



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

OFICINA DE POSGRADO

Tema:

**PLAN DE INTERVENCIÓN EN INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LOS
COLABORADORES DE LAS UNIDADES EDUCATIVAS JOSEFINAS**

**Proyecto de Investigación y desarrollo previo a la obtención del Título de
Magíster en Psicología Mención Comportamiento Humano y Desarrollo
Organizacional**

Líneas de investigación:

DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ESTRATEGIAS

Autores:

Ángel Gabriel Campuzano Rojas

Patricio Fernando Castro Viteri

Director:

Psc. José Abel Guerra Carrasco, Mg.

Ambato – Ecuador

Diciembre 2023

DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDAD

Nosotros: **ÁNGEL GABRIEL CAMPUZANO ROJAS**, con cédula de ciudadanía. **0912165909**, y **PATRICIO FERNANDO CASTRO VITERI**, con cédula de ciudadanía. **1500553605**, autores del trabajo de graduación titulado: “PLAN DE INTERVENCIÓN DE FORMACIÓN EN INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LOS COLABORADORES DE LAS UNIDADES EDUCATIVAS JOSEFINAS”, previa a la obtención del título profesional de **MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA, MENCIÓN COMPORTAMIENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL**, en la **OFICINA DE POSGRADOS**.

1. Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación, para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública, respetando los derechos de autor.
2. Autorizamos a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Ambato, diciembre 2023



Ángel Gabriel Campuzano Rojas

CC. 0912165909

Patricio Fernando Castro Viteri

CC. 1500553605

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE AMBATO**

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Tema:

**PLAN DE INTERVENCIÓN DE FORMACIÓN EN INTELIGENCIA EMOCIONAL
PARA LOS COLABORADORES DE LAS UNIDADES EDUCATIVAS
JOSEFINAS.**

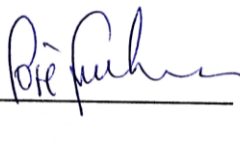
Línea de Investigación:

DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ESTRATEGIAS

Autores:

Ángel Gabriel Campuzano Rojas y Patricio Fernando Castro Viteri

José Abel Guerra Carrasco, Psic. Mg.

f. 

CALIFICADOR

Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, Psic. Mg

f. 

CALIFICADOR

Dayamy Lima Rojas, Psic. Mg

f. 

CALIFICADOR

Juan Carlos Acosta Teneda, P. PhD.

f. 

OFICINA DE POSGRADOS

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

f. 

Pontificia Universidad
Católica del Ecuador
SECRETARÍA GENERAL
PROCURADURÍA

SECRETARIO GENERAL PUCESA

Ambato – Ecuador

Diciembre 2023

DEDICATORIA

Dedicado a Dios, principalmente, a mi comunidad religiosa por la ayuda en este proceso de estudios, a mi familia, en especial a mis padres Mario y Aida por inculcarme los valores y la necesidad de superarse a través del estudio.

Quiero dedicar también este logro al resto de integrantes de mi familia, a los cuales quiero mucho, porque han sido de gran apoyo; también a mis amigos Ángel, Noé y Yolis. Estaré eternamente agradecido a mis docentes y personal administrativo de la Universidad, que supieron entender mi trabajo ministerial. Así también un gracias especial al P. Raúl y P. Hugo que me apoyaron económica y logísticamente durante mis estudios para llevar a cabo esta maestría.

Padre Patricio Castro

Dedicado a Dios por encima de todo, por brindarme la oportunidad de seguir ampliando mis conocimientos. A mi esposa Verónica, por su estar ahí, siempre conmigo, apoyándome cuando el cansancio llegaba al límite. A mis hijas Emily y Melisa, por su incondicional apoyo y soporte tecnológico a papi en este período de estudio. A mi amigo y compañero de aula, Padre Patricio, gracias por su apoyo y confianza en mí. A mis amigos y amigas, especialmente al grupo del Valle y, a mi amigo y hermano Hernán, por entender este alejarme momentáneo durante mis estudios; ahora regreso renovado y con ganas de compartir esa hermosa amistad. A José Guerra, por motivarme a seguir esta maestría; gracias por ser amigo, hermano y maestro.

Ángel Campuzano

AGRADECIMIENTO

Queremos agradecer en primer lugar al Padre Dios de la vida que nos ha permitido aceptar el desafío de realizar esta maestría y haberla concluido. A la comunidad de Padres Josefinos de Murialdo por su apoyo y motivación para seguir estos estudios, especialmente al Padre Raúl Gonzales, Provincial de la comunidad, al Padre Hugo Sánchez, Ecónomo provincial, a nuestras familias que nos han apoyado incondicionalmente en todo momento durante esta formación de la maestría.

A todos nuestros amigos por su paciencia al comprender que durante este período de estudio nos tuvimos que alejar un poco de ellos, a nuestros compañeros maestrantes con quienes pudimos salir adelante los trabajos grupales y el desarrollo de las clases.

Agradecemos también a nuestro tutor, Magister José Guerra Carrasco, por su orientación, guía y paciencia en la elaboración de esta tesis, así como también agradecemos a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Ambato, a su staff de profesionales que, además de ser docentes, son grandes amigos de cada uno de nosotros.

Muchas gracias a todos por brindarnos su conocimiento y experiencia profesional en nuestra formación.

Patricio y Ángel

RESUMEN

La presente investigación, aborda la temática de inteligencia emocional (IE) en el marco de un Plan de intervención, tuvo como objetivo generar estrategias para un buen manejo emocional en los colaboradores de las Unidades Educativas Josefinas, por medio de la investigación cuantitativa no experimental, transversal con una muestra conformada por 60 sujetos, entre docentes y personal administrativo de dos Instituciones Educativas, a través de la recopilación de información, por medio del instrumento, Traid Meta-Mood Scale (TMMS-24), instrumento utilizado para medir el índice (IE), mismo que está conformado por 24 ítem divididos en tres categorías: atención, claridad y reparación. En donde se obtuvieron resultados de la muestra, se logró reconocer la importancia del manejo emocional en el ámbito laboral y personal. Es así que se concluye sobre la importancia de reconocer la inteligencia emocional como una herramienta que fomente la colaboración, la empatía y la resolución de conflictos dentro de los contextos educativos.

Palabras clave: Inteligencia Emocional, adaptabilidad, Inteligencia intrapersonal, Empatía, Autoconciencia, red de apoyo.

ABSTRACT

The present investigation that addresses the theme of emotional intelligence (EI) within the framework of an intervention plan had the objective of generating strategies for good emotional management in the collaborators of the Josefinas educational units through non-experimental, cross-sectional quantitative research in a sample made up of 60 subjects, including teachers and administrative staff from two institutions. Through the collection of information, through the instrument, Traid Meta-Mood Scale (TMMS-24), an instrument used to measure the index (IE), which is made up of 24 elements divided into three categories attention, clarity and reparation Where it was obtained as results that a large part of the sample recognized the importance of emotional management in their work and personal environment. Thus, the importance of recognizing emotional intelligence as a tool that fosters collaboration, empathy and conflict resolution within educational contexts is concluded.

Keywords: Emotional intelligence, adaptability, intrapersonal intelligence, empathy, self-awareness, support network.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDAD	ii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA.....	4
1.1. Antecedentes	4
1.2. Componentes	6
1.3. Evolución.....	7
1.4. Factores de riesgo y protección	8
CAPÍTULO II. DISEÑO DE INTERVENCIÓN.....	28
2.1. Objetivos de la intervención	28
2.2. Diseño de investigación.....	28
2.3. Técnicas e instrumentos	29
2.4. Población, muestra y muestreo	30
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	32
3.1. Análisis y discusión de los resultados	32
3.2. Resultados	40
CONCLUSIONES.....	42
RECOMENDACIONES	43
BIBLIOGRAFÍA	44
ANEXOS	52

INTRODUCCIÓN

El manejo de la inteligencia emocional constituye un aspecto importante en la vida de cada ser humano, en el contexto docente este concepto ha sido percibido como un aspecto de poca relevancia (Muela y Aguilar-Luzón, 2017). La inteligencia emocional, es una habilidad crucial en la enseñanza, los docentes que tienen una alta inteligencia emocional pueden entender y manejar sus propias emociones, así como las de sus estudiantes que les permite crear un ambiente de aprendizaje positivo y constructivo (Cazalla-Luna et al., 2015).

En la actualidad, la inteligencia emocional se considera fundamental para el éxito personal y profesional, especialmente en el campo de la educación, la inteligencia emocional es una habilidad esencial para el desarrollo de habilidades sociales y emocionales, además de mejorar la calidad de la enseñanza (Garaigordobil y Peña, A., 2014). La importancia que posee la Inteligencia emocional en la vida de los individuos comprende aspectos como el éxito académico, profesional, individual, las aptitudes, actitudes y la capacidad de relación con el entorno (Cazallo et al., 2020).

Una razón por la que los docentes deben poseer habilidades emocionales es el marcado altruismo que implica el ejercicio educativo. Desarrollar la habilidad emocional y afectiva relacionada al uso inteligente de sus emociones necesita de un “educador emocional”, consciente de que el aula es un espacio privilegiado para socializar y de que él mismo es un referente importante de actitudes, comportamientos, emociones y sentimientos (Salinas, 2020).

Dentro de la inteligencia emocional se derivan indicadores de la problemática como son: el autoconocimiento emocional (AE) y la Autorregulación Emocional (ARE) ambos indicadores son relevantes porque permiten el autocontrol y la expresión emocional de su entorno (Santoya Montes et al., 2018). Se conoce que el término inteligencia emocional fue investigado en los años 90 por Salovey y Mayer, sin embargo, fue Daniel Goleman quien acuñó a la inteligencia emocional en 1995 y quien instauró el concepto dentro de los sectores público y privado, adicionalmente

introdujo los términos de la autorregulación y autoconciencia que explica la funcionalidad de los factores dentro del desarrollo humano (Fianko et al., 2020).

Abera (2021) concluye en su investigación “que no existe una diferencia significativa en el nivel de la inteligencia emocional entre hombres y mujeres, aun cuando existan diferencias en los aspectos de la IE, la relación sigue siendo proporcional entre ambos sexos”. Se evidencia que las emociones repercuten en la salud de los individuos, debido a la relación con el sistema somático, existe una alta prevalencia de problemas, tanto de depresión como de ansiedad, en relación a los estados emocionales, por lo que repercute en el bienestar vital de las personas, siendo así necesario contar con un correcto manejo emocional y evitar complicaciones de salud (Piqueras Rodríguez et al., 2009).

Además, de lo que hemos mencionado hasta ahora, la situación del docente en el Ecuador adolece de oportunidades para el crecimiento personal y social, como consecuencia de los bajos salarios, excesiva carga laboral, falta de capacitación permanente. Los educadores ecuatorianos, se han convertido en docentes multifuncionales, que laboran en escuelas y colegios donde no son valorados y con infraestructuras deficientes, con escasez de materiales pedagógicos, con mayor carga administrativa. Todo esto trae como consecuencia la poca motivación de los docentes respecto a sus trabajos, inseguridad al momento de querer realizar cambios estructurales o tensiones con autoridades, pares o receptores de la educación (estudiantes y padres de familia) debido a las limitaciones que experimentan, al punto de llegar a cuadros de estrés (Rodríguez, Sánchez, Dorado, y Alvarado, 2014).

Justificación de la investigación

Los docentes enfrentan diversos desafíos emocionales dentro del campo educativo, como el estrés laboral; la sobrecarga de trabajo; la falta de recursos y apoyo; la presión por cumplir con los objetivos académicos; las expectativas de los padres, así como de las autoridades educativas. Además, en Ecuador, como en muchos otros países, la pandemia COVID-19 ha tenido un impacto significativo en

la educación, lo que ha aumentado aún más los desafíos emocionales de los docentes (Hernández y Silva de Jesús, 2021). La transición a la educación en línea ha creado nuevos desafíos y ha requerido de habilidades tecnológicas adicionales, lo que ha llevado a un aumento en el estrés laboral y la sobrecarga de trabajo para muchos docentes.

Dentro de la metodología de la educación emocional de los docentes, es importante que se reconozca el incremento de competencias adoptadas de la inteligencia emocional en los colaboradores, de modo que se proporcione recursos para el desarrollo y mejora de habilidades emocionales. (Bisquerra et al., 2012). El desarrollo de una adecuada inteligencia emocional en los docentes tiene como objetivo favorecer el reconocimiento y manejo de emociones que son parte de las relaciones sociales positivas, lo cual favorecerá el proceso de comunicación y bienestar que influenciará en el proceso de enseñanza-aprendizaje con niñas, niños y adolescentes.

En la última década se han desarrollado muchas teorías sobre la inteligencia emocional. Según sus autores para tener éxito en una variedad de áreas de la vida, se debe comprender las emociones propias y ajenas y desarrollar habilidades sociales y emocionales. En estudios realizados en Ecuador en el año 2020, donde participaron 1200 profesores a quienes se les aplicó una encuesta sobre salud mental, por la UNICEF, el 22% de docentes dijeron sentirse tensionados, otro porcentaje indicaba que ha desarrollado problemas al dormir, debido a la ansiedad por la carga laboral que presentan diariamente (Unicef, 2020).

Martínez-Otero (2003) asegura que “la docencia es una profesión de gran carga emocional causante de alta frecuencia de estrés”. Hidalgo et al. (2021) mencionan que es ampliamente experimentada en el personal docente. Se considera pertinente abordar la problemática debido a que los empleados en el sector de servicios deben atender demandas tanto sociales como personales que exigen control de emociones, con el fin de atender las funciones laborales con un buen desempeño (Nogareda et al., 2006).

