



Julio 2019 - ISSN: 1989-4155

CONSIDERACIONES TEÓRICAS ACERCA DE LA EDUCACIÓN EMOCIONAL DESDE LA CONCEPCIÓN DE COMPETENCIA DE DIRECCIÓN EN EDUCACIÓN

1MSc. Leyder Ortiz Pérez.

Universidad de Las Tunas

2Dr.C. Manuel Antonio Mulet González.

Universidad de Las Tunas

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Leyder Ortiz Pérez y Manuel Antonio Mulet González (2019): "Consideraciones teóricas acerca de la educación emocional desde la concepción de competencia de dirección en educación", Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (julio 2019). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/07/educacion-emocional-competencia.html>

RESUMEN

En el siguiente artículo se hace referencia a consideraciones teóricas acerca de la educación emocional desde la concepción de Competencia de Dirección en Educación,

En el mismo se evidencia que las emociones tienen un alto impacto en los directivos, para la toma de decisiones correctas o en la ejecución de acciones.

El análisis de la literatura consultada permitió observar que en la actualidad la noción de inteligencia emocional ha suscitado que la educación del componente emocional del comportamiento de los directivos sea un objetivo en sí mismo no sólo para el logro de mayor ganancia intelectual, sino en su desenvolvimiento como persona en general, para lo cual han de desarrollar capacidades básicas para la vida.

Se asumen y recrean ideas que llevaron a los autores a definir las competencias emocionales y su impacto en la dirección en educación, asumir críticamente una clasificación y su argumentación, lo que converge con el análisis realizado. Las conclusiones confirman la complejidad, importancia y pertinencia del tema para la formación de profesionales y directivos educacionales.

Palabras clave: competencias de dirección en educación, competencias emocionales, educación emocional.

SUMMARY

The following article makes reference to theoretical considerations about emotional education from the

1MSc. Profesor del Departamento Pedagogía-Psicología de la Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Las Tunas, Cuba. lortiz@ult.edu.cu

2Dr.C. Jefe del Departamento Pedagogía-Psicología de la Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Las Tunas, Cuba. xanel@ult.edu.cu

conception of Management Competence in Education,
It shows that emotions have a high impact on managers, for making correct decisions or in the execution of actions.

The analysis of the consulted literature allowed to observe that at the present time the notion of emotional intelligence has provoked that the education of the emotional component of the behavior of the managers is an objective in itself not only for the achievement of greater intellectual gain, but in its development as a person in general, for which they have to develop basic capacities for life. They assume and recreate ideas that led the authors to define emotional competencies and their impact on the direction in education, critically assume a classification and its argumentation, which converges with the analysis performed. The conclusions confirm the complexity, importance and relevance of the topic for the training of professionals and educational directors.

Key words: leadership competences in education, emotional competences, emotional education.

INTRODUCCIÓN

En las circunstancias actuales, la sociedad ha idealizado a un hombre inteligente, el cual ha de caracterizarse por el dominio de idiomas, obras literarias y de las ciencias exactas. De igual modo se caracteriza al hombre inteligente por la obtención de una puntuación elevada en los test de inteligencia, pero esto no es suficiente para alcanzar el éxito profesional, ya que intervienen en gran medida las emociones, sentimientos, la capacidad que se tiene para resolver problemas, de interactuar con las demás personas, de tomar decisiones correctas, así como los estados de ánimo.

Se considera que todo esto podría influir en gran parte en el desarrollo de las relaciones personales y sociales. Es de gran importancia que las personas tengan habilidades de poder ubicarse dentro de las circunstancias y poder aprovechar las oportunidades que se presentan en las relaciones interpersonales y puedan utilizar su educación emocional para un cambio de actitud en la vida misma y de esta manera convertirse en personas emocionalmente competentes.

