YJh0t3Rerf2WKABkEnC-qtzFciA#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=o_kVCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT8&dq+=Goleman,+D.+(2012).+El+cerebro+y+la+inteligencia+emocional:+nuevos+descubrimientos.+Barcelona:+Ediciones+B.&ots=Ocb4SsmQ37&sig=YJh0t3Rerf2WKABkEnC-qtzFciA#v=onepage&q&f=false)

Greater Noida (UP) India. Extractado de: <https://translate.google.com.co/translate?hl=es419&sl=en&tl=es&u=http%3A%2F%2Fciteseer.xist.psu.edu%2Fviewdoc%2Fdownload%3Fdoi%3D10.1.1.565.8464%26rep%3Drep1%26type%3Dpdf&anno=2>

Gopal, D., & Jagadeesh, H. (2018). La revista internacional de psicología india The International Journal of Indian Psychology, Extractado de: <https://www.ijip.in/Archive/v6i1/18.01.010.20180601.pdf>

Guevara, L. (2011). LA Inteligencia emocional. Federación de Enseñanza CC.OO. Extractado de: <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd7866.pdf>

Gutiérrez, A., y Murcia, T. (2012). Prevalencia de burnout en docentes. Extractado de: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2852/1075209011-2012.pdf?sequence>

Gardiol, G., & Gonzales. M. (2012). Cerebro – Inteligencia Emocional.

Hernandez, R., Mejia, S., & Ventura, A. (2007). Inteligencia emocional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral. Universidad

Gavidia.San Salvador. Recuperado de: <http://ri.ufg.edu.sv/jspui/bitstream/11592/6895/1/153.9-H558i-Paaairi.pdf>

Hernando Barragan, L. (1999). Epistemología. Bogota, D.C.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S207728742012000200017&lng=es&tlng=es.
<http://www.insht.es/InshtWeb/contenidos/documentacion/publicaciones%20profesionales/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Hue, C., (2013). Una experiencia de formación en competencias emocionales del profesorado universitario. Revista de innovación Docente Universitaria, Extractado de <http://revistes.ub.edu/index.php/RIDU/>.

Ilaja, B., & Reyes, C. (2016). Burnout y estrategias de inteligencia emocional en profesores universitarios: Implicaciones en la salud laboral educativa. Extractado de: <http://www.redalyc.org/html/213/21345152003/>

Jiménez, B., & León, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid.

Kuster, I., y Vila, L. (2012). El docente universitario y sus efectos en el estudiante. Revista Estudios sobre educación Extractado de <http://www.unav.edu/publicaciones/revistas/index.php/estudios-sobre-educacion>.

Krishnakumar, R & Lalitha, S. (2014). A Estudio sobre la inteligencia emocional y el estrés laboral] Revista Internacional de Investigación Multidisciplinaria y Actual. Recuperado de: <https://translate.google.com.co/translate?hl=es419&sl=en&tl=es&u=http%3A%2F%2Fijmcr.com%2Fwpcontent%2Fuploads%2F2014%2F06%2FPaper1963636.pdf&anno>

Landero, R., & González Ramírez, M. (2006). Estadística con SPSS y metodología de la investigación.

Ministerio de educación. (2003). Decreto 2566 condiciones mínimas de calidad. Extractado de: http://www.fumc.edu.co/wp-content/uploads/resoluciones/arc_921.pdf

Limonero, J., Tomás, J., Fernández, J., & Gómez, J. (2004). Influencia de la inteligencia emocional percibida en el estrés laboral de enfermería. Extractado de https://www.researchgate.net/profile/Joaquin_Limonero2/publication/235325244_Influencia_de_la_inteligencia_emocional_percibida_en_el_estres_laboral_de_enfermeria_Influence_of_perceived_emotional_intelligence_in_nursing_work_stress/links/566ece1308aea0892c52aa64.pdf

López J. (2016) Inteligencia Emocional en Docentes de la Universidad Militar Nueva Granda buscando describir el impacto de la Inteligencia Emocional

Mayer, J., Salovey, P., Caruso, D., & Sitarenios, G. (2001). *Emotional intelligence as a standard intelligence emotion*.

Mayer, J. D., Salovey, P., y Caruso, D. (2002). *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test*

Mayer, J.; Salovey, P. & Caruso, D. (2004). Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. Extractado en: http://www.unh.edu/emotional_intelligence/EIAssets/EmotionalIntelligenceProper/EI2004MayerSaloveyCarusotarget.pdf. También en *Psychological Inquiry*, 5(3), 197-215.

