

Competencias emocionales en el desempeño de docentes de la carrera Gestión Sociocultural para el Desarrollo

Emotional competencies in the performance of teachers of the Sociocultural Management for Development career

Yudit Orta Lorenzo¹ (yuditortalorenzo@gmail.com) (<https://orcid.org/0000-0003-2701-3680>)

Resumen

El presente artículo propone un acercamiento a las competencias emocionales en la práctica docente del docente universitario. La Educación Superior cubana enfrenta un complejo proceso de perfeccionamiento donde se necesita un docente capaz de mediar y facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje ante un estudiante activo en la autogestión del conocimiento. Para ello resulta vital la articulación de competencias emocionales en una práctica docente de excelencia. Se planteó como objetivo: evaluar las competencias emocionales de docentes de la carrera Gestión Sociocultural para el Desarrollo y la valoración de las mismas por docentes y estudiantes. Se emplearon como métodos empíricos: la entrevista, lista de competencias, el inventario de competencias emocionales en el ámbito laboral (ICEL) y el análisis documental. Los resultados obtenidos evidenciaron que las competencias emocionales fundamentales en la práctica del docente universitario son: conciencia emocional, autocontrol emocional, iniciativa, motivación de logro, empatía, trabajo en equipo y gestión de conflictos. La evaluación global de estas competencias en los docentes estudiados obtuvo un nivel de desarrollo medio (3.76) según los indicadores del ICEL. Por su parte los estudiantes demandan un alto desarrollo de estas competencias en los docentes. Se identificó una brecha entre lo que demandan los estudiantes y el nivel de desarrollo de estas competencias emocionales en los docentes.

Palabras clave: competencias emocionales, docentes, educación superior.

Abstract

This article proposes an approach to emotional competencies in the teaching practice of the university professor. Cuban Higher Education faces a complex improvement process where a teacher capable of mediating and facilitating the teaching-learning process is needed before an active student in the self-management of knowledge. For this, the articulation of emotional competencies in an excellent teaching practice is vital. The objective is to: evaluate the emotional competencies of teachers in the Sociocultural Management for Development career and their assessment by teachers and students. The following empirical methods were used: the interview, list of competencies, the inventory of emotional competencies in the workplace (ICEL) and documentary analysis. The results denote that the fundamental emotional competencies in teaching practice

¹ Máster en Psicología Laboral y de las Organizaciones. Profesora Auxiliar. Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas. Universidad Agraria de la Habana. Cuba.

are: emotional awareness, emotional self-control, initiative, achievement motivation, empathy, teamwork and conflict management. The global assessment of these competencies in teachers scored at an average level (3.76) according to the ICEL indicators. For their part, students demand a high development of these competencies in teachers. A gap is identified between what students demand and the level of development of teacher competencies.

Key words: emotional competencies, teachers, higher education.

Introducción

La Educación Superior cubana se encuentra inmersa en un complejo proceso de perfeccionamiento que responde a las nuevas realidades históricas, socioeconómicas y tecnológicas que se tejen en la Cuba de hoy. En este contexto de cambios, se coloca la mirada en una nueva manera de pensar y asumir los roles desplegados por los actores protagonistas del proceso de formación del profesional, dígase estudiantes y profesores.

En particular, se redefine la función tradicional del docente como mero transmisor del conocimiento, en favor de un papel de mediador y facilitador en el proceso de enseñanza-aprendizaje, ante un estudiante activo en la gestión de su propio conocimiento.

Tal y como apuntan Santana y Perdomo (2020) dentro de los desafíos de la Educación Superior cubana urge una nueva conceptualización en el arte de enseñar y estimular en los estudiantes a que reflexionen sobre cómo aprender como fenómeno esencialmente social.

Se necesita entonces, diseñar acciones que tributen de cara al futuro, a la formación como proceso social, participativo y cooperativo de competencias que transformen el enfoque asistencialista de los escenarios de aprendizajes, a un enfoque abierto, participativo e innovador como instrumento de aprendizaje. (p.8)

La nueva universidad está llamada a dar respuesta y encauzar las problemáticas y necesidades sentidas de los territorios, siendo un baluarte en la formación de profesionales competentes capaces de hacer frente a las disímiles exigencias de un entorno laboral cada vez más heterogéneo y cambiante. La mirada en torno a la formación y desarrollo de competencias en los docentes universitarios recae en la necesidad de la gestión de la calidad en el proceso de formación del profesional.

Así, la docencia de calidad y el profesor son aspectos claves en todo este proceso. Los elementos a considerar en este nuevo marco educativo nos retrotraen, pues, a la competencia profesional, que, de una parte, nos remite a las propias competencias profesionales del profesor que es responsable, de otra parte, del propio proceso de formación y desarrollo de competencias profesionales de los alumnos. También, en tal dirección, la formación del profesorado adquiere nuevo protagonismo, junto con la innovación docente. (Tejada, 2018, p.106)

Dentro de los objetivos de desarrollo sostenible contemplados en la Agenda 2030 de la ONU, se plantea en el objetivo 4, trabajar por una educación de calidad, donde se garantice una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.

En el caso de Cuba, el I Informe Nacional Voluntario (2021) presentado ante el Foro Político de Alto Nivel de la ONU sobre Desarrollo Sostenible, plantea como una de las metas a alcanzar de cara a una educación de calidad, aumentar el número de personas con habilidades relevantes para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

Desde otra perspectiva de análisis, conectado con una educación de calidad, el Proyecto Tuning (2006) propuesto por la Unión Europea para estandarizar la Educación Superior, y que ha tenido gran impacto en América Latina dada su extensión a importantes universidades de la región, plantea una lista de competencias que comprometen una actuación exitosa en el mundo laboral y que deben ser desarrolladas en las universidades para acercar la formación profesional a las demandas de los mercados laborales.