Sin embargo, se aprecia que existen personas que trasladan sus conflictos y problemas personales al entorno laboral. Esta característica, en consecuencia, dificulta las relaciones interpersonales y se llegan a catalogar como personas incompetentes, perjudicando en mayor grado el desempeño laboral y las relaciones entre directivos y subordinados.

Es evidente que las emociones influyen en los directivos a la hora de tomar decisiones correctas o ejecutar una acción. En ocasiones la manera de dar respuesta a una pregunta, quizás en el momento pueden ser agresivos por algo que les hizo enojarse con anterioridad, y la respuesta va encaminada al enojo y a no controlar el sentimiento, reaccionando sin pensar.

El análisis de la literatura consultada permite observar que en la actualidad la noción de inteligencia emocional ha suscitado que la educación del componente emocional del comportamiento de los educandos sea un objetivo en sí mismo no sólo para el logro de mayor ganancia intelectual, sino en su desenvolvimiento como persona en general, para lo cual han de desarrollar capacidades básicas para la vida (Bisquerra, 2003).

Al respecto, Extremera y Fernández-Berrocal (2004, p.18) señalan que

la línea de investigación vigente centra en establecer la utilidad de este nuevo constructo en diversas áreas vitales de las personas, con el objetivo de demostrar cómo la inteligencia emocional determina nuestros comportamientos y en qué áreas de nuestra vida influye más significativamente.

Las acciones dirigidas en este sentido aparecen bajo la rúbrica de educación emocional o alfabetización emocional, se hace referencia a capacidades emocionales identificadas con la inteligencia emocional.

Los autores Boyatzis R, Goleman D. (1999) y Brockert S, Braun G (1997), refieren que las competencias emocionales que más se repiten como decisivas en el éxito de los directivos, son clasificadas en cuatro categorías, contando con varias competencias cada una para presentar así, las 20 competencias emocionales claves:

Autoconciencia: La habilidad para reconocer y comprender los propios estados emocionales, sentimientos, rasgos, así como su efecto en las demás personas. Las competencias que se desarrollan y evalúan en esta categoría son: la auto-confianza, la capacidad para despertar estados emocionales alegres y llenos de buen humor.

Autoregulación: La habilidad para controlar y redireccionar impulsos y estados emocionales negativos, unido a la capacidad para suspender juicios y pensar antes de actuar. Las competencias que se miden y desarrollan en esta categoría son: auto-control, confiabilidad, conciencia, adaptabilidad, orientación a resultados e iniciativa.

Empatía: Las habilidades para sentir y palpar las necesidades de otros y de la propia organización, unida a la apertura para servir y cubrir las inquietudes de quienes le rodean. En esta categoría se miden y desarrollan: la empatía, la conciencia organizacional y la orientación al servicio.

Socialización: Engloba el dominio de estrategias y formas de relacionarse afectiva y efectivamente con las demás personas, creando redes de relaciones, construyendo climas agradables, abiertos y efectivos en sus conversaciones.

Las competencias en esta categoría son: desarrollo de persona, liderazgo, influencia, comunicación, gerencia del cambio, manejo de conflictos, construcción de redes y la cooperación en equipo.

En Cuba, los estudios relacionados con este tema se encuentran, en su mayoría, vinculados a otros temas como la cultura organizacional, los valores, la gestión del cambio, entre otros.

El desarrollo de la inteligencia emocional, ha sido abordado en diferentes investigaciones de acuerdo con sus propósitos, los que se han centrado en el desarrollo de los sujetos de modo general, Sirven de antecedentes los trabajos de autores internacionales como: Leuner (1966) Wayne Payne (1985), Greenspan (1989), Salovey, P. y Mayer, J. (1990), Goleman, D. (1995), en Cuba se han publicado algunas obras de autores como: Bello Dávila, Z. (2002), Martínez Gómez, C. (2008), Codina Jiménez, A. (2012).

