

**Educational Management for the development of Emotional Intelligence
in teachers of the “La Merced” Educational Unit**
**La Gestión Educativa para el desarrollo de la Inteligencia Emocional en
los docentes de la Unidad Educativa “La Merced”**

Autores:

Cabezas-Alvarado, Marlene Nataly
UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DEL ECUADOR
Licenciada En Ciencias De La Educación Mención Educación Básica
Maestría en Gestión Educativa
Duran-Ecuador



nathyc1388@gamil.com



<https://orcid.org/0009-0001-0895-1279>

Urbina-Aguirre, María Belén
UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DEL ECUADOR
Licenciada En Ciencias De La Educación Mención Educación Básica
Maestría en Gestión Educativa
Duran-Ecuador



murbinaaguirre92@gmail.com



<https://orcid.org/0009-0005-5659-9715>

Robinso-Aguirre, Julia Orlenda. Mgtr.
UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DEL ECUADOR
Docente tutor
Duran – Ecuador



jorobinsona@ube.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0002-0275-5688>

Fechas de recepción: 30-DIC-2024 aceptación: 30-ENE-2025 publicación: 15-MAR-2025



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigador.com/>



Resumen

La importancia de intervención de las autoridades institucionales en gestionar programas y políticas para desarrollar la inteligencia emocional en el cuerpo docente es primordial porque incluirá una cultura que valore la salud emocional, procesos que en las escuelas y universidades están adoptando y como resultado existe una mejora en el clima laboral, y una mayor satisfacción del personal. Esta práctica diaria, que es fundamental para fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo, esto implica la implementación de políticas y prácticas que fomenten un clima escolar positivo, la capacitación de docentes en habilidades emocionales y sociales, y la integración de programas y actividades que promuevan el aprendizaje socioemocional. El presente trabajo investiga el accionar de la Gestión Educativa en la Unidad Educativa "La Merced" en la comprensión adecuada de la Inteligencia emocional del personal. He aquí la importancia de ejecutar actividades, con cambios relevantes para que en la aplicación se pueda llevar de mejor manera una convivencia armónica; se aplicará la triangulación pertinente del tema mediante el método naturalista para explicar la realidad existente con el uso de instrumentos evaluativos y el empoderamiento por medio del criterio de los autores, y la aplicación de la técnica empleada fue la encuesta con un cuestionario de respuestas aplicadas a 84 docentes mismos que facilitarán el desarrollo de la investigación.

Palabras clave: Gestión Educativa; Clima Laboral; Inteligencia Emocional; Políticas



Abstract

The importance of intervention by institutional authorities in managing programs and policies to develop emotional intelligence in teaching staff is essential because it will include a culture that values emotional health, processes that schools and universities are adopting and as a result there is an improvement in the work environment, and greater staff satisfaction. This daily practice, which is essential to foster a positive and productive work environment, involves the implementation of policies and practices that foster a positive school climate, the training of teachers in emotional and social skills, and the integration of programs and activities that promote social-emotional learning. This paper investigates the actions of Educational Management in the Educational Unit "La Merced" in the proper understanding of the emotional intelligence of the staff. Here is the importance of carrying out activities, with relevant changes so that in the application a harmonious coexistence can be carried out in a better way; the pertinent triangulation of the subject will be applied through the naturalistic method to explain the existing reality with the use of evaluative instruments and empowerment through the criteria of the authors, and the application of the technique used was the survey with a questionnaire of responses applied to 84 teachers who will facilitate the development of the research.

Keywords: Educational Management; Work Environment; Emotional Intelligence; Policies



Introducción

La inteligencia emocional ha cobrado una gran importancia, convirtiéndose en un elemento fundamental para el crecimiento personal y profesional ya que la investigación hace énfasis en la Gestión Educativa y la Inteligencia emocional a partir de procesos generales y específicos, para poder comprender y valorar todo el contexto; es necesario que todo el personal docente que labora en la institución vea la importancia de manifestar sus emociones y se sientan respaldados por las autoridades de la comprensión de las mismas, que permita desarrollar, intercambiar, dar significado a experiencias potenciando su desempeño laboral.

Daniel Goleman, en la década de 1990, definió la inteligencia emocional como un conjunto de habilidades que, junto con el coeficiente intelectual, influyen significativamente en el éxito personal y profesional. En su investigación sobre la educación emocional y las competencias básicas para la vida, se abordó la teoría de la inversión, que plantea que las "valoraciones primarias" son respuestas emocionales automáticas e involuntarias. Estas valoraciones surgen de manera espontánea ante determinadas situaciones. No obstante, la educación emocional no busca eliminar estas emociones, sino más bien enseñar a gestionarlas de manera adecuada.

Por lo tanto, la gestión educativa, en su enfoque integral, debe incorporar estrategias que fomenten el desarrollo emocional del personal docente. En este sentido, las instituciones educativas deben implementar programas de formación continua que aborden aspectos relacionados con la inteligencia emocional, como un valor añadido a sus políticas públicas educativas, las cuales inciden directamente en el funcionamiento y las acciones de las instituciones. De este modo, la gestión educativa no se limita a la ejecución de un plan con actividades específicas, sino que abarca tanto los procesos teóricos como prácticos, con el objetivo de lograr una mejora continua en la calidad y la equidad educativa para todos.

La importancia de la inteligencia emocional en los procesos de gestión educativa radica en que un porcentaje significativo de los docentes enfrenta la falta de apoyo emocional y carece de estrategias efectivas para manejar el estrés y los conflictos en el entorno laboral, muestran una escasa colaboración en sus tareas diarias, evidenciada por actitudes como la desmotivación y la impuntualidad al ingresar al establecimiento. Este problema puede impactar directamente en su desempeño tanto personal como profesional.



La investigación se enmarca en un diseño descriptivo. Este diseño es apropiado para describir detalladamente el fenómeno de estudio y explorar cómo la gestión educativa está relacionada con la inteligencia emocional dentro de un contexto escolar específico. Además, se utilizará un enfoque de estudio de caso para profundizar en la realidad particular de la Unidad Educativa "La Merced".