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1. Antecedentes

Los precursores de la inteligencia emocional se remontan a los escritos sobre inteligencia y emoción. Estos son los dos componentes principales de la misma, que solo se utiliza como descriptor desde la segunda mitad de la década de 1990. Frente al contexto de inteligencia, nos referimos a ella en las secciones anteriores cuando discutimos la inteligencia académica, la inteligencia práctica, la inteligencia social y la teoría de las inteligencias múltiples. A continuación, nos referiremos a los antecedentes centrados en la emoción, como precursor, encontramos enfoques de consultoría que enfatizaron las emociones, la psicología humanista con Gordon Allport, Abraham Maslow y Carl Rogers enfatizando las emociones desde mediados del siglo XX. Más tarde, surgirá la psicoterapia racional-emocional de Albert Ellis y muchos otros, adoptando un modelo de asesoramiento y psicoterapia que coloca las emociones del cliente en el centro del hic et nunc.

La influencia de la psicología humanista en el liderazgo ha sido enfatizada en muchos trabajos y nos referimos a ella en el mismo proyecto. Este enfoque establece que todo ser humano tiene la necesidad de sentirse bien consigo mismo, de experimentar sus propias emociones y de crecer emocionalmente. Erigir obstáculos a este objetivo principal puede conducir a un comportamiento desviado. Taylor et al (1997) se refieren a algunos de los aspectos históricos de la inteligencia emocional al considerar los trastornos del estado de ánimo. En 1966 B. Leuner publicó un artículo en alemán, cuya traducción será *Emotional Intelligence and Emancipation* (Mayer, Salovey y Caruso, 2000). Esto plantea la pregunta de ¿cuántas mujeres rechazan los roles sociales por su baja inteligencia emocional? En 1986, W. L. Payne presentó un artículo titulado "Exploring Emotions: Developing Emotional Intelligence; autointegración; asociado con el miedo, el dolor y el deseo" (citado en Mayer, Salovey y Caruso, 2000). Como podemos ver, la inteligencia emocional apareció en el título. En este ensayo, Payne (1986) aborda el problema perenne entre la emoción y la razón. Propone integrar emociones e intelecto de tal manera que a los niños se les enseñen respuestas emocionales en la escuela; la

ignorancia emocional puede ser destructiva. Por lo tanto, los gobiernos deben ser sensibles y preocupados por los sentimientos individuales.

Es interesante señalar que este artículo, uno de los primeros sobre inteligencia emocional, a los que nos referimos, alude a su formación. En este sentido, podemos argumentar que la inteligencia emocional ha mostrado desde un principio un propósito esclarecedor. Los dos últimos artículos tenían poca o ninguna relevancia y (con muy pocas excepciones) no se citaron en la Investigación científica sobre inteligencia emocional. Sin embargo, se supone que han influido en el artículo de Salovey y Mayer (Salovey, Mayer, 1990) , estos autores son de los pocos (quizás los únicos) que los citan posteriormente (Salovey, Mayer y Caruso, 2000, p. 93-96).

Es bien sabido, que la inteligencia emocional solo adquirió una importancia relevante con el libro de mayor venta de Goleman (1995). Goleman, admite que se basa en el trabajo de Salovey y Mayer (1990). Como sucedió con el surgimiento de la orientación influida por una serie de factores que hemos tratado de identificar; el análisis del contexto a mediados de la década de 1990 en los Estados Unidos permite ver que el éxito de la obra de Goleman se debe a una serie de factores que conviene conocer. Entre ellos se encuentran los siguientes; otros se citan en este trabajo. Goleman (1995) revisita el clásico debate entre cognición y emoción. Tradicionalmente, lo cognitivo se ha asociado con la mente y el cerebro y más generalmente con lo intelectual, positivo, profesional, científico, académico, masculino, apolíneo, el sobre yo, entre otros. Mientras que lo emocional se ha asociado con el corazón, los sentimientos, el ello, lo femenino, lo familiar, la pasión, los instintos, lo dionisiaco, entre otros. Es decir, lo racional se ha considerado de un nivel superior a lo emocional. Goleman, plantea el tema dándole la vuelta, en un momento en que la sociedad está receptiva para aceptar este cambio. Las obras de Matthews (1997) y Dalgleish y Power (1999) entre otras, son un indicador de la necesaria complementariedad entre cognición y emoción.

Esta receptividad hacia la aceptación del binomio cognición-emoción se debe a un conjunto de factores que se van exponiendo a lo largo de este trabajo, entre los cuales podemos citar: el creciente índice de violencia (con su carga emocional); la

evidencia de que lo cognitivo por sí mismo no contribuye a la felicidad; la evidencia de que la motivación y el comportamiento obedecen más a factores emocionales que cognitivos; la constatación de que el rendimiento académico no es un buen predictor del éxito profesional y vital; las aportaciones de la psicología cognitiva, la neurociencia y la psiconeuroinmunología sobre las emociones; una creciente preocupación por el bienestar más que por los ingresos económicos (downshifting); la creciente preocupación por el estrés y la depresión, con la consiguiente búsqueda de habilidades de afrontamiento, donde los índices de venta de los libros de autoayuda son el indicador de una necesidad social.

Desde entonces la inteligencia emocional ha sido definida y redefinida por diversos autores, tal como queda de relieve en estas mismas páginas. Mayer, Salovey y Caruso (2000) exponen ¿cómo se puede concebir la inteligencia emocional? como mínimo de tres formas, movimiento cultural, como rasgo de personalidad y como habilidad mental. La concepción de la inteligencia emocional como rasgo de personalidad, se considera como algo importante para adaptarse al ambiente y tener éxito en la vida. Esta concepción ha implicado a la psicología de la personalidad (Ancalla et al., 2019).

1.2. Componentes

Daniel Goleman, también recoge el pensamiento de numerosos científicos del comportamiento humano que debaten el valor de la inteligencia racional como predictor de éxito en las tareas concretas de la vida, en los diversos ámbitos de la familia, los negocios, la toma de decisiones o el desempeño profesional. Citando numerosos estudios Goleman (2010) concluye que “el Coeficiente Intelectual no es un buen predictor del desempeño exitoso. La inteligencia pura no garantiza un buen manejo de las vicisitudes que se presentan y que es necesario enfrentar para tener éxito en la vida”.

La inteligencia emocional se divide en dos áreas. Inteligencia intrapersonal definida como la capacidad de formar un modelo realista y preciso de uno mismo, teniendo acceso a los propios sentimientos y a usarlos como guías en la conducta y la

Inteligencia interpersonal como la capacidad de comprender a los demás cómo relacionarse adecuadamente (Goleman, 2010).

- **Adaptabilidad:** Es la capacidad de evaluar situaciones con precisión y responder a los problemas a medida que surgen con soluciones efectivas.
- **Componente de manejo de estrés:** Área utilizada como indicador para medir la resistencia de una persona al voltaje sin perder la compostura o los estribos.
- **Componente de estado de ánimo en general:** Es un factor esencial en la interacción con los demás, y su factor motivacional tiene la facultad de influir en la capacidad de resolución problemas y la tolerancia al estrés. Como se mencionó anteriormente, las personas con alta inteligencia emocional saben cómo se sienten, qué significan sus emociones y cómo influye en otras personas (Salovey et al., 1990). De acuerdo a Daniel Goleman manifiesta que, la inteligencia emocional consta de cinco elementos clave, autoconciencia, autorregulación, automotivación, empatía, habilidades sociales.

1.3. Evolución

El término Inteligencia Emocional (IE) se ha desarrollado adecuadamente desde que los entendidos en el tema lo usaron por primera vez a mediados de la década de 1960 literatura (Van Ghent, 1961) y psiquiatría (Leuner, 1966). Sin embargo, el concepto IE actual se crea en el año de 1983. Howard Gardner incluyó la "Sabiduría personal" en su trabajo pionero sobre la teoría de inteligencias múltiples. Según este autor, la inteligencia personal consiste en la inteligencia introspectiva, que se refiere al conocimiento sobre la estructura interna de una persona, así como las habilidades interpersonales basadas en competencias. Una base para notar las diferencias entre los demás, especialmente sus estados contrastantes.

Estado de ánimo, temperamento, motivación e intenciones (Gardner, 1993). Otros autores como lo expresó Sternberg (1985), una proposición cognitiva fuerte basada en aportes académicos y no académicos.

La creciente necesidad de reformular el concepto de inteligencia, ampliarlo y hacerlo compatible con la neurociencia y los hallazgos de la investigación, contribuyeron con diferentes corrientes psicológicas surgidas en diferentes culturas e incluso un espectáculo popular de este caso, autores como Salovey y Mayer (1990) o Goleman (1995, 1998) cada uno desarrolló su propio concepto de IE desde su propio punto de vista psicológico. La primera se centra en la investigación y en la resolución de problemas en áreas relacionadas con las personas.

Emociones: reconocer expresiones faciales, comprender el significado de las palabras. Se relaciona con las emociones y el manejo de las emociones, etc. (Mayer, Caruso, y Salovey, 2016). Estas opciones significan que hay amplia capacidad para juzgar emociones, identificar IE como procesos cognitivos independientes (Cacioppo, Semin, y Berntson, 2004; Haig, 2005).

1.4. Factores de riesgo y protección

La literatura reciente muestra que la falta de inteligencia emocional afecta a los estudiantes tanto dentro como fuera de la escuela (Brackett, Rivers, Shiffman, Lerner & Salovey, 2006; Ciarrochi, Chan & Bajgar, 2001; Extremera & Fernández-Berrocal, 2003; Mestre y Fernández-Berrocal, 2007; Sánchez-Núñez, Fernández-Berrocal, Montañez y Latorre, 2008; Trinidad y Johnson, 2002). Existen áreas fundamentales en las que la falta de IE provoca o contribuye al desarrollo de problemas de conducta en los estudiantes. Inteligencia Emocional y Aparición de Comportamientos Disruptivos.

El siglo XXI, nos ha traído nuevas perspectivas sobre las realidades más diversas del funcionamiento humano. Poco a poco nos vamos dando cuenta, cada vez más, de la necesidad de fomentar aspectos afectivos y sociales que sean explícitamente respetados y apoyados, como familia. A través de escuelas y sociedades. La primera sociedad posmoderna global en la que vivimos tiene el PIB (Producto Interno Bruto) más alto del mundo, como sucedió a fines del siglo 20, no solo quieren ser ricos y ricos. Gilles Lipovetsky enfatiza: Como lo llamó Lipovetsky, la sociedad hiper moderna del siglo XXI, exige no solo consumo material, sino nuevas

jerarquías de valor, nuevas formas de tratar con las cosas y el tiempo, con nosotros mismos y las personas. Felicidad (Lipovetsky, 2006). Una sociedad hiper moderna espera que sus ciudadanos estén contentos con sus vidas. Porque vivir en una sociedad rica en la que los individuos proveen para sus necesidades físicas y materiales es una paradoja muy dolorosa para los individuos.

Este concepto ha sido ampliamente discutido desde sus inicios porque, históricamente, la definición de inteligencia ha mantenido una coherencia desde la perspectiva de la neurociencia clásica durante décadas y décadas (Kent, 2017). Sin embargo, cuando Howard Gardner propuso la idea de la inteligencia emocional como un subtipo de inteligencia, dividió o fragmentó la definición tradicional de inteligencia, lo que llevó a la creación del término "inteligencia inconsciente".

Thurstone y Thorndike citados por Deary (2012) desarrollaron la idea de inteligencia multifactorial, que vincula una gran cantidad de capacidades, pero cada una de ellas con tareas distintas. En cambio, Guilford desarrolló el modelo tridimensional, que sostiene que la inteligencia debe ser tenida en cuenta por sus operaciones, contenidos y productos en cualquier actividad que la requiera.

Para llegar a una definición concreta, Horn y Catiell citados por Góngora (2020), combinan las ideas de todos los estudios anteriores y desarrollan dos tipos de inteligencia: una inteligencia fluida responsable de aprender nuevos conceptos y una inteligencia cristalizada responsable de aplicar el conocimiento aprendido previamente. Esto posiciona a la inteligencia como una colección de procesos psicológicos.

En tal sentido, el término *mente* modulada se refiere a una mente dividida que se conecta entre sí, pero funciona de forma independiente. Es el punto de partida de estudios recientes sobre el tema de la inteligencia. Esta idea reemplazará la idea de una mente inmodular. Con esta idea en mente, Howard Gardner desarrolló la teoría de las muchas inteligencias (musical, cinemática corporal, lingüística, espacial, naturalista, intrapersonal e interpersonal), que todavía hoy es ampliamente utilizada como punto de referencia en muchos estudios, considera que

los factores biológicos, personales y cultural-históricos tienen un impacto en el desarrollo de la inteligencia (Gardner, 2017).

En 1990, John Mayer y Peter Salovey agregaron el término inteligencia emocional a la definición de inteligencia personal como resultado del trabajo de Howard Gardner en su teoría de las inteligencias múltiples. Se definió la capacidad de percibir, valorar y expresar emociones, así como, la capacidad de acceder o generar ideas cuando se facilita el pensamiento, comprender las emociones y tener conocimiento emocional y regular las emociones para promover el crecimiento tanto emocional como intelectual (Branton, 2017).

Estos autores desarrollaron cinco capacidades para integrar la competencia emocional; entre ellas encontramos la capacidad de reconocer y gestionar las propias emociones, utilizar las propias potencialidades, ponerse en el lugar de los demás y establecer relaciones sociales. Estas habilidades emocionales se desarrollan a través de la conciencia de las emociones propias y de los demás (Carril, 2019).

Por su parte, Daniel Goleman cree que las emociones cambian rápidamente y son estimuladas por pensamientos que tiene una persona, por experiencias pasadas o por recuerdos que están almacenados en el cerebro. Estos cambios se ven en el estado de ansiedad y se reflejan en los sentimientos, los cuales causan problemas tanto psicológicos como físicos por su impresión más duradera (Hogeveen, 2016). Goleman destaca cinco componentes esenciales para el desarrollo de la inteligencia emocional, que incluyen la conciencia emocional, el autocontrol, la motivación, la empatía y las habilidades sociales (las dos últimas dependen de las relaciones con los demás).