En Cuba esta temática se ha investigado en los últimos años, la Tesis Doctoral de Lira, Y. (2008), aplicada a profesores de politécnico, Bello Dávila, Z. (2009) presenta su Tesis Doctoral dedicada a la educación de la inteligencia emocional en niños con dificultades en el aprendizaje, la Tesis de Maestría de Pérez Peña, L. E. (2010), aplicada a la enseñanza del ajedrez en la secundaria básica y la Tesis Doctoral de Rodríguez Rodríguez, Dania (2014) dedicada a la formación emocional del estudiante de Educación Preescolar en el proceso de su formación inicial.

Las investigaciones se han centrado fundamentalmente en dar respuesta a los problemas de evaluación e intervención de las conductas académicas, mientras que con Rodríguez Rodríguez, Dania se inicia el tratamiento en la formación inicial del profesional de la Educación al dedicarse a la formación emocional en el estudiante de Educación Preescolar.

El desarrollo actual de Cuba, las reestructuraciones ocurridas y las transformaciones que acontecen en la esfera educacional, requieren de un profesional que actúe de manera inteligente emocionalmente, sobre todo sus cuadros y reservas, que en su desempeño tiene como centro de la actividad la formación de profesionales revolucionarios altamente calificados pero con un carácter humanista donde prime el respeto al otro, por lo que el objetivo del presente trabajo es realizar algunas consideraciones teóricas generales sobre la educación emocional desde la concepción de competencia de dirección en educación.

DESARROLLO

La educación emocional es una innovación educativa que se justifica en las necesidades sociales y su finalidad es contribuir al mejor bienestar personal y social, constituye un reto para los educadores de hoy, encargados de hacer cumplir los fines propuestos en el informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, "La Educación encierra un tesoro" (Delors, et al. 1996) en aras de cumplir su misión, la educación debe organizarse en torno a cuatro pilares; aprender a conocer; aprender a hacer; aprender a vivir juntos y aprender a ser, donde debemos enfatizar en el aprender a ser y aprender a convivir, pues no se trata solo de un desarrollo emocional que apoye el proceso de aprendizaje del educando en la escuela, sino como bien planteaba la reconocida pedagoga cubana, Turner, autora y promotora de una Pedagogía de la Ternura, expresa que se trata de un desarrollo "para él como ser humano y en su relación con quienes lo rodean a lo largo de la vida." (Turner, y col., p.4, 2002).

Para Bello (2007) la educación de la inteligencia emocional es solo posible si se reformulan las ideas acerca de la inteligencia de manera que permitan diseñar formas más adecuadas de evaluarla y educarla.

Lamentablemente la educación emocional no es objetivo primordial de ninguna institución. Pero la necesidad se impone y hoy son cada vez más los estudiosos que se dedican a promover este tipo de educación basados en las ventajas que la misma aporta al desenvolvimiento de la vida en general y en particular en el proceso de dirección.

Las emociones sirven de guía cuando se trata de enfrentar momentos difíciles y tareas demasiado importantes como para dejarlas solo en manos del intelecto: los peligros, las pérdidas dolorosas, la persistencia hacia una meta a pesar de los obstáculos, los vínculos con un compañero, la formación de una familia y otras.

Una visión de la naturaleza humana que no contemple su contenido emocional sería incompleta. Las emociones nos brindaron en el pasado un servicio de vital utilidad, resulta imprescindible entenderse con ellas en el presente para garantizar el bienestar futuro.

Casi siempre las emociones han sido objeto de atención sólo cuando están comprometidas con ciertos trastornos. La Psicología se ha esforzado y a veces consumido, en intentar explicar y en lo posible corregir, dichos trastornos. Pero sin lugar a dudas esta práctica profesional, privilegia lo que pudiera

considerarse como el defecto o lo negativo y si bien ha brindado un gran servicio en su afán de “curar”, no es posiblemente la mejor elección cuando se trata de promover el desarrollo.