En la Unidad Educativa, los docentes muestran poca colaboración en sus labores diarias, como: desmotivación, impuntualidad en el ingreso al establecimiento, o negarse a permanecer más tiempo en la institución después de culminar las actividades académicas dentro del horario laboral, así como la presencia constante de síntomas asociados al estrés, esta problemática está relacionada con que los directivos no cuentan con estrategias de Gestión Educativa efectivas. Como consecuencia, la problemática está infiriendo de forma negativa en el clima laboral convirtiéndose así en un ambiente tenso y hostil, haciendo que no exista una buena interacción entre directivos- docentes y docentes- estudiantes; la comunicación y la predisposición a cooperar para sacar adelante proyectos, actividades programadas o eventos sociales se transforma en conflictos de voluntades.

El estudio muestra que crecen las evidencias que sugieren que la cruda realidad del día a día de la escuela compromete la capacidad de los profesores para satisfacer las altas expectativas a las que son sometidos por los diferentes sectores de la sociedad y que las exigencias de la enseñanza pueden tener efectos nocivos sobre su vida.

Para el caso colombiano, si bien es cierto que ha aumentado el número de investigaciones orientadas a las habilidades socioemocionales, entre ellas las de los maestros, la cifra de estudios aún es reducida (Buitrago, 2012). En dicha investigación se concluye que, con el aumento de la experiencia, disminuye la habilidad para el manejo emocional, dado que las experiencias emocionales en las aulas generan estrés, agotamiento emocional e, incluso, abandono de la profesión.

El Nuevo Modelo de Gestión Educativa (NMGE) es un proyecto que inició su gestión en enero de 2010, y plantea la reestructuración del Ministerio de Educación ecuatoriano para garantizar y asegurar el cumplimiento del derecho a la educación. El objetivo principal del Nuevo Modelo de Gestión Educativa es renovar procesos y automatizar procedimientos para



mejorar la atención al público. Su implementación contempla la construcción o adecuación de infraestructura en cada sede administrativa, así como la dotación de equipamiento. Procesos como régimen escolar y escalafón serán automatizados sobre la base del Manual de procesos que maneja esta cartera de Estado.

El sistema educativo de Ecuador está centrado “en crear estudiantes académicamente preparados y en el caso que se observe un déficit en ciertas asignaturas, se recurren a duplicar las jornadas de retroalimentación de contenidos, renovación de metodologías o aumento de tareas” (Flor, 2022); nada de estos mecanismos mejorará el rendimiento académico de los estudiantes si primero no se potencializa y se implementan las habilidades afectivas, emocionales y sociales de los alumnos, más no en velar por las mismas cualidades del personal docente que labora directamente con los estudiantes

Tipo de emociones

El mundo de las emociones es tan vasto y diverso como el universo mismo. Existen cientos de ellas, cada una con sus propias mezclas y matices. Desde una perspectiva psicológica, podemos clasificarlas en dos grupos principales: emociones básicas o centrales y emociones secundarias. Las emociones básicas o centrales, según Goleman (2017), son cuatro: miedo, ira, tristeza y alegría. Su existencia se basa en el descubrimiento de Paul Ekman, quien demostró que las expresiones faciales asociadas a estas emociones son reconocidas universalmente, independientemente de la cultura (Goleman, 2017).

Las emociones secundarias, por otro lado, son mezclas de las emociones básicas. Entre ellas encontramos el odio, los celos, la envidia, la culpabilidad, el aburrimiento, la curiosidad, el orgullo, el placer, el deseo y la adoración. Goleman (2017) propone que las emociones se organizan en familias, con las emociones básicas como la principal. A partir de estas emociones básicas surgen los infinitos matices que experimentamos en nuestra vida emocional. Cada una de estas emociones se agrupa en núcleos como núcleo de los estados de ánimo: Son las emociones más variables y duraderas. Núcleo de los temperamentos: Tendencia a experimentar una determinada emoción, como la timidez o la alegría. Núcleo de los desórdenes emocionales: Caracterizado por estados anímicos negativos continuos (Nadal, 2018, p.7-8).



La inteligencia emocional es un concepto definido por Mayer, citado de un estudio de Martínez, como “una habilidad para percibir, asimilar, comprender y regular las propias emociones y las de los demás, promoviendo un crecimiento emocional e intelectual. De esta manera se puede usar esta información para guiar nuestra forma de pensar y nuestro comportamiento”. Según el libro de Goleman titulado *Inteligencia Emocional*, que clasifica la inteligencia emocional desde distintos puntos, la capacidad de motivarse a uno mismo sería un muy buen ejemplo para lograr una estabilidad emocional plena. (Salovey, *Inteligencia emocional. Imaginación, conocimiento y personalidad*, 9(3), 185-211., 1990)

La Inteligencia Emocional

La Inteligencia Emocional se define como la capacidad para identificar, comprender y gestionar las propias emociones, así como las de los demás. Se compone de cinco dimensiones principales: Autoconciencia emocional: La habilidad de reconocer y reconocer las propias emociones y sentimientos. Autorregulación emocional: La habilidad de manejar y controlar las emociones y comportamientos propios. Motivación: La habilidad de dirigir el comportamiento hacia los objetivos mediante el uso de las emociones. La empatía es la habilidad de entender y compartir las emociones de los demás. Habilidades sociales: La habilidad de establecer y mantener vínculos positivos con los demás.

El concepto de educación emocional Bisquerra (2000: 243) define la educación emocional como: Un proceso educativo, continuo y permanente, que pretende potenciar el desarrollo emocional como complemento indispensable del desarrollo cognitivo, constituyendo ambos los elementos esenciales del desarrollo de la personalidad integral. Para ello se propone el desarrollo de conocimientos y habilidades sobre las emociones con el objeto de capacitar al individuo para afrontar mejor los retos que se planten en la vida cotidiana. Todo ello tiene como finalidad aumentar el bienestar personal y social, intencional y sistemático, sin embargo, en la actualidad por lo general se deja al azar la educación emocional de los ciudadanos, con consecuencias más o menos desastrosas (Vivas, 2003, p.3-4).

