



**UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
CENTRO DE FORMACIÓN PEDAGÓGICA Y TECNOLOGÍA
EDUCATIVA
MAESTRÍA EN ENTORNOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE**

PROYECTO DE INTERVENCIÓN

TÍTULO DEL PROYECTO:

**PROGRAMA
“HABILIDADES DE LIDERAZGO PARA DOCENTES DE INGLÉS”**

**PREPARADO POR:
DIANA NAYIBE GONZÁLEZ GONZÁLEZ**

**TUTOR DEL PROYECTO:
MARIELA DELAURO**

AÑO: 2021

Índice

Resumen Técnico	3
PROPUESTA DEL PROYECTO	4
1. El problema.....	5
Justificación.	6
Contexto del problema.....	8
2. Prospectiva.	10
3. Propuesta Pedagógica.	11
4. Objetivos.	14
Objetivo General	14
Objetivos Específicos.....	14
5. Resultados Esperados.....	15
6. Aspectos operativos.....	16
Administración.	16
Aprendizaje y tecnologías.....	17
Tutoría.	18
Materiales didácticos.	20
7. Evaluación y seguimiento del Proyecto.	21
Antes, durante y al finalizar el proyecto.	21
Indicadores de Evaluación de cada aspecto operativo.	21
8. Cronograma para ejecución del proyecto.....	24
9. Presupuesto.....	26
10. Bibliografía.....	28
DESARROLLO DEL PROYECTO.....	30
1. Nombre del Curso Virtual:.....	31
2. Selección y Justificación de Herramientas Tecnológicas	31
3. Planificación de las Clases.....	36
4. Redacción de las Clases	46
5. Captura de Pantalla de las Clases	68
DOCUMENTOS ELABORADOS.....	81
1. Guía didáctica.....	82
2. Módulo -Unidad 2 - Liderazgo e Inteligencia Emocional.....	98
3. Conclusiones	115

Resumen Técnico

Los docentes de inglés como actores esenciales del contexto educativo se encuentran enfrentando tiempos de retos y desafíos que invitan a generar cambios y transformaciones; es así como la capacitación permanente desde el Programa Nacional de Bilingüismo del Ministerio de Educación de Colombia, forma parte de la transformación y éxito de los procesos de enseñanza y aprendizaje, aplicando las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.

Los programas de formación de fortalecimiento docente deben propender el desarrollo de las competencias requeridas para llevar a los maestros a que propongan, diseñen e implementen modelos de la educación del futuro, que innoven desde su rol como docentes, gestores y directivos. Asimismo, facilitar la autogestión y reflexión sobre la calidad de las propuestas de sus proyectos académicos, y sus habilidades de trabajo en equipo y liderazgo.

El proyecto que se plantea es una propuesta académica en un entorno virtual de aprendizaje que tiene como desafío lograr que los docentes de inglés reconozcan sus habilidades y competencias blandas asociadas al liderazgo, y de la misma manera que apropien prácticas que fortalezcan su desarrollo en el contexto personal y profesional; todo lo anterior en aras de fortalecer los procesos de transformación y mejoramiento de la gestión escolar y promoción del bilingüismo en el territorio nacional.

La propuesta que se presenta a continuación se compone de una primera parte en la que se aborda la problemática que motiva el diseño del programa, aspecto central del proyecto. Posteriormente, se describe el alcance y los objetivos del mismo, y se hace alusión al modelo pedagógico del programa y los resultados esperados frente a su implementación. Finalmente, se describen los indicadores de evaluación y actividades de seguimiento, que van acompañados de su respectivo cronograma y presupuesto.

PROPUESTA DEL PROYECTO

1. El problema.

La estrategia de formación docente “*Inspiring Teachers – Maestros que inspiran*” responde a uno de los principales objetivos del Programa Nacional de Bilingüismo del Ministerio Nacional de Colombia, que consiste en un programa de crecimiento profesional enfocado a “fortalecer las prácticas pedagógicas de los docentes de inglés, promoviendo la innovación en el proceso de enseñanza-aprendizaje”.

Es por eso que se haya considerado el diseño e implementación de una propuesta de formación docente bajo la modalidad remota (virtual – presencial) en donde uno de los módulos denominado “Liderazgo y Autoeficacia para Docentes de Inglés” haya logrado implementarse en dos años consecutivos (2019-2020)

El interés del Ministerio de Educación Nacional de Colombia (MEN) y British Council (BC) en esta estrategia de formación, desde el Módulo “Liderazgo y Autoeficacia para Docentes de Inglés”, se ha enfocado en reconocer los conocimientos y experiencias de los docentes y acompañarlos en el desarrollo de actividades y proyectos que den cuenta de altos estándares de formación y del trabajo colaborativo y la influencia positiva que cada docente puede ejercer en sus contextos educativos, de forma tal, que sean reconocidos como docentes que inspiran por sus propuestas, por sus capacidades en gestión pedagógica en equipo y sus habilidades de liderazgo.

Sin embargo, a pesar de que esta sea la intención del módulo, la experiencia y hallazgos que han recopilado los consultores educativos bilingües tanto del MEN como del BC, a través del contacto, diálogo y procesos de reflexión con los docentes en la implementación de *Inspiring Teachers*, demuestran que no se está logrando el impacto esperado. Desde los escenarios de talleres/sesiones presenciales y virtuales con población docente de 20 departamentos del país, así como los objetos de aprendizaje producidos en la estrategia híbrida, han evidenciado que existe la necesidad de desarrollar y fortalecer las habilidades de liderazgo en los docentes de inglés para potenciar su crecimiento personal, gestión pedagógica y gerencial en nuestras Instituciones Educativas, ya que el diseño y propuesta del módulo en sí mismo sólo se enfoca en reconocer las características de un líder, mas no en orientar y vivenciar como se pueden desarrollar dichas habilidades y construir un estilo de liderazgo objetivamente inspirador

Justificación.

Identificar y fortalecer en el cuerpo docente de Inglés del MEN este tipo de habilidades requiere del diseño e implementación de un programa con un alcance más amplio en cuanto a desarrollo de contenidos y experiencias, que faciliten la comprensión y puesta en práctica de habilidades y competencias en liderazgo. Esto implica que el programa cuente con:

- Una intensidad horaria que les permita a los docentes tener mayor exposición y acceso a contenidos con un nivel mayor de profundidad para autoevaluarse de una manera más objetiva frente a sus fortalezas y áreas de mejoramiento personal y profesional para posicionarse como docentes líderes desde sus diferentes contextos educativos.
- Un entorno virtual para el acceso contenidos y comunicación continua con tutores, dado que con la experiencia que se ha tenido hasta el momento, los docentes han logrado adquirir las competencias digitales para capacitarse mediante esta modalidad, y reconocen los beneficios de la misma, especialmente en el actual contexto de la pandemia.

Desde lo pedagógico los resultados que se esperan están relacionados con la toma de conciencia de parte del docente sobre el estilo de liderazgo que ejerce, y el estilo que podría ser más inspirador para influenciar a sus estudiantes en alcanzar mejores niveles de desempeño, a sus colegas para el desarrollo de proyectos pedagógicos innovadores, y a los directivos de su Institución Educativa (IE) para impulsar la transversalidad del currículo desde el área de inglés, visualizándolo como un medio para acceder a otros conocimientos y contextos y que siga permitiendo desarrollar competencias y proyectos en colaboración con otras áreas del saber.

A partir de ello, reconocer las habilidades intra e interpersonales que deben potencializar o desarrollar y así mismo las actividades de aprendizaje le permitirán apropiarse de diferentes rutas de acción, herramientas, nuevos modelos mentales para emprender el fortalecimiento de la habilidad blanda respectiva.

Como un efecto residual del programa, el docente podrá reflexionar sobre las oportunidades que el desarrollo de las habilidades de liderazgo le puede aportar más allá de las aulas, es decir, para el ejercicio de roles de gestión de proyectos educativos o iniciativas de mejora para la Institución Educativa (IE) a la que pertenece.

Sobre esta base, el diseño de un ambiente virtual con la proyección de un diseño de un programa remoto bajo la modalidad mixta (virtual-presencial) o totalmente virtual, le permitirá a un gran número de docentes de inglés de diferentes contextos urbanos y rurales, acceder a un programa de fortalecimiento que estaría a disposición de forma asincrónica y sincrónica. Un programa en el que no habrá la limitante espacial, ni temporal para que los maestros focalizados lograsen acceder y beneficiarse de los aprendizajes en red y para fortalecer aún más la capacidad de la red de bilingüismo en todo el país.

Si bien el desarrollo de habilidades de liderazgo podrá abordarse desde proceso de acompañamiento como son la mentoría y el coaching dirigida por expertos que acompañasen de manera individual a cada docente, por el tamaño de la población y por cuestiones presupuestales esta alternativa no es viable, y válida que la ruta de acción probable es la de formación y capacitación que sensibilice a los docentes sobre la importancia de autogestionar su liderazgo.

En lo que respecta al apoyo de la institución considerando el alcance de la propuesta de programa de formación en habilidades de liderazgo para docentes, el MEN promueve desde sus líneas de acción de mejora pedagógica este tipo de iniciativas, sin embargo, cada propuesta y aprobación de proyectos y sobre todo con la situación mundial de la pandemia, está sujeta a cuestiones presupuestales y de priorización de necesidades desde el MEN.

Esta propuesta ha mantenido como objetivo general del módulo actual de Liderazgo y Autoeficacia para Docentes el proponer iniciativas de liderazgo docente orientadas al mejoramiento de la enseñanza y el aprendizaje del inglés y que influyan de manera positiva a estudiantes, docentes y líderes de su institución.

En lo referente a los contenidos de la actual propuesta que se ha desarrollado para el programa *Inspiring Teachers*, en el módulo de “Liderazgo y Autoeficacia para

Docentes de Inglés” se ha estipulado desarrollarlos en una duración de un máximo de 24 horas en modalidad remota: desarrolladas en una jornada de capacitación presencial de 8 horas y las otras 16 horas desarrolladas en modalidad virtual de forma asincrónica, esto para el 2019.

Para el 2020, por la situación de aislamiento de la pandemia, las circunstancias hicieron que la formación se efectuara en modalidad eminentemente remota y virtual, donde los docentes contaron con la misma cantidad de horas para la realización de las actividades y donde se contempló como entregable final de los docentes participantes, un diseño de una propuesta de mini proyecto bilingüe para ser implementado en el 2021.

Este módulo inicia con la exploración rol de los docentes de inglés en el fomento del aprendizaje del inglés en sus contextos educativos, y a partir de ello, cómo el liderar iniciativas de liderazgo pueden influir positivamente tanto a estudiantes como a otros docentes en sus instituciones educativas. El módulo continúa con la reflexión sobre las transformaciones pedagógicas logradas a partir del proyecto “*Beyond the Classroom*”¹ (Mas allá del aula de clase), que los lleva no solamente a la creación de materiales innovadores para el aprendizaje del inglés que sean significativos para sus estudiantes, sino también al desarrollo de habilidades de autoeficacia tales como resiliencia y adaptación al cambio.

Este módulo cuenta con la programación de una sesión sincrónica de dos horas desarrollada para identificar las características de liderazgo docente, que se requieren para impactar sus aulas de clase, equipos de trabajo e instituciones. En esta misma sesión, también se hace reflexión sobre los aspectos fundamentales de los contenidos de los materiales de lectura interactiva que deben trabajar los docentes en el ambiente virtual.

Contexto del problema.

Los beneficiarios de la estrategia de formación son licenciados en lenguas extranjeras o licenciados en español con énfasis en inglés como lengua extranjera, docentes de

¹ Beyond the Classroom: Entregable desarrollado en los dos módulos precedentes (La Evaluación formativa y Materiales y Competencias del Currículo Sugerido de Inglés del MEN)

inglés que cuentan con un nivel de proficiencia B1 (con el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas). Por lo menos un 50% de la población focalizada para este programa, ya cuenta con estudios de posgrado en las modalidades de especialización y maestría y una minoría se encuentra desarrollando estudios de doctorado (5% de la población).

Los docentes laboran en colegios oficiales para educación básica secundaria o media en zonas urbanas y rurales, quienes se encuentran en un rango de edad entre 28 y 60 años. El personal docente que se ha formado parte de la estrategia de capacitación con la estrategia ha estado laborando en modalidad remota, y a la vez simultáneamente planificando e impartiendo instrucción remota a los niños y niñas desde sus lugares de residencia, y en algunos momentos, desde las instituciones educativas, dependiendo de la localización de las mismas.

Otra característica de la población es que los docentes seleccionados serán aquellos de instituciones educativas, que no hayan sido partícipes de programas de formación en habilidades blandas, bajo esta línea de fortalecimiento.

También es relevante considerar en la caracterización de la población que los docentes que se encuentran ubicados en las zonas rurales cuentan con problemas de acceso a los centros físicos donde se imparte regularmente las estrategias de capacitación de forma presencial, ya que, para ellos esto implica largos desplazamientos y costos de transporte. Sin embargo, la mayoría cuentan con computador y acceso a internet, limitado por horas a través de planes de modalidad hogar o móviles.

En el caso particular de las zonas rurales, existen dos regiones del país donde se realizan cortes de electricidad durante el día, lo que ha llevado a los docentes a tener que reorganizar sus actividades laborales, para poder seguir siendo beneficiarios de la estrategia de formación. En cuanto a los docentes que se encuentran localizados en las zonas rurales, se cuenta con más accesibilidad a los centros regionales físicos de capacitación, así como a acceso a conectividad disponible para la mayoría de ellos las 24 horas del día.

En lo que respecta a las competencias digitales, una proporción importante de la población docente hacen uso eficaz de algunas herramientas web para comunicación y producción de materiales didácticos. No obstante, existen debilidades en la población de docentes que se acercan a la edad de adultos mayores, que aún conciben las herramientas virtuales como una barrera para fortalecer su crecimiento profesional.

2. Prospectiva.

En el marco de programas de fortalecimiento docente del Programa Nacional de Bilingüismo MEN, la expectativa del MEN radica en que los docentes fortalezcan sus habilidades blandas en liderazgo para que puedan proponer y gerenciar proyectos educativos que impacten positivamente a las IES a las que pertenecen. Por tanto, el programa contará con un contexto donde se haga evidente que los docentes reconocen sus estilos y habilidades de liderazgo y encuentren inspiración y acceso a herramientas e instrumentos que les permitan fortalecerlas.

Esta condición es un punto de partida para considerar un escenario teniendo en cuenta los indicadores de logro, los criterios de calidad a cumplir y la cobertura a alcanzar en el marco de las estrategias de fortalecimiento de las prácticas pedagógicas del Programa Nacional de Bilingüismo.

Son indicadores de logro en este contexto, los siguientes:

- La percepción que tendrá el docente al finalizar el programa sobre el incremento de su capacidad de ejercer un liderazgo inspirador.
- La generación de un efecto cascada desde el interior de la institución educativa a la que pertenece los docentes, así como otros niveles interinstitucionales, a partir del proyecto que proponen liderar.

Ahora bien, dentro de este escenario posible se garantizan los criterios y factores de calidad que contribuyen con mayor probabilidad a la obtención de los resultados esperados, tales como:

- Creación de materiales didácticos accesibles que partan de fuentes de información expertas o reconocidas.

- Diseño, implementación y evaluación de contenidos dentro de un entorno virtual de aprendizaje, en el que se puedan implementar desarrollo de sesiones sincrónicas con líderes de otros contextos laborales que puedan compartir su experiencia en el desarrollo de habilidades de liderazgo.
- Acompañamiento de un consultor académico (tutor) que oriente el módulo y que garantice el apoyo a los grupos de las IEs focalizadas por la Secretaría de Educación de Cundinamarca.

En este escenario se plantea la realización de una prueba piloto que puede implementarse con el apoyo de las autoridades académicas y administrativas del MEN, después de haber seleccionado un grupo de docentes representantes de Instituciones educativas focalizadas (grupo piloto) la Secretaría de Educación Cundinamarca, donde se seleccionaron docentes de la zona urbana y docentes de la zona rural, docentes tuvieron la iniciativa de incorporarse al programa de habilidades blandas.

La otra propuesta de pilotaje que se contempla se desarrolla con docentes de distintas instituciones educativas del sector público y privado, que estén interesados en fortalecer el desarrollo de sus habilidades de liderazgo.

3. Propuesta Pedagógica.

El programa “Habilidades de Liderazgo para Docentes de Inglés” cuyo contenido abarcará el estudio de los estilos de liderazgo y habilidades intrapersonales e interpersonales relacionadas con la inteligencia emocional, así como las habilidades enfocadas a la creatividad y resolución de problemas complejos, fomentarán el desarrollo de un perfil de liderazgo inspirador.

Dentro del diseño de esta propuesta de programa virtual, las actividades invitarán a la dinámica de trabajos colaborativos y de aprendizaje en red. En este aspecto el aula será un ambiente propicio para fomentar el desarrollo de habilidades de trabajo en equipo, que hacen parte de uno de las competencias que debe desarrollar necesariamente todo líder docente siglo XXI (Unesco, 2020).

Desde el Aprendizaje en Red, Sloep y Berlanga (2011) plantean que las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) son ambientes empleados para promover conexiones entre actores de una comunidad de aprendizaje y sus recursos de aprendizaje. El término central aquí es "conexiones", ya que el aprendizaje se lleva a cabo tanto en relación con los demás en un entramado de vínculos sociales como con los recursos de aprendizaje que se ofrecen en el ambiente virtual.

Cuando este entramado se encuentra orientado a la construcción colaborativa de conocimiento, adquiere el formato de una red de aprendizaje. En ese sentido, las redes de aprendizaje, formadas por personas que comparten un interés específico como elemento de interacción, buscan enriquecer la experiencia de aprendizaje tanto en contextos de educación formales (instituciones y organizaciones) como en otros ámbitos no formales (redes de consulta y de colaboración espontánea).

En cuanto a las teorías de aprendizaje que sustentan el modelo pedagógico de este tipo de estrategia de formación docente, se ha implementado la metodología de Aprendizaje basado en Proyectos, en donde los docentes contribuyen con sus experiencias dando solución a un problema de enseñanza y aprendizaje proponiendo una idea de proyecto innovativo. También la estrategia de formación sigue una metodología de aprendizaje activo, que invita a los docentes a interactuar entre pares, a compartir ideas, a reflexionar y a generar objetos de aprendizaje.

El modelo pedagógico del programa también se sustenta desde enfoques tales como el aprendizaje significativo, donde el docente a partir de sus conocimientos previos con base en su realidad (Ausubel, 2002), y el constructivismo social donde el aprendizaje se genera a través de la interacción social, a través de un diálogo en colaboración, (Vigotsky,1978) sustentado en un diseño innovador y auténtico de las actividades, la invitación por parte del tutor a la autorreflexión, la complejidad, la autenticidad de las tareas y la apertura a la comunicación para propiciar el aprendizaje; reflejándose como el aprendizaje es *una construcción social evidenciándose en el desarrollo de trabajos colaborativos como son infografías y videos compartidos en espacios como son los foros de discusión, tabloides digitales y desarrollo de sesiones sincrónicas.*

Otra teoría que caracteriza la naturaleza de la propuesta es el Aprendizaje basado en Retos (Ayala, 2028), ya que es un enfoque pedagógico que involucra activamente al docente en una situación problemática real acudiendo a sus vivencias desde sus diferentes contextos educativos (e.g rural y urbano), relevante y de vinculación con el entorno laboral, lo cual implica la definición de un reto y la implementación de una solución. En este sentido, el Aprendizaje basado en Retos ofrece oportunidades a los docentes de aplicar lo que aprenden en situaciones reales donde se enfrentan a problemas, descubren por ellos mismos, prueban soluciones e interactúan con otros docentes dentro de un determinado contexto (Moore, 2013).

En cuanto al desarrollo de actividades los conceptos de esta teoría de aprendizaje se evidencian cuando se propone a los docentes el análisis de las problemáticas de una institución educativa (representada en un objeto de aprendizaje) elaborada por los mismos docentes, y a la vez donde se les convoca a presentar soluciones en el espacio de un encuentro sincrónico o también bajo la posibilidad de reunirse en un ambiente virtual para dialogar y elaborar una solución en conjunto frente al reto.

Considerando los referentes teóricos anteriormente expuestos a continuación, se presentan tanto las competencias globales y específicas que se esperan desarrollar con este programa de capacitación docente en habilidades de Liderazgo:

Competencia Global

Construir desde su rol como directivo o líder docente un estilo gerencial orientado a promover una cultura de convivencia y un ambiente laboral generador de bienestar integral, en constante interacción con su entorno educativo.

Competencias Específicas

- Conocer las diferentes perspectivas de liderazgo que han explicado en el curso de la historia de las organizaciones, las relaciones de influencia y poder.
- Reconocer la inteligencia emocional como un pivote que le da seguridad y confianza a quien ejerce el rol del líder, para su propio desarrollo y el de sus colaboradores.

- Vivenciar el proceso de liderazgo mediante la experimentación de diferentes habilidades directivas, relacionales, y de aprendizaje.
- Reflexionar sobre la importancia de los atributos del líder relacionados con la integridad, la inspiración y el compromiso.
- Implementar la metodología de aprendizaje basado en proyectos, en donde los docentes contribuyen con sus experiencias dando solución a un problema de enseñanza y aprendizaje proponiendo una idea de proyecto innovativo.
- Participar en diferentes procesos de interacción entre pares para compartir, reflexionar y vivenciar diferentes estilos de liderazgo.

4. Objetivos.

Objetivo General

Garantizar el diseño e implementación de un programa de Habilidades de Liderazgo en un entorno virtual de aprendizaje para los docentes de inglés, con recursos tecnológicos, materiales didácticos, seguimiento tutorial, organización administrativa y evaluación, propios y adecuados para la modalidad de educación a distancia.

Objetivos Específicos

- Asegurar la pertinencia de los contenidos y el funcionamiento adecuado del entorno virtual de aprendizaje.
- Planificar y elaborar el material didáctico que se utilizara como apoyo al proceso de enseñanza y aprendizaje del programa de Habilidades de Liderazgo para Docentes de Inglés mediante la plataforma Moodle.
- Superar con éxito la prueba piloto en la capacitación de un grupo de docentes que cumplan con el perfil para el cual está dirigido el programa de Habilidades de Liderazgo.
- Cumplir con los criterios de calidad de formación docente del Programa Nacional de Bilingüismo del MEN.
- Diseñar un aula virtual que provea de un espacio educativo en el que tanto el tutor como los alumnos puedan desarrollar las actividades académicas, encontrando en este entorno una comunidad propia, en donde puedan

intercomunicarse mediante el uso de herramientas que soporten y faciliten sus procesos de enseñanza- y aprendizaje.

- Seleccionar recursos multimediales que guíen y motiven al grupo de docentes en la interacción y profundización de los contenidos sobre el Programa en Habilidades de Liderazgo.
- Diseñar materiales multimediales (presentaciones, animaciones, infografías, videos) considerando las características de los destinatarios, la idoneidad para los contenidos que se desarrollarán, y los objetivos que se pretenden, así como la usabilidad del material en las infraestructuras tecnológicas disponibles.

5. Resultados Esperados.

Después de haber implementado el proyecto de habilidades de Liderazgo para Docentes, se esperan como resultados:

- 100% del programa de capacitación de los 20 profesores de inglés (población objetivo) que enseñan en la media básica superior de instituciones educativas del sector privado y público de la Secretaría de Educación de Cundinamarca, Colombia.
- 100% del desarrollo de las 5 sesiones sincrónicas grupales generales, por cada unidad didáctica del programa a través de la plataforma Moodle, donde se habrá reflexionado sobre los aspectos más esenciales en temas de liderazgo en el contexto práctico, y donde los docentes participantes y la tutora habrán compartido experiencias como ejemplos donde se elaborarán conclusiones sobre la temática desarrollada.
- 100% de sesiones sincrónicas de subgrupos de trabajo, orientadas a prestar asesoría y acompañamiento individual o de los equipos de trabajo organizados para desarrollar las actividades en las unidades didácticas del programa.

También después de la exposición por parte del grupo de docentes a los contenidos, materiales de clase, y la experiencia de haber realizado actividades destinadas para fortalecer las habilidades blandas de los docentes, se espera como resultados que el:

- 100% de la totalidad de la comisión de 20 docentes de inglés beneficiarios de esta estrategia de formación docente hayan apropiado las diferentes

perspectivas de liderazgo que se han explicado en el curso de la historia de las organizaciones, las relaciones de influencia y poder.

- 100% del grupo de docentes hayan reconocido la inteligencia emocional como un pivote que proporciona seguridad y confianza a quienes ejercen el rol de líderes, para su propio desarrollo y el de sus colaboradores.
- 100% del grupo de docentes hayan desarrollado reflexiones sobre la importancia de los atributos del líder relacionados con la integridad, la inspiración y el compromiso en la organización.
- 100% de la comisión de docentes hayan construido su propio marco de competencias personales, sociales, así como estilos de liderazgo que les permitan ejercer el rol de líderes más eficaces en sus diferentes contextos personales y laborales.
- 100% del grupo de docentes hayan identificado las oportunidades de mejora en aquellas características menos desarrolladas en el estilo de liderazgo que esperan alcanzar en su ejercicio profesional.
- 100% de la comisión de docentes hayan diseñado la ruta de acción para fortalecer los aspectos de liderazgo en los que se han encontrado una oportunidad de mejora.

6. Aspectos operativos.

A continuación, se pretende detallar el funcionamiento del proyecto del Programa de Fortalecimiento Docente: Habilidades de Liderazgo para Docentes, cuando éste se encuentre en la fase de implementación dando cuenta de los siguientes aspectos operativos:

Administración.

El programa se desarrollará bajo la plataforma virtual Moodle. La plataforma seleccionada será configurada para esta estrategia específica de fortalecimiento docente.

