

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN
EDUCATIVA



TITULO DEL TRABAJO:

ENSAYO: ¿Y si hacemos un muñeco? – La importancia de la inteligencia emocional en la planificación estratégica

CURSO: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Equipo de Trabajo:

- Avalo Navarro, Elmer Arturo
- Espinoza Cantoral, Milena Janett
- Marquez Puestas, Danny Stuard
- Urrelo Lozada, Carlos Meneses

¿Y si hacemos un muñeco? – La importancia de la inteligencia emocional en la planificación estratégica

“El que no vive para servir; no sirve para vivir” (Rabindranath Tagore)

Hace algunos años (2011). Disney Estudios, sorprendió al mundo con Frozen; una película animada donde 2 jóvenes hermanas (con un temperamento y visión del mundo muy particular e individualista) enfrentaban grandes desafíos emocionales con la finalidad de alcanzar con trabajo en equipo un ideal: asegurar su propio bienestar y el de su pueblo. La película en mención nos muestra con suma claridad la forma en que la falta de control emocional de ambas protagonistas les condujo a asumir riesgos y experimentar consecuencias que no les permitieron ejercer sus habilidades/rol posicional de liderazgo con efectividad (ambas eran princesas con responsabilidades de continuar con el legado de sus padres) hasta que fueron capaces de ser confrontadas, recapacitar y corregirse en función de un mayor y mejor control emocional. En el camino, tuvieron que aprender que los sentimientos negativos tales como el temor, angustia, miedo o culpa son reales y peligrosos cuando dejamos que controlen nuestra conducta. También aprendieron que la lealtad, paz interior, perdón, amor fraterno entre otros valores son una guía efectiva para encontrar el camino en medio de circunstancias adversas: ambas llegaron a construir juntas un muñeco y maduraron en el proceso.

Si nos pudiéramos a rememorar acerca del origen de la planificación, seguro hallaríamos más de una respuesta. Pues, para ubicarnos en el tiempo, su nacimiento vendría desde la edad de piedra, claro está que la organización de aquel entonces era rudimentaria y, al igual que ahora, se caía en el inevitable error para aprender, a diferencia que ahora contamos con pasos para preverlos y recurso humano con uso pleno de sus facultades cognitivas.

Asimismo, podríamos decir que la planificación es un mecanismo que forma parte de nuestra vida diaria que nos ayuda en la ejecución de un sinnúmero de tareas y a su buena realización. La planificación como tal, se aplica en diversos ámbitos de la vida y viene acompañada de componentes que van a demandar su manifestación en las personas.

Para que una persona desarrolle la habilidad de planificar se requiere en ella ciertos requisitos como los son los valores, la actitud, tiempo y el aspecto emocional. En este último, podríamos considerarlo igual o más importantes de los anteriormente mencionados ¿Por qué? Porque una persona que es inteligente emocionalmente sabe las decisiones que va a tomar en el determinado momento, guiado por una previa estimación del resultado de cada una, eligiendo la más acertada. Ya sea en el plano laboral propiamente dicho o como resultado de un evento de manifestación de emociones.

La inteligencia emocional, como tal, puede ser entendida como la habilidad de la persona para el dominio o control de sus emociones y/o sentimientos en determinado momento en el plano laboral cualquiera que sea la situación. ¿cuántas veces se han visto gerentes o líderes con poca capacidad de respuesta ante infortunios que los sacan de sus casillas? Pues, en este trabajo abordaremos un poco más a profundidad el tema de la inteligencia emocional en la planificación estratégica y a autores que nos canalizan a ella.

Vivimos tiempos de la historia donde la interacción interpersonal y la marcada orientación de los sistemas educativos hacia su constante transformación, genera que los equipos directivos deban asumir nuevas funciones, mientras desarrollan la capacidad de actuar con inteligencia emocional para tomar decisiones que les permitan acceder al mundo globalizado del sector educación y del mundo en su conjunto (Cindy CARRIAZO DIAZ, 2020). La enorme olla de presión que existe sobre los equipos directivos de una institución educativa puede convertirse en un

factor determinante para el logro de objetivos institucionales porque afecta a la comunidad educativa en general. La afectación se produce cuando las relaciones interpersonales y clima laboral se vuelven tensas haciendo que en muchos casos la convivencia se vuelva insostenible.