El Proyecto Tuning ratifica la importancia del desarrollo de competencias profesionales en los docentes, y con ello, abre una visión socioformativa definida a través de las competencias transversales y genéricas en los perfiles de estos profesionales de la educación. Se considera que, entre las competencias genéricas que debe poseer todo profesional sin importar una titulación en específico, se encuentran: la capacidad de comunicación, capacidad para la crítica y autocrítica, para actuar en nuevas situaciones, para asumir liderazgos, para el trabajo en equipo, capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes, etc. Todas ellas relacionadas con las competencias emocionales que se articulan como competencias claves para una práctica docente efectiva (Flórez *et al.*, 2022).

En esta línea de análisis, organismos como la UNESCO y la OCDE enfatizan que, para enfrentar con éxito el mercado laboral, es pertinente una formación integral que englobe tanto conocimientos académicos como habilidades socioafectivas. El desarrollo de la inteligencia emocional y de las llamadas competencias emocionales en la Educación Superior tributan a una formación integral de la personalidad, formando a seres humanos plenos y trabajadores efectivos (Fragoso-Luzuriaga, 2015).

El informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI (Delors 1996), reconoce que la educación emocional es un complemento indispensable en el desarrollo cognitivo y una herramienta fundamental de prevención, pues muchos problemas tienen su origen en el ámbito emocional. Señala que la educación a lo largo de la vida se basa en cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser. Al menos, en los dos últimos, se fundamenta la impronta de la educación emocional en la preparación de un profesional

más competente para dar respuestas oportunas a las necesidades sociales en un contexto sociohistórico dado.

Desde el rol del profesor en la práctica docente universitaria se hace cada vez más demandante el despliegue de estas competencias emocionales, defendiéndose la idea de que a partir de un buen desarrollo personal del docente es posible lograr mejores resultados educativos en el alumnado. Las investigaciones sugieren que las competencias emocionales de los docentes, tributan a su desempeño profesional y el rendimiento académico de los estudiantes y su bienestar personal, y resultan un factor protector ante el estrés y les permite moderar y prevenir sus efectos negativos (Valente & Alfonso, 2020).

En este sentido, el presente artículo fundamenta la necesidad de formar al profesorado universitario en competencias emocionales alineadas a un desempeño laboral exitoso, que tribute a elevar la calidad del proceso de formación del profesional en la universidad. Resulta un estudio preliminar que plantea como objetivo: evaluar las competencias emocionales de docentes de la carrera Gestión Sociocultural para el Desarrollo y la valoración de las mismas por docentes y estudiantes.

Materiales y métodos

El estudio realizado es de tipo exploratorio-descriptivo, en tanto se centró en recopilar datos de interés para un análisis a profundidad del tema en cuestión, siendo la primera experiencia de este tipo en la UNAH. Fue utilizado un modelo mixto, que se traduce en “un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema” (Hernández *et al.*, 2006, p. 798). Este enfoque metodológico brinda una perspectiva más integral y holística del fenómeno investigado, posibilitando mayor amplitud y riqueza interpretativa. Su empleo facilita una aproximación al objeto de estudio desde su complejidad, combinando el enfoque cuantitativo y el cualitativo en la obtención e interpretación de los datos.

La motivación fundamental es dar visibilidad a una temática poco abordada en la Educación Superior cubana desde la perspectiva del rol profesional del docente. Este primer acercamiento posibilita subrayar la importancia de las competencias emocionales como recursos dentro del perfil de competencias claves de los docentes, así como evaluarlas y poner de relieve la brecha existente entre las competencias demandadas por los estudiantes y las que poseen los docentes en su desempeño profesional.

La muestra está conformada por 10 profesores de la carrera de Gestión Sociocultural para el Desarrollo de la Universidad Agraria de la Habana (UNAH), con una experiencia laboral de más de 10 años en la Educación Superior, particularmente impartiendo clases en esta carrera. Las edades oscilan entre 34 y 62 años, de ellos 7 son mujeres y 3 hombres. Todos accedieron amablemente a participar en la investigación. También integran el grupo de estudio un total de 20 estudiantes, que cursan el segundo y cuarto

año de la carrera, los cuales mostraron su disposición a participar. De ellos 3 son varones y 17 pertenecen al sexo femenino, las edades están comprendidas entre los 19 y 22 años.

Las técnicas utilizadas fueron:

Lista de competencias: esta técnica parte de un método empleado por Goleman con el objetivo de determinar, a partir del autoreporte de los sujetos, el peso conferido a diversas competencias cognitivas-técnicas o emocionales para alcanzar la excelencia en su desempeño laboral. En esta investigación se solicitó al grupo de estudio que construyera una lista de competencias que debería poseer todo profesor universitario para alcanzar éxito en su labor, valorando la importancia de las mismas.

Inventario de Competencias Emocionales en el ámbito laboral (ICEL): inventario diseñado para evaluar competencias emocionales en el ámbito laboral cubano. El mismo se fundamenta en el modelo mixto de competencias emocionales de Goleman *et al.* (2002). Está compuesto por 38 ítems que evalúan la Inteligencia Emocional a través de 4 dimensiones: Conciencia de uno mismo, Autogestión emocional, Conciencia social y Gestión de las relaciones (Medina *et al.*, 2022).

Entrevista semiestructurada: se empleó con el objetivo de obtener información relativa a las competencias emocionales de los docentes, su importancia y posibilidades de desarrollo en la Educación Superior cubana. El empleo de la técnica permitió enriquecer los datos sobre la base del diálogo abierto y empático con los estudiantes y profesores estudiados, pudiéndose definir las competencias que en el área emocional resultan claves para el desempeño exitoso de los docentes, así como aquellas que resultan pertinentes ser desarrolladas en la formación profesional del Gestor Sociocultural para el Desarrollo.

Análisis documental: se empleó con la finalidad de analizar el Plan de Estudio E de la carrera Gestión Sociocultural para el Desarrollo y profundizar en el modelo del profesional.