Según Shapiro (2015), este término se refiere a las habilidades emocionales que desarrolla un niño y que lo ayudan a tener éxito, así, se puede ver la inteligencia emocional desde dos perspectivas, como una habilidad psicológica relacionada con la inteligencia y como una tendencia conductual influenciada por la personalidad.

Desde otra perspectiva, Cooper y Sawaf identificaron algunos componentes fundamentales de la inteligencia emocional, incluida la alfabetización emocional, la agilidad emocional, la profundidad y la alquimia emocionales. Según Gallego, la inteligencia emocional se desarrolla a través de un conjunto de habilidades directas, se divide en tres categorías: habilidades emocionales, habilidades cognitivas y habilidades conductuales. Cooper, Sawaf y Gallego, llegan a la conclusión de que estas habilidades hacen posible el funcionamiento social efectivo y la regulación emocional completa cuando se desarrollan adecuadamente, pero ¿qué importancia tiene la educación emocional? (Spunt, 2019).

Partiendo de esta premisa, Richard Davidson postuló que la inteligencia emocional es fundamental para el desarrollo educativo de los niños menores de siete años, porque en los primeros años del neurodesarrollo es cuando la plasticidad cerebral está en su apogeo. Se predicen futuros problemas de adicción a las drogas, depresión, ansiedad y violencia en los niños de estas edades si las emociones se manejan de manera inadecuada.

Al mismo tiempo, Goleman demuestra en su libro *Inteligencia emocional*, cómo el alfabeto emocional tiene efectos negativos en las personas y, en consecuencia, en la sociedad. Según la Asociación Estadounidense de Psiquiatría, emociones como la ira, la tristeza y el miedo tienen un impacto tanto en enfermedades psicológicas como la ansiedad y la depresión como en enfermedades físicas como el cáncer, la infección por el virus de la inmunodeficiencia humana, las irregularidades cardíacas y el cáncer (Kral, 2017). El desarrollo emocional y la comprensión de los niños forman las piedras angulares de un proceso de aprendizaje permanente que abarca desde emociones básicas como la sorpresa, el miedo, la alegría, la tristeza y la ira hasta otras más complejas como la culpa, el arrepentimiento, la desaprobación, la enemistad y los celos. Este proceso es posible gracias a la imaginación, que permite experimentar emociones y crear sentimientos a través del juego imaginativo. (Es vital separar los conceptos de emoción y sentimiento; según Antonio Damasio, las emociones y los sentimientos son completamente diferentes, pero cada uno tiene un significado para la cognición (Damasio, 2013).

Dado que las emociones se expresan en respuesta a estímulos, ya sean positivos o negativos, juegan un papel crucial en el desarrollo saludable de la vida cotidiana. Sin embargo, cuando las emociones negativas comienzan a impactar negativamente en el ámbito social o incluso violento, es necesario intervenir para descartar enfermedades porque es anormal que una persona tenga ese comportamiento. Al respecto, Cejudo (2018) expone las habilidades que componen la inteligencia emocional necesitan ser estudiadas para desarrollarse; estas aptitudes deben ser primero estimuladas al más alto nivel posible desde la escuela. Una referencia a inteligencia debe tener:

1. Conciencia emocional, es la capacidad de ser consciente de la propia existencia y de los sentimientos emocionales
2. Autocontrol: La capacidad de autorregulación de las emociones y la excitación.
3. Motivación: La fuerza de voluntad para persistir a pesar de los contratiempos y esforzarse.
4. Empatía: La capacidad de comprender los pensamientos y sentimientos de los demás, dando sentido a sus experiencias e inspirando a otros a actuar con generosidad.
5. Habilidades sociales: Comprenden la capacidad de relacionarse con las personas, integrarse en la sociedad y formar parte de un grupo determinado.

Goleman, le dio mucho peso a la conciencia emocional cuando estaba construyendo estos talentos, , es una cualidad subjetiva relacionada con la forma en que un sujeto interactúa consigo mismo. Esto se debe a que la inteligencia emocional, es un talento personal al igual que el autocontrol y la motivación. Cada experiencia que el sujeto ha tenido o imaginado se conserva en la memoria como resultado de la autoconciencia emocional y esta memoria da forma a los sentimientos del sujeto en el futuro.

De acuerdo, con Cámaras (2017), las competencias personales (Conciencia Emocional, Autocontrol y Motivación) evidencian dos procesos que son cruciales

para su ejecución: uno es el reconocimiento de estímulos externos y el autoexamen y el otro es dar sentido a esas emociones comprendiéndolas y separándolas de pensamientos, acciones o emociones. Es vital definir el término autoestima, que se refiere a cómo uno se percibe a sí mismo, para definir la conciencia emocional como un todo.

Las investigaciones que conectan el autoconcepto con las habilidades sociales a una edad temprana muestran que los niños con un alto sentido de confianza y seguridad son contagiosos para otros niños. Una mayor autoestima mejora la forma en que las personas actúan en situaciones independientes (Doré, 2017). La habilidad esencial que todos necesitamos desarrollar en la vida y en las relaciones con los demás, según Goleman, es el autocontrol. Se produce por el crecimiento del sentido de lo que uno hace, por lo que uno prepara su acción y se adhiere a ella de acuerdo con su sensibilidad y razón.

La capacidad de autorregulación de estos mecanismos humanos estimula sentimientos de respeto y confianza en uno mismo. Para comprender la naturaleza del ser humano y, en consecuencia, poder desarrollar el control sobre los instintos animales de supervivencia que existen genéticamente, son necesarias las emociones negativas y las experiencias de la vida cotidiana. Para Duckworth (2017), hay dos tipos de motivación, cada una de las cuales actúa como iniciador y controlador psicológico de un proceso emocional. La tendencia a perseguir los propios intereses y utilizar las propias habilidades se conoce como motivación intrínseca y, al hacerlo, se lograría los objetivos que se ha fijado. El incentivo externo, por otro lado, es el tipo de comportamiento que necesita una recompensa para ser realizado; este comportamiento también se realiza con el fin de beneficiarse de él.

Según Wulf (2016). El crecimiento saludable de una persona en todos los ámbitos de la vida depende de tener empatía y habilidades sociales, las cuales son de carácter socioemocional (familiar, laboral, amistades, parejas). Todas las habilidades de las listas de Goleman se aprenden esencialmente; además, la educación en inteligencia emocional en sí misma, vista como un proceso de

aprendizaje a lo largo de toda la vida, con el propósito de fomentar un crecimiento humano sano y exitoso que conduzca a la relación con uno mismo (consigo mismo) y con los demás (entorno).

Si esta educación se realiza adecuadamente, los resultados incluyen una vida emocionalmente sana y positiva que se desarrolla hasta la edad adulta, autocontrol de los impulsos y emociones frente a experiencias traumáticas, manejo saludable de las emociones diarias, relaciones sociales construidas sobre los principios del respeto y la confianza, así como la autoeficacia, la autoeficacia y la inteligencia en la resolución de problemas (Cereza, 2014).

Inteligencia emocional

Cuando se habla de inteligencia emocional y educación, se toma en cuenta las aportaciones que ha hecho la educación emocional en el desarrollo de este primer término. El libro de Goleman de 1995, *Inteligencia emocional*, popularizó el término (IE), que enfatiza la importancia del fundamento de esta, por encima de la cognitiva (IC) para lograr el éxito tanto profesional como personal. Esto lo llevó a investigar qué factores explicarían las diferencias entre un empleado destacado y cualquier otro empleado intermedio o entre un psicópata y un líder carismático (Goleman, 1995).

Según su tesis, la diferencia radica en el desarrollo de un conjunto de habilidades o aptitudes personales y sociales que él ha denominado "Inteligencia emocional", que incluye rasgos como la autoconciencia, el autocontrol, el impulso, la empatía y las habilidades sociales. Estas aptitudes deben dominarse para que la persona adecuada funcione en todos los niveles de la vida; son esenciales para el estilo de liderazgo emocional.

Las aptitudes personales incluyen la autoconciencia, la autogestión y la motivación. Son los que determinan la capacidad de uno para controlarse a sí mismo. El reconocimiento de las propias emociones, capacidades y limitaciones, así como de

cómo las acciones afectan a otras personas, se conoce como autoconciencia. Es evaluarse honestamente a uno mismo.

La capacidad que tiene un individuo para controlar consciente y voluntariamente sus impulsos, emociones, sentimientos y estados de excitación se conoce como autocontrol. También para posponer voluntariamente recompensas inmediatas mientras persigue una meta más importante a largo plazo. Esto no significa ignorar o reprimir sentimientos y emociones.

La automotivación es el deseo de lograr metas a pesar de los desafíos y obstáculos encontrados en el camino. Esto implica tener la energía para mejorar continuamente, pensar en nuevos desafíos y actuar con persistencia.

La frase "aptitudes sociales" se refiere a aquellos rasgos, que manejan las relaciones interpersonales e incluyen la empatía y las habilidades sociales.

- La capacidad de comprender verdaderamente los sentimientos, las necesidades y los intereses de otras personas, incluidos aquellos que no se comunican directamente, se conoce como empatía. Implica comprender a quienes nos rodean, ayudar a otros a crecer y mantener una carrera orientada al servicio.
- Las habilidades sociales incluyen liderazgo, la capacidad de manejar conflictos, la capacidad de trabajar con otros en un entorno de equipo y la capacidad de guiar a las personas en la dirección deseada. Las habilidades sociales consisten en inducir las respuestas deseadas de los demás. Considerando que las emociones son impulsos que hacen que las personas se comporten automáticamente, cada una de ellas juega un papel único en las interacciones entre el cerebro y el cuerpo. (Goleman, D., & Cherniss, C. (2013).

Es un proceso educativo permanente que pretende potenciar el desarrollo de las competencias emocionales como elemento esencial del desarrollo integral de la persona, con objetivo de capacitarle para la vida, se conoce como educación

emocional. El aumento del bienestar personal y social es el objetivo final de todo (Bisquerra, 2010, p. 243).

Según estudios científicos, cada emoción hace que el cuerpo responda de una manera única. La siguiente lista de reacciones:

- *Enojo*: aumenta el flujo de sangre a las manos, lo que facilita sostener un arma o golpear a un oponente; también acelera el ritmo cardíaco y libera hormonas como la adrenalina, que proporcionan la energía necesaria para llevar a cabo acciones enérgicas.
- *Miedo*: disminuye la sangre en el rostro, produciendo palidez y la sensación de "quedarse frío" y fluye hacia las piernas favoreciendo como la huida. El cuerpo deja de funcionar temporalmente para procesar una respuesta más adecuada.
- *Felicidad*: un aumento en la actividad de un centro en el cerebro que bloquea las emociones negativas, calma los estados de ansiedad y aumenta la cantidad de energía, dando como resultado una sensación de serenidad y euforia.
- El amor, la lujuria y la gratificación sexual estimulan el sistema nervioso parasimpático, lo que da como resultado una sensación de paz y satisfacción que conduce a relaciones interpersonales saludables.
- Sorprendentemente, las cejas se arquean para ampliar el campo visual y la luz penetra en la retina para proporcionar más información.
- *Desagradable*: se azota el labio superior y se frunce ligeramente la nariz en un esfuerzo por cerrar las fosas nasales y bloquear el olor o el sabor desagradable. (Goleman, D., & Cherniss, C. (2013)
- *Tristeza*: provoca una disminución de la energía y el entusiasmo por actividades esenciales como la recreación y los placeres; cuando la depresión empeora y se acerca, la energía física del cuerpo se agota (Goleman 1995, p.10)
- El concepto de educación emocional ha recibido diversas denominaciones. Así, en el Reino Unido se habla de SEAL (*social and emotional aspects of learning* [aspectos sociales y emocionales del aprendizaje]); en Estados Unidos se habla de SEL (*social and emotional learning* [aprendizaje social y

emocional]); en países de lengua castellana se habla de alfabetización emocional, educación emocional o socioemocional y también de educación social y emocional o emocional y social, educación de la inteligencia emocional. (Bisquerra, 2010).

La educación emocional tiene como objetivo desarrollar competencias emocionales y se basa en un marco teórico integrador que incluye la inteligencia emocional (Bisquerra et al., 2015). Se contempla desde un enfoque de ciclo vital, debido a que se trata de un aprendizaje que se desarrolla a lo largo de la vida. Un ámbito central de aplicación de la educación emocional es la educación formal. Ahora bien, la educación emocional no se concentra solo en este ámbito, sino que también se extiende a los medios socio-comunitarios y a las organizaciones (Bisquerra y Pérez-Escoda, 2007).

Modelo de Inteligencia emocional

Salovey y Mayer (1990) definieron por primera vez el término Inteligencia Emocional, como “la capacidad para supervisar los sentimientos y las emociones de uno/a mismo/a y de los demás, de discriminar entre ellos y de usar esta información para la orientación de la acción y el pensamiento propio” (p.189). Este modelo explica que existen elementos claves para regular las emociones y permiten desarrollar las habilidades emocionales.

La definición de Salovey (1990), citado por Goleman 1995, organiza las inteligencias personales de Gardner en cinco competencias principales:

1. El conocimiento de las propias emociones. El conocimiento de uno mismo, es decir, la capacidad de reconocer un sentimiento en el mismo momento en que aparece constituye la piedra angular de la inteligencia emocional. Por otro lado, la incapacidad de percibir nuestros verdaderos sentimientos nos deja completamente a su merced. Las personas que tienen una mayor certeza de sus emociones suelen dirigir mejor sus vidas, , tienen un conocimiento seguro de cuáles son sus sentimientos reales.

