

## Las competencias emocionales del docente y su desempeño profesional

Verónica Hernández Barraza<sup>9</sup>

*Universidad Oparin*

### Resumen

Las competencias emocionales del docente frente a grupo se deben consolidar a la par de las profesionales ya que los maestros realizan una labor más allá del simple cumplimiento del currículo y las repercusiones de ésta se manifiestan en las formas en que realiza su tarea y las relaciones que establecen con sus alumnos. Para conseguir la formación integral que se busca, el educador debe concientizar su función y buscar un desarrollo tanto profesional como personal. En este trabajo se presentan algunos aportes teóricos al respecto, que a la par de las evidencias empíricas recabadas, nos proporcionan información sobre la necesidad de atender una formación más integral en el educador, considerando que a partir de un buen desarrollo personal del docente se lograrán mejores resultados educativos.

**Palabras clave:** competencias emocionales, docente, práctica educativa, desarrollo integral, autoestima, calidad educativa

### Abstract

Emotional competencies of teachers in front of a group should be consolidated side by side with professional ones, as teachers perform a task beyond the mere compliance

---

<sup>9</sup> Universidad Oparin, Maestría en formación docente, psicología educativa. E-mail: melodyazaria21@gmail.com

with the curriculum, and the repercussions of this become evident in the ways in which they perform their task and the relationships established with their students. In order to achieve the integral formation that is sought-after, the educator must sensitize its function and look for a development that is both professional as personal. In this paper are presented some theoretical contributions in this regard, that along with empirical evidence gathered, provide to us some insight about the need to address a more comprehensive formation of educators, whereas from a good personal development of the teaching staff better educational results will be achieved.

**Keywords:** Emotional Competencies, Teaching, Educational Practice, Integral Development, Self-esteem, Quality of Education

Cada día se suscitan en las aulas dificultades como inasistencia, falta de motivación e interés en el estudio, inadecuadas relaciones interpersonales, ambiente que no favorece el aprendizaje, y otras, las cuales pueden ser explicadas por múltiples razones, entre las cuales se pueden vincular la personalidad y práctica de los quienes muchas veces están inmersos en el cumplimiento de normas y pautas requeridas por las autoridades, limitados por el tiempo, recursos, gestiones, actividades propias de la escuela y problemas personales. "Desde los años 80 las investigaciones demuestran, irrefutablemente, la evidencia científica de la relación entre el trabajo docente y diversos trastornos de salud tanto a nivel biológico (problemas cardiovasculares, respiratorios, lumbalgias, cervicalgias, preclampsia o úlcera de estó-

mago, etc.) como psicológico (ansiedad, depresión, insatisfacción laboral, reducción de la productividad, absentismo laboral, pasividad en la vida extralaboral, etc.)<sup>10</sup>, lo que repercute en un bajo desempeño frente a grupo, originando conflictos en el aspecto académico e interpersonal.

Es por ello que en este trabajo se pretende recabar información que permita analizar los problemas que se presentan debido a la falta de un buen desarrollo personal de los maestros, así como investigar sobre el interés y disposición que manifiestan para atender esta parte, reconociéndola como el primer paso para llegar a metas educativas propuestas; también se busca conocer el nivel de autoestima que reflejan los profesores frente a grupo, pues todo esto lleva a considerar

<sup>10</sup> <http://www.estres.edusanluis.com>

que un buen desarrollo de competencias emocionales en los docentes fortalecerá su perfil profesional y favorecerá un buen desempeño frente a grupo.

La formación inicial y el desarrollo profesional de los maestros están indudablemente relacionados con sus formas de intervención en la práctica educativa cotidiana que realizan. Este es un tema al que se le ha puesto insuficiente atención, pues tradicionalmente se ha dado énfasis a los métodos, recursos didácticos, técnicas, planes y programas que van actualizándose, así como reformas que entran en vigencia continuamente.