Resultados

De acuerdo con la lista de competencias, los docentes universitarios estudiados les confieren mayor peso a las competencias emocionales en el ejercicio de su labor que a competencias cognitivas o técnicas y sociomorales, significando la importancia de estas para un desempeño laboral exitoso.

De las 50 competencias listadas en la conformación de un perfil de competencias claves para los docentes, el 30% pertenece al área de lo emocional, el 26% se refiere a competencias cognitivas o técnicas, un 24% destaca competencias sociomorales y por último el 20% denota otras competencias que se consideran necesarias también en la labor que se realiza.

Dentro de las competencias emocionales citadas como las más pertinentes en la práctica docente, en el área intrapersonal, se encuentran: conciencia emocional,

autocontrol emocional, motivación de logro, iniciativa y transparencia. En lo que respecta al área interpersonal refieren: empatía, gestión de los conflictos, trabajo en equipo y aprovechamiento de la diversidad.

En cuanto a las competencias cognitivas o técnicas, el grupo hace alusión a: poseer conocimientos relativos a la especialidad, tener una sólida formación pedagógica, superación constante, autogestión del conocimiento, dominio de metodologías participativas, ser buen comunicador (dialógico), así como poseer un pensamiento crítico ante la realidad y ofrecer soluciones a problemáticas dentro de su área del conocimiento.

Relativo a las competencias sociomorales puntualizan: ser responsables, honestos, solidarios, comprometidos, modestos y tener sentido del deber.

Otras competencias necesarias también para la actuación profesional son: tener sentido de pertenencia, ser participativos, flexibilidad, creatividad, ser capaces de propiciar la motivación e interés en los estudiantes y generar un clima sociopsicológico de confianza en el aula favorecedor del aprendizaje.

En las entrevistas realizadas a los docentes estudiados, se pone de relieve la necesidad y pertinencia de poseer competencias emocionales como recursos esenciales dentro del perfil de competencias claves de un profesor universitario. En este sentido se enfatiza en que el profesor debe convertirse en el principal lector de las emociones de sus estudiantes para poder manejarlas hacia el éxito del proceso docente- educativo, al propio tiempo debe ser consciente de sus estados emocionales para afrontar el proceso de manera positiva, gestionando de manera adecuada las preocupaciones, frustraciones y el estrés propio de la vida cotidiana.

En cuanto al proceso formativo de los docentes universitarios en la Educación Superior se manifiesta la necesidad de capacitación y entrenamiento en el desarrollo de estas competencias emocionales claves para una práctica docente de excelencia, pues en el actual contexto las acciones de superación del claustro se orientan fundamentalmente al fortalecimiento de capacidades referentes a la pedagogía y a la didáctica, mas no se concibe un enfoque holístico que implique la articulación de competencias en el campo de la comunicación y la gestión emocional.

Por otra parte, los docentes también subrayan que se torna una necesidad perentoria el desarrollar competencias emocionales en los educandos como parte de su proceso de formación profesional. En el caso particular de los estudiantes de la carrera Gestión Sociocultural para el Desarrollo esta temática es de sumo interés, en tanto su objeto de trabajo se centra en: los procesos de gestión sociocultural dirigidos a potenciar el desarrollo humano individual y colectivo, a través de diversas estrategias, proyectos y acciones de carácter preferentemente local y comunitario, vinculadas a los programas de desarrollo social.

El modelo del profesional plantea dentro de sus modos de actuación: asesorar, mediar y facilitar los procesos de comprensión, apropiación y dinamización de la cultura y la

praxis sociocultural, como recursos de mediación y de cambio social en correspondencia con el proyecto social cubano en el marco del territorio o la instancia en la que le corresponda actuar.

Estos modos de actuación apuntan a la necesidad de articular competencias desde el punto de vista emocional, de cara al trabajo con subjetividades individuales y colectivas en diálogo con los procesos de transformación social.

Para el Gestor Sociocultural, según la percepción del 100% de los docentes entrevistados, es fundamental el despliegue de competencias específicas sobre todo en el área de las relaciones interpersonales, tales como: empatía, liderazgo, influencia, catalizar cambios, trabajo en equipo y gestión de los conflictos. También refieren el 70% de los docentes la relevancia de educar competencias en el área intrapersonal, dígase: conciencia emocional, autocontrol emocional e iniciativa fundamentalmente.

En sentido general el grupo de estudio opina que los egresados de la carrera de Gestión Sociocultural presentan debilidades en este sentido, ya que en su proceso de formación profesional no se contempla de manera consciente y planificada la educación emocional como parte del perfil del futuro profesional.

En una mirada hacia lo interno del currículo, el 80% de los docentes identifican algunas asignaturas que dentro de su sistema de contenidos abordan, en alguna medida la gestión emocional, pero aun así resultan insuficientes los esfuerzos en este sentido. Las asignaturas en cuestión son: Psicología, Manejo de conflictos en organizaciones (optativa), Metodología Social 3 y Gestión y cambio social. No obstante, el criterio compartido que predomina es que la concepción de la carrera tanto en el Curso Diurno (CD) como en el Curso por Encuentro (CPE) no contribuye a preparar al profesional en competencias emocionales que resulten claves en su futura inserción laboral.

Ante la visibilidad de esta problemática en el proceso de formación del profesional, los docentes declaran la pertinencia de una propuesta científicamente fundamentada orientada al desarrollo de competencias emocionales tanto en docentes universitarios como en estudiantes, como parte del proceso de perfeccionamiento de la Educación Superior cubana.