Nisbett, R., Peng, K., Choi, I., y Norenzayan, A. (2001). Culture and Systems of thought: Holistic Versus Analytic Cognition.

Mohammadyfar, M., Khan, M., & Tamini, B. (2009). El efecto de la inteligencia emocional y el desgaste laboral en la salud mental y física. Extractado de: <http://medind.nic.in/jak/t09/i2/jakt09i2p219.pdf>

Năstasă, L., & Fărcas, A. (2015). El efecto de la inteligencia emocional sobre el agotamiento en profesionales de la salud. Extractado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281501808X> Psicología y desarrollo social de las organizaciones y el trabajo

N.N. (2012). Estrés afecta al 38% de los trabajadores en Colombia. El espectador. Extractado de: <https://www.elespectador.com/noticias/salud/estres-afecta-al-38-de-los-trabajadores-colombia-articulo-373408>

Olaya, C. (2015). Síndrome de burnout o síndrome de agotamiento profesional en el trabajo de los docentes distritales de la localidad de USME. Extractado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6691/SINDROME%20DE%20BURNOUT%20O%20SINDROME%20DE%20AGOTAMIENTO%20PROFESIONAL%20EN%20DOCENTES%20DISTRITALES.pdf;jsessionid=ACC1746A0FB0D30022A6A69753CC8FE1?sequence>

Omar, A. (2014). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicología y salud*. Extractado de: <http://revistas.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/774/1384>

Pena, M., y Repetto, E. (2008). Estado de la Investigación en España sobre inteligencia Emocional en el Ambito Educativo. Revista electrónica de investigación Extractado de <http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/new/index.php>

Salovey P. y Mayer, J. (1990). Emotional intelligence: imagination, Cognition and Personality. New York: Basic Books.

Pereira, B., Martins, P., & Machado. (2010). Síndrome de burnout en profesores universitarios. Extractado de: https://www.researchgate.net/profile/Ana_Benevides-Pereira/publication/41505554_Sindrome_de_Burnout_en_profesores_universitarios/links/0912f5093c13ac8c8e000000/Sindrome-de-Burnout-en-profesores-universitarios.pdf

Pertegal, M., Castejón, J., y Martínez M. (2011). Competencias Socioemocionales en el desarrollo profesional del maestro. Revista . Extractado de <http://www.rerce.es/>

Pérez, P., & Ramos, P. (2017). La inteligencia emocional. Extractado de: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=http%3A%2F%2Fwww.redem.org%2Fboletin%2Ffiles%2FMarta%2520Teijido%2520%2520%2520inteligencia%2520emocional.pdf&btnG

Phitayakorn, R. (2017). Association of Burnout With Inteligencia Emocional

Pinzón, L. (2016). La motivación laboral como factor clave de una mayor productividad y mejor calidad de vida. Universidad Santo Tomás. Extractado de: <http://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2581/Pinzonluisa2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Puente, A. (2011). Psicología contemporánea básica y aplicada. Madrid, Ed. Pirámide. Universidad Complutense

Personality in Surgical Residents: Asociación del agotamiento con la inteligencia emocional y la personalidad en residentes de cirugía: ¿podemos predecir quién está en mayor riesgo? *Journal of Surgical Education*. Extractado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/29198973>

Ramesh, P. (2017). Inteligencia emocional y estrés percibido entre científicos en el Servicio de Investigación Agrícola] Extractado de: <http://search.ebscohost.com/bdatos.usantotomas.edu.co:2048/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=123290821&lang=es&site=ehost-live>

Ramos, J., & Mercado, A. (2012). Validación de un cuestionario para la medición de la inteligencia emocional Extractado de: <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/4056/131283.pdf?sequence=1>

Rey M. (2021) Estrategia administrativa para favorecer la Inteligencia Emocional en los docentes de la Institución Educativa Fransisco de Paula Santander en la ciudad de Barranquilla Colombia.