Sin embargo, a pesar de su importancia, la educación emocional suele dejarse al azar, con consecuencias negativas. Goleman (1996) propone que las escuelas jueguen un papel fundamental en este ámbito, integrando en sus programas la enseñanza de habilidades como el autoconocimiento, el autocontrol, la empatía, la comunicación, la resolución de conflictos



y la colaboración. Autores como Steiner y Perry (1997) sostienen que la educación emocional debe enfocarse en tres capacidades básicas: comprender, expresar y escuchar las emociones con empatía. Por su parte, Greenberg (2000) enfatiza la importancia de crear entornos en escuelas y hogares que fomenten el desarrollo emocional, al igual que se han creado entornos para el desarrollo físico e intelectual.

Bisquerra (2001) hace una importante distinción entre "educación afectiva" y "educación del afecto". La primera se refiere a poner afecto en el proceso educativo, mientras que la segunda implica impartir conocimientos teóricos y prácticos sobre las emociones. En resumen, la educación emocional es una herramienta fundamental para el desarrollo integral de las personas, permitiéndonos navegar por las olas de las emociones y construir una vida más plena y significativa.

La educación socioemocional

La importancia de las habilidades sociales y emocionales en la educación no es un concepto reciente. A lo largo de la historia de la pedagogía, diversos pensadores han abogado por su inclusión en el currículo educativo. Flórez (2001) resalta que la investigación en el ámbito de la formación ha dado lugar a principios pedagógicos que siguen resonando en el discurso actual. Estos principios enfatizan la necesidad de:

Educar para la vida: La educación debe preparar a los alumnos para enfrentar los desafíos de la vida real, no solo transmitir conocimientos; formar personas completas: El desarrollo debe tener en cuenta tanto los aspectos emocional, social y moral como los cognitivos. El desarrollo de la autonomía: Los alumnos deben tener la capacidad de actuar por sí mismos y de tomar decisiones responsables. Promover el trabajo en equipo y la colaboración: La cooperación y la interacción social son habilidades esenciales para el éxito en la vida.

La inclusión de las habilidades sociales y emocionales en el currículo educativo no solo beneficia a los estudiantes individualmente, sino que también contribuye a crear una sociedad más justa, pacífica y solidaria (Vivas, 2003, p.4). El primer pilar de la formación humana es el afecto materno, un vínculo emocional esencial que nutre el desarrollo del niño. En la sociedad moderna, la comprensión afectuosa del maestro asume este rol fundamental, complementando y relevando la labor materna.



La afectividad consciente, la motivación, el interés, la buena disposición, los estímulos positivos y la empatía son elementos pedagógicos que ponen en práctica este principio de unión entre cabeza y corazón, razón y sentimiento, lo cognitivo y lo afectivo, tal como lo propusieron grandes educadores como Comenius y Pestalozzi. Estos elementos no son solo herramientas para la enseñanza, sino que forman parte de la esencia de la educación, creando un ambiente propicio para el aprendizaje integral del estudiante (Vivas, 2003, p.5).

La gestión educativa para mejorar la inteligencia emocional

Los gestores educativos pueden desempeñar un papel importante en la mejora de la Inteligencia Emocional de sus alumnos. Algunas estrategias que pueden utilizar incluyen: Crear un clima escolar positivo y seguro, enseñar a los alumnos sobre las emociones y cómo gestionarlas, proporcionar oportunidades para que los alumnos practiquen sus habilidades emocionales, modelar una Inteligencia Emocional positiva, colaborar con los padres y la comunidad.

Gestión

El proceso de planificación, organización, dirección y control de los recursos y actividades de una institución educativa con el propósito de mejorar el aprendizaje y el desarrollo integral de los alumnos se conoce como gestión educativa. La administración de personal, la administración de recursos financieros, el diseño curricular y la creación de un ambiente escolar favorable son parte de este campo. Para garantizar que se alcancen los objetivos sociales y educativos y para que las instituciones educativas funcionen de manera efectiva, es fundamental la gestión educativa. Gestión y administración, dos términos que a menudo se utilizan indistintamente, pero que en realidad esconden matices importantes. En este viaje por el mundo de los conceptos, exploraremos sus diferencias y similitudes, así como sus diversas aplicaciones.

La gestión: Un arte que se enfoca en la acción, en el hacer. Se trata de liderar procesos, de resolver problemas y de alcanzar objetivos. Implica habilidades humanas, relaciones interpersonales y la capacidad de inspirar confianza. Como bien dice Carter Scott, "el líder innova, el líder es el original". La administración: En cambio, se centra en la regulación, en el ordenar. Se trata de gobernar, de dirigir y de establecer estrategias. Implica acatar la ley,

definir criterios sociales y gestionar recursos. Como dice Scott, "el administrador administra, el administrador es una copia".

Complementarias, no excluyentes: Si bien la gestión y la administración tienen enfoques distintos, no son conceptos excluyentes. De hecho, se complementan y se enriquecen mutuamente. Ambas son esenciales para el éxito en cualquier ámbito, ya sea en el gobierno, en las empresas, en la educación o en la vida personal.

Explorando las áreas de gestión: Gestión social: Crea lugares donde las personas puedan interactuar entre sí. Gestión de proyectos: Gestiona y coordina recursos en un plazo y presupuesto establecidos. Gestión del conocimiento: Aplica técnicas y enfoques para crear o transmitir conocimientos. La administración del ecosistema se basa en un desarrollo sostenible. El mejoramiento de la calidad de los servicios y los bienes es el objetivo de la gestión empresarial. Gestión educativa: La planificación, la realización, la verificación y el ajuste de experiencias significativas mejoran la calidad educativa.

