

**UN ESTUDIO EN TORNO A LAS COMPETENCIAS EMOCIONALES DE DOCENTES DE LA CARRERA
GESTIÓN SOCIOCULTURAL PARA EL DESARROLLO EN SU DESEMPEÑO PROFESIONAL
A STUDY AROUND THE EMOTIONAL COMPETITIONS OF EDUCATIONAL OF THE CAREER
SOCIOCULTURAL ADMINISTRATION FOR THE DEVELOPMENT IN THEIR PROFESSIONAL ACTING**

Autora: M.Sc. Yudit Orta Lorenzo

Correo electrónico: yuditortalorenzo@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2701-3680>

Centro laboral: Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas, Universidad Agraria de La Habana.

Resumen

El presente artículo constituye un acercamiento a las competencias emocionales de los docentes universitarios y su impronta para el ejercicio exitoso de la profesión. En la definición de un profesional competente urge la implementación de un enfoque holístico que no solo contemple el necesario desarrollo de las competencias cognitivas y técnicas, sino que se torna un imperativo actual considerar el papel que juegan las competencias emocionales para una actuación eficaz en el escenario laboral. Se plantea como objetivo general: valorar la brecha existente entre las competencias emocionales demandadas a los profesores de la carrera Gestión Sociocultural para el Desarrollo de la Universidad Agraria de La Habana y el nivel de desarrollo actual de estas en los profesores. Se emplearon como métodos teóricos: el histórico-lógico, análisis-síntesis, inductivo-deductivo, sistémico-estructural; como métodos empíricos: la entrevista, el inventario de competencias emocionales en el ámbito laboral (ICEL) y el análisis documental. Los resultados denotan que las competencias emocionales más importantes en la práctica docente son: la conciencia emocional, el autocontrol, la iniciativa, la motivación de logro, la empatía, el trabajo en equipo y la gestión de conflictos. La evaluación global de estas competencias emocionales muestra un valor bajo en su desarrollo (3.76) según los parámetros del ICEL. Por su parte los estudiantes demandan en los profesores un alto desarrollo de estas competencias. Como conclusión se fundamenta la necesidad de diseñar una metodología para desarrollar competencias emocionales en los profesores en pos de disminuir la brecha existente.

Palabras clave: competencias emocionales, profesores universitarios

Abstract

The present article constitutes an approach to the emotional competitions of the educational university students and its imprints for the successful exercise of the profession. In the definition of a competent professional it urges the implementation of a holistic focus that not alone it contemplates the necessary development of the competitions cognitive and technical, but rather you restitution a current imperative to consider the paper that you/they play the emotional competitions for an effective performance in the labor scenario. He/she thinks about as general objective: to value the existent breach among the competitions

emotional defendants to the professors of the career Sociocultural Administration for the Development of the Agrarian University of Havana and the level of current development of these in the professors. They were used as theoretical methods: the historical-logical one, analysis -synthesis, inductive-deductive, systemic-structural; as empiric methods: the interview, the inventory of emotional competitions in the labor environment (ICEL) and the documental analysis. The results denote that the most important emotional competitions in the educational practice are: the emotional conscience, the initiative, the achievement motivation, the empathy, the work in team and the administration of conflicts. The global evaluation of these competitions emotional sample a low value in their development (3.76) according to the parameters of the ICEL. On the other hand the students demand in the professors a high development of these competitions. As conclusion the necessity is based of designing a methodology to develop emotional competitions in the professors after diminishing the existent breach.

Keywords: emotional competitions, university professors

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 impone como uno de los desafíos tributar a la calidad del proceso de formación del profesional, en el que urge una nueva manera de pensar y asumir los roles de sus actores protagonistas, 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 autogestión del 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. 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, 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 (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, 2015).

Desde el rol del profesor en la práctica docente universitaria se hace cada vez más demandante el despliegue de estas competencias emocionales. Las investigaciones sugieren que las competencias emocionales de los docentes tributan tanto a su desempeño profesional como a su bienestar personal, en tanto resultan un factor protector ante el estrés y les permite moderar y prevenir sus efectos negativos (Urquijo y Extremera, 2017; Valente y 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: valorar la brecha existente entre las competencias emocionales demandadas a los profesores de la carrera Gestión Sociocultural para el Desarrollo de la Universidad Agraria de La Habana y el nivel de desarrollo actual de estas en los profesores.

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).

Justamente la teoría de la IE pone el acento en el carácter modulador de las emociones en el comportamiento, relacionando una eficaz gestión emocional con el bienestar psicológico, el ajuste psicosocial, la calidad de las relaciones interpersonales, la salud, el desempeño efectivo en diversas esferas de la vida cotidiana, etc. (Palomera *et al.*, 2012; Sáinz *et al.*, 2012; Limonero *et al.*, 2012; y Fernández *et al.*, 2012).