Para poder llevarlos a la práctica, se ofrece a los profesores cursos, capacitaciones, materiales y tecnologías cada vez más a la vanguardia; el maestro se esfuerza por cumplir los requerimientos oficiales tratando de empatarlos con sus múltiples funciones; sin embargo, aún se sigue percibiendo una gran necesidad: el desarrollo personal del docente. Sin éste, aún los mejores enfoques, planes, recursos, espacios y alumnos están en riesgo. Siendo el docente quien lleva a la realidad todas estas propuestas pedagógicas, habría que detenerse en analizar qué situación personal asume el ser humano que ejerce como educador, a la luz de los nuevos enfoques y exigencias edu-

cativas que reclama la sociedad compleja que vivimos; ya no es suficiente con “que se enseñe”, ni “lo que se enseña”, es igual de imprescindible reflexionar en quién es esa persona que aprende y quién la que lo está formando.

El ámbito educativo es, sin lugar a dudas, uno de los que más ha sido impactado por cambios, transformaciones, análisis, reflexión, reformas, propuestas, paradigmas y teorías que le han permitido desarrollar grandes avances. Es así como los maestros están inundados de innovaciones y políticas en materia educativa, pero es claro que aún con todo ello, sigue existiendo una imagen nada agradable ni satisfactoria del trabajo docente. A pesar de ello, en tan interesantes y ambiciosas propuestas no se ve claramente un indicador que se refiera específicamente al desarrollo personal de quien impulsa a través de su acción la imponente tarea educativa.

Existen por parte de las autoridades educativas criterios que no sólo deben acreditar los maestros a través de diversas evaluaciones, sino poniéndolos en práctica día a día, pues son ellos quienes tienen la gran tarea de dar vida a los planes y programas vigentes; sin embargo, ante esta demanda surge un gran desafío ya que no es suficiente una

formación inicial adecuada, cursos de actualización, especializaciones, experiencia ni trabajo colegiado para afrontar la práctica profesional.

“Educar es más difícil que enseñar, porque para enseñar usted precisa saber, pero para educar se precisa ser”, menciona en uno de sus gráficos Joaquín Salvador Lavado Tejón, conocido como Quino (1932).

Si la tarea sólo fuera “enseñar” ciertos contenidos y preparar a los estudiantes para un examen o algunas pruebas, sería hasta cierto punto sencillo, pero los maestros deben ser mediadores para favorecer competencias para la vida y por tanto es imprescindible dar énfasis ya no tanto al saber sino al ser.

Se han llevado a cabo (aunque de manera escasa) estudios que revelan la gran influencia que tienen los docentes y la vinculación que existe entre la incidencia en el éxito o fracaso escolar de sus alumnos y sus rasgos de personalidad, así como de las expectativas que el maestro tiene del grupo. Por ejemplo, Eggen y Kauchak (1999) atribuyen algunas características docentes como el buen humor y la calidez a mejores resultados académicos por parte de los estudiantes; sin embargo a este estudio se le tachó de subjetivo,

pues no logró sostener ni probar sus aportes y el trabajo se desechó, pero han surgido otro tipo de proyectos que intentan estudiar y analizar lo que los maestros hacen en el aula y su relación con lo que pasa a los alumnos, es decir, sus resultados de aprendizaje.

En educación, a diario nos enteramos de problemas que surgen no sólo en índole de deserción o bajo rendimiento escolar, sino situaciones de falta de interés para el estudio y trabajo, conductas disruptivas, inadecuadas relaciones interpersonales, falta de un ambiente sano que propicie aprendizajes significativos, estrés y falta de motivación en el docente, lo cual permite ver claramente que el maestro, además de cumplir con un perfil profesional que le permita desempeñarse y lograr los propósitos educativos que señala su currículo, tiene que interesarse en desarrollar competencias emocionales, ya que básicamente su trabajo consiste en interacciones, relaciones personales y comunicación.

Sylvia Schmelkes (1995) también coincide con que “la mejora en la calidad de la educación depende más de la calidad de las personas que se desempeñan como docentes que de los planes y programas de estudio”. (Schmelkes, 1995:80)

Por ello es que quien ha decidido dedicarse al magisterio aun contando con una excelente formación académica, debe tomar en cuenta un aspecto sumamente importante: su desarrollo como persona. Si para cualquier profesionista es imprescindible contar con un sano equilibrio emocional, cuánto más para el docente que entra en relación con otros seres humanos quienes a su vez están influidos por múltiples factores biopsicosociales.