Los principios: Las bases sobre las que se asientan la gestión y la administración. Son verdades profundas y universales que guían nuestras acciones. No cambian con el tiempo, son leyes que rigen el éxito. Específicamente la gestión es acción, liderazgo y resolución de problemas (Murcia, 2013, p.15). La gestión educativa, también conocida como gestión del currículo según la filosofía de la ENSU, se define como un proceso integral que involucra a todos los elementos del sistema educativo para propiciar un aprendizaje significativo y un desarrollo humano integral en los estudiantes. Se trata de una construcción permanente que surge de la interacción entre actores, saberes, contextos y las dimensiones del ser humano, plasmada en proyectos integradores que abarcan todas las áreas y componentes de la gestión. En esencia, la gestión educativa es la aplicación de la inteligencia pedagógica para gobernar procesos educativos que promuevan el desarrollo integral de las personas. Para comprender mejor este concepto, es necesario definir algunos términos clave: Currículo escolar: Según la Academia de la Lengua (1984), el currículo es el "Conjunto de estudios y prácticas destinadas a que el alumno desarrolle plenamente sus posibilidades". Coll (1987) lo define como "el proyecto que preside las actividades educativas escolares, precisa sus intenciones y proporciona guías de acción adecuadas y útiles para los profesores que tienen la responsabilidad directa de su ejecución."



Propuesta curricular: Es el núcleo del currículo y se compone de un conjunto de conocimientos, procedimientos y estrategias a desarrollar en un plan de estudio. Su objetivo es construir la identidad institucional y desarrollar políticas educativas que satisfagan las necesidades de los estudiantes en su entorno. Plan de estudios: Es el programa académico institucional que se desarrolla en cada establecimiento educativo. Debe tener en cuenta y ajustarse a los siguientes parámetros:

Pertinencia del currículo: Se debe ajustar a las demandas de formación del contexto que se ha diagnosticado. Referentes teóricos y pedagógicos: El modelo pedagógico, el énfasis, las teorías que lo apoyan y los referentes del contexto donde se emplea deben estar presentes.

Principios pedagógicos: Deben ser relevantes para la completa educación del alumno. El PEI y la ley 115 deben establecer los objetivos y fines de la educación.

Lineamientos curriculares: El Ministerio de Educación Nacional los ha emitido. Es necesario establecer estándares curriculares para las áreas fundamentales del conocimiento; el Ministerio de Educación Nacional debe aprobar el plan de estudios, que debe ser elaborado de manera contextualizada.

La propuesta que se presenta ofrece un enfoque integral para el quehacer educativo, poniendo énfasis en el desarrollo humano de los estudiantes y en la autonomía escolar. Esta propuesta tiene el potencial de mejorar significativamente la calidad de la educación y preparar a las nuevas generaciones para enfrentar los retos del siglo XXI (Murcia, 2013, p.18). Áreas de la gestión educativa; La gestión educativa se define como el conjunto de acciones que se llevan a cabo para adecuar e implementar un currículo institucional que tenga como objetivo el desarrollo integral del estudiante en un contexto específico. Esta gestión abarca diferentes dimensiones:

Gestión directiva: Misión orientadora: Define el camino que debe seguir la institución educativa para lograr sus metas. El mejoramiento institucional y la promoción de la organización: tiene como objetivo maximizar el funcionamiento de la institución en todos sus niveles. Ámbito de acción: Incluye todo el contexto: estudiantes, profesores, padres de familia, comunidad y autoridades.

En resumen, la gestión educativa es un proceso complejo y multidimensional que requiere del trabajo conjunto de todos los actores involucrados en el proceso educativo. Al



comprender las diferentes dimensiones de la gestión educativa, podemos trabajar juntos para crear un sistema educativo que sea de alta calidad y que prepare a los estudiantes para enfrentar los retos del siglo XXI (Murcia, 2013, p.19).

Gerencia estratégica; La gerencia estratégica en el ámbito educativo se define como un proceso sistemático y planificado que busca optimizar el funcionamiento de las instituciones educativas para alcanzar sus objetivos. Se trata de un enfoque holístico que involucra a todos los actores de la comunidad educativa y que se basa en los siguientes elementos:

a. Modelo y enfoque directivo:

Sustento epistemológico viable: Se basa en evidencias científicas y teorías que apoyan las acciones realizadas. Fundamentos epistemológicos y filosóficos: Define los valores y principios que guiarán el proceso educativo. Metodología: Crea un marco de acción para la creación de actividades educativas.

b. Relaciones y liderazgo:

Corresponsabilidad: Fomenta que todos los actores de la comunidad educativa participen en la toma de decisiones. Desarrollo educativo: tiene como objetivo mejorar el aprendizaje y el bienestar de los alumnos. Renombre y primacía: Establece a la institución como un modelo en la educación.

c. Toma de decisiones:

Autonomía: En el marco de la ley, las instituciones educativas pueden tomar decisiones independientes. Didáctica: Para tomar decisiones acertadas, se basa en principios pedagógicos sólidos. Compromiso: Todos los actores involucrados son responsables de las decisiones que toman.

En resumen, la gerencia estratégica en la educación es una herramienta fundamental para mejorar la calidad de la educación. Al implementar un enfoque de gerencia estratégica, las instituciones educativas pueden crear un entorno en el que todos los estudiantes puedan alcanzar su máximo potencial. El Gobierno Escolar es un órgano esencial dentro de las instituciones educativas, ya que permite la participación activa de la comunidad educativa en la toma de decisiones y la gestión del centro. Este gobierno busca construir una comunidad escolar democrática, responsable y comprometida con el aprendizaje y el bienestar de todos sus miembros.



La gestión educativa abarca una amplia gama de componentes interconectados que trabajan en conjunto para crear un entorno educativo de alta calidad. Al comprender y optimizar cada uno de estos componentes, las instituciones educativas pueden garantizar una experiencia educativa integral y enriquecedora para todos los estudiantes (Murcia, 2013, p.21).

La gestión académica es un conjunto de acciones estratégicas que se llevan a cabo en las instituciones educativas para garantizar la efectiva implementación del currículo y el desarrollo integral de los estudiantes. Se trata de un proceso dinámico y sistemático que busca adaptar el currículo a las necesidades del contexto y a las características de los estudiantes, utilizando metodologías innovadoras y recursos adecuados.

