

Competencia emocional como eje fundamental en el quehacer pedagógico

Liseth Johanna Gómez Arce

Jhonn Anderson Romero Peña

Universitaria Agustiniana

Facultad de Humanidades, Ciencias Sociales y Educación

Programa de Especialización en Pedagogía

Bogotá D.C.

2020

Competencia emocional como eje fundamental en el que hacer pedagógico

Liseth Johanna Gómez Arce

Jhonn Anderson Romero Peña

Director

Wuendy Johanna Otalvaro Simijaca

Trabajo para optar al título de Especialista en Pedagogía

Universitaria Agustiniiana

Facultad de Humanidades, Ciencias Sociales y Educación

Programa de Especialización en Pedagogía

Bogotá D.C.

2020

Resumen

El objetivo del presente trabajo es demostrar las implicaciones que tienen las directrices designadas y establecidas por el sistema de gestión de la calidad de algunas Instituciones Educativas del sector privado, ubicadas en la localidad 11 de la ciudad de Bogotá D.C., las cuales posiblemente repercuten en el adecuado manejo de emociones por parte de los docentes. Dicho ejercicio reflexivo se fundamenta a partir de la revisión de la literatura que permite entender la importancia del manejo de emociones por parte del personal docente, al igual que identificar diferentes fuentes que intervienen en la descompensación emocional a vista del seguimiento de directrices asignadas por el Sistema de Gestión Educativa. Para ello, se define como enfoque de investigación el corte cualitativo a través de un ejercicio correlacional el cual plantea establecer una conexión entre las implicaciones del sistema de Gestión Educativo y el manejo de las emociones. Como recurso de recolección de datos para esta propuesta se propone la aplicación de encuestas que permiten la asociación existente entre las categorías que enmarcan el artículo, las cuales permiten afirmar que hay diferentes directrices que afectan la competencia emocional de los docentes a causa de la asignación de tareas inmediatas, apropiación de recursos digitales para asumir nuevos retos en el ámbito educativo.

Palabras clave: competencia emocional, agotamiento emocional, regulación de emociones, gestión educativa.

Abstract

The objective of this paper is to demonstrate the implications of the designated and established guidelines by the Quality Management System for some Educational Institutions of the private sector, located in town 11 from Bogotá city, which possibly have got an impact on the suitable management of emotions by teachers. This reflective exercise is based on a literature review that allows us to understand the relevance of managing emotions by teaching staff, as well as identifying different sources that get involved in emotional imbalance, regarding to follow the assigned guidelines by the System of Educational Management. Therefore, it is established as a research approach focusing on a qualitative way, through a correlational exercise which proposes to set up a connection between the implications of the Educational Management system and the management of emotions. As a data collection resource for this proposal, the application of surveys is proposed allowing the connection between the categories that delimit the article, which let affirming that there are different guidelines that affect the emotional competence of teachers due to the assignment of

immediate tasks, appropriation of digital resources to take over new challenges in the educational field.

Keyword: emotional competence, emotional exhaustion, emotional self-regulation, educational management.

Introducción

Algunas instituciones educativas se preocupan por formar al personal docente en diferentes habilidades que aporten en la orientación académica y disciplinar de los estudiantes. Lo que supone, el acompañamiento en formación pedagógica basado en las dimensiones del ser humano y la especialidad en relación a la academia. De la misma manera, es necesario mencionar que en la escuela no solo se adquiere conocimiento, sino que, a su vez, se abordan procesos que permiten a los docentes afrontar las necesidades emocionales y psicosociales de los estudiantes, a través del fortalecimiento de lazos colectivos, de interacción con otras personas y de igual modo, se desarrollan habilidades que posibilitan identificar, regular y hacer uso de emociones.

Lo anterior, permite inferir que el docente además de ser un orientador del conocimiento, se convierte en un referente para deconstruir o reconfigurar conductas, actitudes, emociones y expresiones sociales. Por consiguiente, la escuela debe prepararse para asumir situaciones que le permitan a la comunidad educativa un mejoramiento integral, instruyendo a sus docentes al respecto del manejo de las emociones por medio de actividades de estimulación afectiva, regulación de emociones, identificación de sentimientos positivos y negativos que influyen en relaciones sociales.

La docencia se ha catalogado como una de las profesiones en las que más riesgos se tienen de padecer algún tipo de malestar psicológico. Como lo evidencia García, Escorcía y Pérez (2017) al citar a Botero (2012) quien relaciona directamente el ambiente laboral con la generación de enfermedades físicas-emocionales, en tanto a la “multiplicidad de tareas, sobrecarga de trabajo, limitaciones del tiempo para cumplir con las actividades académicas, falta de reconocimiento, carga mental, espacios de trabajo inadecuados, falta de una remuneración que compense los esfuerzos y bajas relaciones sociales en el trabajo” (p.68).

Es así, que además de ser modelos idóneos para los estudiantes y orientadores para desarrollar habilidades emocionales, los profesores no están exentos de padecer fragilidades anímicas.

Por tanto, la escuela debe velar por regular la competencia emocional de sus trabajadores y esta debe ser un lugar en donde se fortalezcan las relaciones humanas y se gestione el crecimiento laboral y personal, como lo menciona Grau,I.,(2015) en palabras de Paulo Freire:

La escuela es, sobre todo: gente que trabaja, que estudia, que se alegra, se conoce, se ama. El director es gente, el coordinador es gente, el alumno es gente. Y la escuela será cada vez mejor en la medida en que cada uno se comporte como compañero, como amigo, como hermano. Lo importante en la escuela no solo es estudiar, no es sólo trabajar, es también crear lazos de amistad. Es crear un ambiente de camaradería, es convivir, es unirse. Es lógico que en una escuela así sea fácil estudiar, trabajar, crecer, hacer amigos, educarse y ser feliz. (Freire)

Debido a todo esto, el desgaste que sufre un docente, no por trabajar en el aula, sino por cumplir objetivos institucionales, se traduce en enfermedades de tipo físico y psicológico, tales como fatiga crónica, desviaciones de sueño y por ende ausentismo laboral. Por consiguiente y considerando los estilos de dirección planteados por la Secretaría de Educación Distrital, es indispensable revisar las formas de dirección que ejercen Rectores y Coordinadores sobre los servidores docentes, sus estilos de supervisión, gerencia, coordinación y control. Para que la supervisión y el control aporten positivamente a la calidad de vida laboral, esta se debe realizar con sentido pedagógico, permitiendo la participación de los docentes, de tal manera que las decisiones sean analizadas previamente y luego de adoptadas se realicen los ajustes requeridos. (Virgüez, A. 2009)

Ahora bien, el presente estudio surge a partir de la inquietud particular en la que los docentes investigadores cuestionan hasta qué punto y en qué medida el entorno laboral en instituciones educativas privadas de la localidad 11 del Distrito Capital de Bogotá, influyen en el desarrollo adecuado de un nivel de autocontrol de emociones en los docentes. Sumado a esto, se cuestiona y analiza por qué la falta de dominio emocional intrapersonal afecta en gran medida el compromiso al quehacer docente aumentando su carencia de auto credibilidad y el cuestionar constante de su capacidad pedagógica.