De este modo, las personas emocionalmente inteligentes pueden afrontar de manera más adaptativa las emociones negativas y las demandas sociales adversas, reduciendo el estrés y favoreciendo con ello su bienestar psicológico (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”, el mencionado autor 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. En su opinión, los rasgos que diferencian a los trabajadores más sobresalientes de aquellos que simplemente hacen bien su trabajo, se encuentran en competencias como la empatía, la autodisciplina y la iniciativa (McClelland, 1973).

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.

El modelo de Goleman junto a Boyatzis y McKee (2002) agrupa a las competencias emocionales 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 de 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 et al., 2002; Bisquerra y Pérez, 2007 y Santoya et al., 2018).

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. De ahí que se apueste por una formación académica desde el saber, el hacer y el sentir (Vega et al., 2022).

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 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, resulta meritorio enfatizar en la formación inicial y continua de los profesores en el desarrollo de las referidas competencias emocionales, ya que la práctica educativa no depende únicamente de las capacidades pedagógicas o competencias técnico-profesionales. De igual modo, se torna imprescindible que los docentes universitarios posean habilidades comunicativas y estén capacitados para gestionar grupos, para favorecer dinámicas participativas, 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. Por otra parte, la inteligencia emocional del docente influye en el uso de estrategias de manejo de conflictos en el aula (Valente y Alfonso, 2020).

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 (Suárez y Martín, 2019., Extremera et al., 2019). Apoya esta idea, la asociación positiva encontrada entre la inteligencia emocional y un mejor desempeño laboral de los docentes (Castro et al., 2022).

No obstante, a pesar de 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 profesor universitario.

Desarrollo

El estudio realizado es de tipo exploratorio-descriptivo, pues se centra 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 enfoque metodológico mixto, el cual 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 (Hernández y Mendoza, 2018).

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. 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:

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 posibilitó 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.

En cuanto a los resultados obtenidos en el presente estudio se expone que, en las entrevistas realizadas a los docentes estudiados se subraya 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.

Esta idea es apoyada en frases como: *“ el profesor universitario debe ser capaz de mediar en la realidad cotidiana de sus alumnos siendo empático y resiliente”; “poseer competencias emocionales es básico para cualquier ser humano pero esa importancia se multiplica como profesional de la Educación Superior en la Cuba de hoy, ya que ellas se convierten en un recurso clave para en primer lugar entender que no basta con tener conocimientos y habilidades, sino también hay que saber afrontar cambios, adaptarse, ser flexibles, gestionar conflictos, autocontrolar emociones de cara a cumplir con las exigencias de la profesión”; “el profesor debe saber trabajar en equipo con una mirada interdisciplinar y transdisciplinar, comprender los puntos de vista de sus estudiantes y colegas, entender la diversidad de recursos cognitivos y emocionales que tienen los estudiantes y atender a sus necesidades individuales, potenciar lo mejor de ellos”.*

Aparejado a estas consideraciones, la totalidad de los docentes entrevistados se muestran ávidos de cursos de capacitación, entrenamientos, etc., dirigidos al desarrollo de competencias emocionales como parte de su formación y superación profesional, pues esta temática es escasamente abordada en las opciones de capacitación que se brindan en la Educación Superior para el profesorado. Los docentes aluden que las acciones de superación del claustro se encaminan a fortalecer capacidades referentes a la pedagogía y a la didáctica, pero en ellas no se concibe una preparación más integral que propicie el desarrollo de competencias emocionales en toda su dimensión.

Por otra parte, los profesores 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% 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 refiere el 70% de los docentes la relevancia de educar competencias en el área intrapersonal, dígame: conciencia emocional, autocontrol emocional e iniciativa.

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, 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.