Para asegurar un óptimo funcionamiento a lo largo del programa, se requerirá contar con un administrador de la plataforma seleccionada, quien será la persona responsable de desarrollar todas las funciones de configuración del curso virtual, así

como también de actualizar la información y contenidos allí incorporados y del mantenimiento de la plataforma (con base en las sugerencias y recomendaciones de parte del diseñador instruccional y/o tutor) para tener el mayor aprovechamiento del ambiente virtual, así como las condiciones de accesibilidad de los usuarios: docentes y tutor.

Además del administrador, estará el tutor virtual, quien, a la vez, será tutor - diseñador instruccional del programa. Como tutor-diseñador instruccional será el responsable de organizar y distribuir los contenidos implementando las herramientas y los recursos con los que cuenta la plataforma. Desde el rol de tutor virtual, se desarrollarán las sesiones de tutorías con los docentes, además de realizar el debido seguimiento y monitoreo a los participantes del programa para apoyarlos en la comprensión y compleción de cada una de las actividades de aprendizaje configuradas en el sistema, contemplando cumplimiento de los tiempos y estándares de calidad académica, así como el proceso de evaluación formativa que permita autorregular los aprendizajes, proporcionando retroalimentación oportuna y precisa al grupo de docentes.

Aprendizaje y tecnologías.

Actividades de Aprendizaje

Los objetivos del programa se logran a partir del desarrollo de actividades de aprendizaje, las cuales se diseñan para orientar la aplicación y correlación de los contenidos y conocimientos a situaciones correspondientes y adaptadas a los propios contextos personales y laborales de los docentes que forman parte de la comisión de estudios. También las actividades promueven aprendizajes que desarrollan la creatividad, la colaboración y el interaprendizaje entre los docentes. Estas actividades de aprendizaje serán evaluadas considerando rúbricas diseñadas y adaptadas para proporcionar la retroalimentación pertinente.

Tecnología apropiada para promover y acompañar el aprendizaje.

El programa de fortalecimiento docente en habilidades blandas: habilidades de liderazgo está propuesto para implementarse considerando la modalidad virtual y

cuya duración será de 8 semanas y contempla que los participantes dediquen 64 horas distribuidas en 8 horas de dedicación semanal.

Dado que el programa se proyecta implementar en la modalidad virtual, se promueve el uso continuo de las diferentes herramientas de comunicación, tanto sincrónicas como asincrónicas, disponibles en la plataforma (foro, chat, mensajería interna, sección de anuncios; videoconferencia entre otras). Para ello, los docentes por su rol profesional en el ámbito educativo cuentan con las habilidades digitales para uso de las plataformas virtuales que ya se han implementado para otras estrategias de formación. Los docentes de la comisión cuentan con acceso a dispositivos tecnológicos como son computadora y Tablet.

En cuanto a la conectividad de Internet, los docentes deben contar con una banda ancha no menor a 5 Mbps, ya que, son las mínimas condiciones para permitir un buen funcionamiento de la plataforma; esto aseguraría las condiciones para descargar materiales, subir archivos multimedia e incorporarse e interactuar en las sesiones sincrónicas.

En lo que respecta a la entrega de actividades, los docentes realizarán sus entregas en los espacios estipulados por el docente en la sección de actividades considerada para cada una de las clases. El tutor será la persona responsable de la lectura, retroalimentación y devolución a cada uno de los participantes de la estrategia de formación.

Los docentes también contarán con apoyo para que logren desarrollar las asignaciones que involucren implementación de herramientas web, para tal fin, el entorno estará dotado de una sección de enlaces dinámicos y tutoriales interactivos, como una estrategia de contingencia que les permitan una mayor accesibilidad y fortalecimiento de sus habilidades digitales, así como la compleción de sus entregables en este tipo de tecnologías.

Tutoría.

Para la demanda de docentes se asignará un tutor en línea que acompañará a una comisión de un máximo de 20 docentes considerando uno de los siguientes

escenarios para asegurar más asistencia a este espacio programado por cada una de las unidades del programa:

- Una única tutoría sincrónica general para cada unidad: con una fecha y horario determinado por el tutor con una duración de dos horas para todo el grupo de 20 docentes. En algunas de estas sesiones sincrónicas grupales, se ha considerado invitar e incorporar profesionales que sean líderes en diferentes contextos organizacionales, así como docentes que hayan sido considerados como ejemplos de experiencias significativas en innovación y liderazgo docente.
- Sesión Sincrónica grupal o individual para seguimiento y retroalimentación del trabajo de portafolio: Previamente programada de acuerdo a disponibilidad de atención del tutor considerando la franja horaria contraria a la jornada en que el docente desarrolla su ejercicio en la Institución Educativa.

Estas sesiones estarán destinadas a acompañar al grupo de docentes o cada docente en el desarrollo de sus objetos de aprendizaje individuales o grupales con base en la dinámica del diseño de la actividad, así como también tendrán el objetivo de propender el trabajo en equipo y el aprendizaje colaborativo, ya que esta es una de las habilidades requeridas y desarrolladas en el curso para fortalecerse como líderes.

En cuanto al rol del tutor del grupo, éste será un promotor y facilitador de la interacción entre los docentes participantes, moderador y quien brindará retroalimentación oportuna tanto a las participaciones en los foros, como a los objetos de aprendizaje elaborados por los docentes; estableciendo **mecanismos que faciliten descubrir rutas o soluciones para los docentes, considerando** el ritmo adecuado de trabajo del grupo.

El tutor en línea desarrollará su ejercicio tutorial teniendo en cuenta todas las herramientas de comunicación disponibles en el entorno virtual: Foro de debate, Foro de espacio abierto, Mensajería interna, Sección de anuncios y Videoconferencia.

También formarán parte de la gestión del tutor la redacción de las clases virtuales generando textos dialógicos, amenos, fluidos y abiertos a la reflexión y al pensamiento crítico, y que involucren al tutor y a los docentes.

De la misma manera el tutor se ocupará de la habilitación oportuna de las clases y recursos para que la comisión de docentes desarrolle las actividades de aprendizaje, así como de la organización de los grupos de aprendizaje que se consideren para propiciar el trabajo en red.

En lo que respecta a la generación, administración y coordinación de actividades de interacción, como lo son foros; el tutor presentará consignas de trabajo claras, taxativas, sintéticas, así como las debidas normas de netiqueta que propicien un ambiente de comunicación afable logrando orientar la calidad de la naturaleza de las discusiones propuestas en estas actividades.

Otro aspecto relevante desde la tutoría en lo que respecta a la gestión de los foros, será el de atender y orientar las consultas académicas que la comisión de docentes realice sobre los contenidos, resolviendo dudas vinculadas al contenido, las cuestiones metodológicas y la realización de actividades, proporcionando recomendaciones públicas (a toda la comisión) y privadas sobre el trabajo y la calidad de los entregables.

Como parte integral del proceso formativo el tutor realizará la evaluación basándose en las carpetas de trabajo (portfolios) donde el docente evidenciará su desempeño en los trabajos realizados en equipo o de manera individual. De la misma manera proveerá al participante del curso con los respectivos instrumentos de evaluación, tales como rúbricas, cuestionarios, reflexiones personales.

Materiales didácticos.

Considerando las unidades diseñadas para el programa de Habilidades de Liderazgo para docentes, para cada una de ellas el tutor responsable del acompañamiento a los docentes preparará la clase virtual y la unidad didáctica que correspondan. El tutor del programa será el responsable de la pertinente selección, adaptación, diseño y creación de materiales, también considerando la asesoría de un experto en este tipo de habilidades blandas. Los docentes tendrán acceso a los materiales didácticos (obligatorios y complementarios) desde el aula virtual destinada para el desarrollo del

programa. Dentro de los tipos de materiales didácticos que se consideran para el programa se encuentran:

- Textos de clase: elaboraciones de textos escritos por parte del tutor.
- Libros y/o artículos de autores reconocidos en materia de Liderazgo
- Materiales multimedia: podcasts, videos interactivos y presentaciones de autoría del tutor, y otros ya elaborados obtenidos de enlaces de la red.

También se considerarán como materiales que aporten al desarrollo de la estrategia de formación los objetos de aprendizaje generados por los estudiantes que se alojarán en la plataforma.

7. Evaluación y seguimiento del Proyecto.

Antes, durante y al finalizar el proyecto.

El proyecto se evalúa durante las fases inicial, de desarrollo y final con el fin de valorar el impacto del mismo. Se propone un equipo de evaluadores que estará compuesto por: la tutora y diseñadora instruccional, pares académicos, y una muestra representativa del grupo de docentes beneficiados de la propuesta académica.

Indicadores de Evaluación de cada aspecto operativo.

La evaluación del proyecto se propone desde dos ámbitos:

Modelo Pedagógico

- Coherencia de la propuesta para dar respuesta a las necesidades en capacitación docente identificadas con respecto al desarrollo de habilidades blandas: Liderazgo.
- Nivel de percepción de la pertinencia, claridad y consistencia de los contenidos para el cumplimiento de los objetivos del programa.

Instrumentos: Grupos Focales y Encuesta de Percepción realizadas a docentes de la prueba piloto del programa

Tecnologías y Prácticas de Aprendizaje

- Nivel de percepción por parte de los docentes sobre la facilidad de acceso y uso de las tecnologías de comunicación y demás herramientas que apoyan la interactividad con el ambiente de aprendizaje.

Instrumentos: Grupos Focales y Encuesta de Percepción realizadas a docentes de la prueba piloto del programa

- Pertinencia de las actividades de aprendizaje seleccionadas y diseñadas para la apropiación de conceptos

Instrumentos: Evaluación de Pares académicos

Materiales Didácticos

- Calidad de los materiales: Versatilidad, actualidad y confiabilidad de las fuentes académicas, tanto de los seleccionados, como los elaborados de parte del diseñador instruccional que permitan la mediación de aprendizajes en ambientes virtuales.

Instrumentos: Evaluación de Pares académicos

- Accesibilidad, Facilidad de uso y fiabilidad

Instrumentos: Informes periódicos suministrados por la plataforma, Grupos Focales y Encuesta de Percepción realizadas a docentes de la prueba piloto del programa

Tutoría

- Nivel de Cumplimiento por parte del tutor en la función tutorial; acción del docente, interacción con el grupo objeto de la capacitación, seguimiento y acompañamiento.
- Tiempo de dedicación mayor o igual al que se ha contemplado en la planeación de la Función tutorial.

Instrumentos: Informes periódicos suministrados por la plataforma, Encuestas y entrevistas a los docentes participantes del programa de capacitación en la prueba piloto.

Aprendizaje

- Pertinencia de la Metodología/ Procedimientos aplicadas para promover para promover el desarrollo de los aprendizajes, así como su acompañamiento (Durante todo el proceso)
- Pertinencia de Estrategias/Recursos/Procedimientos con los que se les provee al grupo de docentes para formular preguntas, consultas y resolución de problemas. (Durante todo el proceso)
- Grado de apropiación, transferencia y aplicación de los aprendizajes de los docentes beneficiarios de la propuesta. (En la prueba piloto)
Instrumentos: Reuniones con los docentes, Informes periódicos suministrados por la plataforma, Encuestas a docentes participantes del programa de capacitación, entrevistas con los docentes.

Administración

- Eficiencia de los procedimientos de la gestión administrativa del programa de capacitación docente.
- Disponibilidad para dar respuesta al soporte técnico para los docentes y tutor durante el desarrollo de la prueba piloto.
Instrumentos: Informes periódicos suministrados por la plataforma, Encuestas docentes participantes de la prueba piloto del programa de capacitación.

Actividades de Seguimiento

- Comités periódicos de avance del proyecto: Realización de seguimiento de las actividades de diseño, selección de actividades y materiales del programa de capacitación
- Reuniones de Socialización: Durante la prueba piloto del programa para socializar los logros, dificultades e inquietudes que se vayan generando en el proceso. Con el grupo de docentes beneficiarios de la propuesta de capacitación.

8. Cronograma para ejecución del proyecto.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES			MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				MES 5				MES 6				MES 7				
Nº	Etapa	Descripción	S1	S2	S3	S4																									
1	Aprobación del Proyecto	Ajustes finales del Proyecto del Curso Virtual para socialización y aprobación	■																												
		Exposición del Proyecto del Curso Virtual a las autoridades académicas de la universidad		■																											
		Aprobación del Proyecto Virtual a las autoridades académicas de la universidad			■																										
2	Organización Administrativa del Proyecto	Integración del Equipo del Proyecto: Tutor, Par Experto, Asesor en Tecnologías de Información				■																									
		Consecución de la plataforma tecnológica para la integración de contenidos y comunicación					■																								
		Planeación detallada de actividades						■																							
3	Diseño del Curso Virtual	Elección de los contenidos definitivos del curso							■																						
		Distribución de contenidos: temas por cada unidad								■																					
		Selección de fuentes bibliográficas actualizadas por cada unidad									■																				
		Diseño de actividades de aprendizaje por cada unidad										■																			
		Elaboración de guía didáctica del curso											■																		
		Revisión de la guía didáctica por parte del Par Experto												■																	
		Revisión por parte del asesor de tecnología, de los parámetros de la plataforma para la integración de contenidos													■																
		Creación de materiales digitales y audiovisuales														■															
		Cronograma con la distribución de contenidos en línea de tiempo															■														

9. Presupuesto.

PRESUPUESTO							
Etapa	Descripción	Profesional	No Profesionales	Valor Unitario Horas	No Horas por Semana	No de Semanas	Costo Total
Aprobación del Proyecto	Ajustes finales del Proyecto del Curso Virtual para socialización y aprobación	Tutor	1	\$ 120.000	8	2	\$ 1.920.000
	Exposición del Proyecto del Curso Virtual a las autoridades académicas de la universidad	Tutor	1	\$ 120.000	4	1	\$ 480.000
	Aprobación del Proyecto Virtual a las autoridades académicas de la universidad	Tutor	1	\$ 120.000	4	1	\$ 480.000
Subtotal Etapa 1				\$ 360.000			\$ 2.880.000
Organización Administrativa del Proyecto	Integración del Equipo del Proyecto: Tutor, Par Experto, Asesor en Tecnologías de Información	Tutor	1	\$ 120.000	4	1	\$ 480.000
		Par Experto	1	\$ 120.000	4	1	\$ 480.000
		Asesor TI	1	\$ 100.000	4	1	\$ 400.000
	Consecución de la plataforma tecnológica para la integración de contenidos y comunicación	Tutor	1	\$ 120.000	5	2	\$ 1.200.000
		Asesor TI	1	\$ 100.000	5	2	
Planeación detallada de actividades	Tutor		1	\$ 120.000	6	1	\$ 720.000
Subtotal Etapa 2							\$ 3.280.000
Diseño del Curso Virtual	Elección de los contenidos definitivos del curso	Tutor	1	\$ 120.000	10	1	\$ 1.200.000
	Distribución de contenidos: temas por cada unidad	Tutor	1	\$ 120.000	10	1	\$ 1.200.000
	Selección de fuentes bibliográficas actualizadas por cada unidad	Tutor	1	\$ 120.000	10	1	\$ 1.200.000
	Diseño de actividades de aprendizaje por cada unidad	Tutor	1	\$ 120.000	10	2	\$ 2.400.000
	Elaboración de guía didáctica del curso	Tutor	1	\$ 120.000	10	3	\$ 3.600.000
	Revisión de la guía didáctica por parte del Par Experto	Par Experto	1	\$ 120.000	6	1	\$ 720.000
	Revisión por parte del asesor de tecnología, de los parámetros de la plataforma para la integración de contenidos	Asesor TI	1	\$ 100.000	10	1	\$ 1.000.000
	Creación de materiales digitales y audiovisuales	Tutor	1	\$ 120.000	10	4	\$ 4.800.000
	Cronograma con la distribución de contenidos en línea de tiempo	Tutor	1	\$ 120.000	4	1	\$ 480.000
Subtotal Etapa 3							\$ 16.600.000

Inserción de Contenidos a la Plataforma	Puesta a punto de la plataforma tecnológica	Tutor	1	\$ 120.000	10	1	\$ 1.200.000
		Asesor TI	1	\$ 100.000	10	1	\$ 1.000.000
	Integración de contenido, material digital, audiovisual por clase	Tutor	1	\$ 120.000	10	2	\$ 2.400.000
Subtotal Etapa 4							\$ 21.200.000
Pruebas de Funcionamiento del Curso Virtual	Validación por parte del Tutor y Par Experto de los contenidos integrados frente a la guía didáctica del curso	Tutor	1	\$ 120.000	8	1	\$ 960.000
		Par Experto	1	\$ 120.000	8	1	\$ 960.000
	Pruebas de accesibilidad de usuarios: Tutor- estudiante	Tutor	1	\$ 120.000	4	1	\$ 480.000
Subtotal Etapa 5							\$ 23.600.000
Desarrollo de la prueba Piloto con la población objetivo (docentes)	Capacitación/inducción a los docentes (beneficiarios del Curso) para familiarizarse con la plataforma	Tutor	1	\$ 120.000	4	1	\$ 480.000
		Tutor	1	\$ 120.000	8	1	\$ 960.000
	Desarrollo de la Prueba Piloto Evaluación de los Resultados de la Prueba Piloto	Tutor	1	\$ 120.000	8	1	\$ 960.000
Subtotal Etapa 6							\$ 2.400.000
Cierre del Proyecto	Socialización de Resultados de la Prueba Piloto a la Universidad	Tutor	1	\$ 120.000	4	1	\$ 480.000
	Aprobación para la salida en vivo del curso para población objetivo por parte de la Universidad	Tutor	1	\$ 120.000	4	1	\$ 480.000
Subtotal Etapa 7							\$ 960.000
	Plataforma Tecnológica		1	\$ 2800000			\$ 2.800.000
Subtotales Costos							\$ 70.920.000
Reserva para Contingencias 5%							\$ 3.546.000
Totales Costos más Contingencias							\$ 74.466.000

10. Bibliografía.

Ausubel, D. P. (2002). *Adquisición y Retención del Conocimiento. Una perspectiva cognitiva*. Ed. Paidós. Barcelona.

Ayala, F. (2018, octubre 23). *Aprendizaje basado en retos (Webinar) Observatorio de Innovación Educativa del Tecnológico de Monterrey*. (Archivo de video).

Recuperado el 17 de agosto del 2021 de

<https://www.youtube.com/watch?v=yCDBc6wmFyw>

Blanchard, k (1982). Los 4 Estilos de Liderazgo Situacional. Recuperado el 18 de agosto del 2021 de <https://retos-directivos.eae.es/los-4-estilos-de-liderazgo-situacional-que-debes-conocer/>

Corvo, H. (16 de febrero de 2019). *Grid Gerencial de Blake y Mouton: Elementos y Estilos*. Lifeder. Recuperado el 17 de agosto del 2021 de <https://www.lifeder.com/grid-gerencial-blake-y-mouton/>.

Caldeiro, G. P. (2013). *El Aprendizaje en Red y el Trabajo Colaborativo en Entornos mediados por Tecnología*. En *PENT FLACSO*. Recuperado el 17 de agosto del 2021 de <http://www.pent.org.ar/institucional/publicaciones/aprendizaje-red-trabajo-colaborativo-entornos-mediados-por-tecnologia>

Gil, F. et al. (2011). *Nuevas formas de liderazgo en equipos de trabajo*. *Papeles del Psicólogo*, 32(1), 38-47. Archivo digital. Recuperado el 17 de agosto del 2021 de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2772.pdf>

García Solarte, M. (2015). *Papel de los seguidores en el desarrollo de las teorías de liderazgo organizacional*. *Apuntes Del Cenes*, 34(59), 155–184. Recuperado el 18 de agosto del 2021 del <https://doi.org/10.19053/22565779.3542>

Goleman, D. (2018). *Liderazgo. El poder de la Inteligencia Emocional*. Colombia: Penguin Random House. Recuperado el 18 de agosto del 2021 del https://www.academia.edu/36075941/Liderazgo._El_poder_de_la_intel_-_Daniel_Goleman

Goleman, D. (2016, Julio 9). *Charla TED - Daniel Goleman. Inteligencia Emocional (Archivo de Video)*. Recuperado el 18 de agosto del 2021 del <https://www.youtube.com/watch?v=6lhuTOYCg-A>

Moore, D. (2013). *For interns, experience isn't always the best teacher*. *The Chronicle of Higher Education*. Archivo digital Recuperado el 18 de agosto del 2021 de <http://chronicle.com/article/For-Interns-Experience-Isnt/143073/>

Olmedo, R y Farrerons, O (2017). Modelos Constructivistas de Aprendizaje en Programas de Formación. Recuperado de 18 de agosto del 2021 del https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/112955/modelos_constructivistas.pdf;jsessionid=

Sloep, P y Berlagan, A (2011), Redes de aprendizaje, aprendizaje en red en Comunicar: Revista científica iberoamericana de comunicación y educación. Nº 37, 2011, págs. 55-63. Archivo digital. Recuperado de 18 de agosto del 2021 del: http://dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?codigo=3733909&orden=0

Sujerman, Jeffrey (2014). Las 8 dimensiones del Liderazgo. Grupo Editorial Patria, México.

Unesco, 2021. Avanzar en las Habilidades del siglo 2021. Recuperado de <https://es.unesco.org/news/avanzar-habilidades-basicas-del-siglo-xxi>

Vygotsky, L. S. (1978). *Mente en Sociedad: El Desarrollo de Operaciones Cognitivas más complejas*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

DESARROLLO DEL PROYECTO

1. Nombre del Curso Virtual:

Programa “Habilidades de Liderazgo para Docentes de Inglés”

2. Selección y Justificación de Herramientas Tecnológicas

Para la implementación del Programa de Fortalecimiento Docente se eligió la plataforma Moodle, ya que ofrece funcionalidades bastante atractivas para los docentes de inglés, que permite promover el desarrollo del modelo pedagógico el Constructivismo Social, donde se propende el Aprendizaje Colaborativo y Aprendizaje en Red, a través de la comunicación e interacción de la comunidad conformada por docentes, tutor y expertos especialistas en el área de Liderazgo invitados a interactuar con la comunidad de aprendizaje propia de este proyecto.

La decisión de elección de la plataforma Moodle se sustenta también en que es un Sistema de gestión del Aprendizaje (LMS – Learning Management System) que le permite al administrador, diseñador de contenidos y tutor ejecutar la gestión, el desarrollo y la configuración de una aula virtual para llevar a cabo la implementación del programa de formación docente gozando de las bondades de una interfaz atractiva y amigable para el usuario, de tecnología sencilla, con la cual se pueden hacer también extensiones (plugins) que permiten funcionalidades adicionales que posibilitan incorporar diferentes diseños de formatos de materiales didácticos interactivos, así como actividades de aprendizaje que le permiten a los docentes participantes del programa trabajar de manera autónoma y tener la experiencia de contar con flexibilidad didáctica y un alto índice de usabilidad.

Otro aspecto relevante en la elección de la plataforma para este proyecto de fortalecimiento docente es que, tanto los participantes como el tutor pueden realizar acciones de monitoreo de su proceso y grado de avance en el desarrollo de tareas como en la compleción de entregas, por ejemplo, haciendo uso del calendario o cronograma para organizar y planificar los tiempos, así como las actividades de evaluación.

Moodle cuenta también con un espacio virtual que permite publicar las clases por módulos, habilitando la posibilidad de un repositorio para incorporar la guía didáctica

del programa, y otros archivos que permitan ampliar y profundizar los ejes temáticos de la propuesta, insertando enlaces a otros materiales y contenidos, documentos, vídeos, presentaciones, entre otros.

El sistema también cuenta con una sección para desarrollar foros y debates, que permitan compartir, intercambiar y discutir académicamente entre el grupo. De igual manera, se encuentra la sección de noticias, la mensajería o correo interno, que fortalecen el proceso de comunicación de manera asincrónica, y contacto de forma permanente; entre la tutora y los participantes. También para fortalecer el proceso de comunicación sincrónica se cuenta con el chat para lograr enviar mensajes cortos entre el grupo de beneficiarios del programa.

Una extensión de esta funcionalidad de comunicación dentro de la plataforma Moodle que también se considera para implementar la propuesta es el aprovechamiento del plugin con herramientas de video conferencia como por ejemplo *Big Blue Button*, que permiten interactuar con todo el grupo, así como atender necesidades de aprendizaje específicas por medio de la creación de subsalas temporales, promoviendo también la dinámica colaborativa.

Finalmente, desde la implementación del programa de fortalecimiento docente en “Habilidades de Liderazgo” se considera como otro beneficio, que la plataforma Moodle también se encuentre a disposición de los cursantes del grupo de la Maestría EVA de la Universidad Técnica Nacional permitiendo la incorporación del proyecto de intervención para revisión, seguimiento y aprobación antes de su salida en vivo.

Estructura elegida para Soporte Tecnológico

En lo que respecta a las decisiones pedagógicas de diseño del aula, a continuación, se mencionan y describen las secciones y herramientas que se utilizarán para el desarrollo del programa de fortalecimiento docentes, así como el uso que implementarán la comisión de docentes para apropiación y aprovechamiento de las mismas durante la interacción con el aula virtual.