Y como consecuencia, se evalúa de qué manera las directrices institucionales permean el estado anímico del docente. Y si en efecto, se podría afirmar que la falta de objetividad y claridad en una instrucción son determinantes para el desarrollo efectivo de una tarea, perjudicando la empatía en la relación directivo-docente.

Antes que nada, se considera relevante resaltar que el docente cumple con diferentes cualidades y capacidades que lo hacen competente dentro de un entorno educativo, pero ser competente no solo se fundamenta en el desarrollo y aplicación adecuada de un plan académico, ser un docente competente también requiere que, como sujeto transformador, proyecte emociones asertivas a los estudiantes con el objetivo de generar un adecuado ambiente de aprendizaje y trabajo colaborativo

con resultados satisfactorios. De esta manera es válido traer a colación el término acuñado por Bolívar (2010) en tanto al liderazgo pedagógico, entendiéndolo como “la capacidad de ejercer influencia sobre otras personas y movilizar mediante ella a la organización hacia el objetivo común de la mejora de los aprendizajes de los alumnos. La influencia ejercida no se basa en el poder o autoridad formal. Además, explica que un liderazgo para el aprendizaje toma como núcleo de su acción la calidad de enseñanza ofrecida y los resultados de aprendizaje alcanzados por los alumnos” (p. 14).

Se considera pertinente y fundamental focalizarse en la competencia emocional docente, porque es ésta, la que determina la empatía que se tiene como sujetos partícipes dentro y fuera del aula, porque más allá de ser un factor general que atañe a otros, es un principio básico de responsabilidad y bienestar particular.

Por lo que surge el siguiente interrogante ¿De qué manera los procesos de gestión de calidad inciden en el manejo emocional de algunos de los docentes que hacen parte del sector educativo privado de la localidad 11 de la ciudad de Bogotá D.C.?

En aras de dar respuesta a la pregunta problematizadora de este ejercicio reflexivo se pretende demostrar las implicaciones que tienen los indicadores designados y establecidos por el sistema de gestión de calidad de algunas Instituciones Educativas del sector privado, ubicadas en la localidad 11 de la ciudad de Bogotá D.C., los cuales posiblemente repercuten en el adecuado manejo de emociones por parte de los docentes.

El presente trabajo se fundamenta en el análisis investigativo a partir del estudio comportamental de docentes que laboran en el sector educativo privado en situaciones de estrés, lo que conlleva al incremento de ansiedad, desencadenando un agotamiento laboral, como consecuencia del aumento de responsabilidades asignadas desde las altas directrices institucionales o la falta de tiempo para la realización de las mismas.

Recordemos, para finalizar este apartado, que el estrés depende considerablemente de la personalidad del trabajador y del ambiente de trabajo. Los profesionales más competitivos, inseguros, inestables emocionalmente e insatisfechos tienen más probabilidades de quedar atrapados por el estrés. Si los educadores que presentan estas características se hallan en un clima laboral presidido por el control, la prisa, la presión, la rivalidad y las malas relaciones, el individualismo, la ambigüedad, la tecnificación, etc., entonces se convierten en candidatos ideales a padecer estrés. (Martínez. V, Begoña. D, Velado. L. 2004, p. 2)

Antecedentes

Con relación a los antecedentes, se abordarán temáticas relacionadas con lo anteriormente mencionado, las cuales se articularán con la regulación de la competencia emocional en la práctica pedagógica.

Con el propósito de conocer estudios previos relacionados con la inteligencia emocional abordada desde la labor docente, es pertinente mencionar que Samayoa. M, (2012) en su artículo Inteligencia emocional en profesores de secundaria, propone identificar las competencias emocionales del profesorado de Educación básica de secundaria a partir de la evaluación del coeficiente emocional de los mismos. Partiendo del análisis de esta competencia, se infiere que, al evaluar la conducta social del docente, no solo se mejora la relación o interacción entre la comunicación docente-estudiante, sino que, a su vez, se fortalece el proceso de enseñanza y aprendizaje en los jóvenes en secundaria.

Al mismo tiempo, se resalta la importancia en el área laboral como aspecto relevante para alcanzar el éxito, y así, obtener buenos resultados tanto a nivel educativo como el laboral. Por lo cual, se considera necesario atender a las exigencias socioafectivas del cuerpo docente. Las cuales se verán reflejadas en el adecuado direccionamiento y orientación de las distintas disciplinas.

En esta misma labor de investigación y consulta, se encontró el trabajo expuesto por Pérez-Escoda, Filella, G., Alegre, A. y Bisquerra, R. (2012) en su texto, Desarrollo de la competencia emocional de maestros y alumnos en contextos escolares, a través de la construcción y aplicación de dos programas de formación orientados a maestros y alumnos con el objetivo de mejorar el bienestar personal y social mediante el desarrollo de la competencia emocional. Para ello, se ha utilizado un diseño cuasiexperimental pretestpostest para evaluar la eficacia de cada uno de los programas de formación. Para su ejecución, se han aplicado diferentes instrumentos para medir la evolución de la competencia emocional en sus cinco dimensiones. Como resultados de la investigación se demuestra una mejora significativa de la competencia emocional de los participantes, junto a un mejor clima de relación en las escuelas. Aunado, se corrobora la opinión de los expertos en el tema quienes afirman que las competencias emocionales tales como: la conciencia emocional, la regulación emocional, la autonomía emocional, las competencias sociales y las habilidades de vida y bienestar pueden enseñarse y aprenderse.

De igual manera se encontró el trabajo propuesto por Palomera. R, Gil. P, Brackett. M, (2006) titulado ¿Se perciben con inteligencia emocional los docentes? Posibles consecuencias sobre la calidad

educativa. En el cual, se exalta que no solamente las instituciones educativas deben velar por la formación socio-emocional de los estudiantes, sino que es fundamental a su vez, fomentar dicha capacidad en el profesorado. Puesto que, esta se concibe como posible factor explicativo que favorece la presencia de agentes que mitigan situaciones de riesgo emocional. Dando por sentado que, son las mujeres quienes tienen mayor capacidad para autorregular emociones de acuerdo a una situación en la cual se perciba incremento de estrés o presión laboral. A su vez, se reconoce que los docentes con menor experiencia laboral al igual que aquellos que tienen mayor experiencia en el campo educativo, comprenden mejor la multiplicidad de emociones generando estrategias en pro del buen desarrollo de competencias sociales y emocionales.