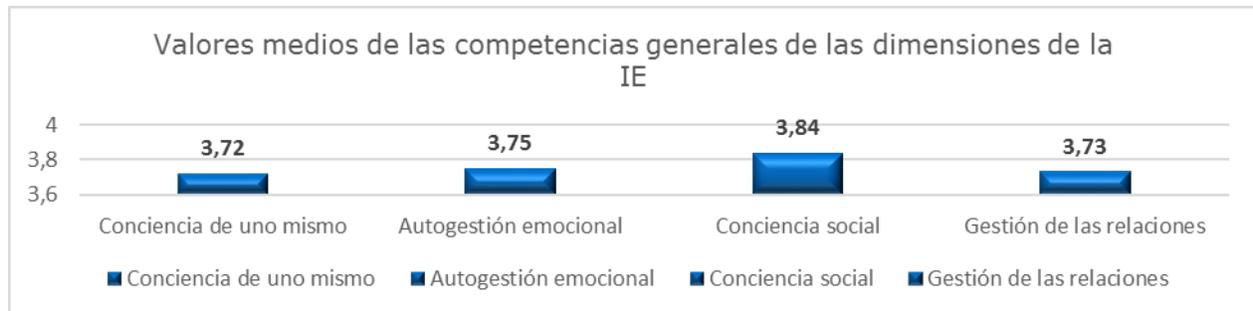
En lo que respecta a una evaluación del estado actual de las competencias emocionales que poseen los docentes objeto de estudio, se ofrecen datos de interés como punto de partida para el diseño e implementación de una metodología orientada al desarrollo de estas competencias. A continuación, se describe el perfil de fortalezas y debilidades de los docentes en el área de la gestión de las emociones propias y de los demás.

Según los resultados del ICEL, los docentes estudiados muestran un desarrollo medio de la IE en general, con un valor promedio para toda la muestra de 3.76. Una lectura a cada una de las dimensiones de la IE permite dilucidar que la Conciencia de uno mismo es la más afectada, con una puntuación media de 3.72, significando carencias en su estado de desarrollo actual. En las restantes competencias generales de la IE los

valores alcanzan un nivel medio de acuerdo a la escala de calificación, oscilando entre 3.73 y 3.84 como se puede apreciar en el gráfico siguiente.

Gráfico 1.

Puntuación media de las competencias emocionales generales de las dimensiones de la IE



Fuente: Elaboración propia.

Tal y como ilustra el gráfico 1, la Conciencia de uno mismo, exhibe una puntuación inferior en comparación con las restantes competencias, denotando debilidades en la expresión y valoración de las emociones propias. El grupo estudiado presenta ciertas dificultades para identificar las emociones cuando estas tienen lugar, así como reconocer su impacto en el desempeño laboral.

Referente a la Autogestión emocional, con un valor medio, se debe puntualizar que los docentes presentan mayores dificultades en el autocontrol de los propios impulsos, en la flexibilidad para afrontar los cambios y situaciones inesperadas en la vorágine laboral, así como en el aprovechamiento de las oportunidades que se presenten desde una perspectiva de éxito futuro. No obstante, denotan puntos fuertes en su accionar cotidiano el hecho de ser éticos y responsables, al tiempo de orientar su desempeño laboral hacia la mejora continua de los resultados a pesar de posibles contratiempos.

En la dimensión Conciencia social, los resultados develan un valor medio, aunque vale destacar que es la puntuación más favorable dentro del perfil de competencias emocionales de estos profesores. Se aprecia cierto desarrollo en la identificación de las emociones ajenas, ponerse en el lugar del otro y facilitar el bienestar de los demás reconociendo y satisfaciendo sus necesidades.

Respecto a la Gestión de las relaciones, el comportamiento de esta dimensión también presenta un valor medio. Se destacan puntos más fuertes, en el aprovechamiento de la diversidad, desarrollo de los demás y trabajo en equipo, lo que pone de relieve que los docentes logran comprender las diferentes visiones del mundo y aprovechan las oportunidades que brindan diferentes tipos de personas. También evidencian características favorables para el trabajo en equipo y colaborar con otros en pos de objetivos comunes.

Por otra parte, muestran determinadas limitaciones para ejercer influencia sobre los demás, para exponer visiones claras y convincentes que motiven a otros, así como para promover el cambio necesario en su entorno laboral en dirección al logro de nuevos proyectos y mejores resultados. Además de ello, presentan dificultades para gestionar de manera adecuada los conflictos o desacuerdos.

Un análisis a lo interno de las competencias específicas, en función de determinar un perfil de fortalezas y debilidades en el área emocional, muestra que los puntos más favorables del grupo están en el aprovechamiento de la diversidad y la transparencia. Estas competencias son relevantes para el buen desempeño del docente ya que le permite el actuar ético y ser responsables.

En otro sentido, se presentan como los puntos más débiles o de menor desarrollo, competencias como gestión de los conflictos, catalizar el cambio y autocontrol emocional, lo que lleva a tener dificultades para la gestión de las emociones propias, así como tener la capacidad de impulsar cambios en el entorno laboral a favor del desarrollo.

Gráfico 2.

Puntuación media de las competencias emocionales específicas de la IE



Fuente: Elaboración propia.

Desde la perspectiva de los estudiantes entrevistados, las competencias más demandadas para el buen desempeño de sus profesores son: la empatía, la conciencia

emocional, el autocontrol emocional, el aprovechamiento de la diversidad, el actuar ético y responsable (transparencia), la motivación de logro y la gestión de conflictos.

En este sentido el 90% de los entrevistados sostienen la necesidad de que sus profesores sean más empáticos, flexibles, que se comuniquen de manera asertiva y actúen con ética ante determinadas situaciones que pudieran ser potencialmente conflictivas. Asimismo, el 85% expresó la necesidad de que sus profesores se comporten como buenos mediadores ante los conflictos o desacuerdos propios de la dinámica cotidiana en las aulas, que sean capaces de controlar los impulsos y dar una mejor versión de sí mismos, así como sean capaces de propiciar un clima sociopsicológico positivo y de confianza en las clases para favorecer el aprendizaje de todos. Subrayan a su vez la necesidad de la motivación de logro, que se superen continuamente y exijan esa superación en sus estudiantes.