La educación emocional es un reclamo actual apoyado en un panorama mundial caracterizado por conductas que dejan mucho que desear acerca del supuesto comportamiento inteligente del hombre de hoy. Las preguntas importantes serían ¿para qué ha demostrado el hombre ser inteligente? y más aún, ¿cuáles han sido los fines de la educación respecto a la inteligencia?

Si bien la sociedad actual ha demostrado dominio técnico y científico sin precedentes, el ámbito social no muestra los mismos avances. Se puede decir que se ha intentado alcanzar el desarrollo o la felicidad basado en el tener y el hacer y no en el ser.

Bisquerra (2003, p.18) utiliza el término de educación emocional y lo concibe como “un proceso educativo, continuo y permanente, que pretende potenciar el desarrollo de las competencias emocionales como elemento esencial del desarrollo integral de la persona, con objeto de capacitarle para la vida”. Esta definición, que es ya referencia obligada para muchos, hace alusión a competencias emocionales en tanto las ubica en función de un desempeño particular y su educación se entiende como capacitación abarcando todas las edades y a lo largo de la vida.

Las personas en general y en particular los directivos en su ambiente laboral, se ven envueltos en horarios de trabajo muy rígidos, cargados de tareas, responsabilidades múltiples y algunas funciones que de alguna manera van socavando las buenas relaciones humanas. Es así como nace una nueva forma de entender y comprender las relaciones humanas, especialmente con lo que se denomina inteligencia emocional, la cual no se limita a la vida privada de las personas sino que se puede aplicar también a la vida profesional, es así que estos elementos son necesarios incorporarlos al desempeño de directivos y subordinados.

Es posible preguntarnos ¿Cómo puede un directivo utilizar su inteligencia emocional en el ambiente de trabajo?

Primero, al descubrir las capacidades y cualidades de las personas que dirige para estimular el alcance de metas, parte del éxito está en desencadenar esas capacidades en los subordinados, a permanecer tranquilos en momentos de estrés, a tomar mejores decisiones, a valorar las capacidades individuales de las personas que están a nuestro alrededor, a no alabar a las personas en grupo, sino a descubrir las fortalezas de cada individuo. Es decir, los directivos al aplicar la inteligencia emocional no solo están beneficiando el campo laboral, también, en lo personal, porque empieza a fijarse más y mejor en las necesidades y sentimientos de los subordinados con los cuales labora, a escuchar mejor a sus interlocutores y a lograr que las personas se comprometa con lo que hace. De los ocho tipos de inteligencia de los que habla Howard Gardner (1983), dos se refieren a la capacidad de comprender las emociones humanas, la inteligencia interpersonal es una de ellas y está relacionada con la capacidad de entender a los demás, la otra es la inteligencia intrapersonal, esta está determinada por la capacidad de entendernos a nosotros mismos. Goleman (1999). agrupa ambos tipos de inteligencia bajo el nombre de inteligencia emocional, esta es la capacidad de comprender nuestras emociones y las de los demás, la inteligencia emocional determina, por ejemplo, nuestra capacidad de resistencia a la frustración, a la confusión, es decir, a la manera de reaccionar ante la adversidad, quiere decir que la capacidad de aprendizaje está, por tanto, íntimamente ligada al uso que hagamos de la inteligencia emocional. Corresponde a los directivos conocer los elementos de la inteligencia emocional y aplicarlo, pues de esa

manera su trabajo se verá más beneficiado en las relaciones con sus subordinados.

El término inteligencia emocional no significa estar siempre contento o evitar problemas, sino mantener un equilibrio, poder reconocer los malos momentos, aceptar los propios sentimientos sin dañarse ni dañar a los demás, en el trabajo cotidiano con niños, con adolescentes, se hace necesario conocer y tratar de aplicar la inteligencia emocional, especialmente para los directivos y subordinados que conozcan y puedan emplear la inteligencia emocional.