2. La capacidad de controlar las emociones. La conciencia de uno mismo es una habilidad básica que nos permite controlar nuestros sentimientos y adecuarlos al momento. Las personas que carecen de esta habilidad tienen que batallar constantemente con las tensiones desagradables mientras que, por el contrario, quienes destacan en el ejercicio de esta capacidad se recuperan mucho más rápidamente de los reveses y contratiempos de la vida.
3. La capacidad de motivarse uno mismo. El autocontrol emocional la capacidad de demorar la gratificación y sofocar la de la vida. Las personas que tienen esta habilidad suelen ser más productivas y eficaces en todas las empresas que acometen.
4. El reconocimiento de las emociones ajenas. La empatía, es otra capacidad que se asienta en la conciencia emocional de uno mismo, constituye la «habilidad popular» fundamental. Las personas empáticas suelen sintonizar con las señales sociales sutiles que indican, ¿qué necesitan o qué quieren los demás? y esta capacidad los hace más aptos para el desempeño de vocaciones.
5. El control de las relaciones. El arte de las relaciones se basa, en buena medida, en la habilidad para relacionarnos adecuadamente con las emociones ajenas. Éstas son las habilidades que subyacen a la popularidad, el liderazgo y la eficacia interpersonal. Las personas que sobresalen en este tipo de habilidades suelen ser auténticas «estrellas». (p.31)

Es importante señalar, que las habilidades emocionales indicadas anteriormente, sirven para guiar los pensamientos y las acciones de las personas, de tal manera que se usa de forma beneficiosa en la toma de decisiones y así alcanzar el equilibrio logrando un buen desempeño en todos los ámbitos. Por su parte, en Mayer (1993, citado en Goleman, 1995), explica que existen diferentes tipos de personas en cuanto a la forma de atender sus emociones:

- La persona consciente de sí misma. Como es comprensible, la persona que es consciente de sus estados de ánimo mientras los está experimentando goza de una vida emocional más desarrollada. Son personas cuya claridad emocional impregna todas las facetas de su

personalidad; personas autónomas y seguras de sus propias fronteras; personas psicológicamente sanas que tienden a tener una visión positiva de la vida; personas que, cuando caen en un estado de ánimo negativo, no le dan vueltas obsesivamente y, en consecuencia, no tardan en salir de él. Su atención, en suma, les ayuda a controlar sus emociones.

- Las personas atrapadas en sus emociones. Son personas que suelen sentirse desbordadas por sus emociones y que son incapaces de escapar de ellas, como si fueran esclavos de sus estados de ánimo. Son personas muy volubles y no muy conscientes de sus sentimientos y esa misma falta de perspectiva les hace sentirse abrumados y perdidos en las emociones y, en consecuencia, sienten que no controlan su vida emocional y no tratan de escapar de los estados de ánimo negativos.
- Las personas que aceptan resignadamente sus emociones. Son personas que, si bien suelen percibir con claridad lo que están sintiendo, también tienden a aceptar pasivamente sus estados de ánimo y, por ello mismo, no suelen tratar de cambiarlos. Parece haber dos tipos de aceptadores, los que suelen estar de buen humor y se hallan poco motivados para cambiar su estado de ánimo y los que, a pesar de su claridad, son proclives a los estados de ánimo negativos y los aceptan con una actitud de *laissez-faire* que los lleva a no tratar de cambiarlos a pesar de la molestia que suponen (una pauta que suele encontrarse entre aquellas personas deprimidas que están resignadas con la situación en que se encuentran).

En otras palabras, las personas se adaptan a diferentes estilos y exhibir ciertos rasgos en respuesta a sus emociones. La primera categoría incluye a las personas que son conscientes de los estados emocionales que están experimentando, la segunda categoría incluye a las personas que están sumergidas en sus emociones y no escapa de ellas, y la tercera categoría incluye a las personas que aceptan pasivamente sus emociones sin intentar cambiarlas. (Goleman, D., & Cherniss, C. (2013).

Medición de la inteligencia emocional

En la actualidad existen principalmente dos procedimientos para la evaluación de la Inteligencia Emocional, como los clásicos cuestionarios o 21 escalas de autoinforme y las medidas de habilidad o ejecución. Los cuestionarios están diseñados con enunciados cortos, donde el sujeto se evalúa a través de su propia valoración subjetiva. Por otro lado, en las pruebas de ejecución se persigue que la persona resuelva determinados problemas emocionales, luego se compara la respuesta con los criterios de puntuación predeterminados. Finalmente, existe otra forma de evaluación complementaria, basada en la observación externa, donde se proporciona información sobre la interacción del sujeto con otras personas. (Extremera et al., 2004).

Uno de los instrumentos reconocidos como medida de habilidad de la Inteligencia Emocional es el Mayer-Salovey-Caruso-Emotional-IntelligentTest (MSCEIT), el cual es la última versión del test de inteligencia emocional (Mayer et al., 2001), que pretende medir la aptitud para identificar, facilitar, comprender y manejar las emociones. El modelo de inteligencia emocional en que está basado entiende que la inteligencia emocional está constituida por cuatro aptitudes relacionadas.

Según Narváez (2017) Para evaluar estas aptitudes el instrumento proporciona diversas puntuaciones: Puntuación total: Es un resumen que integra las puntuaciones de las cuatro aptitudes y, por tanto, refleja su nivel global de inteligencia emocional. Esta información resulta útil como indicador general, aunque, habitualmente, es mucho más interesante conocer su perfil de puntuaciones en cada una de las aptitudes para identificar sus fortalezas y debilidades. Puntuaciones de las aptitudes:

- Percepción emocional: Evalúa su aptitud para identificar correctamente cómo se sienten las personas.
- Facilitación emocional: Evalúa su aptitud para crear emociones y para integrar los sentimientos en la forma de pensar.
- Comprensión emocional: Evalúa su aptitud para comprender las causas de las emociones.

- Manejo emocional: Evalúa su aptitud para generar estrategias eficaces dirigidas a utilizar las emociones de forma que ayuden a la consecución de las propias metas, en lugar de verse influido por las propias emociones de forma imprevisible.

Por otra parte, existe otro cuestionario del grupo de investigación Salovey, Mayer, Goleman, Turvey y Palfai (1995) que se denomina Trait Meta-Mood Scale-48 (TMMS-48) que consiste en una escala rasgo de metaconocimiento de los estados emocionales que, en su versión extensa, evalúa a través de 48 ítems, las diferencias individuales en las destrezas con las que los individuos son conscientes de sus propias emociones, así como su capacidad para regularlas.

Contiene tres dimensiones claves en la IE: Atención a los sentimientos, Claridad emocional y Reparación de las Emociones. A la persona se le pide que se evalúe el grado en el que está de acuerdo con cada uno de los ítems. (Citado en Extremera, et al, 2004, p. 216). También, existe una versión más corta adaptada al castellano por Fernández, Extremera y Ramos (2004) denominado Spanish Modified Trait Meta-Mood Scale-24 (TMMS-24), está diseñada con las tres dimensiones de la escala original: Atención, Claridad y Reparación, pero ciertos ítems han sido modificados y otros eliminados para incrementar la fiabilidad de la escala.

Inteligencia emocional en el ámbito organizacional

El mundo laboral en la actualidad presenta grandes cambios para asegurar excelentes resultados, gracias a las habilidades y el rendimiento del empleado. Si bien, ahora, al momento de reclutar a los aspirantes a un nuevo empleo se evalúan las destrezas que tiene para desarrollar el trabajo requerido, pero también se miden cualidades que permitan que el futuro empleador sea proactivo, con capacidad de adaptación, nivel de resiliencia, es decir, que posea estas habilidades emocionales que permitan que la permanencia en la organización sea favorable tanto para la experiencia laboral, como para la experiencia profesional/personal (Niño, García y Caldevilla, 2017).

Tomando en cuenta el ámbito organizacional, permite desenvolverse en un sistema que empieza a darle importancia a la salud mental en sus empleados. Dentro de las competencias que debe tener un docente se encuentra la habilidad para resolver conflictos dentro del salón de clases de manera objetiva (Pincay, Candelario y Castro, 2018).

Cejudo, López, Rubio y Latorre (2015) proponen que el profesorado debe tener “el dominio de las habilidades emocionales, siendo necesario para que sus alumnos aprendan y desarrollen competencias emocionales, a través de la enseñanza implícita, sus alumnos van a poder aprender las mismas y, por otro lado, el dominio de habilidades socioemocionales le va a permitir enfrentarse mejor a su ejercicio profesional y a las distintas situaciones de la vida real.

Día a día el docente se encuentra con dificultades dentro de su labor educativa: problemas con los padres de familia, dificultades conductuales de los estudiantes y con otros miembros del cuerpo docente de la institución educativa, es ahí donde se mide, la capacidad que tiene el profesorado para resolver conflictos de manera objetiva dentro de un entorno que es netamente de enseñanza y aprendizaje. Aquí también se mide la tolerancia a la frustración, el nivel de comprensión, la empatía, la resiliencia, entre otras cualidades que permiten a la persona desarrollar su inteligencia emocional (Rodríguez, Sánchez, Dorado y Alvarado, 2014).

En tal sentido, estudios como Rodríguez (2020), con su estudio el papel de la inteligencia emocional en el afrontamiento resiliente y la satisfacción con la vida en docentes. Los resultados muestran que IE rasgo presenta una relación positiva con afrontamiento resiliente y satisfacción con la vida. Además, no existen diferencias significativas en función del género en ninguna de las variables. Por último, los resultados evidenciaron la influencia de la inteligencia emocional rasgo en afrontamiento resiliente y satisfacción con la vida en docentes.

Inteligencia emocional y educación

El ser humano, presenta características diferentes de los demás seres vivos. Estas características se dan según el ambiente en donde se desenvuelve. Son varios los factores a tomar en cuenta para el desarrollo del individuo. Por ejemplo, el ser humano, aprende costumbres y lenguaje desde la cultura en la que se desarrolla.

A diferencia de otros animales, el comportamiento del ser humano no es innato, sino que lo va adquiriendo a través de su aprendizaje en cada circunstancia que viva en su día a día. Las formas de aprender del individuo también se dan de manera diferente. La educación del ser humano es dinámica y variable, dependiendo de la situación que viva el individuo (Niño-González et al., 2017).

Algunos autores, han dado su definición de lo que es la educación, desde varios puntos de vista. Sarramona (1987), explica el significado desde tres perspectivas generales: Como institución social. El autor explica que el concepto habla desde el contenido histórico o sociopolítico. La educación como un resultado o producto. Esta definición se entiende cómo el concepto, sirve para evaluar si la educación del individuo es buena o mala. El autor señala que, para llegar a los resultados, la educación debe ser adaptada a las exigencias del entorno en donde se enseña. La educación como acción humana, Sarramona, explica que la educación del ser humano es un conjunto de influencias que brindan otros seres humanos a lo largo de la vida, haciendo que este, se convierta en un ser social, necesarias para el desarrollo biológico y psíquico del individuo.

La educación no es más que el conjunto de influencias, valores, rasgos culturales, que construye al ser humano para que este cubra sus necesidades desde lo que va aprendiendo desde que nace. Con el pasar del tiempo, la demanda de adquirir aprendizaje para desarrollar destrezas a futuro es beneficiosa para que el ser humano solvente a través del cumplimiento de la oferta laboral y también para que ayude a educar a los más pequeños, desde su experiencia. (Calderón Lazo, 2019).

Para un óptimo modelo de aprendizaje en los niños, niñas y adolescentes en el Ecuador, el Ministerio de Educación, como órgano regulador del sistema educativo, ha hecho ajustes a lo largo de los últimos años para brindar dentro del currículo nacional, una educación de calidad. Para esto, indican que, *se toma en cuenta no solo aspectos tradicionalmente académicos (rendimientos estudiantiles en áreas académicas como matemáticas y lengua, usualmente medidos mediante pruebas de opción múltiple), sino también otros como el desarrollo de la autonomía intelectual en los estudiantes y la formación ética para una ciudadanía democrática.* (Ministerio de Educación de Ecuador, 2012).

En la actualidad, dentro del currículo pedagógico se da importancia al espacio de escucha y regulación de emociones, a través de horas con actividades lúdicas y reflexivas. Además, se da prioridad a la educación en valores como: justicia, innovación y solidaridad, los cuales deben adquirirse para cumplir con el perfil de salida de los futuros bachilleres. Es relevante el trabajo por parte de profesionales quienes brindan charlas, talleres y espacios para que los padres de familia conozcan ¡qué hacer dentro de sus hogares con hijos e hijas que no manejan sus emociones adecuadamente!, o que no tienen desarrollada la empatía para empezar a tener una relación más cordial y llevadera con su entorno escolar. (Carranza, Gil-Dolz y Verdeny, 2003).

Se habla mucho de inteligencia emocional, de las habilidades para potenciar por medio del autoconocimiento y la autorregulación, actualmente en la educación de los niños, desde que están en la etapa preescolar y de la importancia de que ellos sepan regular sus emociones para poder tener un mejor desempeño académico y una buena relación con sus pares y sus superiores (docentes, autoridades, padres y madres de familia) (León, 2017).

Esto lleva a la pregunta: ¿qué pasa con los docentes?

Los profesores, son un modelo de referencia de sus estudiantes, debido al tiempo que pasan con ellos, garantizando su aprendizaje y formando futuros ciudadanos que posean capacidades para afrontar situaciones cotidianas siendo un referente

de inteligencia emocional, sobre todo en los niveles de elemental y educación inicial.

El profesorado diariamente está a cargo de muchas responsabilidades en el ámbito educativo. El planificar clases, impartirlas, lidiar con representantes de estudiantes, reuniones con autoridades, ser responsable de su grupo de clase en donde cada estudiante tiene un entorno individualizado con sus dificultades y fortalezas tanto personales como familiares, conllevan a que esté sobrecargado de emociones que muchas veces no son canalizadas debido a la falta de tiempo o espacios de esparcimiento, a la cantidad de responsabilidades al culminar las horas pedagógicas y laborales. Si no existiese un equilibrio o no se pone un límite entre la labor docente y la vida personal, posiblemente el sujeto desarrolle problemas de salud mental, llegando incluso a problemas mayores, por ejemplo, el síndrome de Burnout (García y Vaillant, 2010).