Igualmente, se consultó el trabajo elaborado por Aguayo. A, (2017) quien a través de su propuesta El bienestar y el burnout en docentes, desde el modelo de demandas y recursos laborales: La inteligencia emocional como variable moderadora y el afecto positivo y negativo como variables mediadoras, en el cual, menciona cómo la percepción que se tiene de la vida en general permea y potencia el quehacer en relación a las exigencias de la labor docente. Además, resaltan que ser un buen pedagogo no se limita únicamente a impartir conocimiento, sino que se hace necesario tener la habilidad de dominar otras instancias, es decir, hacer uso de buenas tecnologías, saber trabajar en equipo, tener una adaptación rápida a los constantes cambios exigidos y hacer regulación de emociones. Concluyendo con la idea que trabajar el estrés y el burnout en el profesorado, permite una mejor gestión de sus pensamientos y emociones, por consiguiente, un mejor desempeño a nivel personal y laboral.

Por añadidura, se consultó el estudio elaborado por Garrido. M, Extremera. N, (2012) llamado Inteligencia emocional percibida en profesorado de primaria y su relación con los niveles de burnout e ilusión por el trabajo (engagement). Allí, se examinó la relación entre la inteligencia emocional percibida (IEP) y el grado en que los profesores de Primaria están ‘quemados’ en su trabajo (burnout), así como sus niveles de vigor, dedicación y absorción (engagement). Por ello, identificaron las posibles causas que afectaron la estabilidad psicológica de los docentes de primaria, obteniendo resultados que apuntan a la asimilación emocional y percepción interpersonal. Además, se constata que los profesores de Primaria, en comparación con otros profesionales de la enseñanza, muestran patrones medio-bajos de agotamiento emocional y medio-alto de engagement.

Finalmente, los investigadores hacen una acotación en relación al entorno laboral, ya que este puede perjudicar la estabilidad emocional de los docentes y así, incrementar niveles de tensión, estrés y ansiedad.

Referentes conceptuales

Con el fin de entender la problemática planteada en este trabajo, el marco conceptual que se da a conocer surge a partir de la revisión de diferentes fuentes que servirán para definir el tema investigativo relevante en este ejercicio reflexivo, puesto que de ellos se puede deducir la importancia de la competencia emocional que debe tener el personal docente de una institución para ofrecer un servicio de calidad, al igual que reconocer los factores que intervienen en la descompensación físico-emocional de los maestros a raíz del seguimiento de directrices adjudicadas por el sistema de gestión educativa de las instituciones.

Es así que, sirven como base para crear esta propuesta, pues se pretende reconocer las implicaciones que trae el riguroso control que algunos establecimientos educativos poseen e implementan en su labor de liderazgo y gestión de calidad, lo que conlleva repercusiones de diferente índole en su personal, particularmente en lo que respecta a factores de fragilidad emocional y física de maestros y maestras.

En primera instancia, se contextualiza la categoría que enmarca el agotamiento docente como una de las posibles causas de la presencia de enfermedades físicas y psicológicas del trabajador. En segunda medida, se cita, analiza y deduce el vínculo directo existente entre la gestión educativa y el aumento del agotamiento emocional y físico del docente. Para finalizar, se enlazan las dos categorías como posibles detonantes de la fragilidad en la competencia emocional que pueden llegar a padecer algunos docentes que laboran en el sector educativo privado.

Partiendo de lo anterior, se debe destacar la relevancia del trabajo docente en su diario vivir, como una de las actividades que refleja mayor compromiso con la formación de personas, con el objeto último de guiar a cada estudiante a ser un sujeto partícipe activo en y para la sociedad. El compromiso constante por parte de cada docente, se refleja en la elaboración de actividades lúdicas y de interés para el alumno, la variedad de propuestas de apoyo con la intención de mejorar el proceso académico y disciplinario, el interés por establecer comunicación asertiva y pertinente con el estudiante para apoyar y orientar su pensamiento crítico y visión particular de la vida.

Un docente que aumenta su rendimiento laboral comprometiendo evidentemente su tiempo de entrega, es un profesional que infortunadamente transgrede su estado anímico, intensificando el

estrés constante, la ansiedad y el agotamiento físico y mental. Por lo que son estos estados, como lo citan Abarca.C, Ramirez, L. y Caycho, T. (2020) en relación a la afirmación acuñada por Maslach y Jackson (1981), García, Escorcía y Pérez (2017), y Posada, et al. (2019):

Los que desencadenan sensaciones de encontrarse emocionalmente agotado, el desarrollo de actividades y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y la aparición de los procesos de devaluación del propio rol profesional; a su vez, detallan que este síndrome está constituido por tres dimensiones: el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización.” (2020, p.32).

Por lo que altera notoriamente la efectividad de su compromiso con la labor, y esto repercute en la proliferación de sentimientos negativos como la frustración, lo que desemboca en hostilidad ante cualquier comentario o situación.

A esto se suma la disposición, normatividad y apoyo por parte de la institución en la cual se labora, por lo que aspectos como: el contexto, el número de estudiantes por aula o los requerimientos de la institución misma, afecta notoriamente o limita el actuar docente.

Conviene subrayar que de acuerdo al análisis elaborado por Maslach y Jackson (2010) el agotamiento emocional acarrea todo aquello que se relacione con el incremento de sensaciones de depresión, ansiedad y estrés constante en contextos específicos debido a la exposición recurrente de ambientes de presión laboral, lo que desestabiliza considerablemente la solidez emocional y repercute en gran medida en el funcionamiento adecuado del estado físico de la persona.

En este sentido el término despersonalización, relaciona su concepto con el cambio de perspectiva que puede tener el docente frente a una situación, sintiéndose ajeno o incapacitado en la toma de decisión y, por ende, en la posible evasión para actuar y dar una solución inmediata a un problema específico que atañe a un sin número de personas. Si un docente, presenta un estado de sentimiento de despersonalización, puede que sus emociones giren en torno a pensamientos y emociones negativas, las cuales afectarían su desenvolvimiento fuera y dentro del aula. Ya en tercera instancia, la falta de realización docente se conecta estrechamente con el cuestionamiento personal constante de la labor en un sentido negativo, lo que conlleva a debatir si efectivamente hay vocación. (Abarca. C, Ramirez, L. y Caycho, T. 2019, p.32).