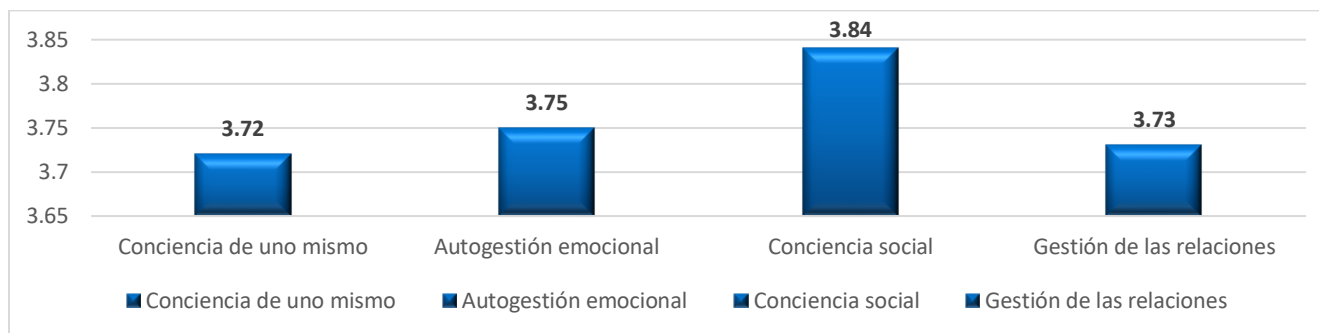
Ante la visibilidad de esta problemática en el proceso de formación del profesional, los docentes declaran la pertinencia de una propuesta científicamente fundamentada orientada al desarrollo de competencias emocionales tanto en profesores universitarios como en estudiantes, como parte del proceso de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

En lo que respecta a una evaluación del estado actual de las competencias emocionales que poseen los docentes estudiados, 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 muestran un desarrollo bajo de la IE en general, con un valor promedio para toda la muestra de 3.75. 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 un valor

bajo 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



Nota. Elaboración propia

Tal y como se aprecia en 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. Al propio tiempo no son plenamente conscientes de sus fortalezas y debilidades en el área emocional.

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.

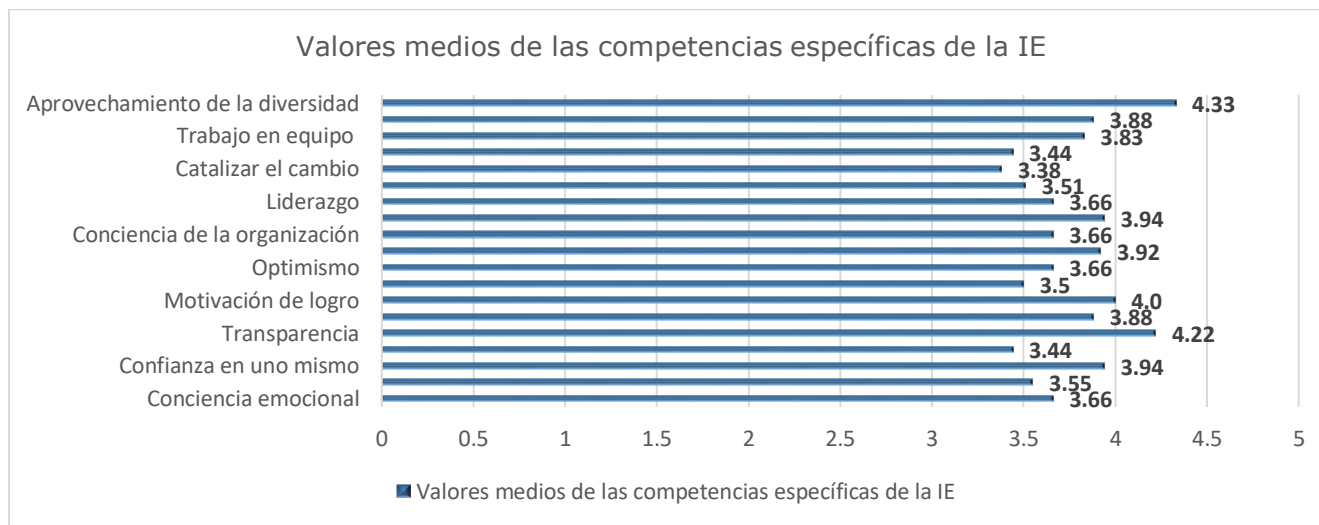
Respecto a la Gestión de las relaciones, el comportamiento de esta dimensión también presenta un valor medio. Se destacan puntos más fuertes en el aprovechamiento de la diversidad, desarrollo de los demás y trabajo en equipo, lo que pone de relieve que los docentes logran comprender las diferentes visiones 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



Nota. 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. Algunos criterios apuntan: *los profes deben ser más pacientes, no creerse superiores sino comprender que nosotros estamos aprendiendo y no lo sabemos todo; un profesor universitario escuchar los diversos puntos de vista de sus estudiantes, atender sus necesidades y guiarlos por un buen camino.*

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, 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 identifica 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.

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 las competencias específicas de la IE alineadas a una práctica docente de excelencia, según docentes y estudiantes, 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 bajo (3.75) de IE a nivel global, lo que evidencia necesidades de aprendizaje en el grupo en cuanto a la gestión eficaz de las emociones.

Las dificultades presentadas por los docentes 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.

