

Inteligencia emocional, una perspectiva educativa transformadora del siglo XXI

Emotional intelligence, a transformative educational perspective of the XXI century

<https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0143>

Francis Milano1*

<https://orcid.org/0000-0002-6435-126X>

emilano13@gmail.com

Recibido: 15 diciembre 2021

Aprobado: 30 junio 2022

RESUMEN

Investigación que tuvo como objetivo caracterizar desde una reflexión teórica la incidencia de la inteligencia emocional como eje fundamental en la praxis transformadora de la gestión institucional educativa. Pesquisa abordada bajo el paradigma positivista, enfoque cuantitativo, desde una modalidad documental de nivel descriptivo, teniendo como instrumento de recolección de datos el fichaje; como técnica de análisis de los resultados se utilizó el análisis de contenido. Concluyéndose, que ser gerente en una dependencia educativa implica poder formar competencias que logren integrar adecuadamente la organización, pero para ello, quien funge de líder debe comportarse como persona adulta cuando logra emerger espontáneamente autónomo colaborativo; quien desde su respetarse, asume una actitud de respeto hacia el otro, acción que solo es posible al reconocer que solo desde el manejo adecuado de emociones y sentimientos puede generar transformación, desde el amor.

Palabras clave: inteligencia emocional, gestión educativa, comportamiento organizacional, praxis transformadora.

-
- * Universidad Pedagógica Experimental Libertador / Instituto Pedagógico de Mejoramiento Profesional- Venezuela
 - * Autor de correspondencia: emilano13@gmail.com

ABSTRACT

Research that aimed to characterize from a theoretical reflection the incidence of emotional intelligence as a fundamental axis in transformation of educational institutional management. Research addressed under the positivist paradigm, quantitative approach, from a modality descriptive level documentary, having as a collection instrument of data the signing; as a technique for analyzing the results, the content analysis. Concluding, that being a manager in a dependency education implies being able to form competencies that manage to integrate the organization properly, but for this, who acts as leader must behave like an adult when it manages to emerge spontaneously collaborative autonomous; who from his respect, assumes an attitude of respect towards the other, an action that is only possible by recognizing that only from proper management of emotions and feelings can generate transformation, from love.

Keywords: emotional intelligence, educational management, behavior organizational, transformative praxis.

INTRODUCCIÓN

El sistema educativo venezolano se ha ido adaptando para combinar adecuadamente eficacia y eficiencia educativa, por considerar que la escuela debe dar respuesta oportuna a las necesidades de las comunidades donde está inmersa. Por los que ejerzan la gerencia en dichas instituciones deben ser multidisciplinarios, propiciadores de situaciones de aprendizaje que sirvan como caldo de cultivo para la generación de conocimientos creativos, motivado a que fluyan los poderes creadores del educando, dado que es una tarea que requiere vocación, dedicación, compromiso, entrega desinteresada, ética, con capacidad para transformar la realidad no hacia el interés personal, sino hacia la resolución de las necesidades colectivas.

Al respecto, el Estado debe ser garante que sus conciudadanos desarrollen su inteligencia emocional, activando para ello estrategias como talleres de desarrollo personal, conferencias de relajación y convivencia, programas educativos-recreativos-culturales, que permitan a la persona desarrollarse como ciudadano inmersos en una realidad concreta; entre otras actividades que los capaciten para manejar sus niveles de frustración, depresión, agresividad de manera adecuada, sustituyéndolas por actitudes como dialogo, reconocimiento de la otredad sin desconocimiento de la mismidad, identificación de la raíz de los problemas, sus causas y consecuencias, descubrimiento constante del poder de la comunicación asertiva, efectiva y afectiva para mejorar las relaciones interpersonales, manejo adecuado de la incertidumbre, entre otros; todo ello, con el fin último de obtener las mejores herramientas para llevar a cabo una comunicación eficaz y efectiva dentro del personal que labora en cualquier institución educativa.