Por otra parte, los conceptos se relacionan directamente con el manejo de la competencia emocional, la cual se ve afectada en la medida que los sentimientos y las sensaciones se ven vulneradas por situaciones de tensión, de conflictos personales al cuestionar si efectivamente la

labor desempeñada contribuye adecuadamente en el proceso de formación de otros. Por lo cual, se reconoce que es primordial y necesario el manejo de todo tipo de emociones, pues son estas, las que actúan en cierta medida como mediadoras en la efectividad y articulación del pensar y el actuar.

En relación con la competencia emocional, es fundamental aclarar que el término competencia hace alusión a aquellas estructuras cognitivas que se pueden transformar según la experiencia y aprendizaje de la persona, en tanto identifica y reconoce las emociones y necesidades del otro como las propias.

Ahora bien, Bisquerra y Pérez (2007) consideran la competencia emocional como eje primordial en la construcción del ciudadano a partir de cinco dimensiones las cuales se fundamentan en el desarrollo de conciencia de las emociones propias de la persona según su contexto, el manejo adecuado de emociones, conocimiento y comportamiento de manera asertiva de acuerdo al entorno, la responsabilidad individual por fortalecer el autoestima a partir del ser positivo de manera constante y analizando críticamente las normas sociales, la relación adecuada con otros como competencia social y finalmente el aprender y consolidar una conducta prosocial asertiva basada en el respeto por los demás.

Un docente que tiene la capacidad de reflexionar, asumir y canalizar emociones y sensaciones negativas en relación con el entorno laboral, es un docente que posiblemente tiene la habilidad de superar y alcanzar cualquier propósito con resultados eficaces para cada uno de los miembros de la institución para la cual se labora, principalmente para el docente. Como lo considera Extremera, N. y Fernández, P. (2005)

La percepción emocional es la habilidad para identificar y reconocer tanto los propios sentimientos como los de aquellos que te rodean. Implica prestar atención y decodificar con precisión las señales emocionales de la expresión facial, movimientos corporales y tono de voz. Esta habilidad se refiere al grado en el que los individuos pueden identificar convenientemente sus propias emociones, así como los estados y sensaciones fisiológicas y cognitivas que éstas conllevan. (p.69).

Dado que, el docente como sujeto racional, se ve implicado y obligado a establecer y alcanzar un equilibrio entre ser un sujeto razonable y a su vez, ser un sujeto emocional. Dicho equilibrio no solo permite mantener una estabilidad en relación al tema mencionado, sino que, al mismo tiempo, permite vencer cualquier tipo de obstáculo y potencia significativamente la toma de decisiones, es necesario establecer una conexión alterna entre emoción y raciocinio.

A pesar de lo expuesto anteriormente, es imprescindible ir más allá de un argumento efímero e identificar específicamente qué factores influyen en la generación de estrés, agotamiento físico y mental de un docente. Es indispensable cuestionar qué actividades diarias degeneran la estabilidad emocional individual y qué incrementa notablemente pensamientos y acciones de desazón que pueden repercutir en desmotivación. La disposición, motivación y actitud de un docente en el aula es imprescindible en la consecución de métodos o técnicas pedagógicas en función del estudiante y del mismo maestro. Un docente que manifieste a través de su discurso o gesticulación física sentimientos de desasosiego, es un docente que está formando en el estudiante actitudes de rechazo, negatividad e indisposición en la generación de posturas críticas. Como lo describe Castro, L. y Castro, K. (2018) considerando la acotación propuesta de Goffmann (1978) al establecer lo que él llama:

“glosario del cuerpo”, indicando en el mismo las señales no verbales con las que los sujetos se presentan y que influyen en las percepciones, tanto en las reacciones de todos los individuos en general como en las de cada uno en particular. De este modo, el cuerpo se convierte en mediador en las nuevas relaciones sociales, es decir, el cuerpo habla por sí solo incluso antes de emitir una palabra. (2018, p.27)

Por otro lado, el sistema de gestión educativa, permite identificar constantemente los problemas y las equivocaciones, para solucionar y llevar a cabo los objetivos propuestos por la Institución, el cual fundamenta la certificación y acreditación del servicio educativo de las mismas, por lo que es necesario conocer su personal, ofrecer garantías laborales en pro del trabajador, en cuanto a su desempeño, su situación física y emocional, las cuales permean en el alcance de las metas establecidas por las mismas.

De igual modo, el liderazgo directivo tiene gran importancia en el desarrollo de cambios y mejoras educativas, ya que la necesidad de planear y ejecutar una mayor comprensión sobre cómo se pueden adaptar bases generales en pro de la prestación del servicio educativo, depende de la capacidad de sus directivos, de reconocer las necesidades del contexto en el cual se encuentra la institución, así como saber más sobre las mejores estrategias en las que prevalezcan los propósitos de la comunidad educativa, tal como lo menciona Bolívar, A (2010) “La capacidad para el mejoramiento de un establecimiento escolar depende, de manera relevante, de equipos directivos con liderazgo que contribuyan activamente a dinamizar, apoyar y animar su desarrollo, de manera que pueda construir su capacidad interna de mejora” (p.81).

En ese orden de ideas, es pertinente traer a colación la definición que ofrece Leithwood 2009, (citado por Bolívar, A 2010) en cuanto a liderazgo educativo “entendemos como liderazgo escolar la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela” (p. 82). Puesto que estas prácticas de liderazgo contribuyen al éxito de la calidad de educación que prestan diferentes planteles institucionales.

Por eso, las estrategias de liderazgo para la educación, toman como referente principal de su acción en calidad de servicio, al sistema de gestión educativa, más allá de resolver los asuntos relacionados a las buenas prácticas laborales articuladas entre docente e institución, ya que los directivos velan por la implementación de prácticas acordes con las demandas actuales de sus usuarios, dejando de lado el reconocimiento de factores negativos que recaen directamente en el personal docente.

Cabe mencionar que algunas instituciones educativas de carácter privado del territorio colombiano cuentan con un sistema de Gestión de Calidad que regula el servicio de educación, es así que, el Ministerio de educación Nacional en su Manual del Sistema Integrado de Gestión denota que “El Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, que integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, es el conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad” (p.9).

De ahí que, muchas veces, los sistemas de gestión educativa de las instituciones, afectan la práctica pedagógica de los docentes, dado que los maestros deben velar y dar cuenta por la regulación de las directrices que enmarca dicho sistema, viéndose, afectada su labor como profesional de la educación, pues existe un alto nivel de arbitrariedad para el desarrollo de aprendizajes en el aula. Por ello, los directivos deben generar prácticas de liderazgo exitosas que promuevan garantías y climas adecuados para que los docentes ejerzan su labor con tranquilidad y plenitud, favoreciendo su salud físico-emocional.