En la revista digital del “Grupo Educar”, en relación con este síndrome, la autora Illanes (2021), menciona que: “Esta problemática trae una serie de consecuencias no solo para la persona que la sufre, sino que también se ven afectados otros miembros de la organización; en este caso, los estudiantes y los otros adultos con quienes se relacionan los profesores, particularmente sus colegas” (Illanes, 2021). Los problemas emocionales, como las preocupaciones excesivas, el estrés, conllevan a la causal de malestares psicológicos que afectan directamente al bienestar del sujeto alterando su conducta y promoviendo la manifestación de problemas y enfermedades fisiológicas como urticaria, dolor de cabeza, náuseas, mareos; de manera similar presentar alteraciones en sus rutinas de sueño, en su sistema digestivo y su sistema nervioso.

Para los responsables de una organización, es relevante saber reconocer alteraciones psicológicas que estén afectando al clima laboral de la institución y poder tomar medidas a favor del bienestar psicológico de su personal docente, que en muchas ocasiones se ve afectado por las relaciones interpersonales que tiene el personal docente entre sí, lo que ocasiona la disminución de la calidad educativa que oferta a sus clientes los niños, niñas y adolescentes que sienten que sus

docentes están presentando dificultades y que son proyectadas en sus horas de clase mediante la imposibilidad de comunicación estudiante-docente, suelen tener menos probabilidades de un aprendizaje óptimo (Alarcón, 2018).

Determinantes

Existen varias determinantes que se evidencian entorno al inadecuado manejo de inteligencia emocional, la alteración emocional de los individuos que afecta el rendimiento tanto personal, laboral y debido a la carga emocional a la que constantemente son expuestos los docentes (Murcia y Jiménez, 2012). La falta de información, formación y capacitación sobre la importancia del desarrollo de la IE comprende un factor importante a tomar en cuenta puesto que muchos docentes, no tienen las herramientas necesarias para un adecuado manejo emocional (Extremera Pacheco y Fernández Berrocal, 2004). Adicionalmente, la falta de desarrollo de la empatía como habilidad emocional compone un determinante a nivel individual, teniendo en cuenta la importancia de esta habilidad a la hora de relacionarse de manera asertiva (Pérez, Gerónimo y Castilla, 2019).

La falta de consciencia emocional afecta el rendimiento académico y la capacidad de asertividad en los contextos en los que se desarrolla, desaprovechando oportunidades de crecimiento individual e interpersonal (Quiliano y Quiliano, 2020). El estrés laboral y las experiencias personales afecta la capacidad para reconocer y manejar sus propias emociones, lo que a su vez afecta su capacidad para manejar las emociones de los estudiantes. Los docentes a menudo tienen que cumplir con una gran cantidad de responsabilidades, lo que deja poco tiempo para el desarrollo de habilidades emocionales al igual que la falta de apoyo y recursos por parte de las autoridades educativas dificulta el desarrollo de estas (Ayuso, 2016).

Consecuencias

Dentro de las consecuencias a corto plazo se encuentra la desmotivación, la poca disposición por parte del alumnado para atender a clases y la falta de capacidades digitales (Alves et al., 2020). Por otro lado, como lo menciona Moreno (2011) las

consecuencias a mediano plazo, se identificó el agotamiento emocional, un mal relacionamiento entre pares y el mal manejo de tiempo laboral y personal (García, 2020). En cuanto a las consecuencias a largo plazo para Ayuso (2016) otro factor importante son los trastornos psicológicos como depresión y ansiedad. Finalmente, Mendoza (2020) asegura que, convivir con los familiares en horas laborales ocasiona relaciones problemáticas entre la familia y conflictos entre colaboradores.

CAPÍTULO II. DISEÑO DE INTERVENCIÓN

2.1. Objetivos de la intervención

Objetivo general

Generar estrategias para un buen manejo emocional en los colaboradores de las Unidades Educativas Josefinas.

Objetivos específicos

- Promover herramientas de autoconciencia.
- Desarrollar habilidades de empatía.
- Generar habilidades para el manejo de relaciones interpersonales.
- Fortalecer la red de apoyo entre docentes.

2.2. Diseño de investigación

Las principales características que sustentan un enfoque cuantitativo son: que es posible medir y estimar las magnitudes de los fenómenos en estudio; la investigación se realiza sobre temas específicos y concretos que se sustentan en hipótesis teóricas bien establecidas; la recopilación de datos se lleva a cabo utilizando procedimientos estandarizados que son aceptados por la comunidad científica; y la información se deriva de mediciones que son precisas y confiables (Hernández et al., 2014).

En cuanto a las técnicas de trabajo de campo, se ha elegido para el estudio la encuesta y la observación externa no participante. Uno de los principales mecanismos de recopilación de información es la observación. En base a ello, se ha empleado el diseño de investigación de la ruta cuantitativa no experimental, transversal, que permitió la recolección e investigación de los datos para posteriormente, plantear e implementar un plan de intervención que aborde la problemática.

En este sentido, Ñaupas et al. (2014) definen la observación como el proceso de conocer la realidad fáctica a través del contacto directo entre el sujeto de la cognición y la cosa que se conoce a través de los sentidos. Hernández et al. (2014) afirman que “consiste en el registro sistemático, válido y confiable de conductas y situaciones observables a través de una combinación de categorías y subcategorías”.

2.3. Técnicas e instrumentos

El desarrollo de la Inteligencia emocional tiene el fin de promover el manejo emocional que en esta ocasión será dirigida hacia los docentes por medio de una estrategia de intervención y evaluación que permitan cumplir con los objetivos planteados. Como referencia se planteó la división por bloques o sesiones en donde cada una de las sesiones acercó más a los participantes al concepto y aplicación de la inteligencia emocional, tomando en cuenta aspectos como: La autoconciencia, la empatía, comunicación asertiva, redes de apoyo y reconocimiento de emociones.

Arias (2012) define el término instrumentos como “cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital) que se utiliza para obtener, registrar o guardar información”. Como instrumento de medición se emplea la escala rasgo de metaconocimientos sobre estados emocionales (TMMS-24) en su versión adaptada al castellano que consta de 24 preguntas divididas en tres subescalas que comprenden: atención emocional, claridad de sentimientos y reparación emocional (Fernández-Berrocal et al., 2004), para evaluar los indicadores de mayor incidencia y en base a ello construir un plan de intervención. Hay que tomar en cuenta que las propiedades psicométricas del test en su versión castellana proporcionan una validez para su uso, presentando una “consistencia interna de, $\alpha = .90$ para Atención Emocional; $\alpha = .90$ para Claridad Emocional y $\alpha = .86$ para Reparación Emocional y la fiabilidad, Atención Emocional = $.60$; Claridad Emocional = $.70$ y Reparación Emocional = $.83$ ” (Fernández-Berrocal et al., 2004 como se citó en Gonzales et al., 2020).

2.4. Población, muestra y muestreo

Hurtado (2015) se refiere a la población como “el conjunto de individuos que poseen las características o eventos objeto de estudio, los cuales se encuadran dentro de un conjunto de criterios de inclusión que permiten vincularlos al proceso investigativo. En consecuencia, una vez definido el evento, es necesario decidir qué o quiénes serán objeto de la investigación”. La muestra se caracterizó por 60 docentes, hombres y mujeres de edad comprendidas entre los 25 y 50 años.

El muestreo que se realizó es el no probabilístico, puesto que ha sido elegida en base al contexto. Hernández-Sampieri y Mendoza (2020) la define como “un proceso de selección en donde la elección de la población se realiza en base a las características que busca la investigación, sin depender de una probabilidad”.

Procedimiento

Tomando en cuenta el objetivo general se decidió realizar la intervención en cinco sesiones, cada sesión tuvo una duración de 45 a 60 minutos y debía cumplir con un objetivo específico de acuerdo con los determinantes seleccionados previamente para esto se seleccionó un método/estrategia y una actividad que ayuden con el cometido previamente mencionado; también, se utilizó un proyector, computadoras, esferos, hojas, cartulinas entre otras cosas en cada acercamiento para facilitar el aprendizaje y las actividades.

A continuación, se detalla las características de cada sesión. La primera sesión tiene como objetivo que los docentes rompan el hielo y fomentar la integración, para esto se realiza una dinámica: ¿Quién Soy?, se contarán con 5 minutos para que cada docente al ritmo de la papa caliente, esta se quede en la mano, comparte un poco de su información personal con el grupo, posteriormente se busca que los participantes en esta actividad se sensibilicen respecto a la importancia de reconocer las debilidades y fortalezas, así como la diferencia entre sentimientos, emociones y actitudes.

En cuanto a la segunda sesión, se busca que los docentes comprendan que todas las personas reaccionan de manera subjetiva, frente a situaciones y circunstancias diferentes la finalidad es generar habilidades de manejo emocional, además, con la actividad se permite que los participantes reflexionen, discutan y exterioricen sus emociones. Generar empatía en los docentes es fundamental para desarrollar la moral y la sobrevivencia; comprender lo que sienten los demás, permitirá que los docentes se relacionen de manera satisfactoriamente.

La tercera sesión, los participantes, van a tener un espacio para identificar a su red de apoyo tanto personal, como en el ámbito laboral, en caso de tener algún tipo de problema. el fortalecimiento de las redes de apoyo de los docentes mediante espacios interactivos. Para realizar esto, se explicó ¿qué es una red de apoyo?, como ayuda y la forma correcta como formar una red aquí, se aplicó una estrategia de fortalecimiento de una red social existente para facilitar la comunicación entre los participantes, compartiendo experiencias, opiniones e intereses. Esta sesión se fundamentó en la práctica, el apoyo social ayuda a la persona a prevenir, encontrar una solución al problema o disminuir los niveles de estrés, haciendo que la persona se tranquilice y disminuya su reacción fisiológica (Del Ángel Salazar, 2012).

Dentro de la cuarta sesión los docentes tendrán la posibilidad de dar soluciones a dificultades vividas de manera continua en la institución educativa. Permite que, a través de su inteligencia emocional enfrente situaciones estresantes de manera individual y en equipo. Es fundamental que los participantes tengan la capacidad de, a través de la autoconsciencia entender y reaccionar a diferentes situaciones, comprendiendo como estas influyen en los demás.

Por último, se encuentra la quinta sesión, misma que tenía como objetivo generar un espacio seguro y de confianza en el que se permite expresar su aprendizaje durante los cuatro talleres.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Análisis y discusión de los resultados

En el apartado que se expone a continuación se presentan la interpretación de los resultados obtenidos de la prueba aplicado a 60 docentes de dos unidades educativas Josefinas.

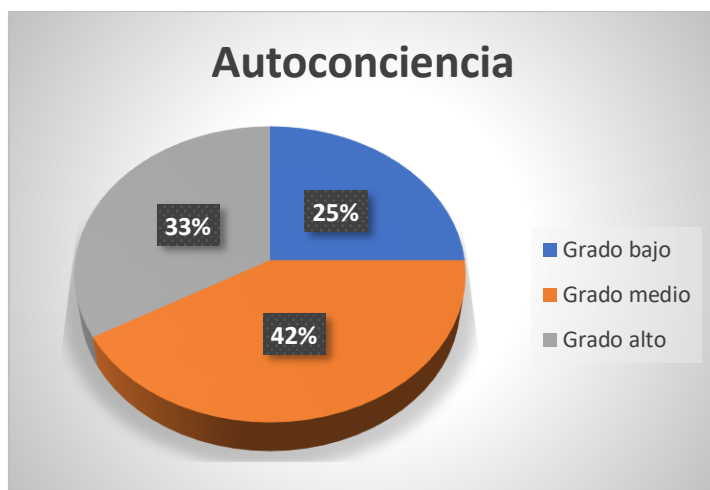
Tabla 1.
Dimensiones y grados de respuestas

	Grado bajo	Grado medio	Grado alto
Autoconciencia	15	25	20
Control de las emociones	24	17	19
Automotivación	16	26	18
Relacionarse bien	12	15	33
Asesoría emocional	29	15	16

Fuente: elaboración propia.

Gráfico 1.

Autoconciencia



Fuente: elaboración propia.

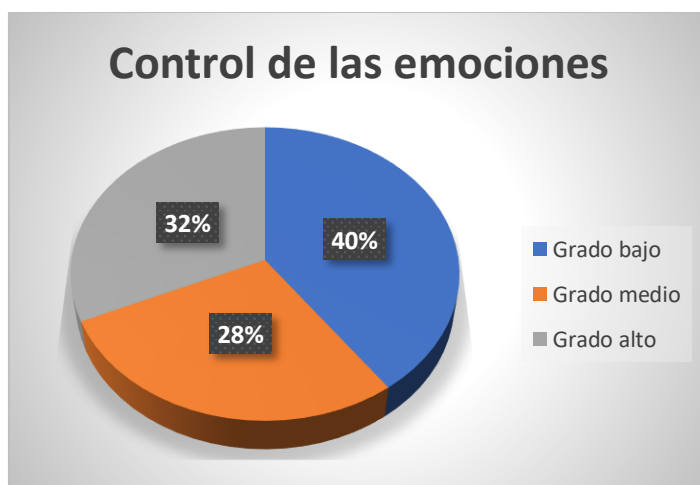
Según el Diccionario Filosófico (1965) que citó Ortiz (2016), la autoconciencia es separación que hace el hombre de sí mismo respecto al mundo objetivo, toma de conciencia de su relación con el mundo, de su propio ser como persona, de su conducta, de sus actos, pensamientos y sentimientos, de sus deseos e intereses (p. 45).

Ahora bien, partiendo de esta definición, se tiene que se trata de una capacidad humana que debe estar muy bien desarrollada en los docentes, considerando que debe tener plena conciencia de su rol en el mundo y conocer y reconocer su conducta, pensamientos, sentimientos, deseos e intereses , es parte de lo que muestra y ofrece a los estudiantes que tiende a diario, por lo tanto, en beneficio de ellos debe ser consciente de sus acciones sean acertadas o no para dar continuidad a lo bueno como para fortalecer lo malo.