Max Van Manen (2004) menciona que el maestro debe tener un conocimiento que surja tanto de la cabeza como del corazón, haciendo referencia a la necesidad de complementar la acción educativa con las situaciones y ambientes de aprendizaje significativo, sensible y humano que deben brindar los maestros.

El maestro entonces ha de desarrollar, paralelamente a sus dominios académicos, competencias emocionales que le permitirán estar más consciente de su desenvolvimiento y repercusión profesional. Las competencias emocionales son “aquellas habilidades que permiten interactuar con los demás y/o con uno mismo de forma satisfactoria, además de contribuir a la satisfacción

interna, a la consecución de éxitos personales y profesionales y a una adecuada adaptación al contexto”. (Isabel Ibarrola, 2010).

Daniel Goleman, quien es el autor del libro *La inteligencia emocional*, retoma y actualiza parte de los estudios de los norteamericanos Peter Salovey y John Mayer (1990) quienes fueron los primeros en hablar de este tema. Goleman propone trabajar las siguientes competencias, reconociendo que el sano desarrollo de las mismas da lugar a un desempeño laboral sobresaliente (Goleman, 1995):

1. Conciencia de sí mismo o Autoconciencia: Capacidad de saber lo que estamos sintiendo en un determinado momento y de utilizar nuestras preferencias para guiar la toma de decisiones.
2. Autorregulación o Control Emocional: Manejar nuestras emociones para que faciliten la tarea que estemos llevando a cabo y no interfieran con ella.
3. Motivación: Utilizar nuestras preferencias más profundas para encaminarnos hacia nuestros objetivos, ayudarnos a tomar ini-

ciativas, ser más eficaces y perseverar a pesar de los contratiempos y las frustraciones que se presenten.

4. Empatía: Darse cuenta de lo que están sintiendo las personas, ser capaces de ponerse en su lugar y cultivar la relación.
5. Habilidades Sociales o Manejo de las Relaciones: Manejar bien las emociones en las relaciones, interpretando adecuadamente las situaciones y las redes sociales; interactuar fluidamente.

Estas capacidades deben fortalecerse a partir de una buena autoestima, término que se refiere a la “competencia específica de carácter socio-afectivo que constituye una de las bases mediante las cuales el sujeto realiza o modifica sus acciones. Se expresa en el individuo a través de un proceso psicológico complejo que involucra a la percepción, la imagen, la estima y el autoconcepto que éste tiene de sí mismo. En este proceso, la toma de conciencia de la valía personal se va construyendo y reconstruyendo durante toda la vida, tanto a través de las experiencias vivenciales del sujeto, como de la interacción que éste tiene con los demás y con el ambiente” (Miranda, 2005), y que darán como resultado un desempeño más

reflexivo y eficaz de las tareas que corresponden a la docencia. Este tema debería ser primordial en la formación y actualización permanente de los educadores.

“Un docente con baja autoestima no actúa en las mejores condiciones para la formación de sus alumnos, ni para su propio desarrollo profesional. Concretamente, la baja autoestima docente parece actuar como fuente generadora de dificultades de aprendizaje del propio profesor, relacionadas con su propio desarrollo profesional y la práctica de la enseñanza. De un modo especial incide en aquellas actuaciones didácticas potencialmente favorecedoras de la motivación y la creatividad de sus alumnos, así como de su propia motivación y creatividad”, (De la Herrán Gazcón, 2004). De tal manera que si los docentes logran un buen desarrollo de competencias emocionales podrán propiciar lo mismo en sus alumnos.

Agustín de la Herrán Gazcón (2004) en su escrito “El docente de baja autoestima”, describe algunos indicadores que los profesores manifiestan cuando no tienen una autoestima sana, entre los que se encuentran: poca confianza en sí mismos, menor tolerancia a la frustración, evitación de responsabilidades, irritación, autoritarismo, o por el contrario gran permisividad, sensibilidad a la

agresividad percibida, culpabilidad, opción por la rutina, y una serie de dificultades tanto personales como didácticas que obstaculizan su intervención, pues se entiende que mostrando este tipo de actitudes no se encuentra en las mejores condiciones para realizar una práctica profesional óptima, lo que por ende repercute en el clima del aula, así como en el aprendizaje y motivación de sus alumnos.

