

# Nuevo perfil del docente en la educación superior: formación, competencias y emociones

*Marta Abanades Sánchez*

*Universidad Europea de Madrid, España*

*marta.abanades@uem.es*

## Resumen

Una de las competencias más demandas y comentadas en los diferentes entornos, es la competencia de la Inteligencia Emocional. Muchos son los autores que han intentado ofrecer una definición sobre este constructo, difícil de adquirir y transmitir en todos los niveles de la educación. La propuesta de esta comunicación será obtener información de profesores con experiencia profesional en la educación superior. Mediante entrevistas se valorará la necesidad de esta competencia dentro del currículo del docente del siglo XXI. Como principales conclusiones, los profesores en la educación superior consideran necesario recibir más formación para poder desarrollar esta competencia en sus alumnos.

**Palabras clave:** Inteligencia emocional, competencias, formación, currículum del profesor.

## New profile of teachers in higher education: training, skills and emotions

### Abstract

One of the most demanded skill and commented in different environments, is the Emotional Intelligence. Many authors have attempted to provide a definition of this construct, difficult to acquire and transmit at

all levels of education. The proposal of this communication is to obtain information from teachers with professional experience in higher education. The need for this skill in the teacher's curriculum of the XXI century will be assessed through interviews. As a main conclusion, the teachers in higher education believe they need more training to develop this skill in students.

**Keywords:** Emotional Intelligence, skill, training, teacher's curriculum.

## INTRODUCCIÓN

Desde hace tiempo, las universidades, está trabajando para poder transmitir valores, competencias y preparar a sus alumnos para un desarrollo emocional compatible y exitoso dentro del mundo del mercado laboral.

No solo se afrontó con éxito todos los cambios dentro del nuevo marco legislativo con Plan de Bolonia, transmitiendo en el aula una nueva visión de enseñanza-aprendizaje y trabajando más estrechamente los aprendizajes colaborativos, significativos, etc., con los alumnos, sino también con la incorporación y modificación en sus planes de estudio de materias como (habilidades comunicativas, habilidades directivas, inteligencia emocional, etc.). La incorporación de estas materias, han colaborado para tratar sobre la enseñanza de habilidades, autoconocimiento, autocontrol, empatía, arte de escuchar, resolver conflictos, colaborar con los demás, etc., pero ¿se encuentran nuestros docentes preparados para transmitir una educación emocional dentro de sus materias?, ¿son capaces de afrontar y están preparados para asumir las situaciones que se encuentran dentro del entorno educativo?

La sugerencia y puesta en marcha del desarrollo de competencias dentro del aula, ha obligado a los docentes a formarse mediante lecturas y cursos, para ponerlos en marcha de manera transversal en las diferentes materias.

Una de las competencias más demandas y comentadas en los diferentes entornos, es la competencia de la Inteligencia Emocional. Aun desconociendo si será una moda o finalmente se quedará como competencia fundamental y necesaria para trabajar a nivel multidisciplinar, en estos momentos se podría considerar como una destreza en el currículo del profesor del siglo XXI. En este capítulo vamos a abordar principalmente cuales han sido los fenómenos acontecidos social y culturalmente en los cambios que han sucedido en las universidades. Todas estas cir-

cunstances han influido en la labor de los docentes para asumir diferentes roles y responsabilidades. Otra de las cuestiones relevantes es constatar si el docente tiene formación en inteligencia emocional, y si considera que la necesita para desempeña su labor.

## 1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Uno de los fenómenos que más ha repercutido en las modalidades y grupos de alumnos en las universidades ha sido *la masificación*. Todos los países han visto como se ampliaban los colectivos de personas que accedían a las universidades. Las propias políticas universitarias han propiciado que esto ocurriera, el Robbins Report (1963) recomendó a Inglaterra incrementar el número de estudiantes de manera que se diera oportunidad de acceso a los estudios superiores al mayor número de ciudadanos. El objetivo político era que, si la educación superior constituye un bien social, si la formación especializada constituye un valor económico necesario, sería preciso abrir la universidad a todas las capas sociales. Uno de los autores que ha investigado sobre esta situación ha sido (Zabala, 2007), describe este fenómeno y los efectos que han tenido en la actual situación:

Llegada de *grupos de estudiantes cada vez más heterogéneos* en cuanto a la capacidad intelectual, preparación académica, motivación, expectativas, recursos económicos... también transformaciones del alumnado universitario han sido igualmente llamativas: incremento del número de mujeres (hasta llegar a superar netamente el de los hombres), diversificación de las edades (con mayor presencia de adultos que retoman su formación), aparición de sujetos que ya están trabajando y simultanean su profesión con el estudio (lo que condiciona su disponibilidad y los convierte en estudiantes a tiempo parcial). También esto ha obligado a repensar la estrategia formativa en las Universidades.

Necesidad de contratar, de forma masiva, *nuevo profesorado* para atender la avalancha de estudiantes. Una contratación con efectos notables sobre la capacitación del nuevo profesorado, sobre sus condiciones laborales, sobre la adscripción de las funciones a desarrollar por los mismos y sobre la posibilidad de arbitrar sistemas de formación para el mejor ejercicio de la docencia y la investigación.