Componentes de la gestión académica:

Procesos curriculares: Apropriación del modelo pedagógico: Comprensión profunda del modelo pedagógico institucional y su sustento epistemológico; evaluación y autorregulación curricular: Evaluación constante de los planes y programas de estudio para realizar ajustes y mejoras. Metodologías flexibles de aprendizaje: Implementación de estrategias didácticas que promuevan la construcción del conocimiento de manera activa y significativa, recursos de apoyo a docentes: Provisión de los recursos necesarios (tiempo, espacio, material didáctico, capacitación) para que los docentes puedan desarrollar su labor de manera efectiva. Integración de proyectos pedagógicos: Vinculación de proyectos transversales con las áreas fundamentales del currículo para una experiencia de aprendizaje integral.

La gestión académica es un proceso fundamental para garantizar el éxito de las instituciones educativas. Al implementar una gestión académica efectiva, las instituciones pueden crear un entorno de aprendizaje que sea estimulante, desafiante y gratificante para todos los estudiantes (Murcia, 2013, p.22). La Gestión Educativa emerge como una disciplina relativamente nueva, con su desarrollo iniciado en la década de los setenta en el Reino Unido y en los ochenta en América Latina. Desde entonces, ha experimentado un notable crecimiento y diversificación, dando lugar a diversas categorías conceptuales que reflejan diferentes paradigmas y enfoques sobre la acción humana, los procesos sociales y el rol de los individuos en su interior.

Diferenciando Gestión y Administración:



Es crucial establecer una distinción clara entre los términos "gestión" y "administración", conceptos que a menudo se utilizan indistintamente. A finales del siglo XIX, el término "gestión" se asociaba principalmente al ámbito empresarial, económico y de servicios, mientras que en el área educativa prevalecía el uso de "administración". Más adelante, en el siglo XX, surgió el término "gerencia educativa".

La gestión educativa:

Se caracteriza por una visión más amplia que abarca el conjunto de servicios prestados por las personas dentro de las organizaciones. Enfatiza la importancia de la labor humana y su capacidad transformadora. Se centra en el logro de objetivos a través de la acción humana, más allá del mero uso de recursos; se basa en una concepción tecnocrática y empresarial, priorizando la eficiencia y el control. Se enfoca en el uso eficiente de recursos técnicos, financieros y humanos para alcanzar objetivos preestablecidos.

Gestión como el todo y la administración como una parte:

La gestión educativa se concibe como un concepto más amplio e integral que engloba a la administración como un componente fundamental. Una gestión efectiva requiere de una sólida base administrativa que facilite el logro de los objetivos educativos.

En resumen, la Gestión Educativa se distingue de la administración educativa por su enfoque holístico, su énfasis en la acción humana transformadora y su reconocimiento del sujeto como agente central del cambio en el ámbito educativo. La comprensión de estas diferencias es fundamental para impulsar prácticas educativas más efectivas y significativas (UNESCO. 2024. p.152). La gestión educativa es un concepto complejo y multidimensional que implica la dirección, integración, transformación y desarrollo de los procesos educativos para alcanzar objetivos de calidad y responder a las necesidades de la sociedad (Universidad Iberoamericana del Ecuador et al., 2023, p.18-19).

Fundamento legal

El presente trabajo de investigación se enfoca en el personal educativo, dado que un porcentaje considerable enfrenta la falta de apoyo emocional y carece de estrategias efectivas para manejar el estrés y los conflictos en el entorno laboral. Dicho problema afecta directamente al desempeño de los docentes dado en el área personal y profesional, ya que puede generar en ansiedad, depresión e irritabilidad o a su vez, en problemas para mantener



relaciones interpersonales saludables. Anteriormente, los directivos han implementado talleres y capacitaciones que dan a conocer sobre el tema, más, sin embargo, dichas estrategias son esporádicas por lo que al hacer un seguimiento de los logros se evidencia que son insuficientes e ineficaces, ya que no se trata de topar el tema de forma superficial. Por ejemplo, nunca se ha realizado un abordaje personalizado o un seguimiento a las encuestas de satisfacción que se realizan anualmente. Los directivos al no contar con estrategias adecuadas para abordar la inteligencia emocional de los docentes han buscado alternativas que ayuden a mejorar esta realidad; este trabajo pretende crear estrategias o métodos que ayuden a hacer un mejor ambiente laboral en el ámbito escolar que puedan mejorar la relación entre el personal.

Esta propuesta busca no solo mejorar el bienestar de los docentes, sino también crear un entorno educativo más emocionalmente saludable, donde tanto maestros como estudiantes puedan aprender y crecer de manera integral.

Este estudio se centra en responder a la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo incide la gestión educativa en el desarrollar de la inteligencia emocional para mejora profesional del personal de la Unidad Educativa "La Merced"?

El objetivo general de esta investigación es dar a conocer mediante artículo científico estrategias para el fortalecimiento de la inteligencia emocional en todo el personal de la Unidad Educativa "La Merced" de Ambato a través del análisis de la encuesta aplicada por Provincia Mercedaria de Quito, además de la encuesta autónoma, con el fin de mejorar la realidad laboral de la misma.

Por consiguiente, los objetivos específicos planteados de la presente investigación son: evaluar la Gestión Educativa que presenta la Unidad Educativa "La Merced" de Ambato, analizar el nivel de desarrollo de la inteligencia emocional del personal específicamente de los docentes de la Unidad Educativa "La Merced" de Ambato y publicar estrategias de gestión educativa para fortalecer la inteligencia emocional en la Unidad Educativa "La Merced" de Ambato.

Para profundizar en la relación entre la gestión educativa y la inteligencia emocional, se plantea las siguientes preguntas científicas.



¿De qué manera se podría evaluar la eficiencia de la Gestión Educativa actual de la Unidad Educativa “La Merced”?

¿Con que frecuencia los líderes educativos involucran al personal en la toma de decisiones importantes? ¿Es necesario identificar el nivel de desarrollo de la inteligencia emocional del personal docente de la Institución Educativa?,

¿Los líderes deberían considerar la estabilidad emocional del personal dentro de sus procesos?,

¿Es viable publicar los resultados obtenidos de la presente investigación? ¿Con que frecuencia se actualizan los hallazgos para responder a las necesidades cambiantes de la Educación?