Si un profesor se siente realizado, feliz y le encuentra sentido y significado a lo que hace, logrará un equilibrio entre sus competencias emocionales y la profesionalización exigida, será consciente de quién es él y quiénes son los alumnos a su cargo, favorecerá climas y relaciones sanas y constructivas, y por consecuencia, los propósitos educativos se verán materializados potencializando los pasos hacia la meta de una educación de calidad para todos.

Promover la autoestima es una responsabilidad de quienes forman y actualizan a los docentes, pero sobre todo de éste último al buscar los medios y estrategias para analizar y fortalecer su práctica profesional y así revalorar continuamente su rol. El maestro ha de buscar por todos los medios la mejora continua e integral de su propio

desarrollo personal, ya que como se señaló anteriormente, sólo así podrá favorecer en los educandos esto mismo.

El estudio de este tema se basará en una investigación cuantitativa de tipo descriptivo, para ello se recolectarán datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos,

o sea en el salón de clases, empleando diversos instrumentos. La población participante en la investigación es de 30 profesores frente a grupo que laboran en escuelas del Distrito Federal, en los niveles educativos de preescolar, secundaria y superior. (Ésta última de sostenimiento particular).

El tiempo destinado para la recolección de datos será de aproximadamente dos meses a partir del 25 de mayo al 15 de julio de 2015.

En cuestión administrativa se elaborará un oficio solicitando la autorización para llevar a cabo la observación en las fechas y horas propuestas y en los planteles indicados.

Los recursos que se requieren son materiales de papelería, formatos de cuestionarios, guion de observación y test de autoestima.

Los objetivos propuestos al inicio fueron parcialmente alcanzados ya que con los aportes teóricos conseguidos se pudo obtener información pertinente que permitió conocer con más profundidad sobre el tema y entender muchos de los problemas educativos que se suscitan por un desempeño inadecuado.

También se llevaron a cabo varias técnicas de recopilación de información que consistieron en un cuestionario a 30 profesores de diferentes niveles educativos, un guion de observación que se registró presenciando una clase de cada uno de ellos, y un test de autoestima que realizaron los maestros encuestados. (Anexo 1).

Es significativo mencionar que todos los profesores manifestaron interés y disposición en participar, coincidiendo en que el tema es fundamental y poco atendido en la formación magisterial tanto inicial como permanente y la mayoría argumenta que de acuerdo a su experiencia, la falta de com-

petencias emocionales, puede ser el origen de conflictos surgidos en el aula o contribuir a la baja calidad educativa,

Otro comentario interesante recogido en las conversaciones con los docentes es que se les prepara y exige un cúmulo de saberes, una preparación pedagógica, psicológica y ética, sin embargo no se atiende ni predominan programas especializados para el desarrollo de las competencias indicadas, lo cual es fundamental en su ejercicio. Es preocupante conocer que, aunque la gran mayoría cree que este tema es trascendental y estarían dispuestos a mejorar, no realizan acciones o estrategias para favorecer sus propias competencias emocionales y no saben cómo podrían hacerlo.

Los resultados que lograron documentarse permiten confirmar de manera cercana la hipótesis formulada en un inicio, la cual refiere que un buen desarrollo de competencias emocionales en los



Tabla 1 Muestra los resultados obtenidos en términos de frecuencia del cuestionario de competencias emocionales

No	Aspectos	Sí	No
1	¿Considera que posee una amplia experiencia profesional?	30	0
2	¿Asume previamente tareas similares de preparación?	26	4
3	¿Cuenta con formación teórica y práctica para desempeñar su cargo?	27	3
4	¿Posee las competencias profesionales necesarias para ejercer su profesión?	27	3
5	¿Conoce usted cuáles son las competencias emocionales?	4	26
6	¿Puede mencionar al menos tres competencias emocionales? ¿Cuáles?	3	27
7	¿Piensa que en el ejercicio de su desempeño docente son necesarias las competencias emocionales?	30	0
8	¿Cree que las competencias emocionales del docente tienen repercusión en su práctica educativa? ¿Cómo?	30	0
9	¿Ha tenido dificultades educativas y/o personales debido a la falta de competencias emocionales? ¿De qué tipo?	18	12
10	¿Cree que las competencias emocionales podrían mejorar su desempeño docente?	15	15
11	¿Está dispuesto a emprender acciones para mejorar sus competencias docentes?	29	1
12	¿Conoce estrategias o procedimientos para mejorar sus competencias emocionales?	5	25

En la tabla 1, en el cuestionamiento No. 7 y 8 respectivamente, se muestra que 30 profesores piensan que las competencias emocionales son necesarias y tienen repercusión en su desempeño docente, sin embargo, al pedirles que las nombren 26 de ellos mencionaron la asertividad, respeto, tolerancia y empatía, demostrando que el 86% de ellos no las conoce con precisión.