En base a lo anterior, en lo que respecta a los aspectos operativos se considera la siguiente estructura de herramientas y recursos para este proyecto en específico para

lograr dar cumplimiento al desarrollo de competencias y objetivos del programa de fortalecimiento docente:

- **Presentación del Docente:** La persona tutora presenta su perfil profesional (formación y estudios especializados), además, de proporcionar la bienvenida a la comisión de docentes al programa y motivar a la participación activa en la comunidad de aprendizaje de docentes de inglés. Además, de la presentación del docente en esta sección se hace explícito que el tutor será un agente guía y mediador en la generación de un ambiente afable y respetuoso en donde prime el apoyo y colaboración en el proceso educativo y donde la construcción y profundización de conocimiento se desarrollará de manera atractiva, dinámica y significativa.
- **Guía Didáctica:** La herramienta que se utilizará para publicar esta sección será el “Libro”, que es un recurso multi-página que permitirá vincular las subsecciones de competencias, objetivos, metodología, evaluación y cronograma de actividades (desde el inicio al final del programa), que forman parte de la Guía Didáctica. Desde la información que se incorpore en el Libro se podrán incorporar enlaces a consultas, foros etc.; así como imágenes, sonidos, vídeos flash etc. Esta herramienta tendrá una configuración que le permita a los participantes acceder al contenido del libro en formato PDF para su impresión.
- **Materiales:** Se organizarán los archivos considerando categoría de tipos de formato. Textos (word, pdf), videos, presentaciones, entre otros; que estén contemplados para el desarrollo del programa. De la misma manera se incorporarán materiales de características de tutoriales para facilitar la elaboración por ejemplo de objetos de aprendizaje por parte de los docentes. Dentro de la sección de archivos se incorporarán sitios web con enlaces a páginas web que presenten contenidos principales y complementarios.
- **Anuncios:** Donde se publican las novedades o noticias importantes sobre el desarrollo del curso, disponibilidad (apertura y cierre de las clases), así como de alguna actividad de aprendizaje que requiera de alguna dinámica específica considerando las orientaciones de la tutora.

- **Foros:** Espacio que se implementará para desarrollar actividades de comunicación y reflexión a partir de una temática o pregunta disparadora alusiva a un contenido específico de las clases, así como caso de estudio de caso la tutora hará convocatoria especial al grupo de docentes, de tal forma que cada participante publique su respuesta o mensaje generando un hilo (de debate, intercambio, controversia, consenso) reflejando su posición crítica sustentada desde la teoría.
- **Wikis:** Herramienta para fortalecer las habilidades de colaboración en donde los participantes generarán documentos considerando varios recursos de edición. En este espacio del aula el grupo o subgrupos de clase pueden editar conjuntamente, creando un producto para la clase con varias páginas. Cada participante también podrá tener su wiki permitiéndole a los compañeros de clase visualizar su creación y ser realimentada. En este espacio prima mucho la cooperación y colaboración para que se cumpla el objetivo del entregable, promoviéndose el compromiso y responsabilidad ante la tarea de aprendizaje considerando criterios de claridad y tiempos.
- **Chat:** Permitirá desarrollar comunicación sincrónica, con el cual se brindará acompañamiento a los participantes en cuanto a consultas y apoyo que requieran los docentes en el desarrollo de los entregables.
- **Tareas:** Sección donde se incluyen las actividades, productos, entregables, objetos de aprendizaje que permiten evaluar el avance en el programa de cada docente participante del programa, permitiéndole al grupo agregar los archivos en las extensiones solicitadas de parte de la tutora para cumplir con la asignación.
- **Video Conferencia (Big Blue Button):** Plug in para desarrollar video conferencias que permitirán desarrollar las tutorías o encuentros sincrónicos generales o asignados por la tutora a nivel de subgrupos para proporcionar retroalimentación sobre el desarrollo de las habilidades de los docentes en el tema que nos compete (liderazgo). Espacio que permitirá compartir e intercambiar experiencias propiciando diferentes patrones de interacción en el intercambio de información, contenidos y experiencias tanto de los participantes del programa, además de los especialistas en los diferentes ejes

temáticos, que sean invitados a formar parte de las sesiones sincrónicas contempladas como actividades en el programa.

- **Evaluaciones:** donde se ubicarán actividades tales como evaluaciones o listas de chequeo desde herramientas web como son: Google Forms, Kahoot, Mentimeter donde se elaborarán cuestionarios o encuestas considerando cuenta los contenidos del programa y el material de lectura.
- **Páginas:** Se utilizará este recurso para activar e incorporar la información de las clases; allí la tutora proporcionará una descripción específica o introducción al eje temático de esa clase considerando autores y teorías en el tema de Liderazgo, así como las indicaciones específicas sobre el desarrollo de las actividades del momento en que se encuentre el programa. Este recurso trabaja con un editor de texto que permite visualizar y actualizar diferentes clases de contenidos como textos planos, imágenes, sonidos, videos, enlaces a páginas web y código incrustado. El recurso “Página” también se utilizará para que los participantes visualicen información que solo requiera una lectura, mas no una descarga de archivos.
- **Etiquetas:** Su habilitación permitirá que se organicen los diferentes contenidos de las clases por medio de divisiones o pestañas, que llevarán nombres con palabras claves para facilitar su ubicación y clasificación para los participantes; estas pestañas tendrán siempre asociadas una página que conducirá a un contenido específico de ese sector de la clase.
- **Mensajería Interna:** Esta herramienta nos permitirá desarrollar conversaciones de manera privada con los participantes del programa. Si la persona a quien está enviando el mensaje se encuentra en ese momento conectada en la Plataforma, podrá intercambiar con ella mensajes sincrónicamente, en caso contrario, el destinatario recibirá un mensaje en el correo electrónico indicándole que ha recibido un mensaje.
- **Cuestionario:** Se utilizará para aplicar instrumentos de valoración sobre los contenidos u objetivos específicos del programa, para determinar los conocimientos adquiridos durante el desarrollo del mismo y a la vez obtener retroalimentación sobre el grado de dificultad de las actividades y el avance del grupo. En la implementación del programa se consideran diferentes tipos de formatos de preguntas: verdadero/falso, de opción múltiple, emparejamiento, cloze (completar espacios), hasta otros tipos más avanzados como preguntas

calculadas, preguntas consistentes en arrastrar y soltar (drag and drop) texto e imágenes.

- **Lección:** Para presentar material educativo, de manera que el estudiante pueda abordar el contenido a su ritmo, desarrollando aprendizaje autodirigido de un tema del programa y puede evaluar lo aprendido a medida que se avanza en los contenidos. Esta herramienta permitirá desarrollar actividades por ejemplo de ejercicios de toma de decisiones en escenarios o simulaciones y resolución de problemas al cierre de cada unidad o módulo. La tutora proveerá las opciones de contenido y el participante del programa decidirá sobre la secuencia que desea adoptar para auto regular su aprendizaje.

3. Planificación de las Clases

Núcleos principales y Composición del Módulo.

Clase 1: ¿Qué es la Inteligencia Emocional?

Núcleos principales. Liderazgo e Inteligencia Emocional

Clase 2: La Inteligencia Emocional: la autoconciencia y el autoconocimiento, como una palanca para un liderazgo efectivo

Núcleos principales: Competencias/ habilidades Emocionales de las dimensiones intrapersonales: Autoconocimiento y Autoconciencia

Clase 3: La Inteligencia Emocional potencia en el líder su capacidad de gestionar relaciones interpersonales: Influencia - Inspiración – Empatía

Núcleos principales: Competencias/ habilidades Emocionales de las dimensiones interpersonales: Influencia - Inspiración – Empatía

Clase 1.

Título

¿Qué es la Inteligencia Emocional?

Objetivo de la Clase:

Identificar los fundamentos básicos de la Inteligencia Emocional, así como su impacto en el desarrollo de las competencias de un líder.

Contenidos

Las Competencias del Liderazgo basadas en la Inteligencia Emocional: Perspectiva de David Goleman, Salovey y Mayer.

Bibliografía

Goleman, D. (2013). Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional. Recuperado de https://www.academia.edu/36075941/Liderazgo._El_poder_de_la_intel_-_Daniel_Goleman

González, D. (2021). Unidad 2. Liderazgo e Inteligencia Emocional. Versión 1.0. Formato digital. Red Iberoamericana de Salud Emocional. (2020). La Inteligencia Emocional según Salovey y Mayer. Recuperado de <https://www.eslconversationlesson.com/2021/03/16/what-is-your-daily-routine/>

Recursos Multimedia

Imagen del título clase 1: Texto del título de la clase elaborado en herramienta generadora de textos <https://es.cooltext.com/> Archivo - Titulo Clase 2 - Que es la IE

Imagen portada clase 1: Imagen compuesta por tres vectores que en conjunto representan elementos de estudio de la Inteligencia Emocional

URL

https://www.freepik.es/vector-gratis/personajes-cerebrales-mascota-dibujos-animados-cara-graciosa_8631175.htm
https://www.freepik.es/vector-gratis/personajes-cerebrales-mascota-dibujos-animados-cara-graciosa_8308828.htm
https://www.freepik.es/vector-gratis/personajes-cerebrales-mascota-dibujos-animados-cara-graciosa_8308900.htm

Imagen Actividad Foro de discusión: Imagen que representa a los participantes conversando. Imagen que se utiliza en el diseño de todas las clases.

URL

https://www.freepik.es/vector-gratis/ilustracion-concepto-abstracto-club-debate-debates-aula-discurso-elocuente-competencia-debate-club-escolar-clase-oratoria-habilidad-comunicacion-efectiva_12145630.htm#page=1&query=hablar&position=2&from_view=search

Imagen Actividad Diseño Tarjeta: Imagen que representa personas diseñando y creando.

URL https://www.freepik.es/vector-gratis/ilustracion-diseno-grafico-trabajo-equipo_4137651.htm#page=1&query=dise%C3%B1ar&position=44&from_view=search

Imagen Logotipo Firma del docente: Logotipo de firma de la docente con diseño creativo. Imagen que se utiliza en el diseño de todas las clases. Archivo:

Logo_Firma_Docente

Video Clase 1: ¿Qué es la Inteligencia Emocional? Explicación animada sobre el concepto de inteligencia Emocional -Parte 1.

URL <https://www.youtube.com/watch?v=RdYMERjzimw>

Video Clase 1: El Alfabeto Emocional. Explicación animada sobre las emociones y actitudes positivas y negativas en la vida

URL <https://www.youtube.com/watch?v=AaJ1T95Xrw0>

Presentación 1: Elaboración propia sobre técnicas y ejercicios para entrenar el cerebro emocional.

URL: <https://view.genial.ly/61737928dab2f70d568b3f35/video-presentation-tecnicas-de-control-emocional>

Actividades

Foro de Discusión “Entrenando nuestro cerebro emocional”

Consigna

Piensa en situaciones en las que tú, como docente, pierdes el control emocional en tu contexto educativo, ya sea interactuando con tus estudiantes o colegas de la Institución Educativa. Identifica y argumenta sobre las técnicas estudiadas en la clase 1: ¿cuál/es estrategias o técnicas crees que podría/n fortalecer tus habilidades emocionales y potenciar tu liderazgo?

Objetivo del Foro de Discusión

Intercambiar situaciones del contexto laboral real de los docentes, donde ejemplifiquen, describan y argumenten que habilidades emocionales se requieren fortalecer, aplicando las técnicas y prácticas que potencien el desarrollo y entrenamiento del cerebro emocional.

Evaluación:

A continuación, se mencionan los principales criterios de evaluación:

Dinámica de la Participación en el Foro

Calidad y Pertinencia de las contribuciones

Redacción, Nivel de Argumentación, Ortografía

Aplicación de Normas APA en las referencias bibliográficas consideradas en las técnicas y ejercicios para entrenar el cerebro emocional

Plazos de Entrega:

Los tiempos de desarrollo de la actividad inician el lunes de apertura de la clase 1 y culminan el día domingo a las doce de la noche en que finaliza la clase, contando con una semana (7 días) para el desarrollo y compleción de la actividad.

Actividad No 1 –Tarjeta virtual sobre Inteligencia Emocional

Consigna:

Imagina que estás liderando en tu Institución educativa una actividad que involucre la Inteligencia Emocional. Redacta y diseña una tarjeta de invitación virtual con un lema o mensaje llamativo para la comunidad educativa en donde se exprese la importancia de trabajar estas habilidades desde la escuela.

Posteriormente, compártelo a tus compañeros utilizando nuestro linoit , colocando tu nombre y apellido, y además realizando un comentario a uno de tus compañeros del grupo expresándole que te gusto de su tarjeta.

Objetivo:

Desarrollar la creatividad lingüística para promover la importancia de la Inteligencia Emocional en la promoción de actividades académicas de los contextos educativos donde se encuentran inscritos los docentes.

Evaluación:

A continuación, se mencionan lo principales criterios de evaluación:

Creatividad en la elaboración de la tarjeta: mensaje y diseño

Redacción y Ortografía

Publicación de la tarjeta en el tablón digital Lino.it

Plazos de entrega:

Los tiempos de desarrollo de la actividad inician el lunes de apertura de la clase 1 y culminan el día domingo a las doce de la noche en que finaliza la clase, contando con una semana (7 días) para el desarrollo y compleción de la actividad.

Clase 2.

Título

La Inteligencia Emocional: la autoconciencia y el autoconocimiento, como una palanca para un liderazgo efectivo

Objetivo de la Clase:

Identificar competencias/ habilidades Emocionales inscritas en la dimensión intrapersonal: Autoconocimiento y Autoconciencia como pivotes para un liderazgo efectivo.

Contenidos

Competencias/ habilidades Emocionales de las dimensiones intrapersonales: Autoconocimiento y Autoconciencia - Perspectiva de David Goleman

Bibliografía

Goleman, D. (2013). Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional. Recuperado de https://www.academia.edu/36075941/Liderazgo._El_poder_de_la_intel_-_Daniel_Goleman

González, D. (2021). Unidad 2. Liderazgo e Inteligencia Emocional. Versión 1.0. Formato digital.

Recursos Multimedia

Imagen del título clase 2: Texto del título de la clase elaborado en herramienta generadora de textos. URL <https://es.cooltext.com/> Archivo - Título Clase 2-

Autoconciencia y Autoconocimiento

Imagen portada clase 2: Imagen tipo vector que representa elementos de autoconciencia y autoconocimiento de la Inteligencia Emocional.

URL

https://www.freepik.es/vector-gratis/concepto-conciencia-salud-mental_8269370.htm#page=1&query=conciencia%20salud%20mental&position=28&from_view=search

Imagen Contenido Clase 2: Imagen que ilustra problemas en el liderazgo de un equipo.

URL: https://www.freepik.com/free-vector/stressed-office-staff-working-deadline-rush_6976392.htm#page=1&query=team%20problems&position=28&from_view=search

Imagen Actividad Clase 2: Imagen para identificar la elaboración del documento

URL

https://www.freepik.es/vector-gratis/ilustracion-concepto-abstracto-lapiz-digital_12291260.htm#page=1&query=escribir%20en%20computador&position=37&from_view=search

Imagen Foro de Intercambio: Imagen para identificar la elaboración de una nube de palabras.

URL

https://www.freepik.es/vector-gratis/dos-pequenos-personajes-examinando-gran-nube_12291331.htm#page=1&query=personas%20en%20la%20nube&position=26&from_view=search

Video Clase 2: Autoconciencia Emocional. Explicación animada sobre la importancia de la autoconciencia como eje principal de la Inteligencia Emocional.

URL <https://www.youtube.com/watch?v=apZYxXh9tHE>

Actividades

Actividad No 2 – Mis Fortalezas, Oportunidades de mejora y Ruta de Acción de mi Estilo de Liderazgo a la luz de la autoevaluación de mi Inteligencia Emocional

Consigna

A partir de los resultados de la actividad de la encuesta diagnóstico y de autoevaluación donde lograste identificar tu estilo de liderazgo (desarrollado en la Unidad 1 – Teorías y Estilos de Liderazgo):

Elabora un documento considerando tus fortalezas y oportunidades de mejora en comparación con el estilo de liderazgo que tu deseas potenciar, y además define las rutas de acción, para reducir las brechas de las características que se requieren para mejorar los resultados que se esperan de tu estilo de liderazgo en el contexto educativo en el que te encuentras.

Objetivo de la Actividad

Identificar las fortalezas, oportunidades de mejora y rutas de acción en aquellas competencias o habilidades menos desarrolladas, en el estilo de liderazgo que se espera alcanzar en el contexto educativo en que se encuentra inmerso el docente.

Evaluación:

A continuación, se presentan los criterios de evaluación del entregable (documento):
Portada que destaque su sello personal (imagen-fotografía-logotipo que refleje su identidad)

Prólogo o Introducción

Descripción de las fortalezas y oportunidades de mejora como líder (contenido y nivel de profundidad en la Introspección que desarrolle el docente.

Interpretación de sus hallazgos a la luz del análisis de los conceptos de las características y habilidades de la Inteligencia emocional

Ruta/s de Acción para favorecer el desarrollo del estilo de liderazgo deseado

Reflexiones Finales

Referencias Bibliográficas

Entrega del documento a través del aula virtual, dentro del plazo establecido.

Plazos de Entrega:

Los tiempos de desarrollo de la actividad inician el lunes de apertura de la clase 2 y se cierran el domingo (cierre de la Clase 2) a las doce de la noche, contando con una semana (7 días) para el desarrollo y compleción de la actividad.

Foro de Intercambio – La Nube de Estilos de Liderazgo

Consigna:

En base a la Actividad – Mis Fortalezas, Oportunidades de mejora y Ruta de Acción de mi Estilo de Liderazgo a la luz de la autoevaluación de mi Inteligencia Emocional, elabora una nube de palabras de tu inventario de atributos que definan tu estilo de liderazgo, considerando competencias/habilidades emocionales, pensamientos, creencias, actitudes, comportamientos etc. Posteriormente, publica tu producción, y realiza a dos compañeros del grupo un comentario constructivo sobre el contenido y diseño de su nube de palabras.

Objetivo del foro de Intercambio:

Intercambiar diseños y percepciones sobre las diferentes representaciones visuales de los elementos claves del estilo de liderazgo de cada docente.

Evaluación:

Diseño gráfico y textos que comuniquen con claridad los atributos y estilo de liderazgo del docente en la nube de palabras

Plazos de Entrega:

Los tiempos de desarrollo de la actividad inician el lunes de apertura de la clase 2 y se cierran el domingo (cierre de la Clase 2) a las doce de la noche, contando con una semana (7 días) para el desarrollo y compleción de la actividad.

Clase 3

Título

La Inteligencia Emocional potencia en el líder su capacidad de gestionar relaciones interpersonales: Influencia - Inspiración – Empatía

Objetivo de la Clase

Reflexionar sobre la importancia de los atributos del líder relacionados con la influencia, la inspiración, el compromiso y la empatía.

Contenidos

Competencias/ habilidades Emocionales de las dimensiones interpersonales:
Influencia - Inspiración – Empatía

Bibliografía

Goleman, D. (2013). Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional. Recuperado de https://www.academia.edu/36075941/Liderazgo._El_poder_de_la_intel_-_Daniel_Goleman

González, D. (2021). Unidad 2. Liderazgo e Inteligencia Emocional. Versión 1.0. Formato digital.

Recursos Multimedia

Imagen del título clase 3: Texto del título de la clase elaborado en herramienta generadora de textos. URL <https://es.cooltext.com/> Archivo - Titulo Clase 3- Influencia Inspiracion Empatia

Imagen portada clase 3: Diseño de Imagen compuesta por tres vectores que representa la influencia, inspiración y empatía como atributos del líder inteligentemente emocional.

URL

<https://drive.google.com/file/d/17TzZUODNCdYxN0cyl5iyeQigKho1LlvZ/view?usp=sharing>

https://www.freepik.es/vector-premium/reaccion-emocional-usuarios-desarrolladores-aplicaciones-marketing-publicidad-ilustracion-vectorial_4486965.htm#page=1&query=emotional%20reaction&position=24&from_view=search

Imagen contenido 1: Imagen que representa el concepto de líder,

URL : https://www.freepik.es/vector-gratis/ilustracion-vector-concepto-abstracto-empoderamiento-juvenil-ninos-jovenes-hacen-cargo-actuan-mejoran-calidad-vida-construccion-democracia-activismo-juvenil-metafora-abstracta-participacion_12469717.htm#page=1&query=liderazgo&from_query=liderazgo%20emocional&position=3&from_view=search

Imagen contenido 2: Imagen e representa el concepto de guiar el pensamiento y acciones

URL: <https://es.vecteezy.com/vectores-gratis/humano>>Humano Vectores por Vecteezy

Presentación 2: Elaboración propia sobre ideas claves de las competencias emocionales consideradas en la clase 3

URL: <https://view.genial.ly/61775830e33ba10d24ca546d/video-presentation-inteligencia-emocional-conciencia-social-y-gestion-de-las-relaciones>

Imagen título La Influencia: Texto del título de la clase elaborado en herramienta generadora de textos. Archivo Titulo Clase 3- Influencia

Imagen título La Inspiración: Texto del título de la clase elaborado en herramienta generadora de textos. Archivo Titulo Clase 3- Inspiracion

Imagen título La Empatía: Texto del título de la clase elaborado en herramienta generadora de textos. Archivo Titulo Clase 3- Empatia

Imagen Actividad Clase 3: Imagen para identificar y describir la asignación de creación de un video en grupo

URL https://www.freepik.es/vector-gratis/ilustracion-concepto-abstracto-clasificacion-contenido_12290985.htm#page=1&query=video%20grupo&position=3&from_view=search

Imagen Foro Trabajo Colaborativo: Imagen que representa varias personas expresándose en un espacio virtual

URL

https://www.freepik.es/vector-gratis/ilustracion-concepto-abstracto-foro-internet_12290854.htm

Nube de Palabras: Diseño con las palabras claves de la clase 3 elaborado en la herramienta <https://www.nubedepalabras.es/> Archivo Nube de palabras_clase 3.

Video La Empatía: video que presenta los 3 tipos de empatía que fortalecen a un líder. Video del canal Youtube - Tres tipos de empatía que necesita un buen líder

URL <https://youtu.be/Jq8s1eFB1xE>

Video Clase 3: Presenta un resumen del Libro Liderazgo El poder de la Inteligencia Emocional. Síntesis de la Inteligencia Emocional para cerrar la unidad 2. Video de canal YouTube. URL <https://youtu.be/Vu6xM229q9I>

Actividades

Actividad No 3 - La Esencia de un Líder Inspirador

Consigna

Elaboren en equipo un video que tenga como objetivo explicar a sus alumnos/coequiperos/ la importancia de ser un líder inspirador para los resultados y el compromiso en el cumplimiento de las metas (desde las normas éticas) que se desean lograr en la vida.

Para esta producción pueden optar para su video presentar un formato de: narrativa, noticiero, juego de roles, etc.

Una vez terminada la producción del equipo, cada equipo publicará su video en nuestra pizarra digital de Padlet, indicando el nombre e integrantes de su respectivo equipo.

La conformación y organización de los grupos se hará de forma libre, de igual manera se dispondrá de un enlace donde se registrará todos los nombres de los integrantes de cada uno de los grupos.

Para que se comuniquen e interactúen dentro de cada equipo, se habilitarán foros grupales independientes para que puedan realizar acuerdos solo los integrantes del equipo.

Objetivo de la actividad:

Identificar factores comunes de la inspiración como uno de los atributos que potencia en el líder su capacidad para gestionar relaciones.

Evaluación

Para la esta actividad se considerarán los criterios globales a tomar en consideración para evaluar el entregable del video por cada grupo considerando el trabajo colaborativo, así como entrega de producto final:

Integración óptima de contenidos de calidad explicando el atributo del líder asignado para este momento de la unidad.

Componentes de diseño gráfico y comunicación apropiados para lograr el objetivo del video

Publicación y compartición del video en la pizarra digital Padlet, destinado para la socialización de los productos.

Plazos de Entrega

Los tiempos de desarrollo de la actividad inician el lunes de apertura de la clase 3 y se cierran el domingo (cierre de la Clase 3) a las doce de la noche, contando con dos semanas (14 días) para el desarrollo y compleción de la actividad por equipos.

Foro Colaborativo: El liderazgo del equipo en la producción del video La Esencia de un Líder Inspirador

Consigna:

Trabajar de forma colaborativa, no es simple, pero es posible y enriquecedor para un líder. Es por eso, que en este espacio aprovechando la experiencia grupal vivida a través de la producción del video, se invita a todos los docentes para que comentemos y compartamos desde nuestra vivencia en esta actividad:

¿Cómo desde las competencias intrapersonales e interpersonales (estudiadas en la unidad) el líder puede conocer, desarrollar, entrenar y proyectar su capacidad de gestión de equipos?

Objetivo del Foro Colaborativo:

Reflexionar y compartir sobre la experiencia de los docentes como coequiperos y líderes desde la vivencia del proyecto del video, identificando como un líder emocionalmente inteligente también puede potenciar la gestión de equipos

Evaluación:

A continuación, se mencionan los principales criterios de evaluación:

Dinámica de la Participación en el Foro

Calidad y Pertinencia de las contribuciones

Redacción, Nivel de Argumentación, Ortografía

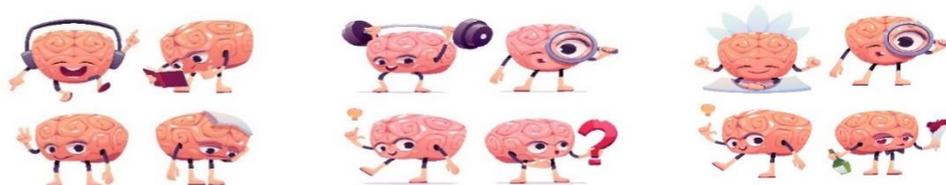
Plazos de Entrega

Los tiempos de desarrollo de la actividad inician el lunes de apertura de la clase 3 y se cierran el domingo (cierre de la Clase 3) a las doce de la noche, contando con dos semanas (14 días) para desarrollar el intercambio de reflexiones y experiencias.

4. Redacción de las Clases

Unidad 2 - Clase 1

¿Qué es la Inteligencia Emocional?



¡Hola a todos...sean bienvenidos!

Acabamos de ver un interesante panorama en la Unidad 1 sobre las teorías y estilos de liderazgo. ¿Qué les ha parecido hasta el momento el recorrido? Como grupo de docentes ya nos hemos abierto a identificar y perfilar nuestro estilo de liderazgo considerando las diferentes tendencias y enfoques organizacionales tradicionales y contemporáneos.