El control emocional, consiste en analizar las situaciones emocionales con el fin de controlarlas, la emocionalidad (situación emocional) puede dividirse en lo que el trabajador experimenta y en lo que expresa, es decir, el control emocional va en dos sentidos; controlar lo que se siente y controlar lo que se expresa. Es importante destacar que desde hace casi cien años el coeficiente intelectual (CI) es el medidor de la inteligencia más usado, a pesar de que calibra solo unas cuantas habilidades de nuestra mente (en particular las matemáticas y las verbales). Según algunos autores, este coeficiente solo es responsable del veinte por ciento de la verdadera inteligencia, de la capacidad de desenvolverse con éxito y ser feliz. Según estadísticas realizadas en los Estados Unidos, un alto coeficiente intelectual de un alumno universitario no es garantía de éxito profesional futuro ni de una vida satisfactoria, plena y equilibrada. Cuando se habla de inteligencia emocional no significa estar siempre contento o evitar problemas, sino mantener un equilibrio, poder reconocer los malos momentos, aceptar los propios sentimientos sin dañarse ni dañar a los demás.

Seguidamente se describen las emociones primarias porque son la brújula que nos indica cómo reaccionamos ante los acontecimientos diarios. Es necesario conocer las emociones que los seres humanos poseemos y cómo nos afectan en las relaciones con los demás.

- Ira: Es cuando la sangre fluye a las manos, y de esta forma resulta más fácil tomar un arma o golpear un enemigo; el ritmo cardíaco se eleva, lo mismo que el nivel de adrenalina, lo que garantiza que se podrá cumplir cualquier acción vigorosa.

- Miedo: La sangre va a los músculos esqueléticos, en especial a los de las piernas, para facilitar la huida. El organismo se pone en un estado de alerta general y la atención se fija en la amenaza cercana.

- Felicidad: Aumenta la actividad de los centros cerebrales que inhiben los sentimientos negativos y pensamientos inquietantes. El organismo está mejor preparado para encarar cualquier tarea, con buena disposición y estado de descanso general.

Amor: Se trata del opuesto fisiológico al estado de "lucha o huye" que comparten la ira y el miedo. Las reacciones parasimpáticas generan un estado de calma y satisfacción que facilita la cooperación.

- Sorpresa: El levantar las cejas permite un mayor alcance visual y mayor iluminación en la retina, lo que ofrece más información ante un suceso inesperado.

Ahora que se han señalado las emociones primarias, se puntualizarán seguidamente:

¿Cuáles son los componentes de la inteligencia emocional?

- 1) Habilidades intrapersonales: la conciencia de uno mismo (el reconocer un sentimiento mientras ocurre) es la clave de la inteligencia emocional. Una mayor certidumbre con respecto a nuestras emociones es una buena guía para las elecciones vitales, desde casarse, por ejemplo, hasta optar entre un trabajo u otra decisión.

- 2) Habilidades interpersonales: se basa en la capacidad anterior, las personas que saben serenarse y librarse de la ansiedad, irritación o melancolías excesivas se recuperan con mayor rapidez de los

reveses de la vida.

3) Automotivación: las personas que saben controlar la impulsividad y esperar para obtener su recompensa cumplen con sus objetivos y están conformes con sus logros, incluye la confianza y seguridad en sí mismo, busca siempre la motivación interna del individuo cómo se siente y cómo se valora y la externa la que brinda el medio ambiente que nos rodea, así como los amigos, familiares, entre otros.

4) Empatía es la capacidad para reconocer las emociones de los demás, saber qué quieren y qué necesitan, es la habilidad fundamental para establecer relaciones sociales y vínculos personales. Se dice que los líderes deben poseer esta habilidad, es decir, tratar de colocarse en los zapatos de los otros. 5) Manejar las relaciones significa saber actuar de acuerdo con las emociones de los demás, determinan la capacidad de liderazgo entre las personas que interactúan entre sí.