Es por ello, que resulta interesante impulsar la inteligencia emocional entre todo el personal que labora en las escuelas, pues las mismas, son actores

trascendentales para el desarrollo de una sociedad educada, porque es a través de ella, que se forma y se educa, bien sea para multiplicar éxitos o fracasos de acuerdo a la calidad de educación que se esté impartiendo. De igual modo, se busca ampliar la función educativa social dado que se enlazan las funciones de formar a los educandos, aunados a incidir en la formación de sus familias y transversalizar desde la acción educativa, la comunidad donde está inmersa, propiciando en el seno de la misma valores como solidaridad, compañerismo, trabajo colectivo, haciendo de éste un escenario donde provoque ser, estar, convivir y desarrollarse. Esto evidencia que las normas que rigen o por las cuales se desarrolla lo laboral están cambiando y las instituciones deben ajustarse ante esta realidad (Goleman, 1998).

Por lo que en este artículo se planteó como objetivo caracterizar desde una reflexión teórica la incidencia de la inteligencia emocional como eje fundamental en la praxis transformadora de la gestión institucional educativa. Dicha investigación ha sido abordada bajo el paradigma positivista, enfoque cuantitativo, modalidad documental de nivel descriptivo, teniendo como instrumento de recolección de datos el fichaje y el análisis de contenido como técnica de análisis de los resultados.

DESARROLLO

Inteligencia Emocional de Daniel Goleman

Se hace necesario aclarar que la palabra inteligencia viene del latín (*Intus legere*) y significa “*leer por dentro*”, consiste en mirar más allá de lo que la fachada me puede indicar. Pero es inteligente aquel que utiliza todo su andamiaje experiencial con el propósito de resolver los problemas que se le presentan con el único fin de ser feliz. Por lo que la inteligencia emocional conlleva capacidad de aprender, pero a la vez de desaprender cuando sea necesario, partiendo del comprender la dinámica que le toca vivir aunado a su disposición para emprender nuevas rutas, nuevos procesos, nuevos escenarios, conscientes de sus potencialidades, luces y sombras, haciendo de ellos su mayor recurso para incursionar efectiva y afectivamente en la sociedad cambiante donde está inmerso.

Goleman se considera el padre de la Inteligencia emocional (añadiéndole características o cualidades personales a la inteligencia emocional), pero no podemos desmerecer a Mayer y Salovey (1997), quienes expresan que la inteligencia emocional “es una inteligencia basada en nuestra capacidad de usar las emociones” (s/p) y hacerlo ajustado al escenario donde está inmerso y con esas herramientas solucionar problemas; abrazando para ello cuatro habilidades regular, percibir, facilitar, comprender y regular en atención a las características encontradas en el entorno empleándola para resolver los problemas.

Es necesario plantear, que se debe a Gardner (2005) y a su teoría de las Inteligencias Múltiples, quien al analizar a la persona humana en su realidad compleja y es reforzado por Nadal-Vivas (2015), quien plantea siete inteligencias; la inteligencia música (aprende más empleando signos sonoros), kinestésico

(aprende más en movimiento y anclando ese gesto al conocimiento que va a aprehender), lógico-matemático (dícese de la persona que tiene a aprender más empleando símbolos lógico-matemáticos), los que abrazan la inteligencia lingüística (se corresponde a aquellos que evidencian el dominio de la lengua oral y escrita); también, el autor habla de la inteligencia interpersonal (con gran destreza para relacionarse con otras personas) y la inteligencia intrapersonal (son los que prefieren la introspección o acercamiento a sí mismo y desde allí aprehenden con mayor facilidad). Y como gerentes debemos conocer que en nuestro equipo de trabajo vamos a encontrar personalidades que se corresponden a cada inteligencia propuesta por Gardner y debemos actuar en consecuencia:

En ese sentido, Salovey y Mayer, citados por Ríos-Cabrera (2009), definen la inteligencia emocional como "un tipo de inteligencia social que incluye la habilidad de supervisar y entender las emociones propias y las de los demás, discriminar entre ellas y usar la información para guiar el pensamiento y las acciones de uno" (p.103). Lo que resalta la necesidad de la autorregulación emocional para la resolución adecuada de los problemas garantizando tanto el beneficio personal como el colectivo.

Sin embargo, fue Goleman (1996), quien popularizó el término de IE en su libro titulado: *Emotional Intelligence*, donde destaca la relevancia de la inteligencia emocional por encima del Coeficiente Intelectual (CI) para alcanzar el éxito tanto profesional, como personal, las decepciones; controlar el impulso y demorar la gratificación, regular el humor y evitar que los trastornos disminuyan la capacidad de pensar; mostrar. Define la IE como "la capacidad de motivarse y persistir frente a la empatía y abrigar esperanzas" (p.54). El planteamiento de Goleman ob. cit., invita a mirar en la IE un elemento enriquecedor y fuente inagotable para controlar sus propias emociones haciendo énfasis en el conocerse a sí mismo y a los demás, pudiendo incidir desde la IE en las emociones del otro también.