En la Unidad 2, y **en esta primera clase, continuaremos identificando y entendiendo que define nuestro estilo de liderazgo, pero desde la perspectiva de la Inteligencia Emocional**, conociendo como la IE entra en acción en nuestro diario vivir y contexto laboral. **También conoceremos sobre técnicas y estrategias prácticas y facilitadoras que contribuyen a entrenar y fortalecer nuestra autogestión emocional** para alcanzar nuestros objetivos personales y laborales.



Nuestro Material de base para la Clase 1

Goleman, D. (2018). [Liderazgo El poder de la Inteligencia Emocional. Capítulo: El desarrollo de la Inteligencia Emocional.](#) Colombia: Penguin Random House.

González, D. (2021). [Unidad 2. Liderazgo e Inteligencia Emocional.](#) ¿Qué es la Inteligencia Emocional? Versión 1.0. Formato digital.

¡Comencemos nuestro recorrido!



La Inteligencia Emocional, una palanca de Liderazgo Efectivo



Comencemos nuestro recorrido por la unidad 2, reflexionando sobre el siguiente interrogante: **¿Qué impacto tiene la Inteligencia Emocional en el desarrollo y ejercicio de nuestro Liderazgo en nuestro contexto laboral?**

Pensemos en que los desafíos derivados de la concepción de “Organización Social”, entre los cuales se destacan la coordinación de equipos de trabajo multidisciplinarios; la diversidad cultural y generacional; la incertidumbre generadora de temores, ansiedad y estrés; la necesidad de alineación con diversos grupos de interés; y la importancia de retener el talento humano valioso para las organizaciones, entre otros; han despertado en investigadores, profesionales y personas en cargos de dirección, el deseo de identificar, comprender y poner en práctica conocimientos y estrategias que ayuden a lidiar con las complejidades de la interacción social entre personas, de cuya colaboración depende el logro de objetivos esenciales para las organizaciones.

En este escenario, surge como **una de las capacidades más significativas en un líder la Inteligencia Emocional - IE.**

La IE la entendemos como la capacidad que tenemos los seres humanos de identificar y regular nuestras emociones y comprender las de los demás con el fin de ayudar a gestionarlas. De acuerdo con Goleman (2011), la Inteligencia Emocional se considera como un importante predictor del desempeño exitoso de personas en roles de liderazgo. Según las investigaciones *“se contratan en las organizaciones a personas en cargos directivos por su intelecto y pericia empresarial, y se les terminan sus contratos de las mismas por su falta de inteligencia emocional”* (Goleman, 2011 p. 12).

Con este preámbulo nos concentraremos en comprender que parte del desempeño de los líderes en las organizaciones está siendo valorado y evaluado en base en su capacidad para coordinar los esfuerzos de los colaboradores para alcanzar los objetivos organizacionales, y el insumo para hacerlo es su Inteligencia Emocional. De hecho, tanto la coordinación de actividades como la motivación de los colaboradores debemos considerarlas como componentes esenciales de los modelos de gestión, que normalmente son definidos por las organizaciones.

¿La Inteligencia Emocional de los líderes está relacionada con el éxito alcanzado por las organizaciones?

Si consideramos que hoy en día el liderazgo organizacional no se concibe como una forma de ejercer poder y dominación sobre un grupo, sino la capacidad de hacer que un grupo de personas den lo mejor de sí, colaborando con otros para lograr objetivos comunes, debemos identificar que la Inteligencia Emocional se convierte en un factor diferenciador.

Pensemos entonces que esto agrega valor al perfil de todas aquellas personas que tienen la responsabilidad de gestionar el talento de seres humanos, para que en interacción con otros produzcan bienes y servicios que satisfagan con suficiencia las necesidades de consumidores o usuarios.

Un líder debe manejar y regular sus emociones, para transmitir estados de ánimos que puedan generar condiciones y respuestas positivas por parte de quienes trabajan en la organización, con esto se quiere establecer un vínculo de fraternidad con sus seguidores, para que se pueda generar un ambiente agradable de trabajo, donde sea muy importante la empatía, respeto, comprensión y responsabilidad.

Apreciados colegas, hemos venido hablando de conocernos emocionalmente...ahora que les parece si ejercitamos por un momento nuestra Inteligencia emocional estudiando [la presentación ¿Cómo Aumentar la Inteligencia Emocional?](#) **Invitémonos a explorar sobre algunas técnicas y estrategias que expertos en el campo de la Inteligencia Emocional han desarrollado.**

¡Exploremos entonces!



¿Qué les parecieron las estrategias? 😊

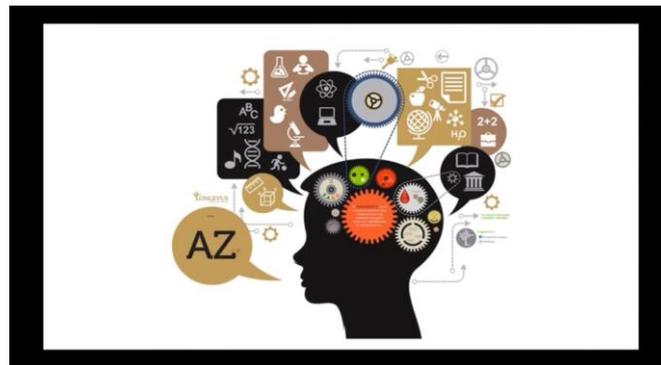
Terminamos la Clase 1

A manera de cierre, mientras que vemos estos videos reflexionemos sobre estas preguntas que nos ayudan a consolidar lo que entendemos por IE:

¿Sabíamos que contamos con una mente racional y una mente emocional?



¿Habíamos escuchado hablar del Alfabeto Emocional?



¡Muy interesantes los aportes de los videos! ...Cerrando ya esta nuestra primera clase, es un buen momento para comprender y analizar cómo podemos potenciar nuestra Inteligencia Emocional combinando esfuerzos con la Inteligencia Racional: generando hábitos en nosotros mismos podemos hacer que colaboren en gran manera estas dos inteligencias.

Con este cierre reflexivo ahora dirijámonos a ver nuestras asignaciones en esta primera clase 😊



Asignaciones Clase 1

Hemos llegado al momento de comenzar a trabajar como equipo de líderes que entrenan su inteligencia emocional.

Para el desarrollo de nuestras actividades en esta primera clase de la unidad, **es fundamental haber realizado de manera acuciosa la lectura de los capítulos asignados de los materiales de lectura:** [Unidad 2 - Liderazgo e Inteligencia Emocional](#) y del **Libro de Goleman; Liderazgo El poder de la Inteligencia Emocional**, así como haber visualizado tanto los [videos 1](#) y [2](#) como la [presentación ¿Cómo aumentar la Inteligencia emocional?](#) que se encuentran en el cuerpo de nuestra clase.

Es importante tener presente los plazos y recomendaciones para desarrollar las asignaciones con éxito y avanzar en nuestros aprendizajes en nuestro programa de habilidades de liderazgo.

Ahora, conozcamos juntos nuestras asignaciones en este primer momento de la Unidad 2



Actividad No 1 –Tarjeta virtual sobre Inteligencia Emocional

Desarrollando nuestra creatividad lingüística para promover la importancia de la Inteligencia Emocional en la promoción de actividades académicas de los contextos educativos donde nos encontramos inscritos.

Realizando la publicación de nuestra producción en nuestro [tablón de tarjetas digitales de Lino.it](#) en la Sección de Actividades.



Foro de Discusión - “Entrenando nuestro Cerebro Emocional”

Publicando nuestro aporte considerando una situación de nuestra cotidianeidad como docentes, donde podamos aplicar técnicas y estrategias para fortalecer nuestra Inteligencia emocional.

Apreciados colegas... no siendo más,

¡Manos a la obra!



Actividad No 1 –Tarjeta virtual sobre Inteligencia Emocional



¡Hola Profes!

Imaginemos que estamos liderando en nuestra Institución educativa una actividad que involucre la Inteligencia Emocional. Nuestra tarea consiste en redactar y diseñar una tarjeta de invitación virtual con un lema o mensaje llamativo para la comunidad educativa. Es importante que nos enfoquemos en evidenciar la importancia de trabajar estas habilidades desde la Institución educativa, desde el rol que estemos desempeñando, así como el involucramiento de los padres de familia.

Una vez contemos con nuestra tarjeta virtual, compartámosla a nuestros compañeros utilizando nuestro [tablón de tarjetas virtuales de linoit](#), escribiendo nuestro nombre y apellido, **y además realizando un comentario a uno de nuestros compañeros del grupo, expresándole que es lo que más valoramos del mensaje y diseño de su tarjeta.**

Para esta actividad contaremos con siete (7) días de plazo, donde se evaluarán nuestras producciones considerando la creatividad en la elaboración de la tarjeta: mensaje y diseño, así como la redacción y ortografía y la publicación adecuada en nuestro tabloide de Lino.it

¡Disfruten su actividad de diseño!



Foro de Discusión “Entrenando nuestro cerebro emocional”



Hola Colegas

¡Bienvenidos a este espacio!

Llego la hora de entrenar nuestra IE. Quisiera invitarlos a que pensemos en situaciones en las que nosotros, como docentes, hemos logrado perder el control emocional en nuestro contexto educativo, ya sea, interactuando con nuestros estudiantes o colegas de la Institución Educativa. Creo que a todos en algún momento nos ha sucedido y por eso es importante que reflexionemos sobre: **¿Cuál/es estrategia/s o técnica/s creemos que podría/n fortalecer nuestras habilidades emocionales y potenciar nuestro liderazgo gestionando este tipo de situaciones?**

Para elaborar nuestra respuesta consideraremos, tanto, la correlación de las técnicas/formas de entrenar nuestro cerebro emocional; presentadas en la clase, u otras estrategias que conozcamos con la situación que hayamos vivido.

Para que nuestra dinámica de participación sea agradable recordemos aplicar las normas de netiqueta para lograr una comunicación efectiva. La interacción en nuestro foro contará con siete (7) días de plazo. En cuanto a las publicaciones, se evaluarán teniendo en cuenta la calidad y pertinencia de las contribuciones, redacción, nivel de argumentación y ortografía.

Empecemos a compartir como ejercitamos nuestro cerebro emocional

¡Adelante!



La Inteligencia Emocional: La Autoconciencia y el Autoconocimiento, como una palanca para un Liderazgo Efectivo



¡Nos volvemos a encontrar!

Acabamos de terminar la clase 1 donde nos enfocamos en comprender la esencia de nuestra Inteligencia Emocional, así como entender que, si esta se coloca a cooperar en conjunto con la Inteligencia racional, estaremos fortaleciendo nuestra gestión de las emociones.

Ahora en la clase 2 nos concentraremos en el Autoconocimiento y Autoconciencia de las mismas, siendo la autoconciencia considerada como una de las competencias personales que genera más impacto y fortalecimiento de nuestro autodomínio y gestión de las emociones.

Veamos nuestro material de base para la Clase 2

Goleman, D. (2018). [Liderazgo El poder de la Inteligencia Emocional. Capítulos: El desarrollo de la Inteligencia Emocional.-Las competencias del Liderazgo: la Autoconciencia.](#) Colombia: Penguin Random House.

González, D. (2021). [Unidad 2. Liderazgo e Inteligencia Emocional: La Inteligencia emocional: La autoconciencia y la Autoconciencia.](#) Versión 1.0.

Sigamos conociendo sobre nuestra IE



La Inteligencia Emocional; capacidad para guiar nuestro pensamiento y acciones como Líderes



Si queremos como personas y como docentes beneficiarnos de la relación entre Inteligencia Emocional y liderazgo tenemos que, **inicialmente enfocarnos en desarrollar un ejercicio de Introspección que requiere dedicarnos un tiempo a nivel individual y reflexionar sobre cómo gestionar nuestro lado emocional; para que nosotros como líderes podamos ejercer una influencia positiva y propositiva de alto impacto para nuestro equipo de trabajo en nuestros contextos laborales.**

En primera medida debemos considerar el estar bien nosotros, ya que, si nosotros estamos dentro de una dinámica personal con un bajo nivel en Inteligencia Emocional, difícilmente lograremos el impacto esperado para influenciar a las personas de nuestro entorno laboral sobre la transformación que esperamos para mejorar el desempeño, así como en la gestión de resultados específicos en la gestión de los proyectos que tengamos a nuestro cargo.

Ahora reflexionemos: **¿Cómo actuamos o cómo actúan los demás cuando se trabaja con alguien que tiene poca conciencia de sí mismo?** Dependiendo de la situación, muchos de nosotros o nuestras colegas podemos evitar interactuar, no compartir información o decisiones importantes para el equipo. En otras palabras, esta desconfianza generada de la persona con baja inteligencia emocional puede provocar a veces discordia dificultando el avance en el logro de los objetivos del grupo.

Ahora bien, si deseamos tener la posición de líderes en nuestros contextos laborales, la Inteligencia emocional debe estar como una de las capacidades, según otros expertos (Mayer, Caruso y Salovey, P. 2016) que nos permita **“controlar los sentimientos y emociones propios, así como los de los demás, teniendo la capacidad de discriminar entre ellos, y utilizar esta información para guiar nuestro pensamiento y nuestras acciones”**, en diferentes situaciones que se presenten interactuado con otros (inteligencia social) y activando la resiliencia, de tal forma que logremos desarrollar muchas otras competencias inherentes al liderazgo.

Con esta reflexión, **logramos comprender porque la IE se convierte en “un pivote o una palanca”, que nos permite tomar acciones de forma racional, que podamos ejercer sobre el entorno**, para que estas sean más pertinentes, más oportunas y que logremos alcanzar mejores resultados en nuestros proyectos.

Un líder que es inteligente emocionalmente puede ayudar a su equipo

“El liderazgo no es sinónimo de dominación, sino es el arte de convencer a la gente que colabora a alcanzar un objetivo común...”

Daniel Goleman (2011)



Si dentro de un equipo vamos a asumir esa responsabilidad de liderar, uno de nuestros primeros objetivos personales debe fundamentarse en lograr desarrollar esta capacidad de regular nuestro estado de ánimo a través de la puesta práctica del autoconocimiento y autoconciencia, de tal forma que, logremos en nuestro equipo **desarrollar confianza y convencerlos también de que somos un apoyo y soporte.**

Sabíamos que en muchos estudios de Liderazgo e Inteligencia Emocional que se han enfocado en observar la dinámica de muchos equipos, se ha encontrado que muchas veces estos no logran funcionar, señalando que uno de los factores que afectan el desempeño del grupo, es debido a que nosotros mismos como responsables de un equipo de personas estamos “levantando barreras” que nos están impidiendo comunicarnos y lograr un buen proceso de toma de decisiones en equipo.

Se hace necesario, detenernos a pensar que, si actuamos así, podemos estar dándole la impresión a nuestros coequiperos de ser “dominantes”, ya que inconscientemente también podríamos estar generando “resistencia” en ellos llevándolos a ser menos productivos.

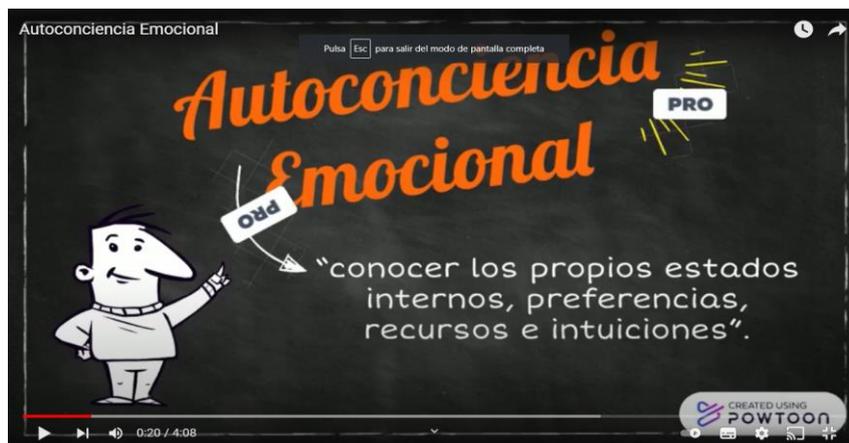
En ocasiones nos puede suceder que, por no tener autoconciencia de una emoción, actitud, que afecta nuestro comportamiento o que merma nuestra capacidad de toma de decisiones, terminamos actuando de manera contraria a nuestras verdaderas intenciones, permitiendo así que nuestra capacidad para guiar nuestro pensamiento también disminuya.



Ahora bien, hacer evidente que nos conocemos a nosotros mismos a veces puede resultar no tan fácil, porque además de nuestras fortalezas debemos hacernos conscientes de nuestras debilidades o áreas de mejoramiento; es decir ser capaces de evaluarnos en conjunto; lo que nos permitirá fortalecer nuestro desarrollo profesional ejercitando nuestras competencias emocionales, demostrando que nos conocemos a nosotros mismos; siendo capaces de identificar y comprender nuestros propios valores, perspectivas, fortalezas y debilidades, propósitos y creencias y utilizarnos como palancas para proyectar nuestro ejercicio de liderazgo.

Terminamos la Clase 2

A manera de cierre, mientras que vemos este video resumen sobre la habilidad de Autoconciencia como eje principal de la Inteligencia Emocional, **repasemos y tomemos nota sobre la forma en que desarrollaríamos un ejercicio de inventario emocional.**



¡Muy interesantes nuestro resumen! ... lo que nos lleva a nuestro segundo momento para seguir ejercitando nuestra Inteligencia Emocional desde el Autoconocimiento y la Autoconciencia Emocional de nuestras emociones, actitudes, valores, creencias etc.

Ahora dirijámonos a ver nuestras asignaciones en esta segunda clase 😊

¡Sigo acompañándolos y allí nos vemos!





Asignaciones Clase 1

¡Hola Compañeros!

Hemos llegado al segundo momento de entrenamiento de nuestra inteligencia emocional.

Para el desarrollo de nuestras actividades de esta segunda clase de la unidad, **es un requerimiento haber realizado de manera acuciosa la lectura de los capítulos asignados de los materiales de la [Unidad 2 - Liderazgo e Inteligencia Emocional](#), y de Goleman, [Liderazgo El Poder de la Inteligencia Emocional](#)**, así como haber visualizado el [video del cierre Autoconciencia Emocional](#).

Recordemos que es fundamental tener presente los plazos y recomendaciones para tener éxito y avanzar en nuestros aprendizajes en nuestro Programa de Habilidades de liderazgo.

Ahora, conozcamos juntos nuestras asignaciones en este segundo momento de la Unidad 2



Actividad No 2 – Mis Fortalezas, Oportunidades de mejora y Ruta de Acción de mi Estilo de Liderazgo a la luz de la autoevaluación de mi Inteligencia Emocional

Elaboración documento identificando tus fortalezas y oportunidades de mejora en comparación con el estilo de liderazgo que tu deseas potenciar.



Foro de Intercambio: La Nube de Estilos de Liderazgo

Elaboración de una nube de palabras de tu inventario de atributos que definan tu estilo de liderazgo.

Apreciados líderes...sigamos autoevaluando nuestra IE

¡Sigamos adelante!



Actividad No 2 – Mis Fortalezas, Oportunidades de mejora y Ruta de Acción de mi Estilo de Liderazgo a la luz de la autoevaluación de mi Inteligencia Emocional



¡Hola Profes!

A partir de los resultados de la actividad de la encuesta diagnóstico y de autoevaluación donde logramos identificar nuestro estilo de liderazgo (desarrollado en la Unidad 1 – Teorías y Estilos de Liderazgo), ahora elaboraremos de manera individual un documento identificando tus fortalezas y oportunidades de mejora en comparación con el estilo de liderazgo que tu deseas potenciar, y además define las rutas de acción, para reducir las brechas de las características que se requieren para mejorar los resultados que se esperan de tu estilo de liderazgo en el contexto educativo en el que te encuentras.

Para evaluar nuestro documento se considerarán aspectos tales como:

- Portada con su sello personal (imagen-fotografía-logotipo que refleje su identidad)
- prólogo o Introducción
- Descripción de las fortalezas y oportunidades de mejora como líder (contenido y nivel de profundidad en la Introspección que desarrolle el docente.
- Interpretación de sus hallazgos a la luz del análisis de los conceptos de las características y habilidades de la Inteligencia emocional
- Ruta/s de Acción para favorecer el desarrollo del estilo de liderazgo deseado
- Reflexiones Finales
- Referencias Bibliográficas

El documento deberá nombrarse de la siguiente manera: **Actividad2_Apellido_Nombre** y enviarse a través del sector Actividades del aula virtual, dentro del plazo establecido (iniciando el lunes de apertura de la clase 2 y cerrando el domingo (cierre de la Clase 2) a las doce de la noche, contando con una semana (7 días) para el desarrollo y compleción de la actividad.

¡Disfruten la escritura de sus documentos ...sean creativos!



Foro de Intercambio - La Nube de Estilos de Liderazgo



En base a la Actividad – Mis Fortalezas, Oportunidades de mejora y Ruta de Acción de mi Estilo de Liderazgo a la luz de la autoevaluación de mi Inteligencia Emocional, **elaboremos de manera individual una nube de palabras de nuestro inventario de atributos que definan tu estilo de liderazgo, considerando competencias/habilidades emocionales, pensamientos, creencias, actitudes, comportamientos etc.** Posteriormente, publiquemos nuestra producción, y realicemos a dos compañeros del grupo un comentario constructivo sobre el contenido y diseño de su nube de palabras.

Para evaluar nuestra nube de palabras, se consideran aspectos tales como: Diseño gráfico y textos que comuniquen con claridad los atributos y estilo de liderazgo del docente en la nube de palabras.

En cuanto a los plazos de desarrollo y entrega de la actividad inician el lunes de apertura de la clase 2 y se cierran el domingo (cierre de la Clase 2) a las doce de la noche, contando con una semana (7 días) para el desarrollo y compleción de la actividad.

¡Adelante...a compartir nuestra nube de etiquetas!



**La Inteligencia Emocional potencia en el líder
su capacidad de gestionar relaciones interpersonales:
Influencia - Inspiración - Empatía**



¡Hola compañeros!... Bienvenidos a nuestra última clase de la Unidad 2

Ya hemos visto dos clases en donde hemos analizado algunas de las competencias personales que necesitamos desarrollar las personas y sobre todas las personas responsables de equipo para ser consideradas líderes emocionalmente inteligentes.

Para cerrar nuestra unidad, en esta nuestra clase 3 nos centraremos en algunas habilidades que pertenecen a otra dimensión de la IE, y son las llamadas **Competencias sociales: Conciencia Social, donde hablaremos de la Empatía y la Gestión de Relaciones, desde la influencia e inspiración.**

Nuestro Material de base para la Clase 3

Goleman, D. (2018). [Liderazgo El poder de la Inteligencia Emocional. Capítulos: el cerebro social y la inteligencia social](#). Colombia: Penguin Random House.

González, D. (2021). [Unidad 2. Liderazgo e Inteligencia Emocional: La Inteligencia emocional: La IE potencia en el líder su capacidad de gestionar relaciones interpersonales](#). Versión 1.0. Formato digital.

¡Hagamos nuestro recorrido final con las competencias sociales!



Un líder emocionalmente inteligente genera empatía



Si logramos desarrollar la capacidad de empatizar con otros y confiar en otros, estaremos generando un ambiente propicio donde nuestro equipo sentirá que puede aportar y colaborar en este proceso para tomar decisiones o resolver conflictos. Como responsables de un equipo lograremos ser percibidos como ese apoyo ideal para la organización y a la vez estaremos generando una dinámica de relaciones armónicas.

A mayor comunicación, entendimiento y armonía exista en un contexto de trabajo, más rápidamente se lograrán los acuerdos y los coequiperos trabajarán mucho mejor para lograr un aprendizaje colaborativo.

Pensemos que trabajar en ese dominio de nuestras emociones de manera racional, es lo que nos permite siempre mantener ese foco de lograr alinear a todo el equipo con el objetivo que se pretenda dentro del proyecto. De la misma manera, lograremos evidenciar que también podemos ayudarlos a regular su inteligencia emocional.

Los líderes socialmente inteligentes identifican que parte de su compromiso con su equipo es ayudar a los demás a ser y dar lo mejor de ellos mismos, que en otras palabras se traduce en estar motivados, entusiastas e interesados en lo que hacen, aprovechando sus diferentes capacidades, y así mismo alcanzar las metas como grupo. Vale decir, que esto también sucede gracias a que ellos mismos proyectan tales comportamientos.

Para un líder de equipo es muy importante que comprenda que escuchar activamente, reconocer las necesidades e intereses de otros, y lograr colocarse en los zapatos de su grupo, promete un desempeño más eficaz en el establecimiento de relaciones desde su rol.

Recordemos entonces que cuando logramos un acercamiento al estado interior de las personas a nuestro cargo, estamos desarrollando nuestra Inteligencia Emocional a favor del desempeño de nuestro equipo.

Mis apreciados colegas...les quiero dejar este **video que nos habla sobre tipos de empatía** que podemos procurar con nuestros equipos.

¡Espero encuentren interesante las recomendaciones sobre como generar más empatía con nuestros equipos!



Un líder también gestiona las relaciones siendo influencia e inspiración para otros

“Uno puede hacerse y hacerles la vida miserable o alegre a otros, siendo uno mismo un instrumento de tortura o de inspiración”

Goethe



Miremos la posición tan interesante del filósofo Goethe. ¿Qué nos invita a reflexionar el filósofo? Si logramos armonizar ese conjunto de mente, pensamientos y emociones, estaremos en la capacidad de ejercer el poder sobre nosotros mismos, de tal manera que **podremos reflejar esa capacidad de transferir esa condición también a otros en nuestras organizaciones, es decir lograr influenciarlos e inspirarlos.**

Influenciar a otros es persuadirlos de seguir nuestras ideas y pensamientos para que también actúen de la manera que deseamos. Cuando logramos convencer a nuestro equipo de que nos siga estamos ejerciendo parte de nuestro liderazgo para lograr que el equipo realice o desarrolle las tareas que necesitamos para cumplir con el objetivo por ejemplo de un proyecto.