Promover la inteligencia emocional entre los docentes no solo beneficia su bienestar personal, sino que también tiene un impacto positivo en el rendimiento académico y socioemocional de los estudiantes; la gestión educativa debe enfocarse en crear entornos de trabajo que fomenten la autoconciencia, la autorregulación emocional, la empatía y las habilidades sociales entre el personal docente, lo que a su vez mejora la calidad de la educación que ofrecen.

El enfoque de esta investigación es cuantitativo, ya que busca comprender profundamente cómo la gestión educativa influye en el desarrollo de la inteligencia emocional del personal docente en la Unidad Educativa "La Merced". Este enfoque permite explorar las percepciones, experiencias y emociones de los participantes en su contexto natural, lo que es crucial para analizar un fenómeno tan complejo como la inteligencia emocional en el ámbito educativo. La ruta cualitativa es la más adecuada para captar la riqueza de las interacciones humanas y el significado que los docentes atribuyen a las políticas y prácticas de gestión educativa en su entorno. Nuestro alcance de esta investigación es descriptivo. Se busca describir detalladamente cómo la gestión educativa, influye en el desarrollo de la inteligencia emocional del personal docente. Al mismo tiempo, se pretende explorar las prácticas, percepciones y experiencias relacionadas con este fenómeno, dado que no existen suficientes estudios previos en este contexto específico. Este enfoque permite identificar patrones y generar nuevas ideas que pueden servir de base para futuras investigaciones más profundas y explicativas. Este estudio es de tipo de campo y documental, con un diseño transversal.



- **De Campo:** La investigación se centra en la recolección de datos directamente en el entorno real donde ocurre el fenómeno estudiado, es decir, en la Unidad Educativa "La Merced". Se realizarán encuesta, observaciones y grupos focales para obtener información directamente con los docentes.
- **Documental:** Se complementará con un análisis de documentos institucionales, como planes estratégicos, políticas educativas y registros de formación continua, para entender cómo se aborda la inteligencia emocional en la gestión educativa.
- **Transversal:** La investigación se realiza en un único punto en el tiempo, lo que permite captar una instantánea del impacto de la gestión educativa sobre la inteligencia emocional del personal docente en el momento actual.

Justificación: Este tipo de investigación es justificado porque permite una comprensión holística y contextualizada del fenómeno, combinando la observación directa y la revisión documental para obtener una visión integral. El diseño transversal es adecuado para identificar el estado actual del tema en estudio y proporcionar datos que pueden servir de base para intervenciones.

Material y métodos

Material

Encuesta: es un instrumento que se utiliza para recopilar información específica relacionada con los objetivos de la investigación. En este caso, su finalidad fue obtener datos detallados sobre las percepciones y acciones de los docentes en el ámbito de la inteligencia emocional vinculada a la gestión educativa. Al diseñar preguntas claras y bien estructuradas, se logró una mayor precisión en la medición de la variable, lo que permitió un análisis más profundo. Este instrumento fue clave para comprender el malestar de los docentes en cuanto a su trato y desempeño dentro de la institución.

Métodos

Tenemos dos métodos de investigación se ha considerado la necesidad de emplear varios métodos, se han tomado a respeto los métodos teórico y matemático.

Método Teórico: es el método que permite examinar y discutir un objeto de investigación utilizando ideas filosóficas y estructuras teóricas abstractas de ambas variables para facilitar su comprensión y el estudio de su comportamiento, aportando los modelos como



representaciones ideales de objetos reales que constituyen un eslabón intermedio entre la realidad y los investigadores.; Además, combina una revisión exhaustiva de la literatura con un análisis crítico de las teorías existentes, con el objetivo de desarrollar un marco conceptual sólido para abordar el problema de investigación.

Método Matemático: Para este método se utilizará el enfoque descriptivo ya que nos ayuda a recopilar y organizar datos para presentarlos de manera informativa, por lo que es necesario conocer en cifras el estado emocional del personal docente. Proporciona un marco analítico sólido para abordar el problema de investigación, permitiendo una comprensión profunda y sistemática del fenómeno estudiado; permitiendo analizar e interpretar los datos obtenidos del cuestionario aplicado.

La combinación de los métodos seleccionados permitirá construir un pensamiento teórico de como la Gestión Educativa puede contribuir en el desarrollo de la inteligencia emocional del personal de la Unidad Educativa la Merced, sustentada en sus estructuras lógicas resultantes del método matemático aplicado en el análisis e interpretación de los resultados de la encuesta de satisfacción.

Población y muestra

Para lo población se considera a todos los docentes de la Unidad Educativa “La Merced” y dado que el tipo de muestreo es no probabilístico por conveniencia se seleccionó a 84 docentes que cumplen con los criterios de selección, como por ejemplo la edad y el tener título de tercer nivel con relación a educación

Procedimiento

El cuestionario que consta de 24 preguntas conformados por una escala de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. Recogiendo información relacionada a las dimensiones de la variable dependiente e independiente de la investigación. Aparte de ser validado por expertos en el área de Gestión Educativa y Psicología, La fiabilidad del instrumento hace referencia a la constancia de la información recogida, así como de su precisión, por tal motivo a continuación se muestra la confiabilidad del instrumento a través del Alfa del Cron Bach mediante la matriz de correlación:

Fórmula



$$a = \frac{np}{1 + p(n - 1)}$$

Tabla 1.

Estadística de Fiabilidad

Alfa de Cron Bach	N° de elementos
0.830	24

Los resultados muestran un coeficiente de 0,83, de modo que se presenta como bueno para la escala de medida utilizada en el preste estudio, lo que significa que los ítems propuestos para evaluar a los docentes a través de las diferentes dimensiones son fiables.

Para el procesamiento de datos se realizó una base de datos en Excel, con la que posteriormente se trabajó en el programa estadístico SPSS.

Resultados

Inicialmente, se hace un recuento de los datos demográficos de los docentes de la Unidad Educativa la Merced, obteniendo los siguientes datos;

Tabla 2.

Análisis de género

GÉNERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Femenino	56	66.66%
Masculino	28	33.34%
TOTAL	84	100%

De este modo se observa que del 100% de la muestra, un 66,66% son docentes femeninos mientras que existe una minoría masculina con un 33,34%.