Por lo que, Goleman (ob.cit.), intentando desentrañar factores determinantes en las marcadas diferencias que existen ante el efecto devastador de los arrebatos emocionales y conscientes; afirma que la diferencia radica en habilidades que ha llamado IE, el manejo de las emociones son un indicador al hablar de inteligencia dado que la IE se sostiene en pilares como autoconciencia (implica reconocer nuestras emociones y como desde ella me relaciono con el otro), autorregulación (conlleva al manejo adecuado, consciente y voluntario de mis emociones), motivación (conocer y reconocer en que apalanco mis emociones y estados de ánimo), empatía (mirarme en el otro sin dejar de reconocer mi mismidad) y destrezas sociales (consiste en agudizar mis habilidades para reconociendo el escenario, respetando sus actores poder apalancar a la organización hacia el logro de las metas personales y colectiva de la institución).

De igual modo, Pérez (2011), plantea que para que sea posible desarrollar la Inteligencia Emocional debo conocerme para poder conocer a los demás, sin dejar de ser yo mismo o yo misma, solo al reconocer mis sentimientos, mis emociones puedo interactuar adecuadamente con los otros.

En tal sentido, Pérez-Esclarín (ob.cit), plantea que el desarrollo de la Inteligencia Emocional contempla educar memoria, recuerdos, imaginación, impulsar la creatividad, hacernos críticos pero sin dejar de lado la autocrítica, sin que con ello se auto-flagele, educar carácter y voluntad sabiendo que soy responsable de lo que hago o dejo de hacer, consiente que desde allí toda acción genera una reacción, sin dejar de lado educarnos hacia la libertad, la solidaridad humana con esperanza en medio de la desesperanza y la incertidumbre, avivando a cada paso el espíritu y la esperanza. En fin educarnos y educar para bendecir, para propiciar la escucha, el oler pero sin dejar de olfatear, ayudar, acariciar, abrazando la necesidad permanente de ir al encuentro del otro sin hacernos esclavos de los otros pero tampoco de nosotros mismos.

La Educación Emocional como parte de la Gestión Educativa

Cuando se habla de emociones se refiere al dominio de la motivación que nos impulsa a accionar. Todo acto lleva consigo implícita una emoción que la motiva y lo que lo impulsa haciendo la convivencia posible es el amor. Por su parte, Maturana (2001), define el amor como “la emoción que constituye el dominio de acciones en que las interacciones recurrentes con otro hacen al otro, un legítimo otro en la convivencia” (p.46). Por lo que la convivencia se estabiliza si el hilo conductor es el amor, pero cuando falta el amor todo se quebranta todo se rompe, la convivencia humana se corrompe.

Pérez (s/f), establece que el amor es el principio pedagógico esencial, no puedo ser efectivo sin ser afectivo, el amor articula e impulsa ayuda, animo, aliento, respeto, compromiso, amistad, acompañamiento, entre otras y solo en estos escenarios es que se genera el aprendizaje significativo, pues se genera la sensación de seguridad y confianza, ingredientes necesarios para que se den las relaciones y poder atender de manera adecuada las situaciones que se presentan accionando ante ellas, en calma, sin agresividad, sin perder la paciencia, sin etiquetar a nadie, en pocas palabras se podría expresar: atender la realidad con inteligencia emocional.

En torno a ello, Pérez-Esclarín (2013) indica que:

la pedagogía del amor (...) es reconocimiento de diferencias, capacidad para comprender y tolerar, para dialogar y llegar a acuerdos, para construir colectivamente aprendiendo también de los que ‘no saben’, para soñar y reír, para enfrentar la adversidad y aprender de las derrotas y de los fracasos, tanto como de los aciertos y los éxitos (p.2).