En relación a la pregunta No. 9, 18 maestros aceptaron haber tenido dificultades educativas y/o personales debido a la falta de competencias emocionales, entre las cuales mencionan: conflictos con los alumnos, compañeros y directivos, falta de motivación de su parte, comunicación pobre, estrés y práctica educativa rutinaria. Estas respuestas reflejan una relación con lo que nos dice De la Herrán Gazcón (2004), uno de los auto-

res consultados en este trabajo, quien refiere algunos de estos indicadores como ejemplo de baja autoestima en el maestro.

Un dato que contrasta es que a pesar de reconocer lo anterior, 15 docentes de los encuestados, o sea, sólo el 50%, creen que si mejoran sus competencias emocionales se beneficiará su práctica profesional, mientras el resto no está seguro.

En lo que corresponde al punto No. 12, sólo 5 educadores dice conocer técnicas y formas de propiciar un mejor desarrollo personal, mientras el resto, dice ignorarlo.

Por los datos obtenidos se puede observar el apremio de trabajar con los docentes en este ámbito, comprendiendo que muchos de los problemas educativos tienen su raíz en el propio ejercicio

Tabla 2 muestra los resultados en términos de frecuencia, de la evaluación obtenida en el guion de observación realizado a los profesores.

ASPECTO OBSERVADO	No observado	Regular	Bien	Muy Bien
Presentación personal		4		26
Cuenta con planeación para la jornada de trabajo	6			24
Empleo de recursos didácticos	6			24
Entusiasmo e interés manifestados		7		23
Seguridad frente a grupo		11	4	15
Secuencia didáctica que integra inicio desarrollo y cierre.		10		20
Dinámica grupal		15		15
Comunicación con el grupo		10		20
Ambiente de aprendizaje		15		15
Propicia la interacción entre iguales		15		15
Emplea estrategias para motivar al grupo	8	7	7	8
Actitudes y valores manifestados	10			20
Resolución de conflictos	30			

En la tabla 2 se muestra la evaluación obtenida al emplear un guion de observación en la clase de los docentes encuestados. La evaluación más alta que está señalada como Muy bien se obtuvo de la siguiente manera: presentación personal: 96%, cuenta con planeación: 80%, empleo de recursos didácticos: 80%, entusiasmo e interés manifes-

tado: 76%, seguridad frente a grupo: 50%, buena organización en la secuencia didáctica: 66%, dinámica grupal: 50%, comunicación asertiva con el grupo: 66%, ambiente de aprendizaje: 50%, propicia la integración entre iguales: 50%, emplea estrategias de motivación: 26%, actitudes y valores manifestados: 66%.

Como se ve expresado, hay rubros que indican un porcentaje muy bajo, esto puede compararse con lo descrito anteriormente, donde se abordan los indicadores de las implicaciones presentadas por el profesor carente de un buen desarrollo emocional.

En cierta manera esto es preocupante si se considera al maestro como mediador para favorecer aprendizajes significativos y competencias

El docente tiene esta tarea, pero si no comienza por él mismo, no podrá formar a los seres humanos que puedan hacer frente al mundo complejo al que nos enfrentamos.

Tabla 3 Muestra los resultados en término de frecuencia referentes al test de autoestima aplicado. Autor Dr. Cirilo Toro Vargas (1994).

Tipo de autoestima	No. De maestros
Autoestima alta (negativa)	2
Autoestima alta (positiva)	6
Autoestima baja (positiva)	8
Autoestima baja (negativa)	14

La tabla No. 3 muestra los resultados del test de autoestima que realizaron los profesores y en la gráfica de pastel se reflejan los porcentajes obtenidos, en los cuales se puede apreciar que aproximadamente el 27% —lo que representa a 8 maestros— cuenta con autoestima baja positiva, el 20 % — corresponde a 6 profesores— tiene autoestima alta positiva, 14 reflejan autoestima baja negativa, lo que significa el 46% y 7% poseen autoestima alta negativa, lo cual equivale a 2 educadores.