Análisis de los Resultados

Para el análisis de resultados se ha tomado en consideración aquellas preguntas que responden de mejor manera a la problemática encontrada

Autoconciencia Emocional

3. ¿Con qué frecuencia eres consciente de como tus emociones influyen en tus pensamientos y comportamientos?



Tabla 3.

FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0
Casi nunca	0
A veces	15,6
Casi siempre	25%
Siempre	56,3%
TOTAL	100%

La autoconciencia emocional alude a la capacidad de reconocer y comprender las propias emociones en un 100%, así como su impacto en el comportamiento y las relaciones con los demás; en esta dimensión los resultados muestran que existe un pequeño grupo de profesores que presentan problemas en esta área mientras que la mayoría se encuentra en un nivel alto.

Regulación Emocional

5. ¿Qué tan bien puedes controlar tus emociones en situaciones estresantes?

Tabla 4.

FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0
Casi nunca	0
A veces	37,5
Casi siempre	37,5
Siempre	25
TOTAL	100%

La empatía es la capacidad de manejar y ajustar las emociones de una manera efectiva, la encuesta indica que el grupo de profesores se encuentra con 37,5 que casi siempre y a veces tiene dicha capacidad, sin embargo, es necesario reforzar el tema ya que son muy pocos los profesores que realmente han desarrollan esta habilidad.

Empatía

9. ¿Con qué frecuencia consideras los sentimientos de los demás antes de actuar?

Tabla 5.

FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0
Casi nunca	0
A veces	9,4
Casi siempre	56,3
Siempre	31,3
TOTAL	100%

La empatía procura identificarse con los sentimientos de otras personas y compartirlos; en los resultados se obtiene que el 56,3% de los docentes se considera empático, mientras que un 31,3% indica que siempre considera los sentimientos de los demás antes de actuar.

Habilidades sociales

12.- ¿Con qué frecuencia resuelves conflictos de manera efectiva en tus interacciones sociales?

Tabla 6.

FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	
Casi nunca	
A veces	18,8
Casi siempre	37,5
Siempre	43,8
TOTAL	100%

Por otro lado, las habilidades sociales son un conjunto de conductas que permiten a las personas interactuar y relacionarse con otras de manera satisfactoria y efectiva, encontramos que la mayoría de los docentes con un 43,8% puede resolver conflictos de manera efectiva en tus interacciones sociales.

Liderazgo



14. ¿Con qué frecuencia los líderes educativos involucran al personal en la toma de decisiones importantes?

Tabla 7.

FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0
Casi nunca	28,1
A veces	18,8
Casi siempre	34,4
Siempre	28,1
TOTAL	100%

Así mismo, el liderazgo alude a la capacidad de influir en la forma de pensar y actuar de las personas para lograr un objetivo común. Del 100% de los encuestados, 28,1% indican que siempre, el casi siempre corresponde a 34,4%, el 18,8% indica que a veces, pero en dicha pregunta existe un 28,1% indica casi nunca los líderes educativos involucran al personal en la toma de decisiones importantes, por lo que realmente la mayoría de docente no se siente como parte importante al tomarse decisiones.

Toma de decisiones

17. ¿Qué tan bien se documentan y se comunican las decisiones tomadas por la administración?

Tabla 8.

FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0
Casi nunca	0
A veces	25
Casi siempre	43,8
Siempre	21,9
TOTAL	100%

La toma de decisiones es el proceso de elegir una opción entre varias para resolver una situación o conflicto, más de la mitad de los encuestados con el 43,8% correspondiente a casi



siempre, consideran que documentan bien y se comunican las decisiones tomadas por la administración de forma acertada, lo que indica que los procesos de las tomas de decisiones pueden no ser los correctos.

Comunicación

21.- ¿Qué tan bien se comparten las decisiones y políticas importantes con todos los miembros de la institución?

Tabla 9.

FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0
Casi nunca	0
A veces	37,5
Casi siempre	25
Siempre	34,4
TOTAL	100%

A la comunicación se le considera el proceso de intercambiar información, ideas e incluso sentimientos entre dos o más personas. El 37,5% de los encuestados considera que a veces se comparten las decisiones y políticas importantes con todos los miembros de la institución, mientras que un 25% indican que lo hacen casi siempre y un 34,4% manifiesta que es siempre. Lo que indica que la comunicación que mantiene las autoridades en cuenta a las decisiones y políticas no es efectivas.

Planificación estratégica

24. ¿Con qué frecuencia se revisan y actualizan los planes estratégicos para responder a las necesidades cambiantes?

Tabla 10.

FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0
Casi nunca	0
A veces	18,8
Casi siempre	34,4
Siempre	40,6



TOTAL	100%
--------------	------

La planificación estratégica es considerada un proceso que permiten a una institución establecer una dirección y definir cómo alcanzar sus objetivos. Más de la mitad de los docentes con el 40,6% indican que frecuentemente se revisan y actualizan los planes estratégicos para responder a las necesidades cambiantes, a pesar de ser afirmativa la respuesta de la mayoría se evidencia que un gran número de docentes no lo considera así por lo que sería importante considerar un ajuste la planificación estratégica actual para obtener mejores resultados.

Discusión

Ejecutar capacitaciones para desarrollar la empatía emocional, dirigido a los docentes de la Unidad Educativa "La Merced" sobre el desarrollo de la inteligencia emocional.

Utilizar diversas técnicas que permitan afianzar la afectividad a fin de mejorar la relación laboral estabilidad emocional entre los docentes de la Unidad Educativa aplicando técnicas innovadoras como convivencias, charlas.

Distribución por género: En el sector educativo de La Merced la mayoría de docentes son mujeres (66.66%), lo que puede afectar la dinámica laboral y la percepción de problemas organizacionales.

Autoconciencia emocional. Más de la mitad de los profesores (56,3%) tienen una gran capacidad para reconocer cómo sus emociones influyen en sus pensamientos y comportamiento. Sin embargo, los grupos pequeños necesitan apoyo adicional para desarrollar esta habilidad.