Es en este contexto, donde llega a cobrar importancia la necesidad para los líderes pedagógicos de asumir de forma voluntaria el desarrollo de la inteligencia emocional con la finalidad de poder enfrentar con mayor y mejor eficacia las demandas propias de su responsabilidad. Un problema real y peligroso para las instituciones educativas se evidencia cuando según (Poggi, 2004) los líderes educativos (puede ser un director, subdirector, coordinador o responsable de área) no han entendido con claridad el rol de liderazgo implícito en su cargo haciendo que su praxis directiva sea discontinua, errática, variada y sin rumbo fijo; donde el vivir de manera reactiva frente a las presiones del día a día es habitual demostrando muy poca capacidad de gestión. Los colaboradores que laboran en una institución educativa suelen reaccionar de forma negativa a este tipo de liderazgo porque se sienten poco valorados como personas y profesionales.

Quiero detenerme por un momento para marcar un concepto clave: La inteligencia emocional es entendida como el conjunto de habilidades emocionales que permiten entender, controlar y modificar el inmensurable mar de emociones propias y ajenas (Concepto., 2021). Estas habilidades se desarrollan de forma intencional porque requieren que una persona tome una decisión de crecer y madurar cada día mientras aprende a convivir con otros (inteligencia interpersonal) y consigo mismo (inteligencia intrapersonal). Lo interpersonal incluye la necesidad de mantener relaciones sanas incluso con las personas de difícil carácter (se entiende que en los equipos de trabajo siempre van a existir personas que resultan todo un desafío para trabajar con ellas), esto se logra solo por medio del desarrollo de la inteligencia emocional intrapersonal.

La capacidad de gestión de un líder pedagógico va a depender en gran medida de las habilidades que haya podido desarrollar en cuanto a inteligencia emocional. Según Gutiérrez (2010); es una responsabilidad primordial de los líderes el crear y promover un ambiente laboral enfocado en el trabajo en equipo permitiendo mejoras, innovación y capacitación constante con participación de sus integrantes. No será posible para un equipo directivo que no fomente relaciones interpersonales sanas poder planificar de forma estratégica sus acciones porque estarán imposibilitados de construir juntos “un muñeco” (una buena metáfora para clarificar la idea de errar en el logro de objetivos institucionales).

Los integrantes de una institución que busca brindar una educación de calidad tienen que poseer cualidades de liderazgo. El líder tiene que cultivar ciertas habilidades emocionales. Según Goleman (2018) la capacidad para escuchar (no solo de oír) a otras personas con la finalidad de entender lo que nos están tratando de explicar y/o expresar es lo que se puede definir como empatía.

Una persona, que posee habilidades sociales, control y autorregulación de sus emociones, va a obtener muy buenos resultados que pueden evidenciarse en un servicio de calidad en su institución, por este motivo es importante que el director de una institución posea estas capacidades y potencialidades.

La planeación estratégica es una herramienta de gestión, que nos ayuda para lograr brindar un buen servicio, una educación de calidad, pues nos permite organizarnos, fijar objetivos, hacer un análisis o diagnóstico (FODA) de nuestra institución. Para lograr una planeación estratégica son muy importante los documentos de gestión, porque al evaluar los resultados nos va a permitir tomar decisiones en el camino hacia la calidad educativa. Pero consideramos que para

lograr una planeación estratégica con éxito es muy importante que el director como líder practique la inteligencia emocional.

¿Es importante que un líder pedagógico desarrolle habilidades relacionadas a la inteligencia emocional? Sí. ¿Por qué? Porque tiene la hermosa e invaluable oportunidad para dejar de ser un líder de posición y convertirse en un líder de influencia. Los grandes líderes que han dejado huella en la historia son aquellos que no solo han destacado por sus logros sino por su carácter. Me pregunto si es que alguna vez dedicaron tiempo “a construir un muñeco” (la respuesta se la dejo a su imaginación).

Bibliografía

Cindy CARRIAZO DIAZ, M. P. (2020). Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 87-95.

C.B, YOLANDA, (2011). Organización, planeación y administración educativa. Perspectivas teóricas en la escuela. revista logos, ciencia y tecnología, 16.

Coleman, Daniel (2018). INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA EMPRESA.p.325. Penguin Random House Grupo Editorial, S. A. U.

Concepto., E. (2021). *Concepto*. Obtenido de <https://concepto.de/inteligencia-emocional/>

González, G. (2002). Cómo educar la Inteligencia del Preescolar: Manual de Actividades Cognoscitivas. p.30. México DF: Trillas

POGGI, M. (2004). «Innovaciones educativas y escuelas en contextos de pobreza». En: Educar en el camino. IV Congreso Nacional de Educación, Buenos Aires.