Los líderes en una organización ejercen diferentes niveles de influencia en diferentes personas y equipos. Pensemos en qué tipo de ideas o acciones podemos como líderes tratar de influenciar efectiva y éticamente: *“Únete a nuestro equipo”, “Donemos dinero a la causa” “Respetemos el trabajo de todos” “Trabajemos con más concentración”, “Apoyemos el proyecto de responsabilidad social”*.

Desde nuestro estudio de las habilidades de liderazgo el poder de la influencia hace referencia a la necesidad de **mantener la coherencia entre la razón, la reputación y la emoción, siendo un escucha activo y comunicador asertivo, estableciendo metas y límites.**

Algo fundamental que requerimos comprender es que la influencia no se trata de seguir y hacer algo simplemente porque lo dice el líder o porque la persona cae bien al grupo; se trata más bien de que entendamos que logramos ser influenciados efectivamente; cuando la persona responsable del equipo evidencia ser competente socialmente gestionando las relaciones de una manera efectiva para lograr persuadir a su equipo de alcanzar los logros esperados.

Apreciados colegas...hemos venido hablando sobre **Empatía, Influencia e Inspiración**, por eso quisiera compartirles elementos claves para entrenar mucho más nuestra Inteligencia Emocional y seguir fortaleciendo nuestro liderazgo. Exploremos la [presentación sobre la Inteligencia: la Conciencia Social y Gestión de las relaciones](#)



Terminamos la Clase 3

Apreciados colegas

Qué recorrido tan enriquecedor el de la Unidad 2

Quisiera invitarlos a preparar nuestras actividades cerrando con este video resumen de [Liderazgo El Poder de la Inteligencia Emocional](#) con nuestro autor de base David Goleman, aquí encontraremos una interesante compilación de las cuatro dimensiones de la IE que un líder requiere conocer, desarrollar y entrenar.



Finalmente, les dejo este pensamiento para concluir nuestra Unidad 2

“El líder tiene el poder de hacer brillar el sol o congelar el ambiente de la organización”
Zenger, Folkman y Edilgen, 2009

Nos vemos en las actividades



Asignaciones

¡Apreciados Líderes...un placer encontrarnos de nuevo!

Hemos llegado al tercer momento de entrenamiento de nuestra Inteligencia Emocional

Hemos terminado nuestro recorrido de la Unidad 2, de tal forma que desarrollaremos nuestras ultimas actividades. Recordemos que **es un requerimiento haber realizado de manera acuciosa la lectura de los capítulos asignados de los materiales de lectura de la [Unidad 2 - Liderazgo e Inteligencia Emocional](#), y de Goleman, [Liderazgo El Poder de la Inteligencia Emocional](#), así como haber visualizado la [presentación sobre la Inteligencia: la Conciencia Social y Gestión de las relaciones](#) y el [video de resumen de cierre de la unidad](#).**

Recordemos que es fundamental tener presente los plazos y recomendaciones para tener éxito y avanzar en nuestros aprendizajes en nuestro Programa de Habilidades de liderazgo.

Ahora, conozcamos juntos nuestras asignaciones en este tercer momento de cierre de la Unidad 2



Actividad No 3 - La Esencia de un Líder Inspirador

Elaboración de video conformando equipos.



Foro del Trabajo Colaborativo

“La Esencia de un Líder Inspirador”

Reflexión sobre la experiencia en grupo promoviendo la gestión de equipos.

¡Sigamos autoevaluando nuestra IE!



Actividad No 3 - La Esencia de un Líder Inspirador



¡A trabajar como un equipo de líderes!

Como equipo elaboraremos un video que tenga como objetivo explicar a sus alumnos/colegas/ la importancia de ser un líder inspirador para los resultados y el compromiso en el cumplimiento de las metas (desde las normas éticas) que se desean lograr en la vida. Para esta producción audiovisual tendremos libertad de elección del formato: narrativa, noticiero, juego de roles, etc.

Una vez terminada la producción del equipo, cada equipo publicará su video en nuestra [pizarra digital de Padlet](#), indicando el nombre e integrantes de su respectivo equipo.

La conformación y organización de los grupos se hará de forma libre, de igual manera se dispondrá de [una plantilla](#) donde se registrará todos los nombres de los integrantes de cada uno de los grupos.

Para que se comuniquen e interactúen dentro de cada equipo, se habilitarán foros grupales independientes para que puedan realizar acuerdos solo los integrantes de cada equipo.

El video producido por cada grupo considerará: el trabajo colaborativo evidenciado en el foro grupal independiente, así como entrega de producto final (Integración óptima de contenidos de calidad, componentes de diseño gráfico y comunicación apropiados para lograr el objetivo del video). También se tendrá en cuenta la publicación del video en la pizarra digital Padlet, destinada para la socialización de las producciones.

En cuanto a los plazos de entrega, los tiempos de desarrollo de la actividad inician el lunes de apertura de la clase 3 y se cierran el segundo domingo (cierre de la Clase 3) a las doce de la noche, contando con dos semanas (14 días).

¡A lucirse equipos!



Foro del Trabajo Colaborativo – El liderazgo del equipo en la producción del video: La Esencia de un Líder Inspirador



Apreciados coequiperos

Trabajar de forma colaborativa, no es simple, pero es posible y enriquecedor para un líder. Es por eso, que en este espacio aprovechando la experiencia grupal vivida a través de la producción del video, quiero invitarlos a todos para que comentemos y compartamos desde nuestra vivencia en esta actividad:

¿Cómo desde las competencias intrapersonales e interpersonales (estudiadas en la unidad) el líder puede conocer, desarrollar, entrenar y proyectar su capacidad de gestión de equipos?

Para evaluar esta actividad se considerará: la dinámica de la Participación en el Foro, la calidad y pertinencia de las contribuciones, el nivel de argumentación frente a la experiencia vivida, redacción y ortografía.

En cuanto a los plazos de participación, dan inicio el lunes de apertura de la clase 3 y se cierran el domingo (cierre de la Clase 3) a las doce de la noche, contando con dos semanas (14 días) para desarrollar el intercambio de reflexiones y experiencias.

¡Adelante ...compartamos sobre esta experiencia!



5. Captura de Pantalla de las Clases

The screenshot shows a web browser window with the URL `campusvirtual.utn.ac.cr/course/view.php?id=24306#section-0`. The page title is "Programa 'Habilidades de Liderazgo para Docentes de Inglés'". The left sidebar contains a navigation menu for "Maestría DNG" with items: Participantes, Insignias, Competencias, Calificaciones, General, Unidad 2 - Liderazgo e Inteligencia Emocional, Clase 1 - Inteligencia Emocional, Clase 2 - La Inteligencia Emocional: La Autoconciencia y el Autoconocimiento en un líder, and Clase 3 - La Inteligencia Emocional: capacidad de gestionar relaciones interpersonales para un líder. The main content area is titled "General" and features a large illustration of people climbing a mountain. Below the illustration, the text "Programa 'Habilidades de Liderazgo para Docentes de Inglés'" is displayed. There are also links for "Desactivar edición", "Editar", and "No modificado a los estudiantes".

The screenshot shows the same web browser window, but the page title is "Unidad 2 - Liderazgo e Inteligencia Emocional". The left sidebar is the same as in the previous screenshot. The main content area features a large illustration of three human heads in profile, with a colorful brain filled with various icons representing emotions and cognitive processes. Below the illustration, there are two links for downloadable content: "Unidad 2- Liderazgo e Inteligencia Emocional (Versión descargable)" and "Liderazgo_El Poder de la Inteligencia Emocional_Daniel Goleman".

Curso: Programa "Habilidades de..."

campusvirtual.utn.ac.cr/course/view.php?id=24306

UTN Español - Internacional (es)

Diana Nayibe Gonzalez G Estudiante

Clase 1 - Inteligencia Emocional



- ¿Qué es la Inteligencia Emocional?
- La Inteligencia Emocional, una palanca de Liderazgo Efectivo
- ¿La Inteligencia Emocional de los líderes está relacionada con el éxito alcanzado por las organizaciones?
- Terminamos la Clase 1
- Hoja de Ruta - Asignaciones
- Actividad No 1

Abiertos: domingo, 31 de octubre de 2021, 00:00
 Pendiente: domingo, 7 de noviembre de 2021, 00:00

Foro de Discusión "Entrenando nuestro cerebro emocional"

Curso: Programa "Habilidades de..."

campusvirtual.utn.ac.cr/course/view.php?id=24306

UTN Español - Internacional (es)

Diana Nayibe Gonzalez G Estudiante

Clase 2 - La Inteligencia Emocional: La Autoconciencia y el Autoconocimiento en un líder



- La Autoconciencia y el Autoconocimiento
- La Inteligencia emocional: capacidad para guiar nuestro pensamiento y acciones como líderes
- Un líder que es inteligente emocionalmente puede ayudar a su equipo
- Terminamos la Clase 2
- Hoja de Ruta - Asignaciones
- Actividad No 2

Abiertos: domingo, 31 de octubre de 2021, 00:00
 Pendiente: domingo, 7 de noviembre de 2021, 00:00

Foro de Intercambio "La Nube de Estilos de Liderazgo"

Curso: Programa "Habilidades de..."

campusvirtual.utn.ac.cr/course/view.php?id=24306

Español - Internacional (es)

Diana Nayibe Gonzalez G Estudiante

Clase 3 - La Inteligencia Emocional: capacidad de gestionar relaciones Interpersonales para un líder



- La Inteligencia Emocional potencia en el líder su capacidad de gestionar relaciones interpersonales
- Un líder emocionalmente inteligente genera empatía
- Un líder también gestiona las relaciones siendo influencia e inspiración para otros
- Terminamos la Clase 3
- Hoja de Ruta - Asignaciones
- Actividad No 3

Abiertos: domingo, 31 de octubre de 2021, 00:00
 Pendiente: domingo, 14 de noviembre de 2021, 00:00

Clase 1

Maestría DNG: ¿Qué es la Inteligencia Emocional?

campusvirtual.utn.ac.cr/mod/page/view.php?id=2408674

Español - Internacional (es)

Diana Nayibe Gonzalez G Estudiante

¿Qué es la Inteligencia Emocional?

Unidad 2 - Clase 1



¡Hola a todos...sean bienvenidos!

Acabamos de ver un interesante panorama en la Unidad 1 sobre las teorías y estilos de liderazgo. ¿Qué les ha parecido hasta el momento el recorrido? Como grupo de docentes ya nos hemos abierto a identificar y perfilar nuestro estilo de liderazgo considerando las diferentes tendencias y enfoques organizacionales tradicionales y contemporáneos.

En la Unidad 2, y **en esta primera clase, continuaremos identificando y entendiendo que define nuestro estilo de liderazgo, pero desde la perspectiva de la Inteligencia Emocional**, conociendo como la IE entra en acción en nuestro diario vivir y contexto laboral. **También conoceremos sobre técnicas y estrategias prácticas y facilitadoras que contribuyen a entrenar y fortalecer nuestra autogestión emocional** para alcanzar nuestros objetivos personales y laborales.

Nuestro Material de base para la Clase 1

- Goleman, D.(2018). Liderazgo El poder de la Inteligencia Emocional. Capítulo: El desarrollo de la Inteligencia Emocional. Colombia: Penguin Random House.
- González, D.(2021). Unidad 2. Liderazgo e Inteligencia Emocional. ¿Qué es la Inteligencia Emocional? Versión 1.0. Formato digital.

¡Comencemos nuestro recorrido!



Maestría DNG: La Inteligencia Em... x +

campusvirtual.utn.ac.cr/mod/page/view.php?id=2409168&forceview=1

UTN Español - Internacional (es)

Programa "Habilidades de Liderazgo para Docentes de Inglés"

Área personal / Mis cursos / Maestría DNG / Clase 1 - Inteligencia Emocional / La Inteligencia Emocional, una palanca de Liderazgo Efectivo

La Inteligencia Emocional, una palanca de Liderazgo Efectivo

Unidad 2- Clase 1

La Inteligencia Emocional, una palanca de Liderazgo Efectivo



Comencemos nuestro recorrido por la unidad 2, reflexionando sobre **¿Qué impacto tiene la Inteligencia Emocional en el desarrollo y ejercicio de nuestro Liderazgo en nuestro contexto laboral?**

Pensemos en que los desafíos derivados de la concepción de "Organización Social", entre los cuales se destacan la coordinación de equipos de trabajo multidisciplinarios; la diversidad cultural y generacional; la incertidumbre generadora de temores, ansiedad y estrés; la necesidad de alineación con diversos grupos de interés; y la importancia de retener el talento humano valioso para las organizaciones, entre otros; han despertado en investigadores, profesionales y personas en cargos de dirección, el deseo de identificar, comprender y poner en práctica conocimientos y estrategias que ayuden a lidiar con las complejidades de la interacción social entre personas, de cuya colaboración depende el logro de objetivos esenciales para las organizaciones.

En este escenario, surge como **una de las capacidades más significativas en un líder la Inteligencia Emocional - IE.**

La IE la entendemos como la capacidad que tenemos los seres humanos de identificar y regular nuestras emociones y comprender las de los demás con el fin de ayudar a gestionarlas. De acuerdo con Goleman (2011), la Inteligencia Emocional se considera como un importante predictor del desempeño exitoso de personas en roles de liderazgo. Según las investigaciones "se contratan en las organizaciones a personas en cargos directivos por su intelecto y pericia empresarial, y se les terminan sus contratos de las mismas por su falta de inteligencia emocional" (Goleman, 2011 p. 12).

Con este preámbulo nos concentraremos en comprender que parte del desempeño de los líderes en las organizaciones está siendo valorado y evaluado en base en su capacidad para coordinar los esfuerzos de los colaboradores para alcanzar los objetivos organizacionales, y el insumo para hacerlo es su Inteligencia Emocional. De hecho, tanto la coordinación de actividades como la motivación de los colaboradores debemos considerarlas como componentes esenciales de los modelos de gestión, que normalmente son definidos por las organizaciones.

Maestría DNG: ¿La Inteligencia Emocional... x +

campusvirtual.utn.ac.cr/mod/page/view.php?id=2409238&forceview=1

UTN Español - Internacional (es)

Programa "Habilidades de Liderazgo para Docentes de Inglés"

Área personal / Mis cursos / Maestría DNG / Clase 1 - Inteligencia Emocional / ¿La Inteligencia Emocional de los líderes está relacionada con el éxito alcanzado por las organizaciones?

¿La Inteligencia Emocional de los líderes está relacionada con el éxito alcanzado por las organizaciones?

Unidad 2- Clase 1

¿La Inteligencia Emocional de los líderes está relacionada con el éxito alcanzado por las organizaciones?

Si consideramos que hoy en día el liderazgo organizacional no se concibe como una forma de ejercer poder y dominación sobre un grupo, sino la capacidad de hacer que un grupo de personas den lo mejor de sí, colaborando con otros para lograr objetivos comunes, debemos identificar que la Inteligencia Emocional se convierte en un factor diferenciador.

Pensemos entonces que esto agrega valor al perfil de todas aquellas personas que tienen la responsabilidad de gestionar el talento de seres humanos, para que en interacción con otros produzcan bienes y servicios que satisfagan con suficiencia las necesidades de consumidores o usuarios.

Un líder debe manejar y regular sus emociones, para transmitir estados de ánimo que puedan generar condiciones y respuestas positivas por parte de quienes trabajan en la organización, con esto se quiere establecer un vínculo de fraternidad con sus seguidores, para que se pueda generar un ambiente agradable de trabajo, donde sea muy importante la empatía, respeto, comprensión y responsabilidad.

Apreciados colegas, hemos venido hablando de conocernos emocionalmente...ahora que les parece si ejercitamos por un momento nuestra Inteligencia emocional estudiando **la presentación ¿Cómo Aumentar la Inteligencia Emocional?**

Invitémonos a explorar algunas técnicas y estrategias que expertos en el campo de la Inteligencia Emocional han desarrollado.



Maestría DNG: Terminamos la Clase 1

campusvirtual.utn.ac.cr/mod/page/view.php?id=2409776&forceview=1

Español - Internacional (es)

Maestría DNG

Participantes

Insignias

Competencias

Calificaciones

General

Unidad 2 - Liderazgo e Inteligencia Emocional

Clase 1 - Inteligencia Emocional

Clase 2 - La Inteligencia Emocional: La Autoconciencia y el Autoconocimiento en un líder

Clase 3 - La Inteligencia Emocional: capacidad de gestionar relaciones interpersonales para un líder

Área personal

Inicio del año

Calendario

Activos privados

Mis cursos

Maestría DNG

Terminamos la Clase 1

A manera de cierre, mientras que vemos estos videos reflexionemos sobre estas preguntas que nos ayudan a consolidar lo que entendemos por IE:
¿Sabíamos que contamos con una mente racional y una mente emocional?

¿Habíamos escuchado hablar del Alfabeto Emocional?

¡Muy interesantes los aportes de los videos! ...Cerrando ya esta nuestra primera clase, es un buen momento para comprender y analizar cómo podemos potenciar nuestra Inteligencia Emocional combinando esfuerzos con la Inteligencia Racional: generando hábitos en nosotros mismos podemos hacer que colaboren en gran manera estas dos inteligencias.

Con este cierre reflexivo ahora dirijámonos a ver nuestras asignaciones en esta primera clase

Maestría DNG: Hoja de Ruta - Asignaciones

campusvirtual.utn.ac.cr/mod/page/view.php?id=2410726&forceview=1

Español - Internacional (es)

Maestría DNG

Participantes

Insignias

Competencias

Calificaciones

General

Unidad 2 - Liderazgo e Inteligencia Emocional

Clase 1 - Inteligencia Emocional

Clase 2 - La Inteligencia Emocional: La Autoconciencia y el Autoconocimiento en un líder

Clase 3 - La Inteligencia Emocional: capacidad de gestionar relaciones interpersonales para un líder

Área personal

Inicio del año

Calendario

Activos privados

Mis cursos

Maestría DNG

Programa "Habilidades de Liderazgo para Docentes de Inglés"

Área personal / Mis cursos / Maestría DNG / Clase 1 - Inteligencia Emocional / Hoja de Ruta - Asignaciones

Hoja de Ruta - Asignaciones

Unidad 2- Clase 1

Asignaciones de la Clase 1

Hemos llegado al momento de comenzar a trabajar como equipo de líderes que entrenan su inteligencia emocional.

Para el desarrollo de nuestras actividades en esta primera clase de la unidad, **es fundamental haber realizado de manera acuciosa la lectura de los capítulos asignados de los materiales de lectura: Unidad 2 - Liderazgo e Inteligencia Emocional y del Libro de Goleman; Liderazgo El poder de la Inteligencia Emocional**, así como haber visualizado tanto los videos 1 y 2 como la presentación **¿Cómo aumentar la Inteligencia emocional?** que se encuentran en el cuerpo de nuestra clase.

Es importante tener presente los plazos y recomendaciones para desarrollar las asignaciones con éxito y avanzar en nuestros aprendizajes en nuestro programa de habilidades de liderazgo.

Ahora, conozcamos juntos nuestras asignaciones en este primer momento de la Unidad 2

Actividad No 1 - Tarjeta virtual sobre Inteligencia Emocional

Desarrollando nuestra creatividad lingüística para promover la importancia de la Inteligencia Emocional en la promoción de actividades académicas de los contextos educativos donde nos encontramos inscritos. Realizando la publicación de nuestra producción en nuestro tablón de tarjetas digitales de Lino.it en la Sección de Actividades.

Foro de Discusión - Entrenando nuestro Cerebro Emocional

Publicando nuestro aporte considerando una situación de nuestra cotidianeidad como docentes, donde podamos aplicar técnicas y estrategias para fortalecer nuestra Inteligencia emocional.

**Apreciados colegas... no siendo más,
¡Manos a la obra!**

Maestría DNG: Actividad No 1 x +

campusvirtual.ltn.ac.cr/mod/assign/view.php?id=2410762&forceview=1

Español - Internacional (es)

Programa "Habilidades de Liderazgo para Docentes de Inglés"

Área personal / Mis cursos / Maestría DNG / Clase 1 - Inteligencia Emocional / Actividad No 1

Actividad No 1

Abierta: domingo, 31 de octubre de 2021, 00:00
 Pendiente: domingo, 7 de noviembre de 2021, 00:00

Actividad No 1 – Tarjeta virtual sobre Inteligencia Emocional



¡Hola Profes!

Imaginemos que estamos liderando en nuestra Institución educativa una actividad que involucre la Inteligencia Emocional. Nuestra tarea consiste en redactar y diseñar una tarjeta de invitación virtual con un lema o mensaje llamativo para la comunidad educativa. Es importante que nos enfoquemos en evidenciar la importancia de trabajar estas habilidades desde la Institución educativa, desde el rol que estemos desempeñando, así como el involucramiento de los padres de familia.

Una vez contemos con nuestra tarjeta virtual, compartámosla a nuestros compañeros utilizando nuestro **tablón de tarjetas virtuales de linoit**, escribiendo nuestro nombre y apellido, y **además realizando un comentario a uno de nuestros compañeros del grupo, expresándole que es lo que más valoramos del mensaje y diseño de su tarjeta.**

Para esta actividad contaremos con siete (7) días de plazo, donde se evaluarán nuestras producciones considerando la creatividad en la elaboración de la tarjeta: mensaje y diseño, así como la redacción y ortografía y la publicación adecuada en nuestro tablote de Lino.it

¡Disfruten su actividad de diseño!



Foro de Discusión "Entrenando n X +

campusvirtual.ltn.ac.cr/mod/forum/view.php?id=2410788&forceview=1

Español - Internacional (es)

Mostrar respuestas anónimas

Foro de Discusión "Entrenando nuestro cerebro emocional"
 domingo, 31 de octubre de 2021, 19:30

Foro de Discusión "Entrenando nuestro Cerebro Emocional"



¡Hola Colegas...Bienvenidos a este espacio!

Llega la hora de entrenar nuestra IE. Quisiera invitarlos a que pensemos en situaciones en las que nosotros, como docentes, hemos logrado perder el control emocional en nuestro contexto educativo, ya sea, interactuando con nuestros estudiantes o colegas de la Institución Educativa. Creo que a todos en algún momento nos ha sucedido y por eso es importante que reflexionemos sobre: **¿Cuál/es estrategia/s o técnica/s creemos que podría/n fortalecer nuestras habilidades emocionales y potenciar nuestro liderazgo gestionando este tipo de situaciones?**

Para elaborar nuestra respuesta consideraremos, tanto, la correlación de las técnicas/formas de entrenar nuestro cerebro emocional; presentadas en la clase, u otras estrategias que conozcamos con la situación que hayamos vivido.

Para que nuestra dinámica de participación sea agradable recordemos aplicar las normas de netiqueta para lograr una comunicación efectiva. La interacción en nuestro foro contará con siete (7) días de plazo. En cuanto a las publicaciones, se evaluarán teniendo en cuenta la calidad y pertinencia de las contribuciones, redacción, nivel de argumentación y ortografía.

Empecemos a compartir como ejercitamos nuestro cerebro emocional

¡Adelante!



Clase 2

Maestría DNG: La Autoconciencia X +

campusvirtual.utn.ac.cr/mod/page/view.php?id=2410900&forceview=1

Español - Internacional (es)

Maestría DNG

Participantes

Insignias

Competencias

Certificaciones

General

Unidad 2 - Liderazgo e Inteligencia Emocional

Clase 1 - Inteligencia Emocional

Clase 2 - La Inteligencia Emocional: La Autoconciencia y el Autoconocimiento en un líder

Clase 3 - La Inteligencia Emocional: capacidad de gestionar relaciones interpersonales para un líder

Área personal

Inicio del sitio

Calendario

Activos privados

Mis cursos

Maestría DNG

La Autoconciencia y el Autoconocimiento

Unidad 2- Clase 2

La Inteligencia Emocional: La Autoconciencia y el Autoconocimiento, como una palanca para un Liderazgo Efectivo



¡Nos volvemos a encontrar!

Acabamos de terminar la clase 1 donde nos enfocamos en comprender la esencia de nuestra Inteligencia Emocional, así como entender que, si esta se coloca a cooperar en conjunto con la Inteligencia racional, estaremos fortaleciendo nuestra gestión de las emociones.

Ahora en la clase 2 nos concentraremos en el Autoconocimiento y Autoconciencia de las mismas, siendo la autoconciencia considerada como una de las competencias personales que genera más impacto y fortalecimiento de nuestro autodomnio y gestión de las emociones.

Nuestro Material de base para la Clase 1

- ♦ Goleman, D. (2018). Liderazgo El poder de la Inteligencia Emocional. Capítulos: El desarrollo de la Inteligencia Emocional.-Las competencias del Liderazgo: la Autoconciencia. Colombia: Penguin Random House.
- ♦ González, D. (2021). Unidad 2. Liderazgo e Inteligencia Emocional. ¿Qué es la Inteligencia Emocional? Versión 1.0. Formato digital.