Teniendo en cuenta los datos recopilados en la muestra estudiada, se pone de relieve una brecha entre las competencias emocionales demandadas por los estudiantes a los docentes de la carrera Gestión Sociocultural para el Desarrollo de la UNAH y el nivel de desarrollo actual de estas en los docentes estudiados.

En cuanto a las competencias específicas: aprovechamiento de la diversidad y transparencia, de acuerdo a los valores del gráfico 2, presentan un buen nivel de desarrollo en los docentes, de ahí que ambas competencias están alineadas con un desempeño eficaz, hecho que es reconocido por los estudiantes como un aspecto favorable en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Referente a las competencias empatía, conciencia emocional, autocontrol emocional, motivación de logro y gestión de los conflictos, el gráfico 2 devela algunas carencias en este sentido, visualizándose necesidades de aprendizaje en los docentes de cara a articular estas competencias como recursos inteligentes que denoten el “saber ser” y el “saber estar” en su profesión.

De esta forma el estudio devela que los docentes manifiestan carencias en competencias específicas de la IE que, según el criterio de los estudiantes, resultan claves para un desempeño de éxito.

Discusión

Las bases teóricas de la investigación se centran en la teoría de la Inteligencia Emocional (IE), la cual ha demostrado con rigor científico la importancia de la gestión de las emociones para el desempeño laboral exitoso. Desde una perspectiva que cuestiona al coeficiente intelectual (CI) como único criterio predictor del éxito futuro en la vida de las personas, se apuesta por una mirada flexible, más abarcadora, en la que cognición y emoción se articulan como recursos que subyacen al acto inteligente (Bello, 2019).

Salovey y Mayer (1990) precursores de este marco conceptual, refieren que la IE puede ser comprendida como la capacidad de identificar, valorar y discriminar con precisión las propias emociones y las de otros.

Por su parte, Goleman (1998) definió a la IE como “la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos” (p. 430). Los aportes de Goleman en torno a la IE y su relación con el alto desempeño, tuvieron un impacto significativo en los ámbitos educativo y laboral.

En su libro “La práctica de la inteligencia emocional”, Goleman (1998) presenta los resultados de disímiles estudios empresariales realizados con el objetivo de determinar el peso que se le confiere a las competencias emocionales en el desempeño sobresaliente. Los datos revelaron un valor de más del 60% por encima de las competencias cognitivas o técnicas, hecho aplicable a cualquier puesto u organización laboral.

Sus resultados investigativos guardaron estrecha relación con las ideas planteadas con anterioridad por McClelland en la década del 70 del pasado siglo, en torno a la noción de competencias laborales. Este autor puso en tela de juicio el hecho de que, las aptitudes académicas tradicionales, dígame - las calificaciones y los títulos académicos- fueran considerados criterios predictores del buen desempeño laboral o del éxito en la vida.

Siguiendo tales derroteros, Goleman visibiliza el término competencias emocionales para describir aquellas características personales que distinguían la excelencia tanto en el escenario académico como laboral, las cuales trascendían el poseer competencias técnicas o específicas de un puesto en particular, toda vez que ellas se presentaban como capacidades intangibles, genéricas o transversales que daban cuenta de un “saber ser” y un “saber estar”.

El modelo de IE propuesto por Goleman, se asume en el presente artículo, como marco teórico referencial en el estudio de las competencias emocionales en el ámbito laboral, en tanto deviene en una propuesta enriquecedora para el análisis de este fenómeno con toda la complejidad que entraña.

Las bases teóricas que sustentan el modelo devienen de la teoría de las Inteligencias Múltiples de Gardner (1983), quien subraya la impronta de las inteligencias personales (intrapersonal e interpersonal) en el hacer cotidiano de los seres humanos; las investigaciones de Joseph Le Doux cuyos hallazgos acerca de los circuitos neuronales del cerebro explican por qué los procesos del raciocinio que tienen lugar en el neocórtex van muchas veces a la zaga o en contra de los impulsos de la amígdala, encargada de las reacciones emocionales, así como las experiencias de Boyatzis en la aplicación práctica de modelos para el desarrollo de competencias socioemocionales.

En una primera versión, la propuesta de Goleman abarca cinco dimensiones que actúan en el área intrapersonal e interpersonal respectivamente. Relativo a la relación

del sujeto consigo mismo se describe: la conciencia de uno mismo, la autorregulación y la automotivación. En cuanto a la relación del sujeto con los otros, se incluye la empatía y el manejo de las relaciones.

Sobre la base de estas cinco dimensiones se desarrollan un conjunto de competencias que marcan el desempeño exitoso tanto en la esfera laboral, escolar, familiar o en la solución de tareas de la vida personal y social.

Luego de una revisión del modelo, Goleman junto a Boyatzis y Mckee (2002), formulan una modificación de las dimensiones, ajustándolas a la realidad del contexto laboral propiamente. En esta versión las competencias se agrupan en 4 dimensiones: Conciencia de uno mismo, Autogestión emocional, Conciencia social y Gestión de las relaciones.

La Conciencia de uno mismo constituye la dimensión básica de la IE. Se expresa en el entendimiento profundo de las emociones, impulsos y necesidades propias, así como el reconocimiento de las fortalezas y debilidades que se poseen. “Las personas con un alto grado de autoconciencia reconocen cómo sus sentimientos los afectan a sí mismos, a otras personas y al desempeño en su trabajo” (Goleman *et al.*, 2002, p.4).

Las competencias comprendidas en esta dimensión son:

- Conciencia emocional: Identificación de las propias emociones y reconocimiento de su impacto en el comportamiento.
- Valoración adecuada de uno mismo: Reconocimiento de las propias fortalezas y debilidades.
- Confianza en uno mismo: Seguridad en las propias capacidades y pleno convencimiento de las valoraciones personales sobre los juicios y comportamientos propios.