Aparición de sutiles diferencias en cuanto al status de los *diversos estudios y de los centros universitarios* que los imparten. El proceso de masificación no se ha producido por igual en todas las carreras y facultades. Algunas como (Medicina, Ingenierías, etc.) han conservado su marchamo elitista y han mantenido con ello un cierto status de estudios privilegiados. El peso de la masificación se ha dejado sentir especialmente en las carreras de humanidades y estudios sociales (ámbitos en los que se han multiplicado las especialidades, se han mantenido la docencia a grandes grupos y se ha incorporado nuevo profesorado a veces en condiciones laborales precarias). (2007:28).

Toda esta repercusión de cambios en las universidades, declara que los docentes están gravemente mediatizados y por contrapartida han sufrido grandes variaciones en el desarrollo de la docencia universitaria. Fruto de la situación anterior lleva la de mantener un equilibrio teniendo en consideración el número de alumnos matriculados y mantener los estándares de calidad en la enseñanza.

Varios investigadores se han centrado en el papel del docente en la educación superior. El personal universitario manifiesta que, en la actualidad, trabaja con una comunidad de estudiantes cada vez más diversa (Upcraft, 1996), más o menos capaz (McInnis, 2000) y con unos currículos fragmentados por la proliferación de asignaturas optativas (Gaff y Ratcliff, 1996; Blackwell y Williamson, 1999). En lo referente a la gestión de recursos, las quejas son endémicas y el trabajo resulta más difícil cuando los profesores han de mantener una práctica óptima sin los recursos suficientes.

Según Knight (2005), a medida que aumenta el control en las universidades, los docentes se consideran menos profesionales, tienen la sensación de que se confía menos en ellos, de que se les controla con mayor frecuencia y que, al fin y al cabo, dedican más tiempo a trabajos burocráticos y de documentación. El gerencialismo duro, otorga a estas tareas marginales una importancia que, a juicio de muchos profesores, es desproporcionada. Para este autor, este tipo de trabajos no solo les roba tiempo para dedicarse a las actividades que les gustan (investigación y enseñanza), sino que también contribuyen a la proliferación de tareas, reuniones y funciones (Altbach y Lewis, 1996; Currie, 1996). La experiencia de la intensificación (tener más trabajo, más complejo y más funciones que desempeñar) se exagera al tener que realizar trabajos que no hacen sino distraer de los cometidos fundamentales de enseñanza e investigación.

Por lo general, el personal universitario no está muy de acuerdo que la enseñanza e investigación mejoren, por la realización de estas tareas arduas.

## **1.1. Docentes Universitarios: formación y competencias**

### *1.1.1 Formación:*

En este apartado vamos a comentar la formación, competencias y currículo del docente. La formación como tal, siempre ha sido una de las variables dentro del perfil del docente que ha tenido controversia. Que puede aportar la formación y si la educación se encuentra dentro de la misma variable. Para Buckley y Caple (1991), la formación tiene que ver con aprendizajes y experiencias planificadas para conseguir la actuación adecuada en una actividad o conjunto de actividades, mientras que la educación tiene que verse, más bien, como el proceso destinado a asimilar y desarrollar conocimientos, técnicas y valores, que llevarían a una capacitación más general. La formación sería un proceso más mecánico y en el que buscan aprendizajes uniformes a través de prácticas repetidas. Por el contrario, la educación aparece como un proceso más abierto, menos estandarizable y más orientado a afectar a la dimensión personal de los sujetos.

En la labor del docente, formación y educación deberían estar unidas y conectadas entre sí. Si la formación como tal se convierte en un proceso instrumental, perdería valor y sentido, y no tendría cabida como parte del desarrollo personal y profesional del docente.

Para Zabalza (2007) la idea de formación puede entenderse de dos maneras, desde el punto de vista pedagógico:

Formar = modelar: se orienta a la formación a dar forma a los sujetos. Se les forma, en medida en que se les modela, se les convierte en aquel tipo de producto que se toma como modelo: el perfil profesional, el puesto de trabajo a desempeñar, la demanda manifestada por el empleador, el estilo habitual de las personas que se ocupan de esa función, las exigencias de la normativa.

Formar=conformar: esta segunda desviación resulta, si cabe, aún más perversa. Se trata de lograr que el sujeto acepte y se conforme con el plan de vida y de actividades para el que se le ha formado. El proceso de homogeneización, las condiciones que actúan desde el puesto de trabajo, la presión de los empleadores le lleva a uno a tener que conformarse.

Pero la formación, además de ser un medio para la institución, de conseguir homogeneizar perfil y sujetos que la componen, debería de servir para mejorar a las personas. Resaltamos el papel de la formación, ya que, es uno de los aspectos que se pretende averiguar en la muestra, es la opinión que tienen sobre la formación de la inteligencia emocional, necesaria o no para la labor del docente. En algunos casos, la formación gratuita y a su vez impuesta por la organización, puede desperdiciarse y no aprovecharse como debería.