Ramírez, A., Higueta, G., & Esteffany, M. (2016). El entrenamiento en inteligencia emocional como base para disminuir los niveles de estrés laboral. Extractado de: http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/3369/1/Entrenamiento_Inteligencia_Emocional_Ramirez_2016.pdf

Rodríguez, M., Moreno, M., Beltrán, C., & Balcázar, N. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primario de Guadalajara. *Investigación en salud*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/142/14200103.pdf>

Rodríguez, M., Rodriguez, R., Riveros, E., Rodriguez, M., & Pinzón. (2011). Síndrome de burnout y factores asociados en personal de salud en tres instituciones de Bogotá. Extractado de: <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/2389>

Ruiz, B. (2016). Regulación en materia de protección de datos personales o Habeas Data en Colombia a través de la Ley 1581 de 2012. Extractado de: <https://docplayer.es/55396834-Regulacion-en-materia-de-proteccion-de-datos-personales-o-habeas-data-en-colombia-2.html>

Saiari, A., Moslehi, M., & Valizadehv, R. (2011). Relación entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout en profesores de deporte de escuelas secundarias. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. Extractado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042811005490>

Saavedra A. (2018). Inteligencia Emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Señor de la Vida Chimbote.

Samanvitha, S.; y Jawahar, P. (2012). Emotional Intelligence as a Predictor of Job Satisfaction.

Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Inteligencia emocional. Imaginación, Conocimiento y Personalidad. Extractado de: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/40394256/Inteligencia_emocional_wiki.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1524580088&Signature=teXlPeEOfW3LUeb3Kb60nCgNdOk%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DInteligencia_emocional_wiki.pdf

Shehzad, S., y Mahmood, N. (2013). Gender Differences in Emotional Intelligence of University Teachers. Extractado de <http://www.gcu.edu.pk/FullTextJour/PJSCS/2013/3.%20Nm%20New.pdf>

Sunil, K. (2009). Rol de la inteligencia emocional en el manejo del estrés y la ansiedad en el lugar de trabajo Ansiedad en el lugar de trabajo.

Trujillo, Flores M., y Rivas, Tovar L. (2005). Orígenes, evolución y modelos de inteligencia emocional. *Revista INNOVAR*, Extractado de <http://www.redalyc.org/pdf/818/81802502.pdf>

UNESCO (1998). Conferencia Mundial sobre la Educación Superior.

Universidad Santo Tomás. (2004). Estatuto docente. Rectoría general. Bogotá D.C. Extractado de: <http://www.usta.edu.co/images/documentos/documentos-institucionales/estatutos/estatuto-docente.pdf>

Uribe, P. (2016). *Clima y Ambiente Organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. Universidad Nacional

Universidad Santo Tomás. (2012). Reforma del reglamento general disciplinario de la USTA. Extractado de: www.usta.edu.co/imagenes/documentos/documentos-institucionales/reglamentos/reglamento_disciplinario.pdf

Universidad Santo Tomás. (2015). Principios generales que orientan a la universidad Santo Tomás. Bogotá D.C. Extractado de: www.ustabuca.edu.co/USTA_manga/principios

Universidad Santo Tomás. (2018) Proyecto educativo institucional. Bogotá D.C. USTA. Extractado de: www.USTA.edu.co/imagenes/documentos/documentos-institucionales/estatutos/estatuto-orgánico.pdf

Valdés, E., Blanco, N., & Orama, Y. (2012). Los paradigmas cuantitativos y cualitativos en el conocimiento de las ciencias médicas. Extractado de: Psicología y desarrollo social de las organizaciones.

Valdés H (2004). Propuesta de un sistema para evaluar el desempeño profesional de los docentes.

Vallés, A. y Vallés, C (2006). Comprensión Lectora y Estudio Intervención Psicopedagógica. Valencia: Promolibro.

Vlachou, E., Damigos, D., Lyrakos, G., Chanopoulou, K., Kosmides, G., & Karavis, M. (2016). La relación entre el síndrome de Burnout y la inteligencia emocional en profesionales de la salud Extractado de: <http://www.hsj.gr/medicine/the-relationship-between-burnout-syndrome-and-emotional-intelligence-in-healthcare-professionals.pdf>

Valdés H (2004). El desempeño del maestro y su evaluación. La Habana: Editorial Pueblo y Educación

Zárate, R., & Matviuk, S. (2010). La inteligencia emocional y el sector financiero colombiano. Revista Escuela de Administración de Negocios. Extractado de: <http://www.redalyc.org/html/206/20619966009/>

Zabalza, M.A. (2007). Simulación práctica de la guía para la planificación didáctica de la docencia universitaria. Documento de trabajo. Disponible en: http://www.uib.es/ice/cfp_univ/3.pdf