La dimensión Autogestión emocional, es considerada como una capacidad que deben desarrollar los sujetos para conservar la motivación por el cumplimiento de los objetivos, así como el manejo adecuado de las emociones perturbadoras para que estas no interfieran en el desempeño de su rol.

Las competencias que complementan una adecuada autogestión emocional son las siguientes:

- Autocontrol emocional: Manejo apropiado de las emociones propias, evitando que los impulsos conflictivos socaven el desempeño laboral y personal.
- Transparencia: Actuar sincero, ético y responsable.
- Adaptabilidad: Flexibilidad para afrontar los cambios y adaptar tácticas y respuestas a las nuevas situaciones.

- Motivación de logro: Orientación hacia la mejora continua en los resultados buscando satisfacer criterios de excelencia, sin reparar en riesgos u objetivos desafiantes.
- Iniciativa: Aprovechar las oportunidades actuando con prontitud y obviando las rutinas cuando constituyen un obstáculo para alcanzar el objetivo.
- Optimismo: Orientar el comportamiento desde la expectativa del éxito, persistiendo en la consecución de los objetivos y buscando superar los contratiempos que se presentan.

En armonía con estas competencias se entrelaza la dimensión Conciencia Social, que consiste en explorar el estado anímico de las personas y tratar de sintonizar con ellas hasta llegar a la comprensión de sus sentimientos y pensamientos. Esta dimensión tributa al área de las relaciones interpersonales y se erige sobre la base de competencias emocionales básicas como la conciencia de uno mismo y el autocontrol.

Las competencias emocionales que expresan el dominio de la Conciencia social son:

- Empatía: Conciencia de las emociones, necesidades y preocupaciones ajenas, llegando a comprenderlas y participando activamente en el bienestar del colaborador.
- Conciencia de la organización: Identificación de corrientes emocionales, redes sociales y políticas imperantes en la organización.
- Orientación al servicio: Facilitar el bienestar de los colaboradores, reconociendo y satisfaciendo sus necesidades.

La dimensión Gestión de las relaciones, la cual manifiesta la capacidad para influir en los demás logrando que contribuyan de forma efectiva a la consecución de objetivos.

Las competencias que se destacan en este dominio emocional son:

- Liderazgo: Exponer visiones claras y convincentes que resulten altamente motivadoras para los colaboradores, logrando guiar su comportamiento hacia metas compartidas.
- Influencia: Utilizar adecuadamente las tácticas de persuasión recabando el consenso y apoyo de los compañeros de trabajo.
- Catalizar el cambio: Promover y encauzar el cambio organizacional en una nueva dirección, llegando a modelar el comportamiento de los demás.
- Gestión de los conflictos: Negociar y resolver los desacuerdos que se presenten recurriendo a las tácticas más eficaces.
- Trabajo en equipo y colaboración: Establecer y consolidar las relaciones enfocando a los colaboradores hacia una sinergia grupal para la consecución de metas colectivas.

- Desarrollo de los demás: Participación activa en la superación de los compañeros de trabajo asumiendo sus fortalezas y debilidades desde un enfoque educativo.
- Aprovechamiento de la diversidad: Comprender las diferentes visiones del mundo y aprovechar las oportunidades que brindan diferentes tipos de personas.

Diversos estudios han aportado datos acerca de la importancia de las competencias emocionales en diferentes escenarios. Se plantea que su desarrollo permite a las personas resolver eficazmente situaciones conflictivas con los demás, ponerse en el lugar de los otros, mejorar las relaciones interpersonales y la comunicación, perseverar en metas, enfrentar retos, mejorar el trabajo en equipo y el manejo de emociones negativas, además que disminuye la fluctuación laboral. Mientras que, un pobre desarrollo emocional lacera el éxito y la efectividad de los trabajadores en el escenario laboral (Goleman, 1998; Goleman *et al.*, 2002; Bisquerra & Pérez, 2012).

Sin dudas el reconocimiento de las competencias emocionales como recursos que toda persona puede y debe desarrollar, hace de la educación de la IE un imperativo actual. Urge una formación académica desde el saber, el hacer y el sentir (Vega *et al.*, 2022). El carácter educable de las competencias emocionales ha impulsado estudios dirigidos a potenciar su desarrollo, tanto en el contexto académico como laboral.

Un teórico de gran relevancia en este sentido es Bisquerra (2003), quien definiera la educación emocional como “un proceso educativo, continuo y permanente, que pretende potenciar el desarrollo de las competencias emocionales como elemento esencial del desarrollo integral de la persona, con objeto de capacitarle para la vida con la finalidad de aumentar el bienestar personal y social” (p.27). Para este autor, la educación emocional se traduce en una innovación educativa que se justifica en las necesidades sociales.

Según esta línea de pensamiento, Bisquerra señala una serie de aspectos que distinguen a los programas que tengan como objetivo la educación emocional:

- Se requiere un clima de confianza, apertura y sinceridad.
- Siguen una metodología vivencial (dinámica de grupos, autorreflexión, juegos, relajación).
- Se propicia la introspección, la reflexión y la toma de conciencia, así como la conexión con las emociones y la motivación de cada participante.

Todo ello es comprensible en el análisis mismo del fenómeno y en su concepción más humanista y holística. En los marcos de la enseñanza institucionalizada, fundamentalmente en la Educación Superior, la educación emocional se torna un proceso imprescindible que debe ir aparejado a la instrucción.

Históricamente las universidades han estado centradas en la formación de un profesional competente que descansa básicamente en el desarrollo de las llamadas

competencias técnicas o cognitivas asociadas a una determinada área del conocimiento. En tal empeño, han sido soslayadas las competencias relacionadas con la esfera emocional.