Para Zabalza (2007) los sujetos deberían desarrollar y mejorar como consecuencia de la formación las siguientes dimensiones:

Nuevas posibilidades de desarrollo personal. Esta idea del desarrollo personal podría concretarse en: conocimiento personal equilibrado, mejora de las capacidades básicas del sujeto y satisfacción personal, mejora de la propia autoestima y el sentimiento de ser cada vez más competente y estar en mejores condiciones para acertar los retos normales de la vida (no solamente laborales).

Nuevos conocimientos: Se refiere a la idea de saber más ser más competente como resultado del proceso formativo seguido. Estos conocimientos engloban: cultura básica general, cultura académica (en su caso) y cultura profesional (en su caso).

Nuevas habilidades: Se refieren a la mejora en la capacidad de intervención por parte de los sujetos que se forman. Se supone que al final del proceso formativo, los sujetos que han participado deben ser capaces de hacer las cosas mejor de lo que las hacían antes. Las habilidades pueden ser: genéricas (relacionadas con el hacer en la vida ordinaria) y especializadas (relacionadas con el desempeño de alguna función específica).

Actitudes y valores: esta es una parte sustantiva de cualquier proceso formativo. Sin embargo, es el contenido más ausente en los procesos de formación habituales. Las actitudes y valores pueden hacer referencia a uno mismo, a los demás (desde los compañeros de trabajo a los grupos de referencia con lo que se convive), a los eventos y situaciones de la vida ordinaria, a los compromisos que se asumen o la forma de orientar al trabajo.

Enriquecimiento experiencial: cualquier proceso debe constituir en su conjunto una oportunidad de ampliar el repertorio de experiencias de los sujetos participantes. Procesos formativos de mayor y menor calidad en función de las experien-

cias que se ofrecen a las personas que se forman. Aquellos que ofrecen una calidad formativa más alta, ofrecen experiencias fuertes y rucas tanto a nivel personal como profesional (2007:42).

Tras esta síntesis del autor, vemos la importancia de la formación para el docente en la educación superior. La formación no solo amplía en conocimientos sino también en actitudes, valores, nuevas formas de hacer, potencia el optimismo de uno mismo, en definitiva, favorece el aumento de las habilidades intrapersonales e interpersonales. La formación es una dimensión clave para el docente universitario. En los últimos años, se ha adoptado una visión diferente y moderna de la formación. Se refuerza la idea de una formación continua, es decir, a lo largo de toda la vida. Parece que uno de los retos que han asumido las universidades es conectar la oferta formativa con el nuevo enfoque *lifelong learning*.

Con este nuevo concepto, resulta oportuno comentar que en diciembre de 1994 tuvo lugar en Roma un encuentro emblemático sobre la formación continua. Organizado por ELLI (The European Initiative on Lifelong Learning), donde asistieron expertos en formación continua de gran parte de los países europeos. Se concretó mucho más el concepto de formación continua, adoptando la siguiente forma:

Llamamos aprendizaje a lo largo de la vida al desarrollo potencial humano de las personas a través de un proceso de apoyo constante que estimule y capacite a los sujetos para adquirir los conocimientos, valores, habilidades y comprensión de las cosas que van a necesitar y para saber aplicarlos con confianza, creatividad y gozo en cuantos roles, circunstancia y ambiente se vean inmersos durante toda su vida<sup>1</sup>.

Es evidente entonces, como el aprendizaje durante toda la vida, capacitará a los docentes en la adquisición de habilidades que, a su vez, transmitirán a los alumnos dentro del aula.

### *1.1.2 Competencias en el currículo*

Que los docentes tengan en su currículum las destrezas suficientes dentro y fuera del aula para poder gestionar el día a día en el centro, parece que ya no es una opción sino casi una obligación para el profesional que se dedica a la docencia. Los centros buscan la posibilidad de contratar a docentes con la formación académica requerida para el puesto y también que posea conocimientos de competencias emocionales que le

ayuden a gestionar y mediar con el alumno tan exigente y diverso existente en las aulas. En el contexto educativo y sobre todo en el proceso de enseñanza aprendizaje es necesario que los docentes desarrollen y utilicen la inteligencia emocional dentro del aula, para poder controlar emociones, utilizar la intuición y desarrollar una buena acción en el proceso de enseñanza. La inteligencia emocional implica poder manejar emociones, equilibrarlas y regularlas, utilizando las energías producidas para desarrollar nuevas competencias (Martín y Boeck, 1997 citado por Fernández, O., 2009). Cuando hablamos del constructo de inteligencia emocional, hablamos de desarrollar y controlar competencias emocionales, no solo como un medio prioritario para desarrollar de mejor manera nuestra función docente dentro del aula, también para cumplir con las indicaciones de nuestro propio sistema educativo español, donde se generan títulos universitarios y planes de estudios dentro del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).