En suma, las organizaciones educativas necesitan de un acertado liderazgo para rediseñar modelos de mayor autonomía institucional y gestión moderna de procesos en cada contexto específico, de manera que permita a las organizaciones no solo el fortalecimiento de sus ofertas académicas, sino también los espacios concretos de toma de decisiones que posibiliten la

combinación adecuada de tiempos, espacios, programas y potencial humano, y con ello cumplir con las expectativas que hoy día se tienen de las organizaciones educativas. (Garvanzo, G. Orozco, V. 2010).

En correspondencia con lo anterior, se puede afirmar que algunas prácticas de gestión en instituciones educativas generan mayor prioridad a las áreas directiva y financiera, rotulados en aspectos administrativos, al mismo tiempo, se le da énfasis a los procesos académicos, que favorecen la articulación pedagógica, a través de actividades que generan mayores niveles de estrés, cansancio y desmotivación de los docentes, dando menor atención a los procesos que garanticen la salud de sus trabajadores. De ahí que, los directivos sean los principales garantes para que la gestión en el plantel educativo sea de buena calidad.

Metodología

En palabras de Sampieri (2014) la investigación cualitativa proporciona profundidad a los datos, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas. También aporta un punto de vista “fresco, natural y completo” de los fenómenos. Así pues, el presente artículo pretende realizar un análisis a partir de datos recolectados por medio de recursos como la encuesta, los cuales permitirán dar respuesta a la pregunta de investigación propuesta en este trabajo.

Teniendo en cuenta la revisión de la literatura para sustentar las categorías que enmarcan el artículo junto con el objetivo propuesto, se puede catalogar este ejercicio de análisis desde un alcance correlacional, ya que este tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más categorías siendo estas; la competencia emocional y el sistema de gestión educativa. Por tanto, para propiciar el análisis de las categorías que enmarcan el artículo se acude a la aplicación de encuestas en dos oportunidades; la primera permite reconocer algunos aspectos que validen la pertinencia de la investigación y en segundo momento, la información obtenida genera conclusiones a la luz de la pregunta problema y el objetivo planteado.

En ese orden de ideas, la propuesta “Competencia emocional como eje fundamental en el quehacer docente” surge a partir del análisis de una encuesta piloto desarrollada en colegios del sector privado en la localidad 11 de la ciudad de Bogotá con docentes de diferentes departamentos o áreas, la cual fue aplicada en el mes de marzo del año 2020. Esta tiene como propósito observar e identificar las implicaciones que conlleva el desarrollo de actividades propuestas por el sistema de Gestión de Calidad con el que cuentan diferentes instituciones educativas del sector

privado. Actividades que posiblemente influyen notoriamente en el manejo de la competencia emocional de cada uno de los docentes participantes.

En consecuencia, dicha encuesta se estructuró en veinticinco enunciados relacionados a afecciones de tipo emocional permeados por el sistema de Gestión de Calidad, tomando como base el modelo teórico de competencia emocional planteado por Bisquerra y Pérez (2007) el cual agrupa la competencia emocional en cinco dimensiones: conciencia emocional, regulación emocional, autonomía personal, competencia social y competencias para la vida y el bienestar. Por lo tanto, se presenta aquí el análisis elaborado según la información obtenida.

La encuesta (véase anexo 1) se aplica a veinte docentes que laboran en el sector privado, los cuales hacen parte del equipo de trabajo de departamentos o áreas como: lengua castellana, ciencias naturales, ciencias sociales, música, expresión corporal, inglés, matemáticas, preescolar, ética y filosofía, Teniendo en cuenta la población se identifica que el rango de edad es oscilante entre 25 a 39 años, siendo el 54.5% mujeres y el 45.5% hombres.

Es necesario aclarar que, la encuesta elaborada consideró el teletrabajo como ítem para plantear enunciados que brindarán información más exacta sobre la situación emocional actual de cada docente (emergencia sanitaria COVID -19).

Como resultados, se denota que un gran porcentaje (60%) de la población encuestada, manifiesta en ocasiones la sensación de agotamiento emocional el cual repercute en su rendimiento como docente y genera constantemente brotes de cefalea, dolores articulares y musculares. Sumado a esto, los resultados demuestran que los docentes casi siempre presentan fragilidad anímica en situaciones que implican presión, sobrecarga de trabajo y alteraciones en el tiempo laboral. Lo anterior, genera cuestionamientos sobre su vocación docente, motivación dentro y fuera del aula e inseguridades en la capacidad de formar a otro individuo.

A lo anterior, se añade que los participantes evidencian un incremento considerable de cansancio físico y agotamiento emocional como consecuencia de la nueva modalidad de trabajo debido a la coyuntura sanitaria. Puesto que, han surgido nuevas dinámicas que implican designar mayor tiempo personal para consultar, preparar y ejecutar actividades de manera sincrónica y remota.

En segunda instancia, tras haber analizado los resultados de la primera encuesta, se permite desarrollar una segunda recolección de datos bajo la misma modalidad atendiendo a la contingencia que permea la sociedad. Dicho instrumento tendrá en cuenta aspectos como: inseguridades

laborales, sobrecarga de tareas, deterioro de las relaciones humanas, tecnificación de la enseñanza y ambigüedad de roles.

Así pues, en el mes de octubre se lleva a cabo una segunda encuesta (véase anexo 2), la cual se focaliza en el análisis de la relación existente entre las nuevas directrices adjudicadas por el Sistema de Gestión de Calidad a raíz de la reinención del proceso educativo dado por la presencia de la pandemia COVID-19 y la posible incidencia de las mismas en el fortalecimiento o afección de la competencia emocional de los docentes.

En consecuencia, dicha encuesta presenta 26 enunciados, los cuales se subdividen en dos secciones, cada una consta de 12 preguntas, dos de ellas de modalidad abierta enfocadas a actividades de interés que posiblemente repercuten en el fortalecimiento de la competencia emocional e identificación y gestión de emociones a través de situaciones puntuales. Esta se realizó a 22 docentes (10 hombres, 12 mujeres) con edades entre los 25 y los 39 de años quienes considerando sus niveles de estudio se puede determinar que el 50% de ellos son profesionales licenciados, el 27.3% poseen una especialización y el 22.7% cuentan con un magister. Dichos profesionales, desempeñan su labor docente orientando las asignaturas de Artística (1), Ciencias Naturales (4), Ciencias sociales (1), Inglés (7), Lengua Castellana (3), Física (1), Química (1), Matemáticas (2), Preescolar (1) y Ética y Filosofía (1).