Zafra, J. M. (2009). Inteligencia emocional y rendimiento escolar: Extractado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80511492005>

Zárate, R., & Matviuk, S. (2012). Inteligencia emocional y prácticas de liderazgo en las organizaciones colombianas. Extractado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-46452012000100008

REDI-LUMECIT

REDI-FUNNECIT

Anexos

Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2022								
	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	AGOSTO	SEPTIEM	OCTUBRE	NOVIEMBRE
Establecer objeto de estudio	X X								
Definir y establecer problema de investigación	X			X	X	X	X		
Formular pregunta problema	X			X	X	X	X		
Establecer objetivos				X	X	X	X		
Realizar justificación, Búsqueda y revisión bibliográfica referentes conceptuales, teóricos, históricos y legales					X	X	X		
Triangulación de la información, categorización				X	X	X			

Determinar enfoque, diseño metodológico y aspectos éticos, análisis resultados, Conclusiones y recomendaciones.		X	X		X		
--	--	---	---	--	---	--	--

Tabla 6. Fuente: Elaboración propia

REDI-UMECIT

Entrevista estructurada a docentes



UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN CIENCIA Y TECNOLOGÍA
 Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación
 Programa Maestría en Administración y Planificación Educativa
 ENTREVISTA ESTRUCTURADA A DOCENTES

OBJETIVO: Identificar el conocimiento y concepto que tienen los docentes frente a la Inteligencia Emocional y su implicación en el ambiente laboral.

Nombre:

Área:

Años en esta institución:

Formación Profesional:

1. ¿Qué actividades te gustaría que realizara la institución para favorecer el ambiente laboral?

.....

2. ¿Cuándo tienes algún problema de tipo personal, se te facilita realizar tus actividades laborales?

.....

3. ¿Cuáles son las situaciones que normalmente le afectan dentro de su ambiente laboral?

.....

4. ¿Cuándo se realizan actividades grupales, que características identificas en los docentes que normalmente ocupan el papel de líderes?

.....

5. ¿Considera usted que la ejercitar la inteligencia emocional mejora su desempeño en todos los campos de su vida?

.....

<p>6. ¿Crees que el fortalecimiento constante de la inteligencia Emocional, por medio de talleres, integraciones, actividades y otras herramientas, favorecería las habilidades blandas?</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p>
<p>7. ¿Tienes en mente alguna estrategia que pudiera funcionar para fortalecer la inteligencia emocional?</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p>
<p>8. ¿Crees que a través de diferentes actividades se podría favorecer el ambiente laboral?</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p>
<p>9. ¿Qué actividades haces dentro de tus clases para favorecer la inteligencia emocional de los estudiantes? para mejorar?</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p>
<p>10. ¿De qué forma crees que es adecuado dar solución a diferentes situaciones problemas que se presentan en la institución?</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p>

Tabla 7. Fuente: Elaboración propia

Taller 1, Sobre Inteligencia Emocional

TALLER No 1 SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL

OBJETIVO: Profundizar acerca de las debilidades y fortalezas que poseen los docentes fortaleciendo sus conocimientos frente a la inteligencia emocional.



Concepto de Inteligencia



Qué tanto aplico la inteligencia emocional en mi entorno.

**Actividades:**

- ✓ Actividad de motivación para activar los conocimientos previos.
- ✓ Conceptualización participante, los docentes proporcionan el concepto y luego se enriquece.

Metodología:

- ✓ Participación activa de los docentes.
- ✓ Ejemplos cotidianos del contexto.
- ✓ Juego de roles

Duración: 3 horas

Tabla 8. Fuente: Elaboración propia

Taller 2, “Como me veo ante los demás”

TALLER DE INTELIGENCIA EMOCIONAL “COMO ME VEO ANTE LOS DEMÁS” No. 2
OBJETIVO: Identificar de acuerdo a mi reflexión. ¿Cómo me veo ante los demás?
<p>Actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivación “Te entrego Un Regalo” <p>El que recibe el regalo debe ser la persona que posee las características que dicen las normas para recibir el regalo.</p> <p>Lee las frases, observa la imagen, reflexiona y opina.</p>



Mi actuar cuando tengo un gesto de afectividad y no me responden adecuadamente.



Mi actuar en la calle cuando voy manejando y me cierran.



Mi actuar en el trabajo cuando no me dan la razón.



Mi actuar cuando no me salen las cosas como espero.