Uno de los *hándicaps* es poder enseñar y mostrar a los profesores como afecta el desarrollo socio-emocional en el aprendizaje académico. Aunque el EEES y las diferentes leyes orgánicas a todos los niveles educativos intentan dar respuesta a estas necesidades educativas, en ocasiones, no hay formación suficiente para el docente, para que pueda afrontar con éxito las nuevas exigencias y demandas que le propone no solo su institución sino también el entorno social que le rodea. Estudios desarrollados confirman que no es posible enseñar una competencia que previamente no se ha alcanzado, al igual que no es posible enseñar con calidad ante la ausencia de bienestar docente. Este estudio concluye con la recomendación de desarrollar explícitamente las competencias tanto sociales como emocionales no sólo en la escuela sino también que las enseñen en las instituciones dirigidas a la formación del profesorado (Weare y Grey, 2003, citado por Martín, R. P., Berrocal, P. F., & Brackett, M. A. 2008).

Si los docentes tienen carencias a la hora de desarrollar competencias socio-emocionales dentro del aula y tampoco se les forma para afrontar las nuevas situaciones en el centro educativo, estos no podrán asumir las nuevas exigencias que los títulos legales requieren. Tampoco comprenderán todos los cambios educativos que anuncian las nuevas leyes y finalmente no entenderán la importancia que tienen los sentimientos, para poder llegar a desarrollar competencias emocionales y sociales. La competencia emocional de los docentes es necesaria para su propio bienestar personal y para su efectividad y calidad a la hora de llevar a



cabo los procesos de enseñanza-aprendizaje del aula en general, y en el desarrollo socio-emocional en los alumnos (Sutton y Wheatly, 2003, citado por citado por Martín, R. P., Berrocal, P. F., & Brackett, M. A. 2008).

Con esto, se resalta de manera continua la importancia de las competencias emocionales en la formación del docente. Pero además del currículum, formación en competencias, sería necesario saber qué tipo de conocimiento previo sería necesario para desarrollar la labor del docente.

Shulman (1987) destaca en su modelo de razonamiento y acción pedagógica la necesidad de: comprender el entorno y lo que ha de enseñarse, transformándolo preparándolo, representándolo, seleccionándolo y adaptándolo; instruir, evaluar, reflexionar y formar nuevas ideas. Afirma que estos procesos requerían de siete clases de conocimientos:

1. Conocimiento de los contenidos de materia.
2. Conocimiento pedagógico general: conocimiento de los principios y estrategias con respecto al currículo y a la dirección de la clase, en general.
3. Conocimiento curricular: conocimiento de los materiales y programas que constituyen las herramientas del oficio.
4. Conocimientos de los contenidos pedagógicos: una amalgama especial de contenido y pedagogía... la propia forma especial de comprensión profesional de los docentes.
5. Conocimiento de los aprendices y de sus características.
6. Conocimiento de los contextos educativos, de las características y efectos de los grupos, las clases, la administración, las comunidades y culturas.
7. Conocimiento de los fines, propósitos y valores educativos y sus fundamentos filosóficos e históricos (Shulman, 1987:8).

Podemos encontrar infinidad de listas sobre el conocimiento de partida que debería de tener el docente, aunque Knight (2005) destaca además de este listado, una octava clase de conocimiento: *Conocimiento del yo*, incluyendo la consciencia de nuestras auto teorías (cómo tendemos a explicar el éxito o su falta), nuestras identidades preferidas (cómo deseamos que nos vean), los valores que tendemos a representar y nuestros impulsos y necesidades emocionales (Dweck, 1999; Moshman, 1999). Según Knight (2005), esta última clase de conocimiento destaca de modo especial en las descripciones del práctico experto en las profe-

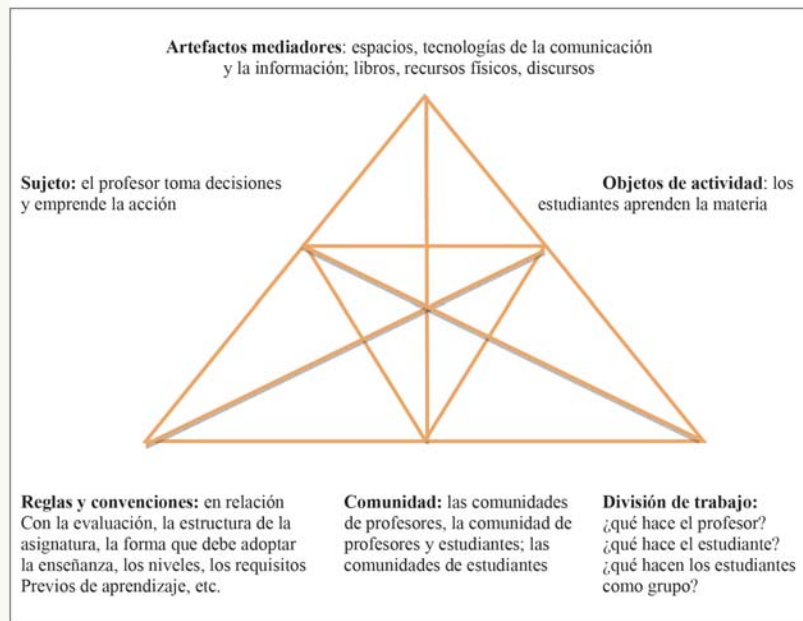
siones que trabajan con personas (Schön, 1983; Palmer, 1998), en las que el yo es un medio importante de trabajo, y, por tanto, es importante la integridad personal, una integración entre lo que hacemos, lo que queremos hacer y los valores que queremos vivir. Aprender a ser un buen profesor supone descubrir los propios valores, auto teorías, pensamientos e identidades, así como adquirir las otras formas de conocimiento necesarias para estimular el aprendizaje valioso y complejo que puede involucrar al estudiante como persona completa.