Sigamos conociendo sobre nuestra IE



Maestría DNG: La Inteligencia en X +

campusvirtual.utn.ac.cr/mod/page/view.php?id=2410902&forceview=1

Español - Internacional (es)

Maestría DNG

Participantes

Insignias

Competencias

Certificaciones

General

Unidad 2 - Liderazgo e Inteligencia Emocional

Clase 1 - Inteligencia Emocional

Clase 2 - La Inteligencia Emocional: La Autoconciencia y el Autoconocimiento en un líder

Clase 3 - La Inteligencia Emocional: capacidad de gestionar relaciones interpersonales para un líder

Área personal

Inicio del sitio

Calendario

Activos privados

Mis cursos

Maestría DNG

Unidad 2 - Clase 2

La Inteligencia Emocional; capacidad para guiar nuestro pensamiento y acciones como Líderes



Si queremos como personas y como docentes beneficiarnos de la relación entre Inteligencia Emocional y liderazgo tenemos que, **inicialmente enfocarnos en desarrollar un ejercicio de Introspección que requiere dedicarnos un tiempo a nivel individual y reflexionar sobre cómo gestionar nuestro lado emocional; para que nosotros como líderes podamos ejercer una influencia positiva y propositiva de alto impacto para nuestro equipo de trabajo en nuestros contextos laborales.**

En primera medida debemos considerar el estar bien nosotros, ya que, si nosotros estamos dentro de una dinámica personal con un bajo nivel en Inteligencia Emocional, difícilmente lograremos el impacto esperado para influenciar a las personas de nuestro entorno laboral sobre la transformación que esperamos para mejorar el desempeño, así como en la gestión de resultados específicos en la gestión de los proyectos que tengamos a nuestro cargo.

Ahora reflexionemos: **¿Cómo actuamos o cómo actúan los demás cuando se trabaja con alguien que tiene poca conciencia de sí mismo?** Dependiendo de la situación, muchos de nosotros o nuestras colegas podemos evitar interactuar, no compartir información o decisiones importantes para el equipo. En otras palabras, esta desconfianza generada de la persona con baja inteligencia emocional puede provocar a veces discordia dificultando el avance en el logro de los objetivos del grupo.

Ahora bien, si deseamos tener la posición de líderes en nuestros contextos laborales, la Inteligencia emocional debe estar como una de las capacidades, según otros expertos (Mayer, Caruso y Salovey, P, 2016) que nos permita **"controlar los sentimientos y emociones propios, así como los de los demás, teniendo la capacidad de discriminar entre ellos, y utilizar esta información para guiar nuestro pensamiento y nuestras acciones"**, en diferentes situaciones que se presenten interactuado con otros (inteligencia social) y activando la resiliencia, de tal forma que logremos desarrollar muchas otras competencias inherentes al liderazgo.

Con esta reflexión, **logramos comprender porque la IE se convierte en "un pivote o una palanca", que nos permite tomar acciones de forma racional, que podamos ejercer sobre el entorno, para que estas sean más pertinentes, más oportunas y que logremos alcanzar mejores resultados en nuestros proyectos.**

Maestría DNG: Un líder que es in... X +

campusvirtual.utn.ac.cr/mod/page/view.php?id=2410904&forceview=1

Español - Internacional (es)

Maestría DNG

Participantes

Insignias

Competencias

Certificaciones

General

Unidad 2 - Liderazgo e Inteligencia Emocional

Clase 1 - Inteligencia Emocional

Clase 2 - La Inteligencia Emocional: La Autoconciencia y el Autoconocimiento en un líder

Clase 3 - La Inteligencia Emocional: capacidad de gestionar relaciones interpersonales para un líder

Área personal

Inicio de sitio

Calendario

Archivos privados

Mis cursos

Maestría DNG

Un líder que es inteligente emocionalmente puede ayudar a su equipo

"El liderazgo no es sinónimo de dominación, sino es el arte de convencer a la gente que colabora a alcanzar un objetivo común..."
Daniel Goleman (2011)



Si dentro de un equipo vamos a asumir esa responsabilidad de liderar, uno de nuestros primeros objetivos personales debe fundamentarse en lograr desarrollar esta capacidad de regular nuestro estado de ánimo a través de la puesta práctica del autoconocimiento y autoconciencia, de tal forma que, logremos en nuestro equipo **desarrollar confianza y convencerlos también de que somos un apoyo y soporte.**

Sabíamos que en muchos estudios de Liderazgo e Inteligencia Emocional que se han enfocado en observar la dinámica de muchos equipos, se ha encontrado que muchas veces estos no logran funcionar, señalando que uno de los factores que afectan el desempeño del grupo, es debido a que nosotros mismos como responsables de un equipo de personas estamos "levantando barreras" que nos están impidiendo comunicarnos y lograr un buen proceso de toma de decisiones en equipo.

Se hace necesario, detenernos a pensar que, si actuamos así, podemos estar dándole la impresión a nuestros coequiperos de ser "dominantes", ya que inconscientemente también podríamos estar generando "resistencia" en ellos llevándolos a ser menos productivos.

En ocasiones nos puede suceder que, por no tener autoconciencia de una emoción, actitud, que afecta nuestro comportamiento o que merma nuestra capacidad de toma de decisiones, terminamos actuando de manera contraria a nuestras verdaderas intenciones, permitiendo así que nuestra capacidad para guiar nuestro pensamiento también disminuya.



Ahora bien, hacer evidente que nos conocemos a nosotros mismos a veces puede resultar no tan fácil, porque además de nuestras fortalezas debemos hacernos conscientes de nuestras debilidades o áreas de mejoramiento; es decir ser capaces de evaluarnos en conjunto; lo que nos permitirá fortalecer nuestro desarrollo profesional ejercitando nuestras competencias emocionales, **demonstrando que nos conocemos a nosotros mismos; siendo capaces de identificar y comprender nuestros propios valores, perspectivas, fortalezas y debilidades, propósitos y creencias y utilizarnos como palancas para proyectar nuestro ejercicio de liderazgo.**

Maestría DNG: Terminamos la Cl... X +

campusvirtual.utn.ac.cr/mod/page/view.php?id=2410906&forceview=1

Español - Internacional (es)

Maestría DNG

Participantes

Insignias

Competencias

Certificaciones

General

Unidad 2 - Liderazgo e Inteligencia Emocional

Clase 1 - Inteligencia Emocional

Clase 2 - La Inteligencia Emocional: La Autoconciencia y el Autoconocimiento en un líder

Clase 3 - La Inteligencia Emocional: capacidad de gestionar relaciones interpersonales para un líder

Área personal

Inicio de sitio

Calendario

Archivos privados

Mis cursos

Maestría DNG

Programa "Habilidades de Liderazgo para Docentes de Inglés"

Área personal / Mis cursos / Maestría DNG / Clase 2 - La Inteligencia Emocional: La Autoconciencia y el Autoconocimiento en un líder / Terminamos la Clase 2

Terminamos la Clase 2

Unidad 2 - Clase 2

Terminamos la Clase 2

A manera de cierre, mientras que vemos este video resumen sobre la habilidad de Autoconciencia como eje principal de la Inteligencia Emocional, **repasemos y tomemos nota sobre la forma en que desarrollaríamos un ejercicio de inventario emocional.**



¡Muy interesantes nuestro resumen! ... lo que nos lleva a nuestro segundo momento para seguir ejercitando nuestra Inteligencia Emocional desde el Autoconocimiento y la Autoconciencia Emocional de nuestras emociones, actitudes, valores, creencias etc.

Ahora dirijámonos a ver nuestras asignaciones en esta segunda clase

¡Sigo acompañándolos y allí nos vemos!



Maestría DNG: Hoja de Ruta - Asignaciones

campusvirtual.utn.ac.cr/mod/page/view.php?id=2410908&forceview=1

Programa "Habilidades de Liderazgo para Docentes de Inglés"

Área personal / Mis cursos / Maestría DNG / Clase 2 - La Inteligencia Emocional: La Autoconciencia y el Autoconocimiento en un líder / Hoja de Ruta - Asignaciones

Hoja de Ruta - Asignaciones

Unidad 2 - Clase 2

Asignaciones

¡Hola Compañeros!

Hemos llegado al segundo momento de entrenamiento de nuestra inteligencia emocional.

Para el desarrollo de nuestras actividades de esta segunda clase de la unidad, **es un requerimiento haber realizado de manera acuciosa la lectura de los capítulos asignados de los materiales de la Unidad 2 - Liderazgo e Inteligencia Emocional**, y de Goleman, **Liderazgo El Poder de la Inteligencia Emocional**, así como haber visualizado el **video del cierre Autoconciencia Emocional**.

Recordemos que es fundamental tener presente los plazos y recomendaciones para tener éxito y avanzar en nuestros aprendizajes en nuestro Programa de Habilidades de liderazgo. Ahora, **conozcamos juntos nuestras asignaciones** en este segundo momento de la Unidad 2

 **Actividad No 2 - Mis Fortalezas, Oportunidades de mejora y Ruta de Acción de mi Estilo de Liderazgo a la luz de la autoevaluación de mi Inteligencia Emocional**
Elaboración documento identificando tus fortalezas y oportunidades de mejora en comparación con el estilo de liderazgo que tu deseas potenciar.

 **Foro de Intercambio "La Nube de Estilos de Liderazgo"**
Elaboración de una nube de palabras de tu inventario de atributos que definan tu estilo de liderazgo.

Apreciados líderes...sigamos autoevaluando nuestra IE ¡Sigamos adelante!

Maestría DNG: Actividad No 2

campusvirtual.utn.ac.cr/mod/assign/view.php?id=2410910&forceview=1

Programa "Habilidades de Liderazgo para Docentes de Inglés"

Área personal / Mis cursos / Maestría DNG / Clase 2 - La Inteligencia Emocional: La Autoconciencia y el Autoconocimiento en un líder / Actividad No 2 - Mis Fortalezas, Oportunidades de mejora y Ruta de Acción de mi Estilo de Liderazgo a la luz de la autoevaluación de mi Inteligencia Emocional

Actividad No 2 - Mis Fortalezas, Oportunidades de mejora y Ruta de Acción de mi Estilo de Liderazgo a la luz de la autoevaluación de mi Inteligencia Emocional



¡Hola Profes!

A partir de los resultados de la actividad de la encuesta diagnóstica y de autoevaluación donde logramos identificar nuestro estilo de liderazgo (desarrollado en la Unidad 1 - Teorías y Estilos de Liderazgo), ahora elaboraremos de manera individual un documento identificando tus fortalezas y oportunidades de mejora en comparación con el estilo de liderazgo que tu deseas potenciar, y además define las rutas de acción, para reducir las brechas de las características que se requieren para mejorar los resultados que se esperan de tu estilo de liderazgo en el contexto educativo en el que te encuentras.

Para evaluar nuestro documento se considerarán aspectos tales como:

- > Portada con su sello personal (imagen-fotografía-logotipo que refleje su identidad)
- > prelogo o introducción
- > Descripción de las fortalezas y oportunidades de mejora como líder (contenido y nivel de profundidad en la introspección que desarrolle el docente)
- > Interpretación de sus hallazgos a la luz del análisis de los conceptos de las características y habilidades de la Inteligencia emocional
- > Rutas de Acción para favorecer el desarrollo del estilo de liderazgo deseado
- > Reflexiones Finales
- > Referencias Bibliográficas

El documento deberá nombrarse de la siguiente manera: **Actividad2_Apellido.Nombre** y enviarse a través del sector Actividades del aula virtual, dentro del plazo establecido (iniciando el lunes de apertura de la clase 2 y cerrando el domingo (cierre de la Clase 2) a las doce de la noche, contando con una semana (7 días) para el desarrollo y completación de la actividad.

¡Disfruten la escritura de sus documentos ...sean creativos!



Foro de Intercambio "La Nube de..."

campusvirtual.utn.ac.cr/mod/forum/view.php?id=2410914&forceview=1

domingo, 31 de octubre de 2021, 19:29

Unidad 2 - Clase 2- Foro

Foro de Intercambio - La Nube de Estilos de Liderazgo



En base a la Actividad – Mis Fortalezas, Oportunidades de mejora y Ruta de Acción de mi Estilo de Liderazgo a la luz de la autoevaluación de mi Inteligencia Emocional, **elaboremos de manera individual una nube de palabras de nuestro inventario de atributos que definan tu estilo de liderazgo, considerando competencias/habilidades emocionales, pensamientos, creencias, actitudes, comportamientos etc.** Posteriormente, publiquemos nuestra producción, y realicemos a dos compañeros del grupo un comentario constructivo sobre el contenido y diseño de su nube de palabras.

Para evaluar nuestra nube de palabras, se consideran aspectos tales como: Diseño gráfico y textos que comuniquen con claridad los atributos y estilo de liderazgo del docente en la nube de palabras.

En cuanto a los plazos de desarrollo y entrega de la actividad inician el lunes de apertura de la clase 2 y se cierran el domingo (cierre de la Clase 2) a las doce de la noche, contando con una semana (7 días) para el desarrollo y completación de la actividad.

¡Adelante...a compartir nuestra nube de etiquetas!

Dramas Nayibe

[Enlace permanente](#) [Responder](#)

Clase 3

Maestría DNG: La Inteligencia Em...

campusvirtual.utn.ac.cr/mod/page/view.php?id=2410930&forceview=1

domingo, 31 de octubre de 2021, 19:29

La Inteligencia Emocional potencia en el líder su capacidad de gestionar relaciones interpersonales

Unidad 2 - Clase 3

La Inteligencia Emocional potencia en el líder su capacidad de gestionar relaciones interpersonales: Influencia - Inspiración - Empatía



¡Hola compañeros!... Bienvenidos a nuestra última clase de la Unidad 2

Ya hemos visto dos clases en donde hemos analizado algunas de las competencias personales que necesitamos desarrollar las personas y sobre todas las personas responsables de equipo para ser consideradas líderes emocionalmente inteligentes.

Para cerrar nuestra unidad, en esta nuestra clase 3 nos centraremos en algunas habilidades que pertenecen a otra dimensión de la IE, y son las llamadas Competencias sociales: Conciencia Social, donde hablaremos de la Empatía y la Gestión de Relaciones, desde la influencia e inspiración.

Nuestro Material de base para la Clase 3

- ♦ Goleman, D.(2018). Liderazgo El poder de la Inteligencia Emocional. Capítulos: El cerebro social y la Inteligencia Social. Colombia: Penguin Random House.
- ♦ González, D.(2021). Unidad 2. Liderazgo e Inteligencia Emocional. ¿Qué es la Inteligencia Emocional? Versión 1.0. Formato digital.

¡Hagamos nuestro recorrido final con las competencias sociales!

Dramas Nayibe

Maestría DNG: Un líder emocion... X +

campusvirtual.utn.ac.cr/mod/page/view.php?id=2410934&forceview=1

Programa "Habilidades de Liderazgo para Docentes de Inglés"

Un líder emocionalmente inteligente genera empatía

Unidad 2 - Clase 3

Un líder emocionalmente inteligente genera empatía



Si logramos desarrollar la capacidad de empatizar con otros y confiar en otros, estaremos generando un ambiente propicio donde nuestro equipo sentirá que puede aportar y colaborar en este proceso para tomar decisiones o resolver conflictos. Como responsables de un equipo logramos ser percibidos como ese apoyo ideal para la organización y a la vez estaremos generando una dinámica de relaciones armónicas.

A mayor comunicación, entendimiento y armonía exista en un contexto de trabajo, más rápidamente se lograrán los acuerdos y los equipos trabajarán mucho mejor para lograr un aprendizaje colaborativo.

Pensemos que trabajar en ese dominio de nuestras emociones de manera racional, es lo que nos permite siempre mantener ese foco de lograr alinear a todo el equipo con el objetivo que se pretenda dentro del proyecto. De la misma manera, logramos evidenciar que también podemos ayudarnos a regular su inteligencia emocional.

Los líderes socialmente inteligentes identifican que parte de su compromiso con su equipo es ayudar a los demás a ser y dar lo mejor de ellos mismos, que en otras palabras se traduce en estar motivados, entusiasmados e interesados en lo que hacen, aprovechando sus diferentes capacidades, y así mismo alinear las metas como grupo. Vale decir, que esto también sucede gracias a que ellos mismos proyectan tales comportamientos.

Para un líder de equipo es muy importante que comprenda que escuchar activamente, reconocer las necesidades e intereses de otros, y lograr colocarse en los zapatos de su grupo, promete un desempeño más eficaz en el establecimiento de relaciones desde su rol.

Recordemos entonces que cuando logramos un acercamiento al estado interior de las personas a nuestro cargo, estamos desarrollando nuestra Inteligencia Emocional a favor del desempeño de nuestro equipo.

Mis apreciados colegas...les quiero dejar este video que nos habla sobre tipos de empatía que podemos procurar con nuestros equipos.

¡Espero encuentren interesante las recomendaciones sobre como generar más empatía con nuestros equipos!



Maestría DNG: Un líder también... X +

campusvirtual.utn.ac.cr/mod/page/view.php?id=2410938&forceview=1

Un líder también gestiona las relaciones siendo influencia e inspiración para otros

"Uno puede hacerse y hacerles la vida miserable o alegre a otros, siendo uno mismo un instrumento de tortura o de inspiración"
Goethe



Miremos la posición tan interesante del filósofo Goethe. ¿Qué nos invita a reflexionar el filósofo? Si logramos armonizar ese conjunto de mente, pensamientos y emociones, estaremos en la capacidad de ejercer el poder sobre nosotros mismos, de tal manera que podremos reflejar esa capacidad de transferir esa condición también a otros en nuestras organizaciones, es decir lograr influenciarlos e inspirarlos.

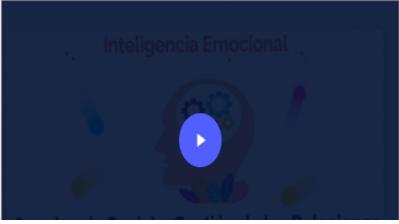
Influenciar a otros es persuadirlos de seguir nuestras ideas y pensamientos para que también actúen de la manera que deseamos. Cuando logramos convencer a nuestro equipo de que nos siga estamos ejerciendo parte de nuestro liderazgo para lograr que el equipo realice o desarrolle las tareas que necesitamos para cumplir con el objetivo por ejemplo de un proyecto.

Los líderes en una organización ejercen diferentes niveles de influencia en diferentes personas y equipos. Pensemos en qué tipo de ideas o acciones podemos como líderes tratar de influenciar efectiva y éticamente: "Unete a nuestro equipo", "Donemos dinero a la causa", "Respetemos el trabajo de todos", "Trabajemos con más concentración", "Apoyemos el proyecto de responsabilidad social".

Desde nuestro estudio de las habilidades de liderazgo el poder de la influencia hace referencia a la necesidad de **mantener la coherencia entre la razón, la reputación y la emoción, siendo un escucha activo y comunicador asertivo, estableciendo metas y límites.**

Algo fundamental que requerimos comprender es que la influencia no se trata de seguir y hacer algo simplemente porque lo dice el líder o porque la persona cae bien al grupo; se trata más bien de que entendamos que logramos ser influenciados efectivamente; cuando la persona responsable del equipo evidencia ser competente socialmente gestionando las relaciones de una manera efectiva para lograr persuadir a su equipo de alcanzar los logros esperados.

Apreciados colegas...hemos venido hablando sobre **Empatía, Influencia e Inspiración**, por eso quisiera compartirles elementos claves para entrenar mucho más nuestra Inteligencia Emocional y seguir fortaleciendo nuestro liderazgo. Exploremos la presentación sobre la Inteligencia: la Conciencia Social y Gestión de las relaciones.



Maestría DNG: Terminamos la Clase 3

campusvirtual.utn.ac.cr/mod/page/view.php?id=2410940&forceview=1

Programa "Habilidades de Liderazgo para Docentes de Inglés"

Terminamos la Clase 3
Unidad 2 - Clase 3

Terminamos la Clase 3

Apreciados colegas...qué recorrido tan enriquecedor hemos hecho en la Unidad 2

Quisiera invitarlos a preparar nuestras actividades cerrando con este video resumen de Liderazgo El Poder de la Inteligencia Emocional con nuestro autor de base David Goleman, aquí encontraremos una interesante compilación de las cuatro dimensiones de la IE que un líder requiere conocer, desarrollar y entrenar.



Finalmente, les dejo este pensamiento para concluir nuestra Unidad 2

"El líder tiene el poder de hacer brillar el sol o congelar el ambiente de la organización"
Zenger, Folkman y Edlgen, 2009

Nos vemos en las actividades



Maestría DNG: Hoja de Ruta - Asignaciones

campusvirtual.utn.ac.cr/mod/page/view.php?id=2410942&forceview=1

Programa "Habilidades de Liderazgo para Docentes de Inglés"

Hoja de Ruta - Asignaciones
Unidad 2 - Clase 3 - Asignaciones

Asignaciones

¡Apreciados Líderes...un placer encontramos de nuevo!
Hemos llegado al tercer momento de entrenamiento de nuestra Inteligencia Emocional

Hemos terminado nuestro recorrido de la Unidad 2, de tal forma que desarrollaremos nuestras últimas actividades.

Recordemos que es un requerimiento haber realizado de manera acuciosa la lectura de los capítulos asignados de los materiales de lectura de la Unidad 2 - Liderazgo e Inteligencia Emocional, y de Goleman, Liderazgo El Poder de la Inteligencia Emocional, así como haber visualizado la presentación sobre la Inteligencia: la Conciencia Social y Gestión de las relaciones y el video de resumen de cierre de la unidad.

Recordemos que es fundamental tener presente los plazos y recomendaciones para tener éxito y avanzar en nuestros aprendizajes en nuestro Programa de Habilidades de Liderazgo.

Ahora, conozcamos juntos nuestras asignaciones en este tercer momento de cierre de la Unidad 2

Actividad No 3 - La Esencia de un Líder Inspirador
Elaboración de video en equipos de líderes.

Foro del Trabajo Colaborativo - "La Esencia de un Líder Inspirador"
Reflexión sobre la experiencia en grupo promoviendo la gestión de equipos.

¡Sigamos autoevaluando nuestra IE!



Maestría DNG: Actividad No 3

campusvirtual.utm.ac.cr/mod/assign/view.php?id=2410946&forceview=1

Español - Internacional (es)

Maestría DNG

Participantes

Insignias

Competencias

Certificaciones

General

Unidad 2 - Liderazgo e Inteligencia Emocional

Clase 1 - Inteligencia Emocional

Clase 2 - La Inteligencia Emocional: La Autoconciencia y el Autoconocimiento en un líder

Clase 3 - La Inteligencia Emocional: capacidad de gestionar relaciones interpersonales para un líder

Área personal

Inicio de sesión

Calendario

Archivos privados

Mis cursos

Maestría DNG

Unidad 2 - Clase 3 - Actividad No 3

Actividad No 3 - La Esencia de un Líder Inspirador



¡A trabajar como un equipo de líderes!

Como equipo elaboraremos un video que tenga como objetivo explicar a sus alumnos/colegas/ la importancia de ser un líder inspirador para los resultados y el compromiso en el cumplimiento de las metas (desde las normas éticas) que se desean lograr en la vida.

Para esta producción audiovisual tendremos libertad de elección del formato: narrativa, noticiero, juego de roles, etc.

Una vez terminada la producción del equipo, cada equipo publicará su video en nuestra **pizarra digital de Padlet**, indicando el nombre e integrantes de su respectivo equipo.

La conformación y organización de los grupos se hará de forma libre, de igual manera se dispondrá de [una plantilla](#) donde se registrará todos los nombres de los integrantes de cada uno de los grupos.

Para que se comuniquen e interactúen dentro de cada equipo, se habilitarán foros grupales independientes para que puedan realizar acuerdos solo los integrantes de cada equipo.

El video producido por cada grupo considerará: el trabajo colaborativo evidenciado en el foro grupal independiente, así como entrega de producto final (Integración óptima de contenidos de calidad, componentes de diseño gráfico y comunicación apropiados para lograr el objetivo del video). También se tendrá en cuenta la publicación del video en la pizarra digital Padlet, destinada para la socialización de las producciones.

En cuanto a los plazos de entrega, los tiempos de desarrollo de la actividad inician el lunes de apertura de la clase 3 y se cierran el segundo domingo (cierre de la Clase 3) a las doce de la noche, contando con dos semanas (14 días).

¡A lucirse equipos!



Foro del Trabajo Colaborativo - E X

campusvirtual.utm.ac.cr/mod/forum/view.php?id=2410948&forceview=1

Español - Internacional (es)

Maestría DNG

Participantes

Insignias

Competencias

Certificaciones

General

Unidad 2 - Liderazgo e Inteligencia Emocional

Clase 1 - Inteligencia Emocional

Clase 2 - La Inteligencia Emocional: La Autoconciencia y el Autoconocimiento en un líder

Clase 3 - La Inteligencia Emocional: capacidad de gestionar relaciones interpersonales para un líder

Área personal

Inicio de sesión

Calendario

Archivos privados

Mis cursos

Maestría DNG

Programa "Habilidades de Liderazgo para Docentes de Inglés"

Área personal / Mis cursos / Maestría DNG / Clase 3 - La Inteligencia Emocional: capacidad de gestionar relaciones interpersonales para un líder / Foro del Trabajo Colaborativo - El liderazgo del equipo en la producción del video: La Esencia de un Líder Inspirador

Buscar en los foros

Foro del Trabajo Colaborativo - El liderazgo del equipo en la producción del video: La Esencia de un Líder Inspirador

Configuraciones

Mostrar respuestas arribadas

Foro del Trabajo Colaborativo - El liderazgo del equipo en la producción del video: La Esencia de un Líder Inspirador

jueves, 4 de noviembre de 2021, 10:16

Unidad 2 - Clase 3 - Foro

Foro del Trabajo Colaborativo – El liderazgo del equipo en la producción del video: La Esencia de un Líder Inspirador



Apreciados coequiperos

Trabajar de forma colaborativa, no es simple, pero es posible y enriquecedor para un líder. Es por eso, que en este espacio aprovechando la experiencia grupal vivida a través de la producción del video, quiero invitarlos a todos para que comentemos y compartamos desde nuestra vivencia en esta actividad:

¿Cómo desde las competencias intrapersonales e interpersonales (estudiadas en la unidad) el líder puede conocer, desarrollar, entrenar y proyectar su capacidad de gestión de equipos?

Para evaluar esta actividad se considerará: la dinámica de la Participación en el Foro, la calidad y pertinencia de las contribuciones, el nivel de argumentación frente a la experiencia vivida, redacción y ortografía.