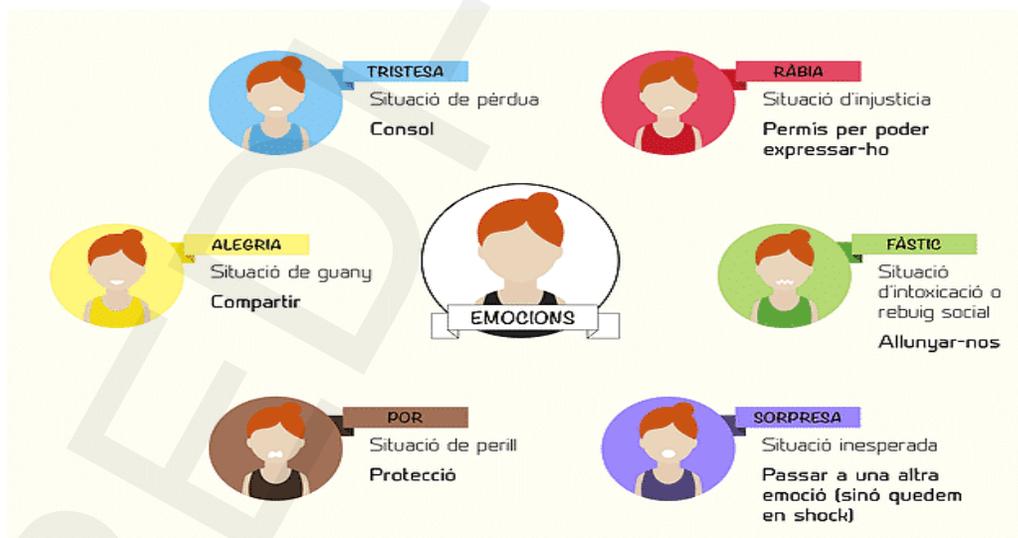


Tabla 9. Fuente: Elaboración propia

Taller 3, Competencias blandas

TALLER 3 DE COMPETENCIAS BLANDAS

Objetivo: Fortalecer las competencias blandas para favorecer el ambiente laboral.



Actividades:

1. Motivación: “Saluda mi Amor”

Inicia un docente con la frase, “Hola mi amor”, pregunta ¿Cómo estás mi amor?, recuerda que siempre puedes contar conmigo mi amo... Después de cada pregunta, da espacio para que le conteste y el que contesta también utiliza la frase mi amor.



2. Lee las frases, observa la imagen, reflexiona y opina.

En el colegio se necesita apoyo y están solicitando voluntariamente la ayuda de alguien, ¿Apoyas en lo que se necesite?



El mismo profesor siempre se ofrece para ayudar en lo que sea necesario ¿qué piensas de eso?

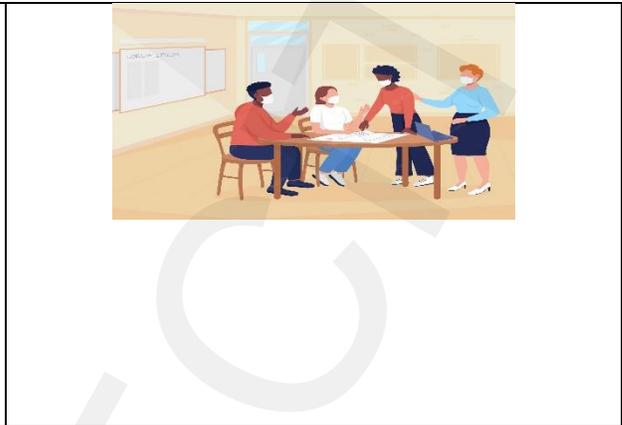


Se realizan trabajos grupales y normalmente hay profesores que solo están en el celular

Tabla 10

Formato Diario de Campo

FORMATO DE DIARIO DE CAMPO	
OBJETIVO: Observar y llevar seguimiento de actitudes y aspectos cotidianos de los docentes y directivos en el campo laboral, emocional y de trabajo en equipo.	
NOMBRE DEL DOCENTE:	ÁREA:



TIPO DE ANÁLISIS:

ASPECTOS NEGATIVOS DESTACADOS:



TIPO DE RESPONSABILIDAD EN LA ACTIVIDAD

MANEJO DE HABILIDADES BLANDAS



ACTIVIDADES GRUPALES



Tabla 11. Fuente: Elaboración propia.