Es claro que la mayoría no tienen una autoestima deseable, lo cual, como se ha venido enfatizando en el presente trabajo, repercute en el quehacer pedagógico con las consecuencias que ya se han señalado.

## Conclusiones

Los aportes teóricos revisados para este trabajo permiten conocer la importancia de un sano desarrollo personal del maestro, ya que entre mejor construidas estén sus competencias emocionales tendrá un buen desempeño profesional.

Un porcentaje elevado de docentes no tiene conocimiento preciso de cuáles son las competencias

emocionales, ya que al responder esta pregunta mencionó algunos valores como el respeto, la tolerancia, etc.

La mayoría de los profesores encuestados admite que ha tenido dificultades en su práctica educativa debido a la falta de su buen manejo de emociones, falta de empatía, motivación, estrés y baja autoestima, a pesar de ello muestra disposición de buscar opciones de solución aunque no sabe bien a bien cómo hacerlo.

Urge dar mayor énfasis en la formación inicial y continua de los maestros al desarrollo de las competencias emocionales, ya que la práctica educativa no depende únicamente de capacidades pedagógicas.

Se requiere concientizar al propio profesor para que surja de él mismo el interés para buscar y poner en práctica las estrategias pertinentes para su buen desarrollo personal, reflexionando sobre el gran compromiso que le concierne en la formación de sus alumnos y en su propio bienestar.

Se requiere diseñar programas para atender este aspecto tan vital, ya que si bien se han desarrollado proyectos para atender todos estos ámbitos

en los estudiantes, no se ha favorecido con el mismo realce en la formación inicial y continua de los educadores.

Es cierto que es indispensable prepararse académicamente, el maestro debe contar con una sólida formación en todas las ciencias que fundamentan su trabajo: pedagogía, psicología, filosofía, etc., pero existe un elemento que se constituye en el eje rector de una buena práctica: el desarrollo personal del educador, su salud mental y autorrealización le brindará bases sólidas para llevar a cabo su labor con éxito.

## Referencias

Bisquerra, Rafael. (n.d.). *El modelo de Goleman*. Basado en la definición de Emotional Intelligence de Daniel Goleman. (1995). Consultado el 20 de julio de 2015, página web

<http://www.rafaelbisquerra.com/es/inteligencia-emocional/modelo-de-goleman.html>

Bonet, José-Vicente. (1997). *Sé amigo de ti mismo: manual de autoestima*. España: Ed. Sal Terrae. Maliaño. Consultado el 20 de julio de 2015), página web

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=iTwV-TnXcuBcC&oi=fnd&pg=PA11#v=onepage&q&f=false>

Christin, Alberto, (2011). Extraído de *Cómo afrontar el estrés docente*, de Pilar Sánchez Álvarez, IES La Basílica consultado el 17 de junio de 2015, página web:<http://redined.mecd.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/88554/01820091005589.pdf?sequence=1>

De la Herrán Gascón, Agustín. (2004). *El docente de baja autoestima: Implicaciones didácticas*, Indivisa. Boletín de Estudios e Investigación, núm. 5, 2004, España: La Salle Centro Universitario Madrid.

Esteve, José Manuel. (1994). *El malestar del docente*, Barcelona: Editorial Paidós Ibérica (3ª ed.)

Ibarrola, Isabel. (2010) *Adaptación del libro de Juan Vaello Orts*, Editorial Graó 2009, Consultado el 15 de junio de 2015, página web <http://competenciase-mocionalesdocentes.blogspot.mx/>

Miranda, Christian. (2005). «La autoestima profesional: una competencia mediadora para la innovación en las prácticas pedagógicas» (PDF). *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. Consultada el 18 de julio de 2015 página web <https://es.wikipedia.org/wiki/Autoestima>

Schmelkes, Sylvia. (1995). *Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas*. Biblioteca para la actualización del maestro. México: Secretaría de Educación Pública.