Del 100% de los docentes encuestados, se tiene que el 42% manifiesta un grado alto de autoconciencia, mientras que el 25% es grado medio y un 33% un grado bajo. Afortunadamente, la mayoría tiene una alta capacidad de autoconciencia, no obstante, por la labor tan grande e importante que significa educar a otros y el impacto y la influencia que tiene un docente en la vida de sus estudiantes, es necesario que esa cifra sea de todos los docentes, pues se pone en riesgo el futuro de los niños con docentes que no posean bien desarrollada su capacidad de autoconciencia.

Gráfico 2.

Control de las emociones



Fuente: elaboración propia.

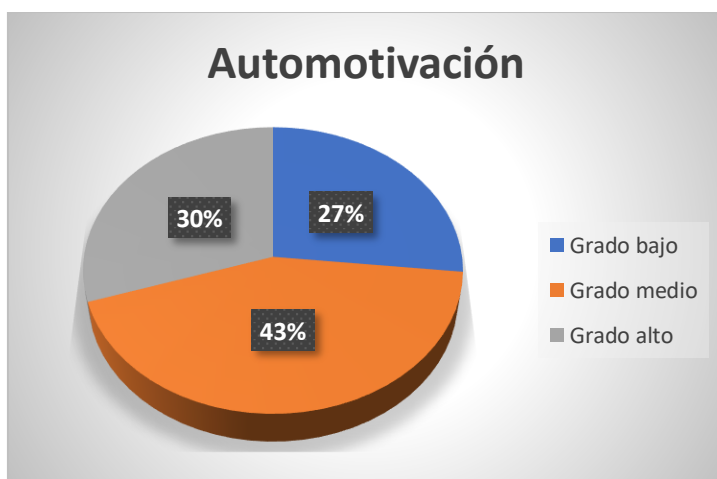
Según Salovey y Mayer (1990), que citó Bisquerra (2020a), el control de las emociones o inteligencia emocional: “consiste en la habilidad para manejar los sentimientos y emociones, discriminar entre ellos y utilizar estos conocimientos para dirigir los propios pensamientos y acciones”.

En este sentido, el control de las emociones es básico como capacidad humana, que la poseen los docentes, están expuestos a cambios de humor producto de las manifestaciones de conducta y comportamiento de sus estudiantes, de los representantes, del personal que los dirige, de sus compañeros; cuestión que les suele generar estrés si no saben controlar las diversas emociones que todo lo que le rodea le propicie.

En el caso de los docentes encuestados, se obtuvo que el 32% tienen un grado de alto de control de sus emociones, mientras que el 28% tienen un grado medio y un 40% refleja un grado bajo. Por demás preocupantes estos resultados donde un 40% tienen una muy baja capacidad de controlar las emociones que se generan día a día por el trabajo que realizan, lo cual es una clara muestra de la urgencia de implementar un plan de formación para formar a los docentes en el área de inteligencia emocional y evitar que se multiplique una nueva generación de analfabetas emocionales que lejos de aportar al desarrollo de la nación, causan situaciones problemáticas que poco se manejan y reconducen a tiempo.

Gráfico 3.

Automotivación



Fuente: elaboración propia.

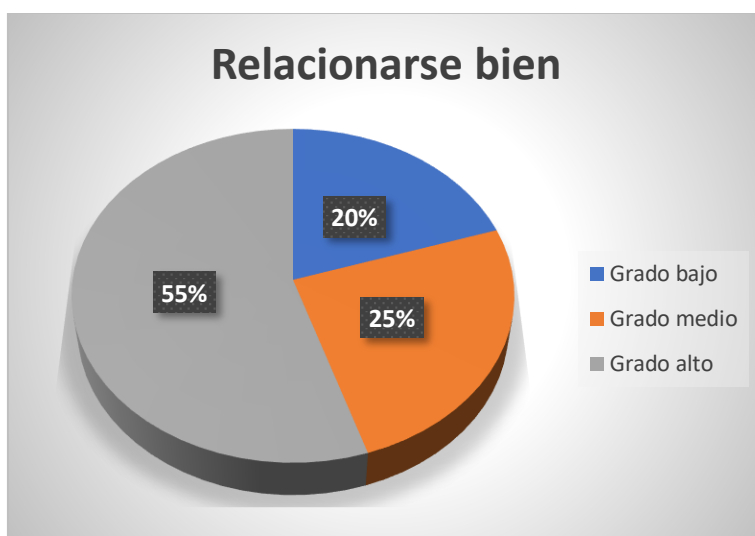
De acuerdo a Carranza (2022), la automotivación: “es la capacidad de que una persona se motive a sí misma en beneficio de una meta u objetivo que se ha planteado alcanzar”.

Como puede inferirse, la automotivación es una parte esencial de la inteligencia emocional, pues se trata de ese incentivo y ese impulso interno que debe dar el docente para hacer realidad sus metas y trabajar en función de ello sin necesidad del estímulo externo.

Así se presencia que del 100% de los docentes encuestados el 30% posee un alto grado de automotivación, mientras que un 43% tienen un grado medio y el 27% restante tienen un grado bajo. Dichos resultados dejan clara la necesidad de formar a los docentes en esta área, pues no siempre recibirán estímulos externos, pero a pesar de ello su propia conciencia debe ser capaz de motivarlos a seguir adelante y a luchar por cumplir las metas u objetivos que se tracen.

Gráfico 4.

Relacionarse Bien



Fuente: elaboración propia.

Karl Albrecht, que citó Garrido (2016), dice que relacionarse bien es: “la capacidad de llevarse bien con los demás y conseguir que cooperen con nosotros”. Por lo tanto, implica ser empático, reconocer las características positivas en los demás y volverse solidario con ellos para recibir esa misma solidaridad y empatía que ayuda a tener unas relaciones interpersonales armoniosas y productivas.

En el caso del 100% de los docentes encuestados, el 55% manifiesta que tiene un alto grado de buena relación con los demás, otro 25% indica que tienen un grado medio y el 20% señala un grado bajo de relacionarse bien con los demás. Sin duda, un muy buen número el que representa el alto grado, aun así lo ideal es que todo docente se relacione bien con todo el que le rodea y sepa llevar adelante esa capacidad para obtener mayores beneficios con la sociedad donde se desenvuelve.

Gráfico 5.

Asesoría emocional



Fuente: elaboración propia.

Contreras (2008), define la asesoría emocional como la: "Provisión de un entorno de apoyo, protección y/o corrección en el plano mental, físico, sociocultural y espiritual". (p. 44). Definitivamente, brindar asesoría o apoyo emocional resulta ser una alternativa bien interesante para coadyuvar a un mejor desempeño del docente y que active la inteligencia emocional para su desenvolvimiento diario.

Esa sí como el 27% manifiesta tener un grado alto de asesoría emocional, un 25% un grado medio y el 48% restante un grado bajo. Es decir, es muy poco el apoyo y la provisión de ese entorno donde el docente se sienta protegido, escuchado y orientado para enfrentar las diversas situaciones que consigue a diario en el cumplimiento de su labor.

Segunda Parte

Tabla 2.
Subescalas

	Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Percepción	7	12	12	18	11
Comprensión	30	5	16	23	13
Regulación	2	4	17	17	20

Fuente: elaboración propia.

Gráfico 6.

Percepción



Fuente: elaboración propia.

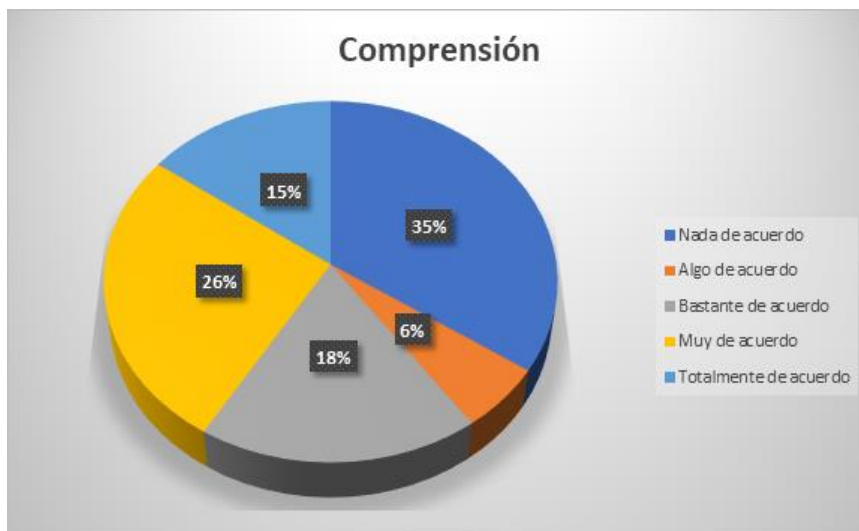
Narváez (2017) afirma que las percepciones un proceso activo-constructivo, en la Psicología moderna es un flujo constante que permite la interacción con el entorno, Significa que, esa relación necesaria entre cognición y realidad es fundamental para todo docente en ejercicio de sus funciones, pues debe tener mucha claridad de lo que percibe y cómo actuar en consecuencia de eso, del amañera más idónea.

Entre el 100% de los encuestados se encuentra que el 12% no está nada de acuerdo, el 20% está algo de acuerdo, el 20% está bastante de acuerdo, el 30% está muy de acuerdo y el 18% está totalmente de acuerdo. Considerando que la percepción, en esta encuesta busca medir esa capacidad que tiene el docente de sentir y de expresar de forma adecuada sus sentimientos, se tiene que la mayoría lo hace bastante bien, entre bastante, muy y totalmente de acuerdo que refleja un

68%, sin embargo, el otro 32% presenta dificultad y esto trae consecuencias negativas que influyen en su labor y en el proceso educativo de los niños que atiende.

Gráfico 7.

Comprensión



Fuente: elaboración propia.

Perkins (2006, como se citó Ocampo, 2019) define la comprensión como esa “habilidad que, se expresa cuando una persona es capaz de pensar y actuar con flexibilidad utilizando lo que uno sabe. Es ser capaz de tomar el conocimiento y utilizarlo en formas diferentes”. (p. 65).

En esta investigación, se obtuvo que el 35% está nada de acuerdo, el 6% está algo de acuerdo, el 18% está bastante de acuerdo, el 26% está muy de acuerdo y el 15% está totalmente de acuerdo. Considerada la habilidad de comprender como esa capacidad para comprensión de las emociones, se tiene que el 41% se encuentra entre nada y algo de acuerdo, lo que realmente es abrumador. Pues un docente necesita identificar y comprender totalmente las emociones que percibe para poder controlar sus acciones y evitar generar un estrés que ponga en riesgo su vida diaria.

Gráfico 8.
Regulación



Fuente: elaboración propia.

Bisquerra (2020b) define la regulación como la capacidad para manejar las emociones de forma apropiada. Se obtiene que, el 3% está nada de acuerdo, el 7% está algo de acuerdo, el 28% está bastante de acuerdo, el 28% está muy de acuerdo y el 34% está totalmente de acuerdo. Quiere decir que, apenas un 10% del total de 100%, se encuentra entre nada y algo de acuerdo, mientras que el otro 90% va desde bastante, muy y totalmente de acuerdo; lo cual es bastante beneficioso porque demuestra un alto porcentaje de regulación de las emociones por parte de los docentes, lo cual es súper necesario para que ejerzan sus funciones sin conflictos y manteniendo la serenidad que necesitan antes las situaciones irregulares que se presenten.

Al realizar el análisis general de los resultados de se observa lo siguiente: Aproximadamente el 50% de los colaboradores desconoce y no comprende sus emociones. Asimismo, un 20% reconoce las emociones de sus compañeros en situaciones de estrés. Mientras que el 30% de los encuestados, menciona que no toma atención por sus emociones ni creen que merecen tiempo de trabajar en sus habilidades sociales, lo que podría generar sentimientos de baja autoestima, desinterés en el trabajo, situaciones de conflicto en el entorno laboral. Más de la mitad de los colaboradores indica que no le da importancia y poco se preocupa por

lo que sienten, lo que se interpreta como personas que no son capaces de hacerse cargo de sus emociones y el comportamiento que estas provocan, pudiendo llegar a conducir su comportamiento en situaciones de estrés.

El 45% de los encuestados, señalaron que sus pensamientos interfieren con sus labores diarias, afectando su estado de ánimo. Es observable que, esto podría ser causante a largo plazo de estrés crónico y ansiedad. El 40% de encuestados aproximadamente, reconoce el estado de ánimo de sus compañeros de labores. Es importante rescatar que, poseen la habilidad social de la empatía desarrollada adecuadamente, relevante para el trabajo diario. aproximadamente el 45% de encuestados, dice poder verbalizar lo que siente a las demás personas, hecho que ayuda a comprender por ellos mismos lo que está generando su sentir, compartirlo con los demás y aliviar de cierta manera las molestias.

Entre el 40 y 65% de los colaboradores encuestados, evidencian tener una visión positiva de la vida a pesar de sentirse tristes. Se interpreta este resultado como la capacidad de atravesar situaciones traumáticas, de tristeza o de estrés de una manera adecuada, de igual manera, más del 50% de los encuestados, afirma, no poder manejar sus emociones dentro del ámbito laboral, cambiando su estado de ánimo ante momentos de enfado, lo que evidenciaría una escasa regulación emocional ante situaciones u contextos de estrés.

3.2. Resultados

Los resultados evidencian que los docentes durante la aplicación del plan de intervención, han sido capaces de identificar sus emociones, determinar el tipo de sentimiento que le genera una situación, manejar adecuadamente situaciones fuera de su control, desarrollar habilidades de empatía, relaciones interpersonales, así como el fortalecimiento de las redes de apoyo. Estos datos, estarían siendo alineados a otros estudios como el de Morataya (2017), donde posteriormente a la aplicación de la propuesta, se realizaron mediaciones para establecer el antes y después, logrando establecer que se registró un cambio significativo en el aprendizaje de los docentes, por lo que se evidencia una congruencia la aplicación

de un plan de intervención para el manejo de la inteligencia emocional y la mejora en el desarrollo de esta.