En cuanto a los plazos de participación, dan inicio el lunes de apertura de la clase 3 y se cierran el domingo (cierre de la Clase 3) a las doce de la noche, contando con dos semanas (14 días) para desarrollar el intercambio de reflexiones y experiencias.

¡Adelante ...compartamos sobre esta experiencia!

DOCUMENTOS ELABORADOS

Guía Didáctica



Programa

"Habilidades de Liderazgo para Docentes de Inglés"

Elaborada Por:

Diana Nayibe González G.

Bogotá – Colombia

2021



Fundamentación del Programa

Nuestro presente o futuro profesional como Líderes Educativos en las Instituciones Educativas en las que trabajamos ya sea desempeñándonos desde un rol docente, gestor o directivo, nos exige apropiarnos a través del aprendizaje de valiosos conceptos, teorías y prácticas para emprender cambios que son inevitables frente a las diversas tendencias educativas, la globalización, el modelo mental de nuevas generaciones que se convierten en la fuerza laboral, la exigencia de un mundo y por supuesto el cambio tecnológico.

Es por esto, que el **Programa “Habilidades de Liderazgo para Docente de inglés”** se enfoca en un proceso que motiva y moviliza el cambio organizacional de las Instituciones Educativas, desde la autogestión y reflexión sobre la calidad de las propuestas de los proyectos académicos, y las habilidades de trabajo en equipo y liderazgo. De allí, que el programa propenda desde sus ejes temáticos, el fortalecimiento de las competencias directivas; clave para dirigir la actuación de las personas y promover su desarrollo en el marco de la gestión de los proyectos académicos e institucionales, que son esenciales para implementar la transformación de los Colegios e Instituciones Educativas como organización.

La ruta de aprendizaje a la que invitamos a los docentes de inglés; quienes forman parte de la comisión para el desarrollo de este programa de fortalecimiento, comprende tres etapas clave, que invitan a explorar y a desarrollar, a través de los diferentes

recursos del programa. La primera etapa, permitirá comprender como las teorías de liderazgo de la Alta Gerencia y sus modelos de gestión han venido evolucionando, en paralelo, con lo que el proceso de cambio organizacional le exige para enfrentar el entorno. Además, esta misma etapa, invitará a los docentes a comprender las características de los distintos estilos de liderazgo y disfrutar de un espacio de autoconocimiento sobre el que cada uno como persona y docente ha desarrollado y quiere fortalecer para gestionar los equipos a su cargo dentro de las Instituciones educativas u otros entes académicos.

La segunda etapa, se enfocará en que como docentes comprendamos que la Inteligencia Emocional potencia en el líder nuestra capacidad de gestionar relaciones interpersonales. Desde la gestión de la conciencia social y gestión de las relaciones, que hace parte de la inteligencia emocional, haciendo énfasis en tres aspectos: empatía, inspiración, influencia.

Finalmente, la tercera etapa presentará un panorama interesante, para identificar, reconocer y contribuir al desarrollo profesional, desde las Habilidades para el Liderazgo de Equipos, en donde se comprenderá la importancia de la Comunicación para el ejercicio del liderazgo, así como las características de una comunicación asertiva, y la Resolución de Problemas considerando; tanto el proceso, como herramientas para facilitar este proceso, favoreciendo el ambiente de trabajo en equipo.

Con este preámbulo, los ejes temáticos del programa estarán enfocados siempre a fortalecer el Proceso de Liderazgo como movilizador de la Organización Educativa, guiado por el cuerpo docente, para promover el cambio y desarrollar el talento humano, que lo hace posible a través de la gestión de proyectos académicos e institucionales desde su contexto educativo inmediato.





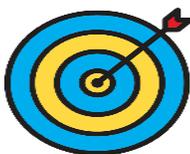
Objetivos Generales y Específicos

Objetivo General

Construir a partir del rol académico o directivo, un estilo gerencial, sustentado desde las habilidades de liderazgo y de gestión de equipos, y orientado a promover una cultura de convivencia y un ambiente laboral generador de bienestar integral, en constante interacción con su entorno educativo.

Objetivos Específicos

- Que los docentes identifiquen, analicen y contrasten cómo las teorías de liderazgo han venido evolucionando, en paralelo, con lo que el proceso de cambio organizacional le exige al docente para enfrentar el entorno en que labora e interactúa.
- Que los docentes reconozcan la inteligencia emocional como un pivote que le da seguridad y confianza a quien ejerce el rol del líder, para su propio desarrollo y el de sus colaboradores.
- Que los docentes vivencien el proceso de liderazgo a través de la experimentación de diferentes habilidades directivas, relacionales, y de aprendizaje.
- Que los docentes identifiquen las ventajas de ejercer las habilidades de liderazgo aprendidas, en el marco de desarrollo de un proyecto.
- Que los docentes planteen soluciones a problemas reales de una realidad educativa específica.





Contenidos

Unidad 1: Teorías y Estilos de Liderazgo

- Proceso de Liderazgo
- Teorías Tradicionales de Liderazgo
- Teorías Emergentes de Liderazgo
- Estilos de Liderazgo

Unidad 2: Liderazgo e Inteligencia Emocional

- Concepto de Inteligencia Emocional
- La Inteligencia Emocional: la autoconciencia y el autoconocimiento, como una palanca para un liderazgo efectivo
- La Inteligencia Emocional potencia en el líder su capacidad de gestionar relaciones interpersonales: influencia - inspiración – empatía

Unidad 3: Habilidades requeridas en el Liderazgo de Equipos

- Comunicación
- Resolución de Problemas Complejos.
- Manejo de Conflictos





Metodología de Trabajo

El programa tendrá una duración de 10 semanas, en el cual la habilitación de las clases virtuales contará con una periodicidad semanal, programada desde la plataforma para su publicación todos los días lunes. En las clases virtuales se incorporarán en la sección de archivos, lecturas base sobre la temática determinada en cada unidad de estudio, cuyo contenido y análisis generará reflexión para la puesta en común mediante foros y debates de conceptos primarios, así como la producción de objetos de aprendizaje que reflejen el análisis y aplicación de conocimientos. Además, los docentes contarán con actividades que involucren la vivencia de sus experiencias individuales y grupales que permitan articular la teoría y la práctica; al tiempo que se desarrollen algunas habilidades de liderazgo consideradas claves en la gestión de proyectos.

Para lograr una buena comprensión y aplicación de los temas del programa, se recomienda realizar las lecturas solicitadas por la tutora de manera acuciosa y sistemática, así como la debida exploración y revisión de los enlaces sobre material de lectura obligatoria, de tal forma que se cuente con la suficiente sustentación teórica previa a la participación en los foros de cada unidad, y en consecuencia también el desarrollo de los entregables con las calidades académicas requeridas.

Para señalar el inicio del programa, así como avance en las unidades temáticas, la sección del aula virtual que se utilizará para este propósito será la sección de noticias, donde los participantes del programa encontrarán un mensaje de bienvenida de parte de la tutora con una periodicidad semanal, en donde se contribuirá con información

relevante a la clase que vaya siendo habilitada progresivamente, datos importantes como fechas de inicio y cierre, actividades a desarrollar, y recomendaciones para asegurar el éxito en la comprensión y compleción de las actividades serán la esencia de los anuncios.

En cuanto a los tiempos de entrega de las actividades, una vez se haya habilitado la clase todos los días lunes, el participante encontrará dentro de la misma un espacio estipulado específicamente para la entrega de los trabajos, aquí se proporcionarán instrucciones precisas sobre cómo realizar el envío de los entregables (documentos, podcasts, videos, presentaciones etc.), así como la indicación para adjuntarlo dentro del aula virtual para su correcto envío y/o publicación. Los envíos de las actividades se programarán para un periodo de tiempo de 7 días, donde se estipulará como fecha límite el día domingo a la media noche, momento en que se generará el cierre de la clase. Es de anotar, que se podrá solicitar alguna actividad que requiera un máximo de tiempo de desarrollo de dos semanas; esto debido al nivel de dedicación, investigación y dificultad que requiera el entregable. Para esta instancia, la tutora también proporcionara las indicaciones precisas sobre la entrega considerando el período de 14 días.

Un anotación importante respecto al envío de la actividad; en el evento en que, por alguna razón debidamente justificada, no le haya sido posible al participante realizar el envío de la tarea o asignación, y ya se haya realizado el cierre de la clase, es responsabilidad del docente informar a la tutora sobre la situación, para que, una vez considerada la justificación, se defina por parte de ella una vía para la entrega posterior ala estipulado en el calendario, ya sea, que la tutora opte por habilitar unos días más de plazo para la entrega correspondiente o que la tutora comunique que se realice el envío por correo interno.

En lo que respecta a la comunicación en el aula virtual se encontrarán habilitados canales primordiales de comunicación tales como:

- **Mensajería interna**, donde tanto los participantes del programa como la tutora siempre podrán enviar comunicaciones privadas. Siempre que se envíe una comunicación será importante identificar correctamente el mensaje con un tema claro, de tal forma que la tutora pueda dar una respuesta específica y en el menor tiempo posible.
- **El chat**, donde se podrán enviar mensajes cortos de forma directa propiciando la comunicación sincrónica y rápida, en este espacio la comisión de docentes estará habilitada para escribir preguntas o inquietudes y a las cuales se les proporcionará una respuesta precisa y concreta.
- **El foro de consultas**, que también estará habilitado para que toda la comisión de docentes se apoye y colabore en el avance de las clases, formulando preguntas específicas sobre las temáticas, así como compartiendo recursos bibliográficos que puedan contribuir en la apropiación de conceptos y enriquecimiento de experiencias, esto con la respectiva curaduría de contenidos apoyada por parte de la tutora.

Ahora bien, en cuanto a la realización de actividades se considera importante tener claridad sobre la importancia de la dinámica de trabajo en cada una de las actividades que se planteen para el desarrollo del programa, entre las principales se cuentan:

- **Foros de reflexión y/o debate**: este se concebirá como un espacio para varios fines académicos contemplando el diálogo, la reflexión, el análisis, la argumentación, el compartir de experiencias y soluciones, por supuesto con el debido acompañamiento de parte de la tutora. La mayoría de las actividades de los foros representarán la “presencia virtual” en cada clase, de manera que se haga evidente el nivel de involucramiento y profundidad en la apropiación de las
-

clases dentro de los plazos estipulados, por lo tanto, la dinámica del programa no aceptará participaciones enviadas por correo electrónico a la tutora (espacio que no ha sido estipulado para realizar este tipo de actividades).

- **Documentos o Presentaciones en Equipo, videos, juego de roles, reuniones sincrónicas:** en este tipo de actividades será fundamental formar parte de la experiencia de aprendizaje colaborativo y alcanzar entregables de altos estándares de calidad, evidenciando un logro cooperativo; producto de una dinámica de coordinación de acciones, responsabilidades y entregas entre los miembros de los equipos. Para facilitar la distribución y asignación de participantes a los diferentes equipos de trabajo se dejará a libre elección, esto siempre y cuando esta información se logre dentro de los plazos y espacios establecidos por la tutora previo a la realización de trabajos por equipos.
- **Elaboración de objetos de aprendizaje con herramientas virtuales,** es fundamental que se tenga presente la organización, estética y calidad de la información en los entregables a realizar, así como en la generación de objetos de aprendizaje que cuenten con características de accesibilidad.

Finalmente, en este apartado se quiere hacer referencia a otro aspecto imprescindible a tener en cuenta en la presentación o publicación los trabajos, y son **la redacción (coherencia, cohesión y estilo), ortografía, puntuación, claridad en el uso del lenguaje y originalidad en los entregables elaborados;** ya que estos constituyen en el ambiente de aprendizaje y comunicación una carta de presentación personal y del nivel de profesionalismo que caracteriza a la comisión de docentes beneficiarios del programa.





Evaluación de los Aprendizajes

Para la evaluación de los aprendizajes se espera que el grupo de docentes participantes del programa de fortalecimiento docente evidencien sus conocimientos, habilidades y competencias a través del desarrollo de los productos y actividades, que se irán completando progresivamente hasta alcanzar la simulación de un proyecto desde su rol como académico, gestor o directivo.

A continuación, se mencionan y describen los criterios de evaluación del Programa sobre cómo y qué aspectos se considerarán para la compleción de actividades y entrega de productos.

Criterios de Evaluación de Actividades y Productos (Objetos de aprendizaje)

Foros

- **Dinámica de la Participación en el Foro:** Participación frecuente durante la vigencia del foro, observándose la lectura de participaciones de otros compañeros, generando intervenciones a partir de las reflexiones de ellos (as), con nuevas líneas de discusión.
 - **Calidad y Pertinencia de las contribuciones:** Profundidad y objetividad de las contribuciones, las cuales responden a los planteamientos centrales del foro. En aquellos que se citan referentes teóricos pertinentes, evidenciar la reflexión y la interpretación por parte del participante
 - **Redacción, Ortografía, Aplicación de Normas APA en las referencias bibliográficas:** Nivel óptimo de redacción, gramática y ortografía y formato de las normas APA en las referencias bibliográficas para textos y gráficos
-

Videos

Se presentan los criterios globales a tomar en consideración para evaluar el entregable por cada grupo considerando las diferentes etapas de avance y monitoreo de trabajo colaborativo, así como entrega de producto final:

- **Desarrollo de la etapa de preproducción del recurso audiovisual:** Entrega de guion contemplando el formato (narrativa, noticiario, juego de roles, etc.).
- **Desarrollo de la etapa de producción del recurso audiovisual:** Integración óptima de contenidos de calidad explicando y comparando los conceptos de las teorías de clase que se consideran en la consigna; así como con los componentes de diseño gráfico y comunicación apropiados.
- **Compartición del enlace del objeto de aprendizaje:** Publicación del enlace en el espacio del aula virtual, destinado para la socialización de las comparaciones en donde se retroalimentan los productos de los grupos.

Presentaciones

Considerando, diseño, contenido y nivel de profundidad en la Introspección que desarrolle el docente.

- **Diseño gráfico que comunique con claridad los conceptos de la clase:** Representación y comprensión de conocimientos sobre el/los diferentes estilos de liderazgo; así como nivel de argumentación y creatividad para caracterizar estilos de liderazgo.
 - **Uso adecuado de las fuentes de información utilizadas para las imágenes y textos que configuran el objeto de aprendizaje; redacción adecuada y cumplimiento de las normas ortográficas:** Elaboración de las citas de imágenes y contenidos utilizados en el objeto de aprendizaje considerando la las Normas Apa.
-

Simulación de Proyecto Final en Tablero de Gestión de Proyectos

- **Desarrollo óptimo de la etapa de planeación de la gestión de personas y tareas del proyecto:** Creación de tableros e incorporación de Evidencias de la gestión de personas y tareas cumpliendo con la totalidad de parámetros en contenido y forma establecidos por la tutora y en la plataforma destinada para vivenciar esta actividad. Dinámica de comunicación entre los miembros del equipo en el tablero, que demuestra interacción oportuna del grupo para alcanzar los resultados esperados de esta etapa de trabajo colaborativo.
- **Desarrollo óptimo de la etapa de ejecución de la gestión de personas y tareas del proyecto:** Evidencia el ejercicio de habilidades gerenciales en la ejecución de las tareas y en la gestión del desarrollo de las personas establecidos en la etapa de planeación, así como en los retos asignados por el(la) tutor(a).
- **Desarrollo óptimo de la etapa de control de la gestión de personas y tareas del proyecto:** Evidencias de la gestión de personas y tareas cumpliendo con la totalidad de parámetros en contenido y forma establecidos por la tutora. Dinámica de comunicación entre los miembros del equipo en el tablero, que demuestra interacción oportuna del grupo para alcanzar los resultados esperados de esta etapa de trabajo colaborativo.
- **Desarrollo óptimo de la etapa de cierre de la gestión de personas y tareas del proyecto:** Organización de la totalidad de las evidencias de las distintas etapas predecesoras, considerando la retroalimentación que ha venido haciendo el (la) tutora a través del desarrollo del proyecto.

El siguiente cuadro presenta las ponderaciones requeridas para aprobar y lograr los máximo desempeños en el programa para el desarrollo de los entregables:

Unidades Programa	Entregables	Ponderación Unidad 1 Máxima 25% Mínima: 13%
Unidad No 1 Teorías y Estilos de Liderazgo	Actividad N.1 – Grupal - Elaboración video-Comparación Teorías de liderazgo.	10%
	Actividad N.2 – Individual - Elaboración Presentación Estilo/s de Liderazgo	10%
	Foro de Discusión – Tema Unidad	5%
Unidad No 2 Liderazgo e Inteligencia Emocional	Entregables	Ponderación Unidad 2 Máxima 25% Mínima: 13%
	Actividad N.1 – Individual – Elaboración tarjeta Virtual	3%
	Actividad N.2 – Individual - Elaboración Documento-Fortalezas-Oportunidades de Mejora y rutas de Acción	7%
	Actividad N.3 – Grupal - Elaboración Video - Importancia del Líder Inspirador	8%
	Foros de Discusión, Intercambio y de Trabajo colaborativo – Temas Unidad	7%
Unidad No 3 Habilidades para el Liderazgo de Equipo	Entregables	Ponderación Unidad 1 Máxima 50% Mínima 35%
	Actividad N.1 – Grupal – Desarrollo de Proyecto Simulado a partir de Caso Pedagógico (Primera versión de prototipo solución)- Creación de tableros e incorporación de Evidencias de cada de las etapas de la gestión de personas y tareas en la plataforma	25 %
	Actividad N.2 – Grupal – Asistencia y participación Encuentro Sincrónico -lluvia de Ideas problemática educativa de un colegio del futuro	20%
	Foro de Discusión – Tema Unidad	5%
Ponderación Total Actividades y Entregables		100%

Finalmente, para la acreditación del programa se requiere que los docentes que forman parte de esta comisión de estudios hayan alcanzado un mínimo del 70% de las actividades y productos propuestos para el desarrollo del programa. De la misma manera se presentan a continuación la escala de notas con sus correspondientes equivalencias:

Puntaje	Condición
0	No participó del Programa
1 a 6	Reprobado
7	Buen trabajo
8 - 9	Sobresaliente
10	Excelente





Calendario de Trabajo

Duración Unidades	Entregables	Duración Actividad	Fecha límite de entrega
Unidad - 1 Teorías y Estilos de Liderazgo Semanas 1 a 3	Actividad N.1 – Grupal - Elaboración Objeto de aprendizaje (video):	Semanas 1 y 2	Domingo Semana 2
	Actividad N.2 – Individual - Elaboración Presentación (Herramienta de libre elección):	Semanas 1 y 2	Domingo Semana 2
	Foro de Discusión	Semana 3	Domingo Semana 3
Unidad - 2 Liderazgo e Inteligencia Emocional Semanas 4 a 7	Actividad N.1 – Individual: Elaboración Tarjeta virtual Foro de Discusión	Semana 1	Domingo Semana 1
	Actividad N.2 – Individual - Elaboración Documento Foro de Intercambio	Semana 2	Domingo Semana 2
	Actividad N. 3 – Grupo – Elaboración Video Foro del Trabajo Colaborativo	Semanas 3 y 4	Domingo Semana 4
Unidad - 3 Habilidades para el Liderazgo de Equipo Semanas 8 a 10	Actividad N.1 – Grupo – Proyecto Simulado Caso Pedagógico (primera versión de prototipo solución)	Semanas 1,2, 3 y 4	Domingo Semana 4
	Actividad N.2 – Grupal – Asistencia y participación Encuentro Sincrónico	Semana 2	Domingo Semana 2
	Foro de Discusión	Semanas 3 y 4	Domingo Semana 4
Ponderación Total Actividades y Entregables		100%	12 semanas



7

Presentación de la Tutora



**Apreciados colegas
¡Reciban un saludo muy especial!**

Mi nombre es Diana Nayibe González y quisiera compartirles algo sobre mí: Nací en la ciudad de Bogotá y vivo con mis amados padres. Soy apasionada de los viajes por nuestro hermoso país, además he tenido la oportunidad de conocer otros continentes; entre estos Australia y Europa en planes de trabajo y turismo donde he disfrutado en gran manera la experiencia cultural y el poder hablar en otros idiomas, ya que hablo inglés y francés.

Respecto a mi vida Profesional soy Licenciada en Español y Lenguas con experiencia en consultoría académica en programas de fortalecimiento docente en el área de Proyectos Educativos en inglés (EES Projects) con el British Council, Ministerio de Educación Nacional y Secretarías de Educación de Colombia. También cuento con amplia experiencia en docencia universitaria en ambientes virtuales y presenciales, así como la coordinación de programas de bilingüismo a nivel corporativo en prestigiosas multinacionales del sector de Hidrocarburos. Otra área en la que me he podido desempeñar es la Traducción e interpretación corporativa.

En este espacio quiero brindarles la bienvenida a esta aventura y comunicarles que los estaré acompañando en este programa de fortalecimiento docente. En nuestro programa, como grupo aprenderemos sobre las teorías tradicionales y emergentes alrededor del tema del “Liderazgo”, donde estaremos intercambiando impresiones e ideas, experiencias dentro nuestro entorno virtual, que está diseñado para incorporarlos en un ambiente

de aprendizaje y colegage en el que podamos crear soluciones nuevas efectivas a problemas que a veces consideramos aparentemente inalcanzables en nuestras instituciones educativas. La estructura de contenidos del curso pretende brindarles un conjunto de habilidades y herramientas desde las teorías y estilos de liderazgo, Inteligencia Emocional y la Resolución de problemas trabajando en equipo para transformar sus visiones de líderes dese sus roles en sus contextos educativos por el cambio en una realidad factible.

Para cerrar, quiero manifestarles que siempre estaré dispuesta para solventar sus inquietudes, escuchar sus comentarios y aportes al programa, así como valorar sus productos y esfuerzos.

¡Comencemos a conversar y a compartir!



*Diana
Nayibe*



Programa

"Habilidades de Liderazgo para Docentes de Inglés"

Unidad 2

Liderazgo e Inteligencia Emocional



Docente

Diana Nayibe González G.

Versión 1.0/ octubre del 2021

Contenidos

¿Qué es la Inteligencia Emocional?

- Modelo de IE según Salovey y Mayer
- Modelo de IE según David Goleman

La Inteligencia Emocional: la Autoconciencia y el Autoconocimiento, como una palanca para un Liderazgo efectivo

La Inteligencia Emocional potencia en el líder su capacidad de gestionar relaciones interpersonales:

- La Influencia
- La Inspiración y motivación
- La Empatía

Bibliografía

¿Qué es la Inteligencia Emocional?



El concepto de Inteligencia Emocional (IE) ha llegado a difundirse de una forma masiva, a través de los programas educativos, redes sociales y libros de texto escritos. Existe un grupo de profesionales entre los que se destacan los psicólogos, quienes se han interesado en especializarse en una de las áreas que más impacto está generando en la incorporación del recurso humano en muchas organizaciones. Es por eso, que iniciaremos nuestro recorrido preguntándonos **¿De dónde surge o nace la Inteligencia Emocional?** La respuesta se sustenta en la necesidad que ha surgido de responder a otro interrogante: **¿Sabemos por qué hay personas que se adaptan mejor que otras a diferentes situaciones y circunstancias de la vida diaria?**

Si hacemos una introspectiva desde el mundo corporativo, solo hace unas pocas décadas, los directivos en las organizaciones centraban sus procesos y decisiones de selección y contratación de personal *en base al coeficiente intelectual y experiencia laboral*, es decir, desde una perspectiva con una alta tendencia a examinar la inteligencia racional.

Sin embargo, desde hace más de dos décadas, el mundo corporativo comenzó a interesarse por la inmensa necesidad de considerar **la Inteligencia Emocional como un pivote de factor de éxito dentro de las empresas**; ya que, a partir de investigaciones que llegaron a sus departamentos de recursos humanos y a la alta gerencia, descubrieron que sin la autogestión de la Inteligencia Emocional, su personal no tendría el conocimiento ni se encontraría entrenado para desempeñar su rol con calidad, así como tampoco alcanzar un alto nivel de rendimiento y productividad dentro de la organización.

De la misma manera descubrieron que directivos, coordinadores, directores u otro grupo de personas que tuviesen a su cargo un equipo, no podrían ejercer su rol gestionando los equipos de trabajo a su cargo sino se enfocaban esfuerzos en desarrollar líderes emocionalmente inteligentes en la empresa.

Ahora bien, otro nivel de preocupación desde la organización se enfocó en apoyar a estas personas en cargos de dirección para que logran contar con este potencial emocional, y gestionarlo también desde sus contextos familiar y social para también desempeñar un mejor papel, todo esto, porque a través de estudios de caso, entrevistas e investigaciones lograron penetrar en el desarrollo de diferentes habilidades emocionales, y que de la misma manera fueron descubriendo que se van adquiriendo en un proceso de carácter a veces lento a lo largo de nuestra vida.

En el siglo XXI, las Organizaciones empresariales y educativas han identificado y validado que además de la información y formación intelectual las personas requerimos aprender otro tipo de habilidades no cognitivas. Favorablemente, desde la empresa se ha logrado resaltar **la importancia del aprendizaje y entrenamiento de las habilidades emocionales y sociales para facilitar a las personas su adaptación en un mundo cambiante, con constantes y grandes desafíos**. (Lopes & Salovey, 2004)

Tanto en el mundo de los negocios como en el de la vida cotidiana hemos reconocido que sin el estudio de este tipo de inteligencia no podríamos progresar en la vida. Se ha vuelto algo **“imprescindible”**.

Desde la escuela, el modelo educativo del siglo XXI ha asumido y reflejado este reto, y se ha comprometido con un doble propósito de educar habilidades cognitivas y no cognitivas, enfocándose en lo académico y lo emocional, con el fundamento de que ambos tipos de aprendizajes están indudablemente interconectados para el aprendizaje de la vida.