Al respecto Daniel Goleman (1999). sugiere las siguientes reflexiones:

- Examinar: ¿cómo hacemos las valoraciones? • ¿Cómo nos sintonizamos con nuestros sentidos? • ¿Cómo entramos en contacto con nuestros sentimientos? • ¿Cómo aprendemos sobre nuestras intenciones reales?
- ¿Cómo prestamos atención a nuestras acciones? • ¿En qué situaciones hablo conmigo mismo normalmente? • ¿Cuándo fue la última vez que hablé conmigo mismo? • ¿Qué tal me trato a mí mismo? ¿Soy amable conmigo mismo o soy duro y desagradable? • ¿Qué tipo de cosas me digo? • ¿Cómo podría cambiar mi diálogo interno para que me ayude más?

Este parámetro inicial de autoconocimiento es básico porque nuestra predisposición a una respuesta cortés, o a una expansión incontrolada, depende más de la valoración que hagamos de nuestro interlocutor que del hecho puntual que estamos evaluando. Sin embargo, debemos tener en cuenta las siguientes consideraciones: • Que es la valoración y no el comportamiento del otro lo que causa nuestra reacción. • Ser muy conscientes de que nuestra valoración es solo nuestra. • Aceptar que las valoraciones están sujetas a cambio.

Además, Goleman (1999). afirma que algunos ejercicios personales, tales como anotar, analizar y rehacer mentalmente nuestras autovaloraciones erróneas son vías de desarrollo en esta primera dimensión de la inteligencia emocional.

Dirigir las emociones

Hemos oído muchas veces "controla tus emociones", y en demasiadas ocasiones nos hemos confundido y, en vez de controlar, lo que hemos hecho es simplemente "ahogar nuestras emociones". Esto es un error porque las emociones no son en sí mismas ni buenas ni malas, la que puede ser buena o mala es nuestra respuesta. En todo caso, las emociones son las señales que nos permitirán analizarlas para lograr finalmente que trabajen a nuestro favor. Es interesante destacar el funcionamiento de los componentes de un PC (disco duro, monitor, impresora...), estos son elementos que interfieren unos con otros y que armonizan su funcionamiento para una realización óptima, si un componente falla, todo el sistema falla. En el caso de nuestras emociones, los componentes serían: nuestros pensamientos o valoraciones cognoscitivas, nuestros cambios psicológicos o acciones basadas en la excitación nerviosa y nuestras tendencias comportamentales. Así, para un buen manejo de este parámetro de la inteligencia emocional necesitaríamos tomar el mando de nuestros pensamientos, dirigir oportunamente nuestras excitaciones nerviosas y llegar a ser buenos solucionadores de problemas, no obstante lo anterior, es

difícil de lograr si no nos conocemos a nosotros mismos.

Por tanto, en la gestión de problemas, es necesario ser muy conscientes de que:

- El problema real no es quién está involucrado. El problema real es cómo respondemos.
- El problema real no es que nos moleste el problema. El problema real es cómo me siento.
- El problema real no es cómo ha ocurrido. El problema real es cuándo lo tratamos de resolver.

Algunas de las pautas a seguir que nos pueden ayudar a realizar esta difícil tarea serían, en primer lugar, comprender la naturaleza de los problemas y posteriormente, interiorizar la idea de que son las respuestas a las situaciones las que causan los problemas. Es vital admitir, sin embargo, que los problemas son parte normal de la vida y no hemos de sentirnos obsesionados por ellos, cuando los tenemos, la clave no está en negar los problemas, sino en solucionarlos. Algunos ejemplos para utilizar dentro y fuera del salón de clases Seguidamente se exponen algunas formas de intervención que puede emplear el directivo para facilitar el conocimiento y dominio de sí mismo:

- Uso de frases motivadoras y diálogos internos constructivos.
- Sentido del humor dentro y fuera del ambiente de trabajo.
- Utilizar técnicas de relajación con sus subordinados.
- Sintonía de pensamientos e interpretaciones positivos.
- Realizar algún tipo de actividad física.
- Apoyarse en nuestro equipo de personas más cercanas, por ejemplo: amigos, amigas, parientes, etc.
- Tratar de escuchar activamente a nuestros interlocutores.
- Cuando se presenta algún conflicto, tratar de separar las personas de los temas en conflicto. Enfocar en intereses y no en posiciones.
- Establecer metas y objetivos precisos de trabajo.