Regulación emocional: Un número significativo de docentes (37,5%) reportaron que tienen dificultades para manejar las emociones en situaciones estresantes, lo que puede afectar su desempeño laboral y sus relaciones.

Empatía: Aunque el 87,6% de los docentes demostró un buen nivel de empatía, el 9,4% aún necesita mejorar esta capacidad para fortalecer las relaciones laborales.

Habilidades Sociales: El 43,8% de los docentes resolvieron conflictos de manera efectiva, aunque algunos docentes necesitaron fortalecer estas habilidades para mejorar la convivencia y el trabajo en equipo.

Liderazgo: Los resultados muestran que una proporción significativa del profesorado no cree que los líderes educativos les involucren en la toma de decisiones importantes que pueden afectar la cohesión del equipo y el sentido de pertenencia.

Toma de decisiones: mientras que el 43,8% de los profesores consideró que las decisiones administrativas se comunicaban adecuadamente, el 25% consideró que eran inconsistentes, lo que indica una mejora en esta área.

Comunicación: Falta comunicación interna; el 37,5% de los encuestados indicó que las políticas y decisiones importantes a veces no se comunican completamente a los empleados.

Planificación estratégica: Si bien el 40,6% de los encuestados estuvo de acuerdo en que los planes estratégicos se revisan periódicamente, una gran proporción consideró que el proceso podría mejorarse para reflejar las necesidades cambiantes de la agencia.

Recomendación

Capacitación en Inteligencia Emocional: Implementa talleres y programas continuos para aumentar la autoconciencia y la regulación emocional para que los maestros puedan manejar mejor el estrés y las emociones.

Conclusiones

Se puede detallar como conclusión final la importancia de crear capacitaciones de carácter emocional para así mejorar la empatía de los miembros de la comunidad educativa; esencialmente de autoridades para con los docentes; de esa manera se logró mejorar distintos aspectos primordiales para un buen ambiente laboral, tal es como la comunicación, autoconciencia y regulación emocional para poder tomar decisiones de manera objetiva mediante una planificación estratégica constante para así eliminar el stress laboral que perjudica notablemente al personal de la institución.

Por eso es importante destacar que esta investigación puede responder a líneas de investigación más amplias como: Bienestar Escolar, así como programas de desarrollo socioemocional, el Impacto en la convivencia y el rendimiento académico, las estrategias de gestión emocional en docentes y su relación con el clima organizacional, también prevención del burnout docente y los factores protectores y programas de intervención.



Referencias bibliográficas

- Caicedo. (s.f.). Nivel de inteligencia emocional. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50572/Caicedo_SAI
- Ecuador, A. N. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito, Ecuador.
- Ecuador, P. d. (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito, Ecuador.
- Fernández1, P. A. (2010). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. ATENAS, 15.
- García, B. J. (2019). Uso de la plataforma Educaplay en las capacidades del área de inglés en los estudiantes del 2do año de. Perú.
- González, M. C. (2016). Desarrollando la inteligencia emocional para la enseñanza. Revista Iberoamericana.
- Morales Sailema, G. A. (2018). La inteligencia emocional y las habilidades sociales en los estudiantes de 1er, 2do y 3er año de Bachillerato General Unificado de la Unidad Educativa “Joaquín Lalama” del cantón Ambato, provincia de Tungurahua (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de A.
- Nuevo Ecuador. (s.f.). U.E Nuevo Ecuador. Obtenido de <https://www.nuevoecuador.edu.ec/>
- Ortiz., S. M. (2024). Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/13402/1/>
- Paulina, A. G. (2018). Software Educativo en aprendizaje de estudios sociales para estudiantes de sexto año de educación general básica de la Unidad Educativa Hispano América. Ambato.
- Pincay-Aguilar, I. C.-S.-G. (2018). Inteligencia emocional en el desempeño docente. Psicología UNEMI, 2(2), 32-40.
- Puertas Molero, P. U. (2018). La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: una revisión sistemática. Revista española de orientación y psicopedagogía.
- Retana, J. Á. (2012). La educación emocional, su importancia en el proceso de aprendizaje. Obtenido de [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/440/44023984007.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/440/44023984007.pdf)
- Rojas, C. A. (2023). Programa de desarrollo de control emocional para la atención de estudiantes. Obtenido de <http://repositorio.unae.edu.ec/bitstream/>



Salovey, P. &. (1990). Inteligencia emocional. Imaginación, conocimiento y personalidad - 9(3), 185-211.

Salovey, P. &. (1990). Inteligencia emocional. Imaginación, conocimiento y personalidad, 9(3), 185-211.

Sylva Lazo, M. Y. (2019). La inteligencia emocional para la prevención y desarrollo emocional en la formación del profesorado del nivel de 3 a 5 años de educación inicial en Ecuador.

Vásquez Rodríguez, F. (2010). Estrategias de enseñanza: investigaciones sobre didáctica en instituciones. Obtenido de "<http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/fce-unisalle/20170117011106/Estrategias.pdf>"



Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior

Anexos

Encuesta sobre Inteligencia Emocional

Dimensión: Autoconciencia Emocional

* Indica que la pregunta es obligatoria

1. ¿Con qué frecuencia reconoces tus propias emociones en el momento en que las sientes? *
- Marca solo un óvalo.
 - Nunca
 - Casi nunca
 - a veces
 - Casi siempre
 - siempre
2. ¿Qué tan bien puedes identificar las emociones que experimentas en situaciones cotidianas? *
- Marca solo un óvalo.
 - Nunca
 - Casi nunca
 - A veces
 - Casi siempre
 - Siempre



Nombre y Apellidos	Jessenia Miranda Montenegro
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo)	Nombres: Jessenia del Rosario Miranda Montenegro Unidad Educativa la Merced: Coordinadora del Departamento de Consejería Estudiantil Profesión y título: Psicóloga Educativa y Orientadora Vocacional Dirección: Bolívar y Vargas Torres
e-mail	charormirandam@gmail.com
Teléfono	0983444144
Fecha de Validación	02 de diciembre de 2024
Firma	