Cuando comentamos que ciertas competencias emocionales y los docentes en la educación superior tiene que ir de manera conjunta, es debido a que no podemos dejar de darle importancia a la relación interpersonal que tiene que tener el docente en sus diferentes entornos.

Para Zabalza (2003), las relaciones interpersonales constituyen un componente básico de las diversas competencias. La extendida idea de que enseñar es transmitir conocimientos, resulta claramente insuficiente para reflejar la riqueza y variedad de los intercambios que se producen del proceso de relación profesores-alumnos. La enseñanza abre procesos de intercambio que van mucho más allá que el de las informaciones.

Para Knight (2005), el aprendizaje para el docente, no solo llega de la formación sino también de la experiencia. Aunque reconocemos que el conocimiento que necesitan los profesores de educación superior es diferente del conocimiento que necesitan los estudiantes, ambos roles suponen aprendizaje. Existen semejanzas entre el aprendizaje del profesor y el aprendizaje como alumno.

Para poder valorar tanto el entorno del docente, sus relaciones interpersonales no solo con los alumnos, sino también con el resto de comunidades, compañeros etc., presentamos a continuación por (Engeström, 2001), la enseñanza como un sistema de actividad, donde se determinan los elementos de un sistema de enseñanza y aprendizaje.



**Figura 1. Elementos de un sistema de enseñanza y aprendizaje (Engeström, 2001).**

Siguiendo este esquema, se deduce que el profesor tiene que tomar menos decisiones ya que las herramientas y la división del trabajo le ayudara a desarrollar la labor. También en el triángulo interior podemos apreciar de nuevo el trabajo conjunto del proceso de enseñanza entre el sujeto, objeto de la materia y las comunidades de alumnos y profesores. Es evidente entonces que en el proceso de enseñanza-aprendizaje pone de manifiesto el poder mantener unas relaciones interpersonales con las diferentes comunidades dentro del entorno educativo.

## 2. METODOLOGÍA

### 2.1 Muestra

La muestra utilizada son profesores de educación superior de diferentes escuelas y facultades. Las facultades y escuelas que han colaborado son: Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación, Facultad Ciencias de la Salud, Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte y Escuela Politécnica y de Arquitectura. Los 16 profesores fue-

ron de manera ecuánime, hombres y mujeres con más de seis años de experiencia profesional y con menos de 6 años de experiencia laboral docente en la educación superior.

## 2.2 Técnica utilizada

En este estudio se ha utilizado una metodología cualitativa, realizando entrevistas en profundidad a cada uno de ellos.

Se realizó una gran síntesis de cuestiones sobre temas de formación, competencias, años de experiencia profesional, dificultades en el ámbito educativo, situaciones complicadas, competencia de inteligencia emocional, no obstante, para este estudio se han seleccionado aquellas cuestiones más relevantes para el asunto a tratar, como, por ejemplo:

- ¿Es una moda que los planes de estudios y titulaciones oficiales obliguen a desarrollar la competencia de la inteligencia emocional dentro del aula? ¿Es posible que en la próxima reforma ya no se tenga en consideración?
- ¿Debería ser un complemento fundamental en el currículum del profesorado del siglo XXI?
- ¿Consideras que necesitas más formación para tu desarrollo profesional? por qué?

## 3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

**A la pregunta de:** ¿Es una moda que los planes de estudios y titulaciones oficiales obliguen a desarrollar la competencia de la inteligencia emocional dentro del aula? ¿Es posible que en la próxima reforma ya no se tenga en consideración?, los informantes han dado respuestas como:

*“No, lo que creo es que las cosas pueden estar de una forma, pueden ser explícitas o implícitas. Muchas cosas, el hablar de liderazgo, no sé, te lo pones a leer y dices que gran verdad, pero de alguna manera tenía claro o no tenía nada claro, no es que esté de moda, es que ahora se está haciendo explícito. Yo creo que se van a quedar, lo ideal, al principio lo haces sin saberlo, cuando sabes cómo lo haces y por qué lo haces eres capaz de perfeccionarlo, se tendría que asumir como algo perse, cuanto más natural la manera de introducirlo mejor,*

*cuanto más artificial peor. Si yo me vuelvo más cuadriculado, seguramente me vuelva menos creativo, y en mi profesión tienes que ser creativo.” (I1)*