CONCLUSIONES

- El sistema educativo ecuatoriano ha tomado en cuenta con gran relevancia el perfil del docente, para que, desde su preparación académica, sea capaz de brindar una educación de calidad. Todo esto identificado en el currículo nacional donde le da valor a ciertas características que debe tener el perfil de salida de un estudiante que termina el bachillerato tales como justicia, responsabilidad, solidaridad.
- Es por esto que, después de haber realizado el proceso de investigación y, encaminados con la propuesta de educación nacional, más los elementos característicos del sistema de educación josefino, hemos llegado a las siguientes conclusiones. Es fundamental que el profesorado Josefino se encuentre preparado tanto de manera intelectual como emocional para ejercer su rol dentro de las aulas, siendo referente social en el desarrollo de niños, niñas y adolescentes.
- Se evidencia además que, aunque existen todos estos cambios para garantizar la educación de calidad, la desigualdad social y las brechas tecnológicas son factores que aportan de manera negativa al manejo de la inteligencia emocional, es por ello que es imprescindible darle importancia al impacto que proyecta el saber y desarrollar las habilidades sociales en la práctica diaria, permitiendo que, dentro de la institución educativa josefina, se viva un ambiente armonioso y empático.

RECOMENDACIONES

- Tras la finalización del estudio se encontró necesario extender el tiempo de cada sesión y la frecuencia de estas, la intervención requiere de una constante retroalimentación y continuidad para generar un impacto significativo en la problemática que afecta a los docentes. Por tal razón, se recomienda trabajar en conjunto con el personal administrativo de la institución para generar estrategias específicas que respondan a las necesidades y factores identificados que contribuyen a la problemática, las cuáles requieren un cambio significativo en la normativa y el trato hacia el personal docente.

BIBLIOGRAFÍA

Aguayo Muela, Á. D. C., & Aguilar-Luzón, M. D. C. (2017). Principales resultados de investigación sobre inteligencia emocional en docentes españoles. *ReiDoCrea*, 6, 170-193.

Ancalla Alcca, C. (2019). Componentes de la inteligencia emocional y rendimiento académico de los estudiantes del 5to ciclo de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Tecnológica de los Andes. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4638>

Araújo, M. C., & Guerra, M. L. (2007). Ciencias de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Obtenido de Universidad Rafael Belloso Chacín. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3218188>

Ayuso, J. (2016). Profesión docente y estrés laboral: Una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*, 2(14), 1681-5653. <https://doi.org/10.35362/rie3932575>

Bisquerra, R., Punset, E., Mora, F., García, E., López-Cassá, E., Pérez, J., Lantieri, L., Nambiar, M., Aguilera, P., Segovia, N., Planells, O., (2012). *¿Cómo educar las emociones? La inteligencia emocional en la infancia y la adolescencia*. Esplugues de Llobregat (Barcelona): Hospital Sant Joan de Déu.

Bisquerra, R. (2020a). *La inteligencia emocional según Salovey y Mayer*. <https://www.rafaelbisquerra.com/inteligencia-emocional/la-inteligencia-emocional-segun-salovey-y-mayer/>

Bisquerra Alzina, R. (2011). Educación emocional. Padres y maestros. <https://www.rafaelbisquerra.com/competencias-emocionales/regulacion-emocional/>

- Branton S., (2017). The neuroscience of intelligence: Empirical support for the theory of multiple intelligences. Department of Psychology, Boston College, United States
- Cámaras, D. (2017). Motivation. *The Journal of the American College of Dentists*, 74(2), 34–41.
- Calderón Lazo, N. (2019). Aplicación de un programa de desarrollo del pensamiento crítico y su influencia en el aprendizaje autorregulado en los estudiantes del quinto grado de secundaria en la Institución Educativa Politécnico Perú-Birf “Santo Domingo de Guzmán”–Sicaya-Huancayo.
- Carranza, M., Gil-Dolz, M. C., & Verdeny, J. M. M. (2003). *Educación física y valores: educando en un mundo complejo: 31 propuestas para los centros escolares* (Vol. 180). Graó.
- Carranza, A. (2022). ¿Qué es la automotivación? La clave para alcanzar el éxito personal, 47. <https://www.crehana.com/blog/desempeno/que-es-automotivacion/>
- Cejudo, J. (2018). Emotional Intelligence and Its Relationship with Levels of Social Anxiety and Stress in Adolescents. *International journal of environmental research and public health*, 15(6), 1073. <https://doi.org/10.3390/ijerph1506107>
- Contreras Rojas, E. G. (2008). *Precisando el concepto de apoyo emocional en el quehacer de enfermería. Servicio de Medicina Interna 7ªB. Hospital Daniel Alcides Carrión, 2007* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/502>
- Costa, C., Palma, X., y Salgado, C. (2021). Docentes emocionalmente inteligentes. Importancia de la Inteligencia Emocional para la aplicación de la Educación

Emocional en la práctica pedagógica de aula. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 47(1), 219-233.

Cazalla-Luna, N., Ortega-Álvarez, F., & Molero, D. (2015). Autoconcepto e inteligencia emocional de docentes en prácticas. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, (14).

Cejudo, J., López, M., & Rubio, M. J. (2015). *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*. <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338245392003.pdf>

Damasio, A., (2013). The nature of feelings: evolutionary and neurobiological origins. *Nature reviews. Neuroscience*, 14(2),

Deary, I. (2012). 125 years of intelligence in the American Journal of Psychology. *The American journal of psychology*, 125(2), 145–154. <https://doi.org/10.5406/amerjpsyc.125.2.0145>

Doré, C. (2017). L'estime de soi: analyse de concept [Self-esteem: concept analysis.]. *Recherche en soins infirmiers*, (129), 18–26. <https://doi.org/10.3917/rsi.129.0018>

Duckworth, A., & Seligman, M. (2017). The Science and Practice of Self-Control. *Perspectives on psychological science: a journal of the Association for Psychological Science*, 12 (5), 715–718.

Educación, M. d. (2012). *Educacion.gob.ec*. https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf

Educación, M. d. (s.f.). Ministerio de Educación del Ecuador. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/>

Extremera, N., & Fernández-Berrocal, P. (2004). La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado. *Revista iberoamericana de educación*, 34(3), 1-9.

Fernández-Berrocal, N. E. (2020). *Revista Iberoamericana de Educación*. Obtenido de <https://rieoei.org/historico/deloslectores/759Extremera.PDF>

González, R., Custodio, J. B., & Abal, F. J. P. (2020). Propiedades psicométricas del Trait Meta-Mood Scale-24 en estudiantes universitarios argentinos. *Psicogente*, 23 (44), 1-26.

Gardner, H. (1998). *Inteligencias Múltiples, la teoría en la práctica*. En H. Gardner. Barcelona: Paidós.

Goleman, D. (1996). *La Inteligencia Emocional*. En D. Goleman. Nueva York: Kairos S.A.

Goleman, D. (1998). *La Inteligencia emocional en la empresa*. España: Planeta.

Gálvez, C., Gutiérrez, L., & Caycho, T. (2020). Inteligencia emocional y burnout en docentes de educación inicial de Ayacucho. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 10(2), 30-45.

Gardner, H. (2017). Taking a multiple intelligences (MI) perspective. *The Behavioral and brain sciences*, 40, e203.

Garrido Ramón, M. G. (2016). *Inteligencia social: La importancia de saber relacionarse*. <http://www.elportaldelhombre.com/desarrollo-personal/item/536-inteligencia-social-saber-relacionarse>

- Gómez, S. (2008). *Cuestionario Inteligencia Emocional*.
<https://sites.google.com/site/portafoliosilviagomez/asignaturamediosytecnologia/actividades/actblogen/inteligemocional>
- Góngora, J., (2020). Crystallized and fluid intelligence aren predicted by microstructure of specific white-matier tracts. *Human brain mapping*, 41(4), 906–916.<https://doi.org/10.1002/hbm.24848>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mcgraw-hill.
- Hernández, R. y Silva de Jesus, F. (2021). La inteligencia emocional del gestor educativo en tiempos de pandemia. *Revista Científica UISRAEL*.
<https://doi.org/10.35290/rcui.v8n3.2021.446>
- Hogeveen, J., Salvi, C., & Grafman, J. (2016). 'Emotional Intelligence': Lessons from Lesions. *Trends in neurosciences*, 39(10), 694–705.
- Illanes, M. M. (septiembre de 2021). Grupo Educar. Obtenido de Grupo Educar:
<https://www.grupoeducar.cl/revista/edicion-231/35810-2/>
- Kent, P. (2017). Fluid intelligence: A brief history. *Applied neuropsychology. Child*, 6(3), 193–203. <https://doi.org/10.1080/21622965.2017.1317480>
- Lachiner Saborío Morales, L. F. (marzo de 2015). Scielo. Obtenido de Scielo Costa Rica: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
- León, A. (agosto de 2017). Redalyc.org. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/356/35603903.pdf>
- Morales E. y Palacios R. (2017). *Condiciones laborales y de salud de las y los docentes del Ecuador, 2011-2012*. Editorial Abya-Yala. Recuperado de:

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/14919/1/La%20formacion%20y%20el%20trabajo%20docente%20en%20el%20Ecuador.pdf>

Moreno-Jiménez, B., González, J. L., & Garrosa, E. (1999). Burnout docente, sentido de la coherencia y salud percibida. *Revista de psicopatología y psicología clínica*, 4(3), 163-180. <https://www.aepp.net/wp-content/uploads/2020/05/02.19993.Moreno-Gonzalez-Garrosa.pdf>

Narváez, J. A. (2017). *La percepción*. <https://juanantonionarvaez.com/la-percepcion/>

Ocampo González, A. A. (2019). La comprensión en acción: Un análisis sobre sus niveles y cualidades. *Pilquen - Sección Psicopedagogía*, 16(2), 59-74.

Natalio Extremera, P. F.-B. (2004). La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-9.

Ortiz Blanco, A. M. (2016). Autoconciencia hacia la naturaleza. Un debate entre lo diverso y lo complejo. *M+A. Revista Electrónica de Medioambiente*, 17(2), Art. 2. <https://doi.org/10.5209/MARE.5480>

Pacheco, N., López, S., y Gómez, M. (2019). La importancia de la inteligencia emocional del profesorado en la misión educativa: impacto en el aula y recomendaciones de buenas prácticas para su entrenamiento. *Voces de la Educación*, 74-97.

Pazmiño O. (2000) *La Historia del Rubira. Bodas de Oro del Colegio Josefino Rubira de Salinas*

Rodríguez, Á. (2015). La formación inicial y permanente de los docentes de enseñanza no universitaria del Distrito Metropolitano de Quito y su influencia en los procesos de enseñanza y aprendizaje, la evaluación institucional, el

- funcionamiento, la innovación y la mejora de los centros educativos. (Tesis Doctoral inédita). Universidad del País Vasco, España.
- Salovey, J., & Mayer, P. (1990). Emotional Intelligence. En J. Salovey, & P. Mayer. Nueva York: Basic Books.
- Samaniego Albán, A. E. (2021). Inteligencia emocional para mejorar el clima institucional de los docentes de la unidad educativa fiscal Eloy Alfaro Guayaquil, Ecuador 2020.
- Sarramona, J. (1987). Fundamentos de la educación. En S. Jaume, Fundamentos de la educación (págs. 27-49). Madrid, España: CEAC.
- Simmons, S., & Simmons, J. C. (1997). Cómo medir la inteligencia emocional. Madrid: EDAF S.A.
- Unidad Educativa Paulo VI, Proyecto Educativo Institucional, Actualización 2021-2025, Quito, 2022.
- Shapiro, I. (2015). Emotional intelligence and social skills on self-efficacy in Secondary Education students. Are there gender differences? *Journal of adolescence*, 60, 39–46. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.07.009>
- Spunt R., & Adolphs R. (2019). The neuroscience of understanding the emotions of others. *Neuroscience letters*, 693, 44–48.
- Wulf G, Lewthwaite R. (2016). Optimizing performance through intrinsic motivation and attention for learning: The OPTIMAL theory of motor learning. *Psychon Bull Rev.* 2016 Oct;23(5):1382-1414
- Mayer, J. D. y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En P. Salovey & D. Sluyter (Eds). *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators* (pp. 3-31). New York: Basic Books.
- Narváez, J. A. (2017, 17 de mayo). La percepción. *Social Neuro Gym*. Recuperado el 19 de septiembre de 2021, de <https://juanantonionarvaez.com/la-percepcion/>

Niño, J., García, E., y Caldevilla, D. (2017). Inteligencia emocional y educación universitaria: una aproximación. *Revista de Comunicación de la SEECI*, (43), 15-27.

Pincay, I., Candelario y Castro, J. (2018). INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE. *Psicología Unemi*, 2(2), 32-40.

Rodríguez, E., Sánchez, J., Dorado, H., y Alvarado, J. (2014). Factores de riesgo psicosocial intralaboral y grado de estrés en docentes universitarios. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*.

ANEXOS

Anexo 1.

Taller 1: ¿quién soy?

TALLER 1: ¿Quién soy?	ACTIVIDADES
Actividad	Reconozco ¿quién soy?
Inicio	Toda actividad inicia con una dinámica para romper el hielo y fomentar la integración, en este caso, la dinámica es: ¿Quién Soy? Cada docente, al ritmo de la papa caliente, comparte algo de información personal.
Desarrollo de la actividad	<p>Él o la facilitadora prepara a los participantes con una breve sensibilización respecto a la importancia de reconocer nuestras debilidades y fortalezas, así como la diferencia entre sentimientos, emociones y actitudes.</p> <p>Luego se entrega una hoja o cartulina con el dibujo del árbol, acompañado de lápices de colores, marcadores, esferos. En el dibujo del árbol situarán su nombre, acompañado de fortalezas y debilidades identificadas. En el tronco las actitudes que posee, y en las ramas las aptitudes que identifican según el rol que desempeña en la institución educativa. Luego, de manera voluntaria, comparten la experiencia con los demás.</p>
Cierre de la actividad	El facilitador realiza un resumen de lo vivenciado en el taller, seguidamente realiza una interrogante al equipo sobre ¿Qué aprendimos hoy?, invitando a participar y reflexionar colectivamente.
Recursos	Humanos, Árbol del autoconocimiento (anexo 1A), hojas o cartulina tamaño A4, lápices de colores, marcadores, esferos. parlante, grabadora o laptop para poner música alegre.
Duración	45- 60 minutos

Fuente: elaboración propia.