Resultados

Con el fin de comprobar si existe alguna relación que incida en el manejo de la competencia emocional a la luz del seguimiento de directrices dadas por el sistema de gestión de calidad los resultados de la encuesta denotan que en primera instancia el 27.2% de los docentes encuestados han sentido temor de perder su trabajo por la implementación de recursos digitales. Lo anterior, se podría relacionar con la falta de conocimiento, capacitación y manejo del uso de las TIC. Asimismo, el 45.4% de los docentes considera que su discurso pedagógico se ha modificado en cierta medida al seguir los lineamientos empleados en época de pandemia, de manera que, el 54.5% evidencia que su labor docente se ha visto limitada debido a las nuevas estrategias a implementar en el ejercicio educativo.

Por otro lado, el 68.1% de los docentes manifiestan que el desarrollar más de una tarea a la vez puede generar en ellos altos niveles de estrés, ansiedad y desmotivación, entre otras. Las cuales surgen al momento de reorganizar sus actividades laborales debido a una directriz inmediata.

Teniendo en cuenta las responsabilidades de cada docente y la alteración de las mismas el 36.3% da a conocer que su ritmo de trabajo se ha visto perjudicado tras la aplicación de lineamientos enmarcados por la contingencia sanitaria, por lo cual el 54.5% de los encuestados afirma que la implementación de la modalidad virtual ha llevado consigo al incremento significativo de compromisos laborales donde el 59% admite que se transgrede el tiempo de ejecución de las mismas.

En aras de acompañar el proceso de los docentes, las instituciones han ofrecido actividades que enmarcar el equilibrio físico y mental, en donde el 72.7% opina que dicha estrategia no ha sido funcional y asertiva para mejorar los niveles de estrés, ansiedad y desmotivación en su rol como docentes.

De igual importancia, el 40.9% de los docentes encuestados manifiesta que tras los nuevos lineamientos adjudicados por el Sistema de Gestión de Calidad sus actividades han sido permeadas negativamente en cuanto al tiempo de ejecución de las mismas, viéndose alterado sus tiempos de descanso y alimentación. Lo que conlleva a que el 59.1% sienta que su estabilidad emocional se haya afectado por la carga laboral en época de contingencia, añadiendo a esto el incremento de ejecución de actividades inmediatas, las cuales repercuten desfavorablemente en el ámbito emocional en el 45.5% de ellos.

Considerando la sobrecarga laboral en época de pandemia, tras las nuevas directrices, se evidencia que el 86.3% ha empleado tiempo familiar en el desarrollo de actividades de su labor docente, de ahí que, el 59% de ellos afirma que dicho ejercicio ha interferido sustancialmente en la relación e interacción con los miembros de su familia. A su vez, el 68.1% reconoce que está expuesto a ambientes negativos que perjudican sus sentimientos y emociones tras la relación e interacción constante con padres de familia, estudiantes, coordinadores y colegas. Sumado a esto el 59.1% revela que los talleres y capacitaciones brindados por los profesionales de la institución y agentes externos podrían ser más funcionales en el ejercicio del quehacer docente.

Conclusiones

Tras conocer los resultados obtenidos se reconoce que los maestros son seres susceptibles de generar altos niveles de estrés, ansiedad y desmotivación laboral, a partir de una mala regulación de emociones desencadenada por la sobrecarga de tareas. En ese sentido, presentar mayor estrés laboral repercute en el proceso de la enseñanza, por lo que el problema no se reduce a una situación individual, carente de estrategias de afrontamiento de las situaciones laborales estresoras, sino que la

relación interpersonal e intrapersonal se ven altamente afectadas. Cabe mencionar que estos factores fueron evidentes tras las nuevas directrices dispuestas por el Sistema de Gestión de Calidad en época de contingencia sanitaria COVID 19 como estresor único.

Vale la pena mencionar que en lo que respecta a la conciencia emocional, el docente debe identificar y asumir las emociones propias dadas según el clima laboral, y así mismo, ser empático por el reconocimiento de los sentimientos positivos y negativos que se generan en otros. Ahora bien, esto se da a partir de una regulación emocional adecuada, la cual permite desarrollar la capacidad de utilizar las emociones de manera asertiva, para ellos se requiere tener una conciencia de la relación entre emoción, cognición y comportamiento.

A su vez, la autonomía personal incluye al conjunto de características relacionadas con el auto-manejo de emociones como: la autoestima, la actitud positiva, la responsabilidad y la capacidad de analizar críticamente las normas sociales, la capacidad para buscar ayuda y recursos cuando sea necesario. Al mismo tiempo, la competencia social permite que los docentes puedan establecer relaciones positivas con otras personas haciendo uso de habilidades de comunicación efectivas y teniendo una conducta favorable. En tanto a la competencia para la vida y el bienestar se hace hincapié en la habilidad que tiene el docente para resolver problemas de tipo familiar, personal y laboral.

Por ello, se hace necesario propiciar ambientes que incentiven el fortalecimiento de relaciones entre sujeto, sociedad y emoción, para así dar solución de manera asertiva a conflictos interpersonales. Estos se pueden potenciar a través de experiencias que se resuelvan mediante estrategias de canalización de sentimientos para la formación de un bienestar emocional, en la que los miembros de la comunidad educativa sean capaces de regular sus emociones y así, tener relaciones empáticas con los demás, no solo de manera exclusiva en la escuela, sino en su diario vivir.

Ahora bien, es fundamental analizar todo lo que conlleva el proceso de creación, preparación y aplicación de estrategias que apoyan y aporta a la labor docente, además de la recepción de directrices planteadas por la institución en la cual se labora. Un docente se involucra tanto con su quehacer diario que cada decisión es trascendental a nivel colectivo como a nivel personal, por lo cual, muchas veces decide anteponer su compromiso laboral, que fortalecer otro tipo de relación. De ahí que, se incremente notoriamente el tiempo de dedicación y esto afecte considerablemente su competencia emocional.

Es relevante que todo docente cuente con una gestión favorable de la competencia emocional, pues es a través de su labor, que se evidencia una transformación verdadera a nivel general. No se puede estar sujeto únicamente a una vocación, se debe considerar a su vez, la solidez de emociones y sentimientos para ser capaces de actuar y transformar a otros. Y es en ese momento, en el que entra cada institución a desempeñar un papel fundamental en el apoyo adecuado y pertinente al propiciar espacios que fomenten una comunicación adecuada, donde el diálogo asertivo sea el principal mediador en las relaciones.