*“Creo que hay algo de moda, pero que sea una moda no es que sea necesariamente malo, lo importante es que sirva, algo de moda seguramente tiene, por que se le ha dado mucha importancia al mundo de la empresa, como constructo dentro de la psicología, tiene una importancia menor de la que se ve fuera. Yo creo que se quedara, tiene cierta antigüedad... a lo mejor lo que tiene es una redefinición, dentro de unos años, que haya algún tipo de adaptación porque hay cosas que se han demostrado o se hayan completado, pero sí que tiene algo más que una moda.” (I2)*

*“Sí. Por el coaching y tal. Yo creo que no pasara. Se quedará. Porque es importante.” (I3)*

*“Creo que es una necesidad tal y como está organizado el mundo. Las empresas a nivel como se desarrollan, las competencias, la información... yo busco información en las redes, son gente, aunque no les vea la cara, eso significa ser inteligente emocionalmente, yo creo que se queda, no va a ser una moda, y se está desarrollando a todos los niveles.” (I4)*

*“No es una moda, es una solución a un problema. Hay un problema que estamos perdiendo inteligencia emocional por los móviles, internet, por las nuevas relaciones sociales, ahora puedes conocer a cualquier persona por un chat, y creo que el desarrollo de la inteligencia emocional viene para solucionar eso, será una medida en tanto en cuanto el modelo de las relaciones sociales deje de ser el mismo o siga avanzando. Se va a quedar.” (I7)*

*“No, yo creo que no. Ahora lo llaman de esta forma, hasta hace poco no se hablaba de inteligencia emocional, pero se hablaba de empatía, de control emocional, no de inteligencia.” (I10)*

*“Yo creo que no es una moda, que tiene más recorrido del que pensamos, ya lleva mucho tiempo y se quedará, cuanto más avance en otras cuestiones, será más sofisticado todavía. No va a pasar de moda. Supongo que habrá nuevas ver-*

*tientes si no las hay ya, nosotros nos comunicamos personalmente y también por las redes sociales, nos comunicamos de muchas maneras, habrá alguien que lo vaya estudiando, y vaya desarrollando unas líneas de actuación en cada uno de esos ámbitos.” (I11)*

*“Es una moda con nombre y apellido, pero de algo que es histórico de toda la vida, la comunicación empatía, solidaridad, todas aquellas cosas que hacen mi día a día, han existido siempre, pero ahora dándole una forma, quizás ha cambiado la manera de incorporarlo en el cv. Muchas veces es complicado introducirlo de manera transversal en las materias debido al número tan elevado de competencias que tenemos que desarrollar en cada una de las materias.” (I12)*

*“No es una moda, porque hay gente que se ha venido ganando la vida durante hace siglos con ellos, simplemente es algo nuevo porque cuanto más se investiga aparecen nuevas áreas y les ponen nuevo nombre, yo creo que ha venido para quedarse, se habla desde los 80, no es nuevo, pero se le está dando más importancia, se han cubierto todas las áreas que había por debajo y ahora viene otra cosa. Tiene sentido. Luego vendrá otra cosa.” (I13)*

*“Considero que es una moda de mucha gente. Es como nosotros que trabajamos con el cv, hay que desarrollar las tecnologías de información y comunicación. Esto hace 10 años tenía sentido porque no tenía acceso a un ordenador dentro del aula, pero ahora ya no es novedad. En contra, muchas personas lo llevamos trabajando mucho tiempo sin el término de inteligencia emocional y creo que todos los docentes a todos los niveles de la educación lo desarrollan, después pasará a un segundo plano, aparecerá otro nombre.” (I14)*

*“Yo creo que debe de quedarse, yo creo que esta en momento moda, pero a lo mejor están despertando la necesidad, yo creo que se quedara, cada vez, es vital que, dentro de los planes, para que la gente que formamos y pase a la empresa lo practique.” (I15)*

*“Yo creo que fuera sí que hay parte que es una moda, pero también considero que son modas y humo. Al final yo me voy sin una herramienta. Con una base sólida, con un plan, una*

*guía, unas pautas y que eso se mantenga sería ideal, hay muchos libros que realmente no te están contando nada, hay muchos libros que creo que no concuerdan lo que es para mí inteligencia emocional, esa es mi opinión, discutible.” (I16)*

A la pregunta: ¿La inteligencia emocional debería ser un complemento fundamental en el currículum del profesorado del siglo XXI?, los informantes han dado respuestas como:

*“Yo creo que sí, los profesores deberían saber pedagogía. En la clase, es fundamental dejarles hablar. Rompes ese tabú tuyo, y en el fondo es con lo que trabajas. La empatía es esa fuerza. Yo creo que es fundamental.” (I1)*