El control adecuado de las relaciones interpersonales se basa en dos aspectos: el autocontrol y la empatía, y haciendo referencia a una cualidad muy importante para el desarrollo de las personas, agrega que el niño que aprende a aprender requiere tener confianza, curiosidad, intencionalidad, autocontrol, relación, capacidad de comunicación y cooperación; todos estos elementos se deben trabajar dentro del ambiente laboral.

A medida que las organizaciones cambian y evolucionan, sus líderes se ven en la necesidad de gestionar el impacto de estos cambios sobre los sistemas de valores y creencias de la propia organización y de los individuos que la componen, es decir, se dan dos aspectos que son propios del manejo de situaciones de cambio y transición: uno, es percibir el cambio y, el otro, es gestionarlo. Significa que los directores y directoras de las instituciones educativas deben poseer habilidades de liderazgo para estimular ese cambio y de esta forma asegurarse de que se genera en el ambiente adecuado. Es indudable que la motivación en este aspecto juega un papel fundamental, ya que los individuos cuando se sienten motivados desean alcanzar un resultado diferente en su ambiente laboral. Con lo anteriormente anotado surge una interrogante: ¿qué relación tiene este punto con la inteligencia emocional? La respuesta es que las relaciones cobran especial importancia, ya que las organizaciones se desenvuelven en ambientes más competitivos y dinámicos, lo que significa fuertes modificaciones en el estilo de gestión. El liderazgo inspira y guía a individuos o grupos, es decir, las personas dotadas de esta aptitud articulan y despiertan entusiasmo en pos de una visión y misión compartida, orientan el desempeño de otros y guían mediante el ejemplo, entendiendo la visión como aquella mirada hacia el

futuro en la que todos y todas nos comprometemos o alcanzar los anhelos y aspiraciones que se quieren hacer realidad en la escuela, por ejemplo. La misión por otro lado, significa los valores, lo que hacemos, lo que tenemos y responde a la razón de ser de una institución. Quiere decir que cada aptitud emocional interactúa con las otras, la tarea del líder requiere de una amplia variedad de habilidades personales para poder participar y actuar con elementos propios de la inteligencia emocional, en otras palabras, el director o directora de las instituciones educativas deben conocer estos elementos para poder dirigir las instituciones educativas de la manera más adecuada posible. Otro elemento es el manejo de conflictos, las personas dotadas de esta aptitud manejan con diplomacia y tacto situaciones tensas y personas difíciles, detectan los potenciales conflictos, ponen al descubierto los desacuerdos y ayudan a reducirlos. Además, de que alientan al debate y la discusión franca.

Las relaciones interpersonales que desarrolla el directivo poseedor de educación emocional contribuirán en su desempeño laboral, podrá percibir los estados de ánimo y sentimientos entre dirigentes y dirigidos en la esfera laboral, manifestará autocontrol de los estados de ánimo ante las distintas circunstancias de la actividad laboral y logra una actitud de aceptación y apoyo a los dirigidos, disposición y apertura al diálogo asertivo, respecto a las ideas y criterios del otro, receptividad a los señalamientos entre dirigentes y dirigidos en la esfera laboral.

El directivo en educación al *saber saber*, establecerá la relación básica de conocimientos científicos sobre la educación emocional, sus actos y procesos, en el que el profesional de la Educación autogestiona y desarrolla necesidades de aprehensión e intercambio de información a través de las relaciones interpersonales basadas en la empatía en el autocontrol emocional, en el reconocimiento de sus emociones y las de sus subordinados, a partir de los cuales se logran influencias mutuas en el desarrollo de la actividad de dirección.