Conviene destacar que, uno de los factores que priman en el desarrollo pertinente del Sistema de Gestión de Calidad, es el tema de comunicación interna, dado que este permite aclarar y conocer de mejor manera las directrices que influyen en los procesos administrativos y pedagógicos, de tal forma que se generen luces para reforzar la aplicación de elementos claves de comunicación en pro de la calidad de la educación, seguridad y protección emocional de los trabajadores docentes dentro del plantel educativo.

Finalmente, este ejercicio reflexivo brinda como aporte a la pedagogía la pertinencia que se debe dar al reconocimiento de factores enmarcados en la competencia emocional de los docentes dado que posiblemente esta repercute en su vida laboral y social. A su vez, la institución debe velar por la formación, capacitación y apoyo de la misma en el cuerpo docente en aras de enfrentar cualquier tipo de adversidad y adaptarse a ellas desde una reflexión crítica con el objetivo de establecer un equilibrio de intereses y necesidades; puesto que, desarrollar este tipo de competencia hace que se reduzca la presencia de agentes desencadenantes de estrés, ansiedad, depresión, baja autoestima, entre otros, logrando a su vez un equilibrio emocional que permita tener reconocimiento de emociones, gestión y conciencia de estas de manera particular y colectiva. Lo que conlleva, a que el docente se caracterice por desempeñar su rol como formador de personas de manera apropiada, siendo capaz de realizar un análisis en el reconocimiento de emociones y sentimientos que predominan en su labor a través del apoyo de estimulación afectiva que brinde la institución de manera conveniente y que posibilite la creación de ambientes para el desarrollo de capacidades, experiencias para resolver problemas y enseñar habilidades empáticas en miembros de la institución educativa.

Referencias

Abarca.C, Ramirez, L. y Caycho, T. (2020) Inteligencia emocional y burnout en docentes de educación inicial de Ayacucho. *Apuntes Universitarios*. 10 (2), 32.

Aguayo, A. (2017) *El bienestar y el burnout en docentes, desde el modelo de demandas y recursos laborales: La inteligencia emocional como variable moderadora y el afecto positivo y negativo como variables mediadora*. (Tesis doctoral, Universidad de Granada). Recuperado de: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/47614/26750703.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Bisquerra, R., Pérez, N. (2007). Las competencias emocionales. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. 10, 70-74.

Bolívar, A. (2010) Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Revista de psicología educativa, Journal of educational psychology*. Volumen (4). Recuperado de: <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/123/391>

Bolívar, A (2010) ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos?: Revisión de la investigación y propuesta. *Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*. 3(5). Recuperado de: <http://disde.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/2653/C%3%b3mo%20un%20liderazgo%20pedag%3%b3gico%20y%20distribuido%20mejora%20los%20logros%20acad%3%a9micos%20Revisi%3%b3n%20de%20la%20investigaci%3%b3n%20y%20propuesta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bolívar, A (2010) ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos?: Revisión de la investigación y propuesta. *Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*. 3(5) 81. Recuperado de: <http://disde.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/2653/C%3%b3mo%20un%20liderazgo%20pedag%3%b3gico%20y%20distribuido%20mejora%20los%20logros%20acad%3%a9micos%20Revisi%3%b3n%20de%20la%20investigaci%3%b3n%20y%20propuesta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bolívar, A (2010) ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos?: Revisión de la investigación y propuesta. *Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*. 3(5) 82. Recuperado de: <http://disde.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/2653/C%3%b3mo%20un%20liderazgo%20pedag%3%b3gico%20y%20distribuido%20mejora%20los%20logros%20acad%3%a9micos%20Revisi%3%b3n%20de%20la%20investigaci%3%b3n%20y%20propuesta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castro, L. y Castro, K. (2018) El lenguaje corporal del docente y su influencia en el aprendizaje de los estudiantes. *Repositorio.ucm.edu.co*. 27

Extrema, M. Fernández, P. (2005) La inteligencia emocional y la educación de las emociones desde el modelo de Mayer y Salovey. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, (19). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/274/27411927005.pdf>

García, A., Escorcía, C., Pérez, B. (2017) Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios. *Propósitos y representaciones*, 5(2) 68.

Garrido. M, Extremera. N, (2012) Inteligencia emocional percibida en profesorado de primaria y su relación con los niveles de burnout e ilusión por el trabajo (engagement). *Dialnet*. No. 359. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4015509>

Garvanzo, G. Orozco, V. (2010) Liderazgo para una gestión moderna de procesos educativos. *Revista educación*. 34 (1) Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44013961001.pdf>

Grau, I. (2015) Paulo Freire y la libertad de enseñanza. OIDEL. Recuperado de: <https://oidel.wordpress.com/2015/10/20/paulo-freire-y-la-libertad-de-educacion/>

Martínez, V., García, B., Velado, L. (2004) Los riesgos psicológicos de la docencia: estudio del estrés y la ansiedad en una muestra de futuros educadores. Recuperado de: [file:///C:/Users/lianj/Downloads/Dialnet-LosRiesgosPsicologicosDeLaDocencia-2044773%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/lianj/Downloads/Dialnet-LosRiesgosPsicologicosDeLaDocencia-2044773%20(5).pdf)

Ministerio de Educación Nacional de Colombia (9 de junio de 2015). Ley 1753 de 2015. Sistema de desarrollo administrativo y de la calidad. Recuperado de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1753_2015.html

Palomera. R, Gil. P, Brackett. M, (2006) ¿Se perciben con inteligencia emocional los docentes? *Dialnet*. No. 341. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2165292>

Pérez, N., Filella, G., Alegre, A. y Bisquerra, R. (2012) Desarrollo de la competencia emocional de maestros y alumnos en contextos escolares. *Electronic Journal of Research in Educational Psycholo. Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*. 10. Recuperado de: <http://ojs.ual.es/ojs/index.php/EJREP/article/view/1530>

Samayoa, M. (2012) Inteligencia emocional en profesores de secundaria. *European Scientific Journal*, 8. Recuperado de: <https://core.ac.uk/reader/236407760>

Sampieri, R. (2014) *Metodología de la Investigación: sexta edición*. México D.F., México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Virgüez, A. (2009) Guía para diseño programa de bienestar laboral sector docente. Ministerio de Educación Nacional. Recuperado de: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articulos-190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf

Anexos

Anexo 1. Encuesta diagnóstica prueba piloto.