*“Quizás no al mismo nivel, pero sí. Por esto mismo que comentaba, al final hay algo que va más allá de los méritos académicos, lo tomo más por el lado negativo, ya no funciona el modelo de profesor de asperger, sin ningún tipo de actitudes de comunicación de interrelación con los demás, eruditos, con cientos de publicaciones, no aporta nada más allá que lo que le aporta a él, no tiene impacto, y también como modelo, que modelo ofreces a tus alumnos, el ver como hablamos y nos comportamos eso es lo que les sirve. Si yo voy a poner al mando a alguien no voy a poner al que está encerrado. Porque al mando de los alumnos ponemos al erudito.” (I2)*

*“Sobrar no sobra. Imprescindible no, o quizás sí. Por qué claro un profesor sin inteligencia emocional va a caer por su propio peso.” (I3)*

*“Y del siglo 22 y del siglo 19. Es básico. Cada vez tenemos más alumnos internacionales. Es una cuestión cultural. La universidad no solamente es docencia.” (I4)*

*“Yo creo que un buen profesor, además de conocer o ser especialista en su materia, tiene que tener formación de habilidades comunicativas y tener conocimientos de coaching o inteligencia emocional, porque al final, tenemos una relación en el aula, lo que nos diferencia de ser profesores es la relación con el alumnado.” (I5)*

*“Sí. Pero siempre teniendo en cuenta de la base de donde partes y a donde puedes llegar. Esto vienen a cuenta porque*

*nos piden que desarrollemos la inteligencia emocional de los alumnos, y yo creo que no todos los profesores podemos hacerlo. A nosotros no nos han enseñado la inteligencia emocional cuando éramos jóvenes, todos partimos de nuestras carencias, para desarrollar ciertas competencias a alguien, debería de ser alguien más profesional. Yo creo que a mi igual se me viene un poco grande.” (I6)*

*“Sin duda. Cada vez más. Ahora lo estamos perdiendo. Cuando mis padres eran jóvenes podrían aprender en su día a día, pero las normas del juego han cambiado, es necesario.” (I7)*

*“Es una idea fantástica, condición sin ecuánime para ser docente, porque estás trabajando con un grupo de personas, en un espacio, si hubiera alguna manera de tener una acreditación, certificado, este profesor está capacitado para ello, para mí sería fundamental. Yo creo que vibras a otro nivel, lo ves todo desde otra perspectiva, es otra esfera.” (I9)*

*“Sí. No todos lo sabemos todo, y tenemos muchas áreas de mejora. Cuanto antes rellenemos esas lagunas mejores profesores vamos a ser, es un reciclaje continuo, si no te reciclas desconectas, los alumnos que tenemos ahora no se parecen en nada de cuando nosotros estudiábamos, simplemente ponerte en su lugar, saber que piensan que les motiva, tienes que estar atento a ver qué les pasa por la cabeza. Algunos profesores no tenemos formación pedagógica, tenemos un montón carencias.” (I11)*

*“Yo creo que sí, si no sabes cómo está un alumno, si no eres capaz de leer si ese alumno esta aprendido, como vas a saber que lo estás haciendo bien. Tienes una evaluación al final, pero la evaluación es la cara que ponen los alumnos al final de una clase.” (I13).*

*“Sí. Si entendemos el profesorado del siglo XXI personas con vocación para la docencia.” (I4)*

Y a la pregunta: ¿Consideras que necesitas más formación para tu desarrollo profesional?, ¿por qué?, los informantes han dado respuestas como:

*“Sí, para mi desarrollo profesional tanto en cuanto, soy doctor, me estoy acreditando, no va a suponer nada, yo creo que esta formación me hace avanzar.” (I1)*



*“Sí, sí que creo o asocio mucho a la inteligencia emocional a las actitudes, sé que se puede trabajar, pero no sé si una persona que no es inteligente emocionalmente a través de un curso lo puede ser.” (I2).*

*“Sí. Pues porque nuestra profesión que estamos con personas, gestionamos grupos de alumnos, la inteligencia emocional me ayudaría tanto a mí para transmitir, y para manejar ese grupo de personas, yo creo que, en cualquier profesión, pero quizás en la nuestra, más.” (I3)*

*“Yo creo que siempre, como psicóloga y docente. La formación es básica, ósea, uno de mis mayores placeres cuando dejo la gestión es la formación, volver a realizar un curso es aprender cosas nuevas, es un placer. Me parece que es importante, porque claro, trabajamos con personas, ya sea on line o presencial yo trabajo con personas.” (I4)*

*“Yo creo que sí, la inteligencia emocional, tanto profesional como personalmente la necesitas, pero también a nivel de relaciones personales, la gente que tiene inteligencia emocional es la que tienen más éxito en la vida, porque tanto sus relaciones personales como profesionales funcionan bien.” (I6)*

*“Yo creo que sí, porque tienes que reciclarte, son exposiciones continuas, algo que tienes que ejercitar diariamente igual que trabajas leyendo desde un punto de vista racional y te estas formando, emocionalmente tienes que igual beber de esa fuente, siempre es bueno continuar siempre, diariamente, yo uno de los ejercicios que hago al final del día, escribo algo que ha pasado, ese aprendizaje que conecta con mis emociones, día a día tienes que ir dando un paso, siempre es bueno formarte en esa línea.” (I9)*

*“Si, los profes necesitan formación.” (I10)*

*“Siempre, nunca es suficiente, siempre viene bien tener más.” (I13)*

*“Me vendría bien más entrenamiento.” (I15)*

*“Necesaria, para el ámbito personal y el profesional. Muy necesario.” (I16)*

Los datos sugieren que los profesores reconocen tener mejores destrezas no solo con sus alumnos, sino también con sus propios compañeros, no solo con el conocimiento y formación de esta competencia sino también poniéndola en práctica en las diferentes situaciones encontradas tanto dentro como fuera del aula.