Al *saber hacer* proyectará de las habilidades emocionales, manifestado en su conciencia emocional a partir de la regulación emocional y la autonomía emocional donde el directivo de Educación establece relaciones empáticas con sus subordinados dentro y fuera del ámbito de trabajo.

El directivo en el *saber se* manifestará pleno, y autoregulado en sus relaciones, comprende a los demás, contribuye en la solución de problemas personales y profesionales, donde establece relaciones interpersonales, estables y duraderas, basadas en emocionales consistentes, refleja comportamiento empático positivo, sólido; al expresar las propias ideas, escuchar y aceptar la de los demás, lo hace basado en la asertividad, es colaborativo y contribuye para la obtención de una meta común, a la vez, que logra comprender al otro en el contexto en que desarrolla su actividad de dirección.

La integración holística de los saberes es cualidad resultante de modo sinérgico, materializado en el desarrollo personalógico con elevado control emocional, y que reorienta de forma estable su actividad de dirección, reelaborando estrategias para comportamientos emocionalmente regulados, para atender las demandas de la dirección organizacional.

Queda demostrado que la Educación emocional transita por diferentes saberes y que en la medida que el directivo los interiorice y los manifieste en consecuencia con la labor que realiza, será competente en la dirección educativa, la cual se traduce en *sentidos subjetivos que articulan saberes competentes configurados continuamente, que autogestionados en la esfera laboral regulan la actuación del profesional de la Educación sobre la base de su encargo social.*" (Parra, Ramayo y Santiesteban 2017).

CONCLUSIONES

La educación emocional es una necesidad social en la contribución al mejor bienestar personal y social, constituye un reto para los educadores de hoy para hacer cumplir los fines propuestos por la UNESCO de aprender a ser y aprender a convivir como seres humanos y en sus relaciones con quienes lo rodean a lo largo de la vida, en los diferentes contextos en el desempeño de sus funciones sociales.

El directivo de Educación debe poseer la Competencia de Dirección en Educación, en su desempeño manifestar su formación, que incluye sus saberes, su autorregulación en sus relaciones, comprensión a los demás, establecimiento de relaciones interpersonales, estables y duraderas, basadas en emociones consistentes, refleja comportamiento empático positivo, sólido; al expresar las propias ideas, escuchar y aceptar la de los demás, basado en la asertividad, es colaborativo y contribuye para la obtención de una meta común, a la vez, que logra comprender al otro en el contexto en que desarrolla su actividad de dirección.

Referencias bibliográficas.

1. BISQUERRA, R. (2003). Las Competencias emocionales ISSN: 1139-613X Facultad de Educación. UNED Educación XX.
2. Boyatzis R, Goleman D. (1999). Emotional Competence inventory. Boston: Hay Group.
3. Brockert S, Braun G (1997). Los tests de la Inteligencia Emocional. España: Ediciones Robinbook, SL.
4. DELORS, J. y OTROS. (1996). La Educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. Ed. Santillana, Ediciones UNESCO. Madrid.
5. EXTREMERA, N. y FERNÁNDEZ-BERROCAL, P. (2004) Emotional Intelligence: A Theoretical and Empirical Review of Its First 15 Years History.
6. GARDNER, H. (1983). Teoría de las Inteligencias Múltiples. Barcelona. Ed. Paidós.
7. Goleman, D. (1999). La inteligencia emocional en la empresa. Editorial Javier Vergara, Buenos Aires.
8. Parra, J., Ramayo, Y. y Santiesteban, Y. (2017). Las competencias de dirección en Educación. Retos y perspectivas de cara a la universidad del siglo XXI. Convención Internacional de Desarrollo Local. Bayamo, 2017. Cuba.
9. TURNER, L. (2002). Pedagogía de la Ternura. Ed. Pueblo y Educación. La Habana.