NIVEL PROFESIONAL:						AREA O DEPARTAMENTO:					
SEXO:		EDAD		TRABAJADOR COLEGIO				SI		N	
		:		AGUSTINIANO NORTE						O	
MARQUE CON UNA (X) SEGÚN CORRESPONDA											

CUESTIONARIO	NUNCA	CASI NUNCA	EN OCASIONES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1. Cuando finaliza su jornada laboral se siente agotado.					
2. Al iniciar la nueva jornada laboral se siente agotado.					
3. A causa de su trabajo se siente emocionalmente agotado.					
4. Trabajar con sus estudiantes todos los días genera altos niveles de estrés.					
5. El seguimiento de directrices que emanan desde altas direcciones					

genera en usted niveles de ansiedad.					
6. Siente que su trabajo es complejo.					
7. El tiempo designado para desarrollar sus labores le produce estrés.					
8. Actualmente, se encuentra motivado en llevar a cabo cada una de las directrices designadas.					
9. Siente que su salud física y mental se han visto afectadas por la carga laboral.					
10. Sabe manejar de manera asertiva sus problemas emocionales en relación al trabajo.					
11. Siente que su trabajo le desgasta físicamente.					
12. Siente que su trabajo le desgasta emocionalmente.					
13. Es un docente enérgico en el trabajo.					

14. Se siente frustrado en su entorno laboral.					
15. En su trabajo hay apoyo emocional por parte de sus colegas.					
16. En su trabajo hay apoyo emocional por parte de coordinaciones, psicología y/o rectoría.					
17. La institución le brinda talleres de formación emocional al trabajador (docente)					
18. Siente presión por parte de sus superiores					
19. Siente que las directrices de la institución limitan su labor docente.					
20. Se le dificulta organizar su tiempo de forma efectiva.					
21. Considera la modalidad de teletrabajo ha generado mayores niveles de ansiedad.					
22. Emplea mayor parte de su tiempo para desarrollar actividades					

por medio de la modalidad de teletrabajo.					
23. Teniendo en cuenta la modalidad de teletrabajo, realiza usted pausas activas en el transcurso de la jornada laboral.					
24. Siente usted que la modalidad de teletrabajo le desgasta física y emocionalmente.					
25. Emplea parte de su tiempo familiar para desarrollar actividades laborales a través de la modalidad teletrabajo.					

Anexo 2. Encuesta final.

COMPETENCIA EMOCIONAL COMO EJE FUNDAMENTAL EN EL QUEHACER DOCENTE

Le invitamos a contestar la siguiente encuesta, la cual tiene como propósito apoyar el proceso investigativo de nuestro trabajo final como opción de grado en la Especialización en Pedagogía de la Universitaria Agustiniense. (Sus respuestas serán tomadas con respeto, seriedad y confidencialidad).

Dirección de correo electrónico (opcional):

INDIQUE SU ÚLTIMO NIVEL PROFESIONAL:	
INDIQUE SU ÚLTIMO NIVEL PROFESIONAL:	ÁREA O DEPARTAMENTO:

<input type="checkbox"/> Profesional no licenciado <input type="checkbox"/> Profesional licenciado <input type="checkbox"/> Especialización <input type="checkbox"/> Magister <input type="checkbox"/> Doctor	
GÉNERO: <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Prefiere no indicarlo	EDAD:

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD

Responda los siguientes enunciados atendiendo a la siguiente escala de valoración:

(1) NUNCA - (2) CASI NUNCA - (3) A VECES - (4) CASI SIEMPRE - (5) SIEMPRE

CUESTIONARIO	NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
1. ¿Dispone del tiempo suficiente para realizar las tareas que le exige su puesto de trabajo?					
2. ¿La institución brinda talleres de capacitación emocional a los docentes?					
3. ¿Su discurso pedagógico ha cambiado por seguir los lineamientos del Sistema de Gestión de Calidad?					
4. ¿Cree usted que su ritmo de trabajo se ha visto alterado con la puesta en marcha del Sistema de Gestión de					

Calidad teniendo en cuenta las nuevas indicaciones dadas a causa de la eventualidad sanitaria?					
5. ¿Considera usted que el número y la duración total de las pausas activas dirigidas desde el trabajo son suficientes y eficientes?					
6. ¿Cree usted que la distribución de actividades y horarios establecidos para su carga laboral es adecuada?					
7. Tras las nuevas directrices adjudicadas por el Sistema de Gestión de Calidad por la contingencia sanitaria ¿La realización de su trabajo ha interferido en la relación e interacción con su familia?					
8. ¿Las nuevas directrices dadas a causa de la coyuntura sanitaria limitan su labor docente?					
9. ¿Cree usted que tras la implementación de la modalidad virtual han adicionado nuevas actividades a su rol como docente?					
10. Dadas las directrices en época					

de pandemia por parte del Sistema de Gestión de Calidad ha empleado usted parte de su tiempo familiar para desarrollar actividades laborales					
11. ¿Considera usted que los límites de tiempo para la ejecución de actividades es el adecuado?					
12. ¿En su trabajo tiene que hacer más de una tarea a la vez?					

COMPETENCIA EMOCIONAL

Antes de la pandemia tenía usted algún hobby. ¿Cuál?

Actualmente, ¿dedica tiempo en la semana para realizar algunos de sus hobbies?

Responda los siguientes enunciados atendiendo a la siguiente escala de valoración:
(1) NUNCA - (2) CASI NUNCA - (3) A VECES - (4) CASI SIEMPRE - (5) SIEMPRE

CUESTIONARIO	NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
1. ¿Cómo docente siente temor de perder su trabajo actual debido a la implementación de recursos digitales?					
2. ¿Su trabajo le permite dormir el número de horas					

necesarias para recuperarse física y mentalmente?					
3. Teniendo en cuenta cada uno de los integrantes de la institución educativa (colegas, estudiantes, coordinadores y padres de familia) ¿Cree usted que se expone a sentimientos, emociones o trato negativo de otros en el desempeño de su labor?					
4. ¿Se siente apoyado por su equipo de trabajo?					
5. ¿Siente apoyo de sus superiores en su trabajo actual?					
6. ¿Respetan sus horarios de alimentación y descanso?					
7. Cuando desde las altas directrices se establece reorganizar sus actividades ¿qué emociones se generan en usted?					
8. ¿El seguimiento de directrices inmediatas generan en usted niveles de ansiedad?					
9. ¿Se encuentra motivado a					

llevar a cabo cada una de las directrices inmediatas designadas?					
10. ¿Siente que su estabilidad emocional se ha visto afectada por la carga laboral en época de contingencia?					
11. ¿Considera usted que al seguir directrices inmediatas regula adecuadamente y de manera asertiva sus emociones?					
12. ¿El apoyo emocional por parte de los miembros profesionales de la institución es asertivo y pertinente?					