Es por ello que se pone al descubierto la necesidad de responder a las demandas de los estudiantes, mediante una experiencia de innovación docente en el ámbito de la formación del profesor universitario. Se propone el diseño e implementación de una metodología que posibilite el desarrollo de las competencias emocionales de los docentes, en pos de potenciar un mejor desempeño profesional y elevar la calidad de la formación del profesional de la Gestión Sociocultural para el Desarrollo.

Referencias bibliográficas

- Bello, Z. (2019). La inteligencia emocional en la educación superior. Una experiencia preliminar. *Revista Cubana de Educación Superior*, 38(no. Especial).
- Bisquerra, R., y Pérez, N. (2007). Competencias emocionales. *Educación*, 21(10), 61-82.
- Castro, W., Chávez, A., y Arévalo, J. (2022). Inteligencia emocional: Asociación con las emociones negativas y desempeño laboral en personal docente universitario. *Revista Electrónica Educare*, 27(1), 1-17.
- Chica, O., Sánchez, J., y Pacheco, A. (2020). Educación emocional en las organizaciones formadoras de maestros. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 16(1), 93-120.
- Dueñas, M. (2022). Importancia de la inteligencia emocional: un nuevo reto para la orientación educativa. *Educación XX1*, (5), 77- 9.
- Extremera, N., Mérida, S., Sánchez, N., Quintana, C., y 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](https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.10003)
- Fernández-Berrocal, P., Berrios, M., Extremera, N., y Augusto, J. (2012). Inteligencia emocional: 22 años de avances empíricos. *Behavioral Psychology / Psicología Conductual*, 20 (1),5-13.
- Flórez, E., Martínez, L., y 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.
- 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](https://doi.org/10.1016/j.rides.2015.02.001)
- Goleman, D. (1998). *La Práctica de la Inteligencia Emocional*. Editorial Kairos.
- Goleman, D., Boyatzis, R., y McKee, A. (2002). *El líder resonante crea más: el poder de la Inteligencia Emocional*. Editorial Plaza & Janés.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. MCGRAW- HILL INTERAMERICANA.
- Limonero, J., Tomás, J., Fernández, J., Gómez, M., y Ardilla, A. (2012). Estrategias de afrontamiento resilientes y regulación emocional: predictores de satisfacción con la vida. *Behavioral Psychology / Psicología Conductual*, 20, 183-196.
- McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychology*, 28(1), 1-14.
- Medina, J., Bello, Z., y Alfonso, A. (2022). Validación del Inventario de Competencias Emocionales en el ámbito laboral (ICEL). *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 123-135.
- Palomera, R., Salguero, J., y Ruiz, D. (2012). La percepción emocional como predictor estable del ajuste psicosocial en la adolescencia. *Behavioral Psychology / Psicología Conductual*, 20, 43-58.

- Sáinz, M., Fernando, M., Hernández, D., Fernández, M., Ferrándiz, M., Bermejo, R., y Prieto, M. (2012). Manejo del estrés como competencia de la inteligencia emocional en alumnos. *Behavioral Psychology/ Psicología Conductual*, 20, 137-149.
- Salovey, P., y Mayer, J. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*. New York, 9(3), 185-211.
- Santana, O., y Perdomo, A. (2020). La nueva universidad cubana: un punto clave para el debate. Recuperado de: <http://biblioteca.clacso.org/Cuba/cips/20200803013341/04.pdf>
- Santoya, Y., Garcés, M., y Tezón, M. (2018). Las emociones en la vida universitaria: análisis de la relación entre autoconocimiento emocional y autorregulación emocional en adolescentes y jóvenes universitarios. *Psicogente*, 21(40), 422-439.
- Suárez, M., y Martín, J. (2019). Influencia del perfil sociodemográfico del profesorado universitario sobre la inteligencia emocional y el burnout. *Educación XX1*, 22(2), 93-117. [https:// doi.org/ 10.5944/educXX1.22514](https://doi.org/10.5944/educXX1.22514)
- Tejada, J. (2018). La docencia universitaria en el nuevo contexto enseñanza-aprendizaje por competencias. En Leyva, O., Ganga, F., Tejada, J. y Hernández, A. (2018). *La formación por competencias en la Educación Superior: Alcances y limitaciones desde referentes de México, España y Chile*. Editorial Tirant Humanidades.
- Urquijo, I., y Extremera, N. (2017). Satisfacción académica en la universidad: relación entre inteligencia emocional y engagement académico. *Electronic Journal of research in Educational Psychology*, 15(43), 553-573.
- Valente, S., y 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.
- Vega, J., Bello, Z., y Medina, J. (2022). Alternativa metodológica para el desarrollo de competencias emocionales. *Revista Educare* (Número Extraordinario a), 442-459.