Dicha pedagogía, implica que cada educador debe amarse a sí mismo para amar a sus estudiantes, amando y reconociendo a cada uno de los actores involucrados con el hecho educativo que desarrolla. Esta pedagogía abraza el principio de que es necesario evitar toda confrontación o todo aquello que pueda conllevar a enrarecer el ambiente. Es decir, es una pedagogía que apuesta por el

reconocimiento de las potencialidades del otro, que combate la permisibilidad, no da cabida a la mediocridad e impulsa que la escuela se organice como un gran equipo sinérgico, donde cada actor dona lo que tiene pero a la vez se nutre de lo que el otro aporta, constituyéndose la entidad educativa como una comunidad de aprendizaje, un espacio donde estudiante, familia, comunidad escolar y comunidad en general aprenden.

Es importante resaltar, que las relaciones sociales llevadas de manera inadecuada pueden desembocar en situaciones conflictivas, insanas, que trastoque abruptamente la actividad humana, por lo que el Estado debe procurar comprometerse a estimular la educación emocional de sus ciudadanos, promoviendo, apoyando e impulsando programas que aborden dicha temática de manera efectiva y afectiva, involucrando a todos los actores comunitarios, para disminuir esos patrones de conducta errados.

En relación a ello Maturana (2001), plantea que las relaciones humanas son establecidas desde una base emocional definida por el ámbito de convivencia “la convivencia de personas (...) requiere de la estipulación de una legalidad que opera definiendo el espacio de convivencia como un dominio emocional declarativo que especifica los deseos de convivencia y así el espacio de acciones que lo realizan” (p.51). De esa manera, la emoción que funda lo social, constituyéndose el amor como el dinamizador de los procesos y de las relaciones humanas socialmente aceptadas, que conlleven a la aceptación mutua. Por lo que se infiere, que en las relaciones de trabajo lo único que importa no debe ser solamente el cumplimiento de la tarea, son las relaciones humanas, el compromiso institucional, el saberse que como trabajador pertenece a un todo, eso es lo que es relevante y va a repercutir en que ese trabajador realice de manera óptima la tarea que le fue asignada.

En razón a lo anteriormente señalado, se precisa que en las instituciones educativas se pueden desarrollar iniciativas como la evaluación del potencial emocional de sus miembros (directivos, docentes, administrativos, obreros, cocineros, estudiantes, padres y representantes), la identificación de las redes emocionales y del ambiente emocional de la institución, el asesoramiento o apoyo individualizado para cada uno de los actores, promoción de campañas de sensibilización emocional y el desarrollo de programas de educación emocional.

Por su parte Vivas-García (2003), plantea el rol de la escuela para atender el desarrollo de la IE, presupone tener un currículo abierto, que permitan la interacción de los contenidos academicistas aunadas o integradas a las habilidades sociales y emocionales, siendo la escuela ayudada por instituciones sociales como la familia y la comunidad.

Por su parte Elías, Hunter y Kress (2001), expresa que de las condiciones para desarrollar inteligencia emocional, la más resaltante es la que plantea que una escuela es una comunidad de aprendizaje, en el marco de lo académico tiene cabida el aprendizaje emocional donde principios como el consenso, la colaboración y no culpar a nadie son banderas en los procesos de aprendizajes. Ese principio nutre un clima escolar positivo centrado en las relaciones y los

procesos sociales, que garantice un aprendizaje significativo que se traduzca en mejor calidad de vida.

En relación a ello Goleman (1996), plantea que “las emociones son impulsos que llevan a las personas a actuar de manera automática, cada una de ellas desempeña un papel único en las reacciones que ocurren entre el cerebro y el cuerpo” (s/p). En ese sentido, ante cada emoción el cuerpo va a reaccionar diferente, pudiéndose aflorar enojo, miedo, felicidad, amor, ternura, satisfacción sexual, sorpresa, desagrado y/o tristeza.

Comportamiento Organizacional como una vía a la Gerencia Efectiva en la Dinámica Pedagógica y su Praxis Transformadora

El Comportamiento Organizacional (CO), es definido por Robbins (1996), como el “campo de estudio que investiga el que los individuos, grupos y estructuras ejercen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar los resultados para el mejoramiento de la eficacia de una organización” (s/p). De esta manera, el CO corresponde al estudio de cómo las personas actúan dentro de las organizaciones. Asimismo, el CO tiene sus aplicaciones como disciplina o campo del conocimiento en la gestión; en la calidad, producción y productividad; en el desarrollo organizacional; en la motivación; en la reingeniería. Entre sus principales factores deben ser consideradas: comportamiento del personal atendiendo a sus relaciones interpersonales, la estructura organizacional, la infraestructura y los recursos dispuesto para el logro de los objetivos o metas institucionales en un contexto específico y en un tiempo concreto.