En la comprensión de la diferenciación y necesaria articulación entre competencias técnicas y emocionales, Bisquerra y Pérez (2012), sostienen algunas consideraciones metodológicas que merecen ser analizadas en este punto de la investigación. Las competencias pueden ser individuales o grupales, no transferibles; implican saberes, habilidades, actitudes y conductas, capacidades formales e informales, aprendizaje continuo y experiencias, y constituyen un potencial de movilidad o de actuación eficaz en contextos determinados. Se agrupan esencialmente en dos dimensiones: competencias de desarrollo técnico-profesional y competencias de desarrollo socio-personal.

Estas últimas han recibido distintas denominaciones en el escenario laboral, tales como: competencias participativas, competencias personales, competencias básicas, competencias clave, competencias genéricas, competencias transferibles, competencias relacionales, habilidades de vida, competencias interpersonales, competencias transversales, competencias básicas para la vida, competencias sociales, competencias emocionales, competencias socio-emocionales, etc. Ellas refieren el “saber ser” y el “saber estar” necesarios para que el desempeño laboral sea exitoso.

De esta forma, tales competencias son comprendidas como un tipo de competencias básicas para la vida. Son un complemento indispensable del desarrollo cognitivo sobre el cual se ha centrado la educación a lo largo del siglo XX. La educación emocional se propone optimizar el desarrollo humano, es decir, el desarrollo integral de la persona (Bisquerra & Pérez, 2012).

De acuerdo con lo planteado por estos autores y en sinergia con la teoría de Goleman sobre la IE, en este estudio se denominan a las competencias socio-personales como competencias emocionales propiamente, y se le ofrece un tratamiento especial en la formación del profesor universitario en tanto ellas se articulan como recursos inteligentes para una actuación exitosa en los marcos de esta actividad laboral.

En la actualidad estas competencias emocionales cobran cada vez mayor relevancia en la educación, superando la tradición racional de la educación formal. Se exige superar el paradigma cognitivista, en busca de una educación más integral donde se incorpore la educación emocional, teniendo en cuenta que esta educación transcurre en la relación interpersonal docente-estudiante (Chica *et al.*, 2020).

Es por ello, que en la llamada nueva Universidad, urge dar mayor énfasis en la formación inicial y continua de los profesores al desarrollo de las referidas competencias emocionales, ya que la práctica educativa no depende únicamente de las capacidades pedagógicas o competencias técnico-profesionales.

Se torna imprescindible que los docentes universitarios posean habilidades comunicativas y estén capacitados para gestionar grupos, para favorecer dinámicas participativas, para motivar y fomentar la interrelación de los alumnos, desarrollar y potenciar los procesos de reflexión y crítica en sus alumnos, al tiempo de generar un ambiente de trabajo colaborativo, de respeto y de implicación (Tejada, 2018).

Numerosas investigaciones señalan hoy el efecto positivo de las competencias emocionales de los docentes en los estudiantes. Según Dueñas (2022), cuando el profesor sabe educar emocionalmente, deviene un modelo para los estudiantes, que construirán más fácilmente su propia autoestima, tendrán mejor rendimiento académico, serán más creativos, y tendrán menos problemas relacionados con la disciplina y un ambiente escolar menos agresivo. Asimismo, la inteligencia emocional del docente, influye en el uso de estrategias de manejo de conflictos en el aula (Valente & Alfonso, 2020).

Los docentes se encuentran ante un nuevo paradigma que los lleva a enfrentar una serie de cambios desde sus propias estructuras conceptuales, su sistema de creencias, la aceptación de nuevas tareas y la búsqueda de nuevos significados a su labor formativa. Esta situación los colocará también ante la necesidad personal de hacerse de herramientas para aprender a gestionar sus propias emociones, ponerse en el lugar del otro, mediar conflictos, comunicarse de manera asertiva e incluso preservar su salud y bienestar, al tratarse de un sector altamente expuesto al malestar y desgaste profesional que implica una labor esencialmente política y relacional (Álvarez, 2018).

Las competencias emocionales son consideradas también como un recurso en la práctica docente, a la hora de percibir, analizar y regular las emociones negativas y un factor preventivo del malestar docente y laboral conocido como síndrome de burnout (Extremera *et al.*, 2019).

Apoya esta idea, la asociación positiva encontrada entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes. De modo que ser emocionalmente inteligente posibilita el afrontamiento del estrés de manera eficiente, promueve el bienestar emocional y el éxito profesional en profesores universitarios (Castro *et al.*, 2022).

No obstante, a pesar de todos esos beneficios y la impronta que en materia educativa devela el poseer competencias emocionales en la práctica docente, estas no han sido estudiadas en su justa medida y con la atención que amerita en los predios de la Educación Superior, motivo por el cual se visibiliza la necesidad de su abordaje como recurso clave dentro del perfil de competencias de un docente universitario.

El desarrollo de competencias emocionales en docentes universitarios resulta una necesidad sentida en la comunidad universitaria. Esta problemática deviene un reto para los sistemas de capacitación y superación continua de los docentes en la Educación Superior ya que se requiere el abordaje y entrenamiento de temas relativos a la IE y sus respectivas competencias de cara a una práctica docente de excelencia que responda a las demandas del estudiantado.

En la evaluación del estado actual del desarrollo de las competencias emocionales en los docentes estudiados se describen carencias en competencias que resultan claves para el desempeño profesional, tales como: gestión de los conflictos, catalizar el cambio y autocontrol emocional. Este hecho patentiza la importancia de fortalecer la formación del docente universitario desde la asunción de un enfoque holístico que articule tanto el área cognoscitiva como la emocional.

Como resultado del presente estudio se propone el diseño e implementación de una metodología que posibilite el desarrollo de las competencias emocionales de los docentes, en pos de contribuir a elevar la calidad de la formación del profesional de la carrera Gestión Sociocultural para el Desarrollo.