Con este preámbulo, podemos decir que ***la inteligencia en un ser humano, no se puede reducir solamente a los aspectos cognitivos, sino que también integra la capacidad con la que contamos para relacionarlos con los demás*** (compañeros de trabajo, jefe, compañeros de estudio, amigos familiares etc.) ***y con nosotros mismos, con nuestras propias emociones, la forma de gestionarlas, dando cabida a la Inteligencia Emocional (IE).***

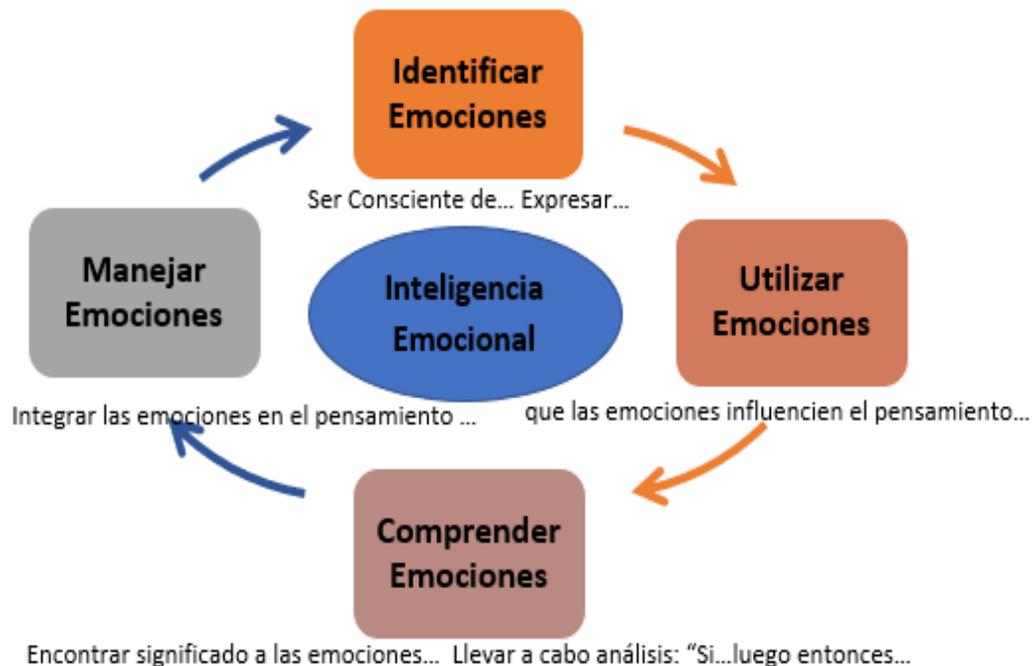
Existe un grupo de especialistas y científicos en la materia, quienes desde 1995, se han interesado por incursionar y profundizar en modelos de Inteligencia Emocional (IE). De allí, que nuestra intención sea centrarnos en un grupo de estudiosos sobre la IE que han generado más impacto y controversia en la sociedad actual, definiendo modelos que contemplan; el grado de dominio de las emociones, integrando también los comportamientos, actitudes, hábitos, expresiones al desarrollo de las habilidades o competencias emocionales.

Daremos inicio a nuestra exploración sobre la Inteligencia Emocional considerando los más destacados especialistas en el tema, entre los cuales se encuentran Salovey y Mayer (2004) y Goleman (2011) cada uno con sus respectivos modelos.

➤ **Modelo de IE según de Salovey y Mayer**

Desde los planteamientos de los psicólogos Salovey y Mayer (2004), ***la Inteligencia Emocional*** la definen como ***“un subconjunto de la inteligencia social que comprende la capacidad de controlar los sentimientos y emociones propios, así como los de los demás, de discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar nuestro pensamiento y nuestras acciones.”***

Desde su modelo de IE, Mayer et al (1997) integran varios tipos de habilidades emocionales, donde para desarrollar este grupo de habilidades los psicólogos plantean que nosotros los seres humanos contamos con las capacidades: **de percepción, comprensión y regulación emocional, identificándolas como elementos vitales para la adaptación a nuestro ambiente, y que contribuyen sustancialmente a nuestro bienestar psicológico y el crecimiento personal.**



Las cuatro Habilidades de la Inteligencia Emocional- Modelo de Mayer y Salovey (2009)
Fuente: Integración del desarrollo de competencias emocionales en el currículum de Educación Infantil

Veamos aquí una descripción más detallada de este grupo de habilidades que hacen parte de la IE según los psicólogos Mayer y Salovey (2009)

- ✓ **Habilidad de identificar, percibir y valorar nuestras propias emociones y las de los demás;** así como la habilidad de expresar nuestros sentimientos y necesidades asociadas a las mismas, discriminando las positivas de las negativas.
- ✓ **Habilidad para utilizar las emociones;** a partir de una reflexión para determinar la utilidad de su información.

-
- ✓ **Habilidad para comprender nuestras emociones y las de los demás**, entendiendo su significado, así como las diferentes transiciones entre una y otra.
 - ✓ **Habilidad para gestionar las emociones**, regulando nuestras emociones y las demás sin minimizarlas o exagerarlas, es aquí donde se promueven el crecimiento emocional e intelectual.

➤ **Modelo de IE según David Goleman**

Ahora bien, otro de los autores que ha desarrollado un modelo de IE en base a sus hallazgos científicos, sustentados a partir de investigaciones en grandes multinacionales, y que han generado bastante impacto en el contexto empresarial y educativo, ha sido el propuesto por el profesor, psicólogo y periodista Daniel Goleman, quien desde 1995, y en sus estudios realizados con más de 100 compañías en su libro *“El Liderazgo la Inteligencia Emocional”* publicado en 1998 ha logrado plasmar ***un modelo de Inteligencia Emocional de competencias que contemplan además de las emociones, lo que concebimos como comportamientos y actitudes, reacciones, hábitos, expresiones que se consideran como elementos claves de dominio desde el ámbito laboral, así como educativo, que todo líder debe poseer.***

La compilación de Goleman nos hace reflexionar como desde la posición de líderes en la organización ***podemos lograr desarrollar competencias emocionales mediante el dominio propio, así como a través de desarrollo de un constante entrenamiento para gestionar de manera inteligente nuestro temperamento, reacciones, hábitos y expresiones, y de la misma manera verse reflejado en el contexto laboral en que nos encontremos.***

El psicólogo Daniel Goleman (1998), manifiesta que nuestra inteligencia no debe sustentarse solo en los conocimientos o habilidades con los que contamos, desde el uso de la lengua y aplicación de conocimientos matemáticos y técnicos, sino que, nos plantea que también existen otros tipos de inteligencia que juegan un papel muy importante en nuestro desempeño

personal y social; y que impacta en gran manera nuestro rendimiento laboral, así como el ejercicio del liderazgo en las organizaciones.

“No basta con tener un coeficiente intelectual alto, sino que es necesario contar una serie de habilidades emocionales que también determinan nuestra inteligencia”

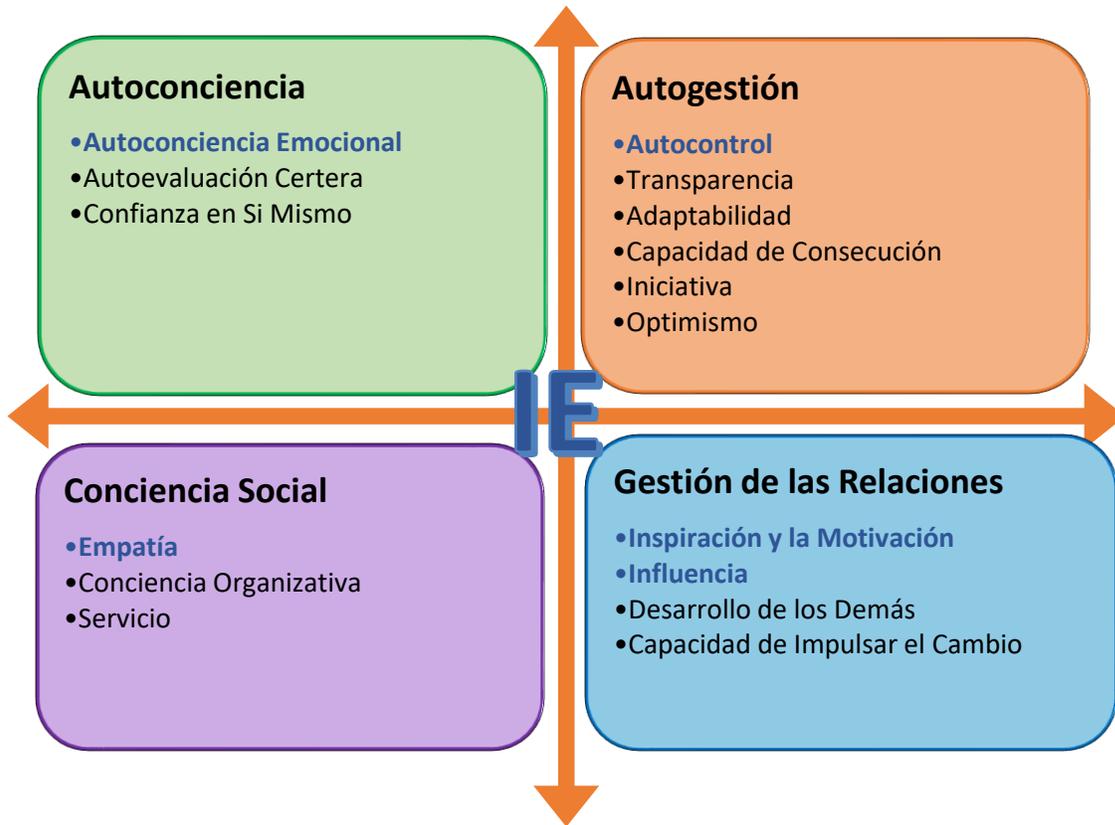
Tomado de: Universidad Internacional de Valencia – Inteligencia Emocional

El modelo de Goleman **se centra esencialmente en las emociones, conductas, comportamientos, hábitos, creencias que afectan o inciden nuestro rendimiento laboral, y de la misma manera, el ejercicio de liderazgo en las personas que desempeñan este rol dentro de la organización**, evidenciando como los que se denominan como “trabajadores estrella” destacan por encima de la media en sus organizaciones.

Desde su enfoque Goleman (1998) nos presenta **la Inteligencia Emocional (IE) como “el grado de dominio que un individuo tiene en relación con habilidades tales como: la capacidad de motivarse a sí mismo, de perseverar en el empeño a pesar de las posibles frustraciones, de controlar los impulsos, de diferir las gratificaciones, de regular sus propios estados de ánimo, de evitar que la angustia interfiera con sus facultades racionales y la capacidad de empatizar y confiar en los demás”**.

Desde esta perspectiva sobre la IE de parte del profesor Goleman, podemos decir que el compendio de nuestras emociones, reacciones, comportamientos, hábitos y expresiones, que por herencia genética, ya vienen registradas en nuestro organismo, resulta ser, si no lo proponemos extraordinariamente **“maleable”**, y que sobre ese compendio, si podemos alcanzar **“ un grado de autodomínio”**, ya que, **en la medida que logremos interesarnos por aprender y desarrollar paulatinamente ese compendio, podríamos perfilar un mejor desempeño** en nuestros diferentes contextos: familiar, social y laboral.

A continuación, identificaremos como Goleman (2011) clasifica estas competencias emocionales en cuatro cuadrantes de competencias, que se consideran un eje de apalancamiento para un líder, desde una mirada del contexto organizacional, y de cómo podemos en la medida en que se conozcan y se entrenen procurar el dominio propio de nuestra Inteligencia Emocional.



Las Competencias del Liderazgo basadas en la Inteligencia Emocional: Perspectiva de Goleman
Fuente: Libro "Liderazgo el poder de la inteligencia emocional" (2018)

Dentro de los 4 grupos de habilidades que nos presenta Goleman, existen dentro de cada uno de los cuadrantes, identificadas un subgrupo de habilidades que desempeñan un papel muy importante en el desarrollo y ejercicio de una persona, con un posicionamiento de líder organizacional o educativo. entre las cuales se ubican **desde la dimensión intrapersonal; la Autoconciencia y Autoconocimiento, y desde la dimensión interpersonal, la Inspiración y Motivación, la Influencia y la Empatía.** Al ser estas las más destacadas, es allí donde seguiremos profundizando sobre nuestro desarrollo emocional.

La Inteligencia Emocional: La Autoconciencia y el Autoconocimiento, como una palanca para un Liderazgo Efectivo



Habiendo reflexionado sobre la importancia de estas competencias de la IE en nuestra vida, y en el ejercicio de un líder en la organización, y en base a los planteamientos de **David Goleman**, quien considera el **Autoconocimiento y la Autoconciencia**, como la **competencia emocional fundamental sobre la que se construyen las demás**, iniciaremos nuestro recorrido en este apartado preguntándonos: **¿Cómo podemos desarrollar autoconocimiento y autoconciencia desde la IE?**

La respuesta radica en “**observarnos**” permitiéndonos de manera ecuánime identificar nuestros sentimientos, emociones, comportamientos, reacciones y expresiones, de tal forma que logremos conformar así “nuestro inventario emocional”, proponiéndonos desarrollar un ejercicio de autoconocimiento. Este proceso introspectivo, tiene lugar simplemente como un leve retroceso de la experiencia que deseemos inventariar, en la cual **nuestra conciencia se comporta de manera reflexiva, capaz de identificar y describir cada una de nuestras emociones, sentimientos, reacciones, comportamientos, actitudes.**

Consideremos ahora un ejemplo puntual, entre experimentar una rabia con respecto a alguien y elaborar el pensamiento autorreflexivo sobre este tipo de sentimiento, comportamiento y reacción e identificar “*Esto que siento es rabia*”, incluso se puede auto reflexionar sobre cómo me estoy sintiendo y que reacciones se están desencadenando mientras se está pasando por ese estado de furia.

Entonces **cuando realizamos conciencia de nosotros mismos, ¿esto qué significa para nosotros?** Significa que nos hacemos “conscientes de nuestros sentimientos, conductas, comportamientos y expresiones y también sobre nuestras ideas sobre los mismos”, prestando atención a cada estado, sin que lleguemos a desencadenar otras reacciones o que emitamos juicios de nosotros mismos o sobre los demás.

Cuando logramos reconocer nuestros sentimientos, comportamientos, reacciones, mientras que estos afloran, estamos vivenciando ***la clave de la Inteligencia Emocional***, ya que estamos ***interesados en la comprensión de nosotros mismos.***

Con el Autoconocimiento y la Autoconciencia logramos reconocer y entender nuestros estados de ánimo, nuestras emociones, reconocer nuestros errores y de la misma manera si realizamos el ejercicio del inventario de manera muy objetiva, también comenzaremos a ser realistas respecto a las metas que nos propongamos podemos cumplir frente, todo esto, frente a los cambios que emprendamos para potenciar nuestra Inteligencia Emocional para lograr el grande objetivo del autodominio.

En otras palabras, haciendo el resumen del inventario emocional con el ejemplo de la rabia, estaríamos reconociendo la presencia de un humor desagradable, y que idealmente como resultado o decisión, nos llevaría a tomar la acción de superarlo con un plan de acciones para lograr ese objetivo paulatinamente.

Al llevar este tipo de ejercicios a la práctica y que dan respuesta a un proceso de Autoconocimiento y Autoconciencia emocional, así como identificar el impacto real de este tipo de introspectiva dentro del contexto laboral y organizacional, Goleman nos explica que; los líderes con un alto nivel de autoconciencia emocional han logrado identificar el efecto que han

ejercido sus sentimientos en ellos mismos, y en su rendimiento y desempeño laboral, así como una actuación de parte del líder caracterizada por franqueza y autenticidad, al expresar sus emociones, producto de la introspectiva.

Goleman también nos dicen que ***los líderes altamente autoconscientes emocionalmente están convencidos de sus principios fundamentales, y de la misma manera los hacen evidentes al momento de tomar decisiones en la organización.***

Continuando con el análisis del ejercicio de una ***“evaluación certera”*** otro aspecto a destacar es que, ***por lo general, los líderes con alto nivel de autoconciencia identifican cuáles son sus áreas de mejoramiento y sus fortalezas.*** Son los líderes que desarrollan la capacidad de reconocer sus limitaciones y alcances, y que además acogen de buena manera, tanto las críticas constructivas como los comentarios sobre su desempeño y rendimiento. También el ejercicio de desarrollar una autoevaluación certera les permite identificar el momento en que deben solicitar apoyo, así como, lograr identificar en qué aspectos deben enfocarse para ejercer su liderazgo con fuerza.

Otra forma de desarrollar autoconciencia es la de tener confianza en uno mismo, es aquí cuando los líderes logran obtener el máximo provecho sobre sus puntos fuertes. Cuando los líderes confían en sí mismos; no interesa que tan difícil sea la tarea o proyecto a realizar o ejecutar. Cuando los líderes evidencian confianza, su actuación refleja desenvolvimiento lo que les permite destacar en el equipo.

La Inteligencia Emocional potencia en el líder su capacidad de gestionar relaciones interpersonales: Influencia, Inspiración y Empatía



Uno de los ejes de desarrollo de la Inteligencia Emocional es el desarrollo de la dimensión interpersonal, donde desde la gestión de las relaciones y conciencia social se identifican tres habilidades que generan alto impacto en el líder: **la influencia, la Inspiración y la Empatía.**

Iniciaremos entonces nuestro recorrido por la dimensión interpersonal considerando tanto a David Goleman como a John Zenger, Joseph Folman y Scott Edinger, otro grupo de psicólogos especialistas en el tema, que nos hacen sus contribuciones desde su libro “**El líder que inspira**” donde también analizan la efectividad del liderazgo desde el enfoque de la Inteligencia Emocional.

➤ La Influencia

Según Goleman (1998), **los líderes que tienen esta capacidad logran obtener respaldo de su equipo;** esto se traduce, en una red de apoyo con la que se cuenta cuando se trazan iniciativas determinadas en la organización. Los líderes que logran influenciar en la empresa, se caracterizan por ser “**convincentes y cautivantes**” **cuando se dirigen a un grupo.**

Según el psicólogo estadounidense, existen evidencias concluyentes que **el estado de ánimo, positivo o negativo** de un **líder** es capaz de **afectar emocionalmente al resto del equipo**, y potenciar o inhibir, según sea el caso, la participación y el aporte de los integrantes de un equipo, tanto en lo **individual** como en lo **colectivo**.

Uno de los interrogantes que nos formula Goleman es el pensar **“¿quién envía las emociones que pasan entre las personas y quién las recibe?”** Según sus investigaciones una respuesta radica en que, para grupos de iguales, el emisor suele ser el individuo más expresivo emocionalmente. Sin embargo, cuando existen diferencias de poder (en el aula, en el trabajo, por lo general en cualquier tipo de organización) **el emisor emocional es el individuo más poderoso, que marca el estado emocional del resto del grupo”**.

Con la reflexión que acabamos de realizar, podemos entender que la capacidad de influencia se traduce en un contagio emocional que puede ser de carácter negativo o positivo, y que como nos dice Goleman “escapa a nuestro control” sino se sabe gestionar.

➤ **La Inspiración y Motivación**

Desde Goleman (1998), la Inspiración, es la respuesta a la automotivación. Los líderes que inspiran crean resonancia e impulsan a la gente con una visión convincente. Logran articular un objetivo común de tal forma que el resto del equipo se siente estimulado, transmitiendo sentimientos, que crean una atmósfera en donde todo el equipo trabaja por un mismo fin, haciendo su labor más atractiva en la organización.

Zenger et al (2009) en sus trabajos con líderes reales llegaron a la conclusión de que **“la inspiración” es una de las competencias más potentes y de alto impacto para ejercer un liderazgo efectivo**, así como uno de los factores más señalados y relacionados por parte de muchos de los coequiperos y subalternos en las organizaciones, quienes evaluaron a sus líderes como personas con un alto nivel de compromiso y satisfacción al ser poseedores de esta habilidad.

A la luz de los hallazgos de Zenger, existen comportamientos que potencian en mayor medida la capacidad de inspiración y motivación: **“*inspira y motiva para conseguir un alto rendimiento*”, enfocándose** básicamente en: 1. ***Inspirar a los demás para alcanzar altos niveles de esfuerzo y rendimiento*** y 2. ***Activar la energía de los demás para obtener resultados excepcionales.***

Para lograr **“*inspirar y motivar*”**, el líder debe generar un clima de trabajo en que fundamentalmente se encuentren: ***la Confianza, el optimismo, la iniciativa, el comportamiento responsable, el entusiasmo y la resiliencia.***

Ahora bien, también existe una terna de ***elementos claves para que la inspiración y la motivación se respiren en las organizaciones***, estas son: 1. ***Ser un modelo a seguir***, 2. ***Ser un campeón del cambio*** y 3. ***Ser iniciador (tomar la iniciativa)***

➤ La Empatía

Los líderes empáticos cuentan con la capacidad para compenetrarse con un amplio rango de señales emocionales. Al ser empáticos, son buenos escuchas y logran comprender la perspectiva del interlocutor. También son líderes que logran manejar las diferencias culturales entre los miembros del equipo/s bajo su responsabilidad.

Otro efecto a favor de un líder empático, es que logran influenciar positivamente las emociones y mensajes no verbales de otros, reflejando una eficacia interpersonal.

Por eso, de acuerdo con Daniel Goleman, un líder empático debe procurar saber cómo sus decisiones y acciones afectan a cada stakeholder (partes interesadas) de la organización, habiendo considerado como el impacto de sus decisiones y acciones afectarán el curso de la organización.

Goleman también incluye como ***una característica fundamental en un líder empático el que sea capaz de lograr “ponerse en el lugar del otro”***, y que conozca como sintonizar con los sentimientos, las preocupaciones, necesidades y demandas de las personas que le rodean, y que, de la misma manera, se preocupe por comunicarse con su equipo para ***“colocarse a tono”***.

En otras palabras, la persona dentro de la organización que se le delegue liderar a un grupo de personas debe preocuparse por comprender las circunstancias para evitar crear conflictos en el clima laboral y, por supuesto, afectar también negativamente la marca de la empresa.

Bibliografía

Fernández, P & Extremera, N (2005). **La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey**. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 19(3),63-93. Última consulta 3 de octubre de 2021 en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27411927005file:///C:/Users/Diana%20Nayibe%20G/D/ownloads/2011.IntegracionDelDesarrolloDeCompetenciasEmocionales.pdf> . (pp. 7-12)

Goleman, D. (2018). **Liderazgo el poder de la Inteligencia Emocional** (Grupo Editorial SAS ed.). Bogotá, Colombia: Penguin Random House.

Lopes, P & Salovey, P. (2004). **Towards a broader education**. In H. J. Walberg, M. C. Wang, R. J. E. Zins, & P. Weissberg (Eds.), Building school success on social and emotional learning (pp. 79-93). New York: Teachers College Press.

Zenger, J., Folman, J. & Edinger S.(2009). **El líder Inspirador**. Última consulta octubre 8 del 2021 en http://clavesliderazgoresponsable.blogspot.com/2011/06/el-lider-inspirador-i_04.html

Red Internacional de Educación Emocional y Bienestar, (2020). **La Inteligencia Emocional según Salovey y Mayer**. Última consulta octubre 2 del 2021 en <https://www.rafaelbisquerra.com/inteligencia-emocional/la-inteligencia-emocional-segun-salovey-y-mayer/>

Conclusiones

Con el diseño de la propuesta del programa habilidades de liderazgo para docentes de inglés se consideró un alcance más amplio en cuanto a desarrollo de contenidos y experiencias, que facilitarán la comprensión y puesta en práctica de habilidades y competencias en liderazgo.

El diseño del programa contempló para los docentes una mayor exposición y acceso a contenidos, incrementando el nivel de profundidad para autoevaluarse de una manera más objetiva, frente a sus fortalezas y áreas de mejoramiento personal y profesional para posicionarse como docentes líderes desde sus diferentes contextos educativos. Todo lo anterior en aras de ampliar el alcance del objetivo general del módulo “Liderazgo y Autoeficacia para Docentes de Inglés” del actual programa de fortalecimiento *Inspiring Teachers* del MEN de Colombia.

Desde el diseño virtual, el acceso a los contenidos promoviendo el aprendizaje autónomo y la comunicación continua con el tutor, mediante la modalidad virtual, permitirá una mayor cobertura del cuerpo docente de inglés desde las diferentes regiones del país, especialmente en el actual contexto de la pandemia. La población focalizada para beneficiarse de este programa, no vivenciará la limitante espacial, ni temporal para que logren acceder y beneficiarse del aprendizaje en red fortaleciendo aún más la capacidad de promoción del bilingüismo en sus contextos educativos (rural y urbano).

Desde lo pedagógico, se genera un modelo reflexivo propiciando la toma de conciencia de parte del docente sobre su estilo de liderazgo, y el estilo que al ejercerse puede ser más inspirador para influenciar tanto a sus colegas, como estudiantes en alcanzar mejores niveles de desempeño, en el desarrollo de proyectos pedagógicos innovadores, y a los directivos de su Institución Educativa (IE) para impulsar desde el área de inglés la gestión de equipos, y proyectos en colaboración con otras áreas del saber.

Asimismo, dentro del programa las actividades de aprendizaje propuestas a los docentes les permitirán apropiarse de diferentes rutas de acción, herramientas, así como nuevos

modelos mentales para emprender el fortalecimiento de sus habilidades blandas en Liderazgo.

Como un efecto residual del programa, el docente podrá reflexionar sobre las oportunidades que el desarrollo de las habilidades de liderazgo le puede aportar, más allá de las aulas, es decir, para el ejercicio de roles de gestión de proyectos educativos o iniciativas de mejora para la Institución Educativa (IE) a la que pertenece.