El CO tiene sus aportes de otras ciencias, en cuanto a la contribución del aprendizaje en la evaluación de su desempeño; a la motivación por medio de la medición de sus actitudes; a la personalidad; la percepción; a capacitación; la eficacia en el liderazgo y la satisfacción laboral, todos ellos de manera individual. Además, tiene su contribución en la dinámica de grupos; el equipó en trabajo mediante la confrontación de conflictos y el consenso; la comunicación por el comportamiento intergrupar; la teoría de organización formal a través del cambio en la organización; la burocracia estableciendo una cultura organizacional. De igual modo, refleja un cambio de comportamiento; un cambio de actitud en el proceso de grupo y contribuye en la toma de decisiones. CO plantea como objetivo la identificación de sujetos, grupos y ambiente considerando su repercusión en la atmósfera organizacional.

Por lo que, educar es una acción social transformadora en el que la praxis tanto de los docentes y directivos deben evidenciar posturas y acciones humanistas en pro del proceso de aprendizaje de los estudiantes; actualmente estamos viviendo un momento histórico y político, desde la llegada de la Revolución Bolivariana en Venezuela se vienen dando cambios positivos que apuntan a una educación de calidad, se puede destacar, que anteriormente la educación no tomaba en cuenta las necesidades e interés de los educandos, sino que por el contrario se trataba de una educación bancaria, tal como lo señala Freire (1969), en su libro *Pedagogía del oprimido*, donde plantea que “el

educador ya no es sólo el que educa sino aquel que, en tanto educa, es educado a través del diálogo con el educando, quien, al ser educado, también educa” (p.61). de esa manera, se evidencia que el educador es quien educa y el educando el que es educado, el educador es quien piensa, los educandos son objetos pensando, mientras que en esta nueva educación plantea la enseñanza desde la construcción del contexto histórico de cada persona con pertinencia a la realidad.

Por lo que, es urgente e importante revisar el papel del personal directivo en los centros educativos en general, de cara a la ruptura entre el trabajo de dirección y el trabajo concreto en el aula. Es necesario que personal directivo, pase a ser un docente con una carga académica efectiva, un docente que logre propiciar formas integrales de trabajo administrativo que libere a los directivos de horas de “papeleo” y de largas reuniones, para que las puedan dedicar al trabajo académico en el aula, oxigenando con ello la gestión escolar.

Por su parte Milano (2015), plantea que el docente en su rol gerencial “debe promover el logro de objetivos que tienen relación con la realización plena de la condición humana (...) exige desarrollar y manifestar una serie de competencias que faciliten el desempeño óptimo de sus funciones (...) gerenciales” (p.36). Por lo tanto, un buen desempeño docente gerencial requiere tener los conocimientos y habilidades para liderar, dirigir, gestionar recursos; así como contribuir con el desarrollo del personal que labora en la institución. Para lograrlo, el docente debe mostrar con la práctica que posee las capacidades adecuadas para desempeñar sus funciones gerenciales con la mayor eficiencia, valor y sobre todo con calidad.

CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

Ser gerente de una institución educativa, exige desarrollar y manifestar una serie de competencias que faciliten el desempeño óptimo de sus funciones académicas y gerenciales, para la consecución de los objetivos y metas propuestas. Un buen gerente, requiere tener los conocimientos y habilidades para liderar, dirigir, gestionar recursos, no sólo administrativos y de infraestructura, sino también competencias específicas que le posibiliten diseñar y ejecutar los proyectos educativos; así como contribuir con el desarrollo del personal que labora en la institución. Para lograrlo, el director debe demostrar con la práctica que posee las competencias adecuadas para desempeñar sus funciones gerenciales con la mayor eficiencia y seguridad y sobre todo con calidad. Competencias que deben estar íntimamente relacionadas con las capacidades, que como director tiene, para incidir en la acción que realiza su personal, tanto en sus prácticas pedagógicas como en la cultura institucional.

De esa manera, se sugiere a quienes deseen ir más allá de una simple comprensión e interpretación informativa, arriesgarse a la transformación, ya que en ella se llevan a cabo situaciones necesarias al cambio en el proceso mediante la praxis educativa, gerencial y personal. Sin olvidar, que las emociones, los sentimientos y el amor tienen gran relevancia en todo proceso de transformación,

siempre y cuando sean bien encaminadas hacia el progreso y hacia el éxito profesional, personal e institucional. Considerando que la persona humana se desarrolla como ser humano desde su vida cotidiana en su biopraxis al interrelacionar emociones en el diario conversar con los otros (Ortiz-Ocaña, 2015).