Conclusiones

Para cumplir con el objetivo del presente estudio, fue preciso determinar las competencias emocionales que, a criterio de docentes y estudiantes, son claves para el desempeño profesional exitoso de los docentes universitarios de la carrera Gestión Sociocultural para el Desarrollo en la UNAH.

En este sentido se expone que las competencias específicas de la IE alineadas a una práctica docente de excelencia, son: conciencia emocional, autocontrol emocional, motivación de logro y transparencia (área intrapersonal), así como empatía, gestión de los conflictos y aprovechamiento de la diversidad (área interpersonal). A ello se le adiciona, por parte de los docentes, la competencia específica trabajo en equipo, también de relevancia para un buen desempeño laboral.

En la evaluación del estado actual del desarrollo de las competencias emocionales de los docentes, se determinó un nivel de desarrollo medio (3.76) de IE a nivel global, lo que evidencia necesidades de aprendizaje en el grupo relativas a una adecuada gestión de las emociones propias y de los demás.

Las dificultades presentadas por los docentes estudiados en el desarrollo de sus competencias emocionales, marcan una brecha respecto a las demandas planteadas por los estudiantes. De modo que los estudiantes demandan en sus profesores el despliegue de ciertos recursos inteligentes, tales como: empatía, conciencia emocional, autocontrol emocional, aprovechamiento de la diversidad, actuar ético y responsable (transparencia), motivación de logro y gestión de conflictos.

De estas competencias, los docentes muestran un buen nivel de desarrollo solo en dos: aprovechamiento de la diversidad y transparencia.

De acuerdo con estos resultados se traza como línea futura el diseño e implementación de una metodología para el desarrollo de las competencias emocionales de los docentes estudiados de cara a su superación continua y el fortalecimiento del proceso de formación del profesional en la Educación Superior cubana.

Referencias bibliográficas

- Álvarez, E. (2018). La competencia emocional como reto en la formación y actualización docente. Reflexiones a partir de un estudio de casos en educación básica en México. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 10(17), 199-220. <https://sociologia-alas.org/2019/06/14/vol-10-num-17-2018-cycl-controversias-y-concurrencias-latinoamericanas-vol10-n17-octubre-2018-marzo-2019>
- Bello, Z. (2019). La inteligencia emocional en la educación superior. Una experiencia preliminar. *Revista Cubana de Educación Superior*, 38(4), 1-15. <https://revistas.uh.cu/rces/article/view/2287>
- Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de Investigación Educativa*, 21(1), 7-43. <https://revistas.um.es/rie/article/view/99071>
- Bisquerra, R. & Pérez, N. (2012). Educación emocional: estrategias para su puesta en práctica. *Avances en Supervisión Educativa, Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España* (16), 1-11. <https://doi.org/10.23824/ase.v0i16.502>
- Castro, W., Chávez, A. & Arévalo, J. (2022). Inteligencia emocional: Asociación con las emociones negativas y desempeño laboral en personal docente universitario. *Revista Electrónica Educare*, 27(1), 1-17. <https://doi.org/10.15359/ree.27-1.14391>
- Chica, O., Sánchez, J. & Pacheco, A. (2020). Educación emocional en las organizaciones formadoras de maestros. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 16(1), 93-120. <https://doi.org/10.17151/rlee.2020.16.1.5>
- Delors, J. (coord.). (1996). *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el Siglo XXI*. Santillana.
- Dueñas, M. (2022). Importancia de la inteligencia emocional: un nuevo reto para la orientación educativa. *Educación XX1*, (5), 77-9. <https://doi.org/10.5944/educxx1.5.1.384>
- Extremera, N., Mérida, S., Sánchez, N., Quintana, C. & Rey, L. (2019). Un amigo es un tesoro: inteligencia emocional, apoyo social organizacional y engagement docente. *Praxis y Saber*, 10(24), 69-92. <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.10003>
- Flórez, E., Martínez, L. & Hoyos, A. (2022). El currículo por competencias en la educación superior. Una mirada desde los programas de formación de maestros. *Revista Boletín Redipe*, 11(4), 154-172. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1807>

- Fragoso-Luzuriaga, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 6(16), 110-125. <https://doi.org/10.1016/j.rides.2015.02.001>
- Goleman, D. (1998). *La Práctica de la Inteligencia Emocional*. Kairos.
- Goleman, D., Boyatzis, R. & McKee, A. (2002). *El líder resonante crea más: el poder de la Inteligencia Emocional*. Plaza & Janés.
- Hernández, R., Fernández-Collado, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw – Hill Interamericana (4 ed.).
- Medina, J., Bello, Z. & Alfonso, A. (2022). Validación del Inventario de Competencias Emocionales en el ámbito laboral (ICEL). *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 123-135. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2849>
- Santana, O. & Perdomo, A. (2020). La nueva universidad cubana: un punto clave para el debate. <https://biblioteca.clacso.org/Cuba/cips/20200803013341/04.pdf>
- Tejada, J. (2018). La docencia universitaria en el nuevo contexto enseñanza-aprendizaje por competencias. En O. Leyva, F. Ganga, J. Tejada & A. Hernández (2018). *La formación por competencias en la Educación Superior: Alcances y limitaciones desde referentes de México, España y Chile*. Tirant Humanidades.
- Valente, S. & Alfonso, A. (2020). La inteligencia emocional marca la diferencia: el impacto de las habilidades de inteligencia emocional del profesorado en las estrategias de manejo de conflictos en el aula. *Know and Share Psychology*, 1(4), 123-134. <https://doi.org/10.25115/kasp.v1i4.4249>
- Vega, J., Bello, Z. & Medina, J. (2022). Alternativa metodológica para el desarrollo de competencias emocionales. *Revista Educare* (Número Extraordinario a), 442-459. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v26iExtraordinario.1685>

Conflicto de intereses: Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

Contribución de autores: Los autores participaron en la búsqueda y análisis de la información para el artículo, así como en su diseño y redacción.