Anexo 2.

Taller 2: Sentimos diferente.

	ACTIVIDADES
TALLER 2:	
<i>Sentimos diferente</i>	
Actividad	Todos sentimos de forma diferente
Inicio de la Actividad	Se inicia con la Dinámica del zapato: se pide a los docentes hacer un círculo de pie, y luego intercambiar uno de sus zapatos con la persona a su derecha; intentar colocárselo. Luego se pide a cada uno exponer si pudo hacerlo y cómo se sintió al respecto. Reflexión grupal.
Desarrollo de la actividad	<p>En esta actividad, los participantes aprenderán que todos entendemos y reaccionamos de manera subjetiva a las distintas emociones, por lo que se debe ser empáticos a la hora de dirigirnos de manera verbal o no verbal con los demás compañeros de labores.</p> <p>Los participantes se dividirán en cinco subgrupos. Cada subgrupo recibirá la imagen de un emoji, identificarán la emoción y conversarán acerca de la manera en la que cada uno expresa dicha emoción. Por ejemplo, hay personas que cuando se sienten alegres, cantan, mientras que otras personas les gusta hacer ejercicios.</p> <p>Finalmente, en los subgrupos realizarán una reflexión final, la que compartirán con los demás participantes.</p>
Cierre de la actividad	El facilitador realizó un resumen de lo vivenciado en el taller, seguidamente realizará una interrogante al equipo sobre ¿Qué aprendimos hoy?, invitando a participar y reflexionar colectivamente.
Recursos	Humanos, figuras de emoji (anexo 2A), hojas o cartulina tamaño A4, parlante, grabadora, o laptop para colocar música alegre.
Duración	45- 60 minutos

Fuente: elaboración propia.

Anexo 3.

Taller 3: Redes de apoyo

TALLER 3: <i>Redes de apoyo</i> Actividad	ACTIVIDADES Mis redes de apoyo
Inicio de la actividad	Se realiza la dinámica Rompecabezas, se realizan grupos con los docentes y a cada uno se les entrega una frase descompuesta sobre inteligencia emocional y redes de apoyo, que deben armar en grupo, contrastando y buscando el sentido lógico.
Desarrollo de la actividad	<p>Las redes de apoyo están conformadas por personas que poseen vínculos sociales y de confianza y quienes brindan soporte a una persona en particular en situaciones de conflicto ya sea en el ámbito personal, laboral o de salud.</p> <p>En esta actividad, los participantes, van a tener un espacio para identificar a su red de apoyo tanto personal, como en el ámbito laboral en caso de tener algún tipo de problema.</p> <p>Para el desarrollo de la actividad se entregará una hoja y en un diagrama de Venn (anexo 3A) dibujarán o escribirán los nombres de las personas que identifican como apoyo.</p>
Cierre de la actividad	El facilitador realiza un resumen de lo vivenciado en el taller, seguidamente realiza una interrogante al equipo: ¿Qué aprendimos hoy? Invita a participar y reflexionar colectivamente.
Recursos	Humanos, formato de diagrama de Venn (anexo 3B), hojas o cartulina tamaño A4, lápices de colores, marcadores, esferos, parlante, grabadora o laptop para colocar música alegre.
Duración	45- 60 minutos

Fuente: elaboración propia.

Anexo 4.

Taller 4: Desarrollando la Inteligencia Emocional

TALLER 4: Desarrollando la Inteligencia Emocional

ACTIVIDADES

Actividad

Desarrollando la inteligencia emocional en el ambiente laboral

Inicio de la actividad

Se proyecta un fragmento de la película “Intensamente”, luego se pide a los docentes indicar qué emociones vieron y cómo influyen.

Desarrollo de la actividad

Esta actividad tiene por finalidad que los docentes sepan solucionar las dificultades que se viven en la institución. Permite, a través de su inteligencia emocional, enfrentar situaciones estresantes.

Se forman seis subgrupos. En cada uno, el o la facilitadora pide que piensen en una situación que reconozcan como estresante en la institución. ¿Qué causa esa dificultad? Luego hacen una lista sobre las causas de esa dificultad y las emociones que despiertan. Entre todos dan una solución, de acuerdo con las habilidades de cada integrante.

Cierre de la actividad

El facilitador realiza un resumen de lo vivenciado en el taller, seguidamente realiza una interrogante: ¿Qué aprendimos hoy?, invita a participar y reflexionar colectivamente.

Recursos

Humanos, formato de diagrama de Venn (anexo 4A), hojas o cartulina tamaño A4, lápices de colores, marcadores, esferos, parlante, grabadora o laptop para colocar música alegre.

Duración

45-60 min

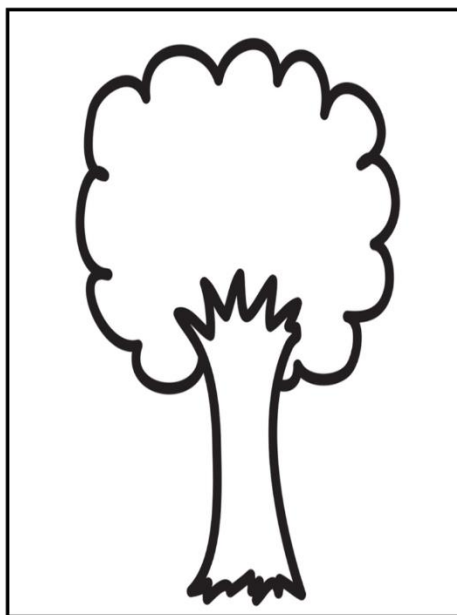
Fuente: elaboración propia.

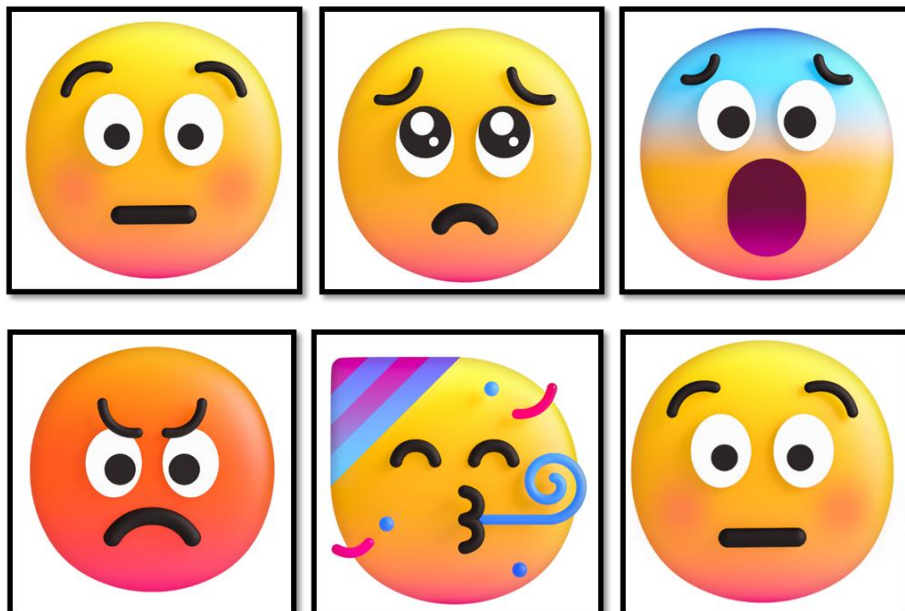
Anexo 5.

Taller 5: Mi espacio seguro

TALLER 5: Mi espacio seguro Actividad	ACTIVIDADES Este es mi espacio seguro
Inicio de la Actividad	Se trabaja en parejas, se busca que una persona se ponga de espalda a su compañero con los brazos extendido hacia arriba, y se deje caer hacia atrás, su compañero debe atajar con sus brazos y viceversa.
Desarrollo de la actividad	Los equipos de participantes realizan un mural con las reflexiones y trabajos realizados durante las sesiones de trabajo pasadas. Como evaluación del programa, todos los colaboradores participantes, contestarán un formulario con preguntas acerca de los talleres
Cierre de la actividad	El facilitador realiza un resumen de lo vivenciado en el taller, seguidamente realiza una interrogante: ¿Qué aprendimos hoy?, invita a participar y reflexionar colectivamente.
Recursos	Humanos, formulario de evaluación (anexo 5A), lápices de colores, marcadores, esferos, cartulinas, fómix, tijeras, goma, cinta adhesiva, papel bond en pliegos, parlante, grabadora, o laptop para colocar música alegre.
Duración	60 minutos

Fuente: elaboración propia.

Anexo 1A: Árbol del Autoconocimiento

Anexo 2A: Figuras de Emoji

Anexo 3A: Diagrama de Venn

Anexo 4: Foto Docentes Colegio Rubira (Salinas) y Paulo Vi (Quito)



Anexo 5.

Test para evaluar los estados emocionales

Se presentan 24 afirmaciones relacionadas con emociones y sentimientos.

Deberás leer cada frase y señalar el grado de acuerdo o de desacuerdo que sientas al respecto. Para ello, debes señalar con una X la respuesta numérica (del 1 al 5) que más se acerque a lo que prefieres.

Nada de acuerdo: 1; Algo de acuerdo: 2; Bastante de acuerdo: 3; Muy de acuerdo: 4 y Totalmente de acuerdo: 5

TEST	Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Presto mucha atención a los sentimientos.					
2. Normalmente me preocupó mucho por lo que siento					
3. Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones					
4. Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo					
5. Dejo que mis sentimientos afecten mis pensamientos					
6. Pienso en mi estado de ánimo constantemente					
7. A menudo pienso en mis sentimientos					
8. Presto mucha atención a cómo me siento					
9. Tengo claro mis sentimientos					
10. Frecuentemente puedo definir mis sentimientos					
11. Casi siempre sé cómo me siento					

12. Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas
13. A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones
14. Siempre puedo decir cómo me siento
15. A veces puedo decir cuáles son mis emociones
16. Puedo llegar a comprender mis sentimientos
17. Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión
18. Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables
19. Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida
20. Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal
21. Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme
22. Me preocupo por tener un buen estado de ánimo
23. Tengo mucha energía cuando me siento feliz
24. Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo

Fuente: Trait Meta-Mood Scale (TMMS).

Anexo 6.

Formato de consentimiento informado

Título de la Intervención: Plan de formación en inteligencia emocional para los colaboradores de las unidades educativas josefinas

Institución: Pontificia Universidad Católica

Facilitadores de la intervención: Ángel Gabriel Campuzano Rojas, Patricio Fernando Castro Viteri

Objetivo de la Intervención: Generar herramientas de manejo emocional y fortalecer las redes de apoyo existentes. Para esto se buscará identificar las estrategias de manejo emocional usadas por el personal docente, generar habilidades de manejo y fortalecer el relacionamiento entre pares.

Participación voluntaria: La participación en este proyecto es completamente voluntaria y no obligatoria.

Derecho a retirarse: Se puede decidir dejar de participar en cualquier momento, sin que esto tenga repercusiones de ninguna naturaleza.

Duración: La sesión tendrá una duración aproximada 60 minutos.

Riesgos o molestias: La intervención podría presentar un riesgo psicológico dado que las actividades presentadas buscan indagar sobre la gestión emocional privada de cada persona, tratar temas de gran carga emocional. En caso de malestar recuerde que su participación es voluntaria y puede retirarse en cualquier momento sin ninguna repercusión. Existe un riesgo físico dentro de las sesiones presenciales a causa de la pandemia generada por COVID-19, para lo cual es necesario que se apegue a las medidas de bioseguridad preventivas frente al posible contagio, entre estas deberá mantener un distanciamiento social de dos metros, usar una mascarilla en todo momento, mantener una ventilación adecuada y limitar en el uso de materiales compartidos o contacto con otras personas durante las actividades.

Beneficios: El beneficio directo de la intervención es la adquisición de estrategias de manejo emocional, habilidades aplicables a diferentes aspectos.

Confidencialidad: Toda la información obtenida durante el proceso será usada exclusivamente con fines académico y es de carácter confidencial y anónimo. Únicamente el equipo a cargo del proyecto y el supervisor del mismo tendrán acceso a esta información.

Firma del consentimiento informado

Yo _____, a mis _____ años, en el ____ de _____ del 2022, declaro que he leído este consentimiento informado y he comprendido en qué consiste mi participación en la intervención: estrategias para un buen manejo emocional en colaboradores de las unidades educativas josefinas. Comprendo que el procedimiento se llevará a cabo por medio de sesiones de 60 minutos aproximadamente, que mi participación es voluntaria y tengo el derecho a retirarme en cualquier momento sin ninguna repercusión, que mi información es confidencia y se usará con fines académicos, y solo el equipo a cargo y la supervisora del proyecto tendrán acceso a mi información. Comprendo los riesgos psicológicos y físicos que la intervención representa, al igual que las medidas que debo seguir para disminuir estos riesgos. Finalmente, acepto en pleno uso de mis facultades mentales y de manera voluntaria, sin que haya existido persuasión, manipulación o coerción, participar en el proyecto: estrategias para un buen manejo emocional en colaboradores de las unidades educativas josefinas

Firma del participante

ANEXO 7. ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Dimensiones y grados de respuesta	32
Tabla 2. Sub-escalas.....	37

ANEXO 8. ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Autoconciencia.....	32
Gráfico 2. Control de las emociones	33
Gráfico 3. Automotivación	34
Gráfico 4. Relacionarse bien	35
Gráfico 5. Asesoría emocional.....	36
Gráfico 6. Percepción.....	37
Gráfico 7. Comprensión.....	38
Gráfico 8. Regulación.....	39