Por lo que, al caracterizar la inteligencia emocional como eje dinamizador en la praxis transformadora de la gestión escolar, nos percataremos que al modo de Maturana & Verden-Zöller (1993), aun con una vigencia extraordinaria que:

un ser humano emerge como una persona adulta cuando en su conducta cotidiana surge espontáneamente como un ser autónomo y ético, capaz de colaborar desde el respeto por sí mismo y por los otros, pues no tiene miedo a desaparecer en la colaboración (p.48).

Y eso ha de ser un gerente, un ser humano sin temor a entregarse, pues sabe que esa acción lo reafirma como persona humana.

REFERENCIAS

Elias, M., Hunter, L.& Kress, J. (2001). Emotional Intelligence and Education. En Ciarrochi, J., Forgas, J. y Mayer, J. (2001). Emotional Intelligence in Everyday Life: A Scientific Inquiry. (pp. 133-149). Philadelphia: Psychology

Fernández Berrocal, P. y Cabello, R. (2021). La inteligencia emocional como fundamento de la educación emocional. Revista Internacional de Educación Emocional y Bienestar RIEEB; 1(1):31-46. Recuperado de: <https://rieeb.iberomexico.mx/index.php/rieeb/article/view/5/5>

Freire, Paulo (1969). *Pedagogía del Oprimido*.

Gardner, H. (2005). *Inteligencias Múltiples*. España: Paidós.

Goleman, D. (1996). *La Inteligencia Emocional. Por qué es más importante que el cociente intelectual*. Javier Vergara Editor S.A. Buenos Aires, Argentina.

Goleman, D. (1998). La práctica de la inteligencia emocional. Editorial Kairós, S.A. Barcelona España. Recuperado de: <https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>

- Mayer, J. D., y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En D. J. Sluyter (ed.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3–34). Nueva York: Basic Books.
- Maturana H. (2001). *Emociones y lenguaje en educación y políticas*. Ed. Dolmen Ensayo
- Maturana, H. & Verden-Zöller, G. (1993). *Amor y juego. Fundamentos olvidados de los humanos*. Santiago: JCSaez Editor.
- Milano, F. (2015). *Rol gerencial del docente en la enseñanza de la matemática del Liceo Bolivariano "Marahuaca", en Puerto Ayacucho - Estado Amazonas*. Trabajo de grado de Maestría no Publicada. Caracas, Venezuela.
- Nadal Vivas, B (2015). Las inteligencias múltiples como una estrategia didáctica para atender a la diversidad y aprovechar el potencial de todos los alumnos. *Revista nacional e internacional de educación inclusiva*. ISSN (impreso): 1889-4208;8(3). Recuperado de:
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiE8aTfsZn6AhX7soQIHbYmBpwQFnoECAQQAQ&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F5446538.pdf&usg=AOvVaw1UdUCgLLdEE8OTR3Q9_LA2
- Ortiz Ocaña, A. (2015). La concepción de Maturana acerca de la conducta y el lenguaje humano. *Revista CES Psicología*; 8(2): 182-199. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/4235/423542417011.pdf>
- Pérez Esclarín, A. (2011). *Educación Integral de Calidad*. Editorial San Pablo. El Hatillo, estado Miranda. Venezuela. Recuperado de:
http://bibliotecadigital.fundabit.gob.ve/wp-content/uploads/2019/10/ColeccionMaestro/Educacion_Integral_de_Calidad.pdf
- Pérez Esclarín, A. (2013). *Pedagogía del amor y la ternura*. Recuperado de:
<https://antonioperezclarin.com/2013/11/28/pedagogia-del-amor-y-la-ternura/>
- Ríos Cabrera, P. (2009). *Psicología La Aventura de Conocernos*. Caracas: Editorial Cognitus, Venezuela.
- Robbins, S. (1996). *Introducción al Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica*.

Vivas García, M. (2003). La educación emocional: conceptos fundamentales. Sapiens. Revista Universitaria de Investigación, 4(2),0ISSN: 1317-5815. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41040202>