A continuación, vamos a exponer cada una de las conclusiones según las respuestas ofrecidas.

A la pregunta: ¿Es una moda que los planes de estudios y titulaciones oficiales obliguen a desarrollar la competencia de la inteligencia emocional dentro del aula? ¿Es posible que en la próxima reforma ya no se tenga en consideración?; los resultados obtenidos nos comentan que los informantes declaran que no es una moda, pero tampoco algo que haya aparecido nuevo. La inteligencia emocional ya formada parte de nuestras vidas en los entornos personales, profesionales y familiares, pero aparecía con otros nombres diferentes como empatía, habilidades para la vida. No es una moda, es necesario que se quede y además permanecerá en los currículos y planes de estudio de las titulaciones. Aparecerán otros estudios y vertientes relacionados con estos ámbitos además teniendo constancia de las relaciones interpersonales mediante las tecnologías para la labor del docente (clases y tutorías *on line*, reunión con otras sedes o compañeros mediante videoconferencias etc.).

A la pregunta: ¿Debería ser un complemento fundamental en el currículum del profesorado del siglo XXI?, la mayoría de los informantes opinan, es fundamental en el currículum de los profesores. Cuestiones relevantes a resaltar son: que no todos los docentes saben cómo desarrollar competencias y por ende la inteligencia emocional en sus alumnos, que no todos los docentes de la educación superior saben o tienen conocimientos de pedagogía, y tienen carencias a la hora de enseñar competencias. Interesante la idea de un certificado acreditativo donde se exponga que ese profesor ha adquirido los conocimientos necesarios en una serie de competencias, de alguna manera, poderlo demostrar acreditativamente. Condición necesaria para ser docente puesto que estás trabajando constantemente con alumnos y de alguna manera eres un modelo para ellos. También a destacar que debería de ser un complemento incondicional cuando se aborde esta profesión por vocación.

Finalmente, a la pregunta: ¿Consideras que necesitas más formación para tu desarrollo profesional? por qué, la mayoría de las respuestas

indican la formación siempre es necesaria. Los docentes deberían de recibir formación sobre la competencia de la inteligencia emocional, no solo necesaria para el ámbito profesional sino también en el personal. Es necesario reciclarse en formación. Las personas que se encuentran en esta profesión deberían de apasionarles reciclarse de manera continua, aprender cosas nuevas y ponerlas en práctica dentro del aula.

#### **4. CONSIDERACIONES FINALES**

Como consideraciones finales, tal y como indicaba el propio título de este capítulo, el nuevo perfil del docente en la educación superior, necesita de una formación más exhaustiva en las competencias, abogando por un conocimiento de sus emociones. No solo para ponerla en práctica en su profesión sino también en los diferentes entornos como personales y familiares. Los profesores están permanentemente interaccionando socialmente, con otros compañeros, con sus alumnos, por este motivo se necesita un mayor conocimiento de nuestras emociones para poder conocernos mejor y para saber y prever como piensan y actúan los demás. El espacio de educación superior aboga por que desarrollemos competencias en nuestros alumnos, pero en ocasiones no se ha recibido la formación adecuada para poder realizar esta labor. Algunos actúan de manera ensayo error, otros intentan cultivarse por su cuenta e intentan ponerlo en práctica y otros prefieren actuar como lo hacían hasta el momento, pero la mayoría de los profesores se pronuncian ante la necesidad de tener que conocerla. En los centros de formación y universidades, debería de ser una de las prioridades a la hora de formar a sus docentes. Una formación lo más práctica posible, para que se consolide en el currículo.

#### **Notas**

1. Longworth, N. (s/f): "Lifelong Learning and the Schools: into the 21st. Century, en Longworth, N. & Beernaert, Y. (Edits.): Lifelong Learning in Schools: an exploration into the impact of Lifelong Learning on the Shools Sector and on its implications for the Lifelong Learning needs of Teachers. ELLI (European Lifelong Learning Iniciative). Bruxelles. Págs. 4-16.

## Referencias Bibliográficas

- ALTBACH, Philip G. & LEWIS, Lionel S. 1996. **The academic profession in international perspective**, en P. G. Altbach (ed). *The International Academic Profession*. Princeton, NJ: The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- BERAZA, Miguel Ángel Zabalza. 2002. **La enseñanza universitaria: el escenario y sus protagonistas**. Ed. Narcea.
- BLACKWELL, Amy Williamson E. 1999. **Modularisation and staff satisfaction**. Trabajo presentado en European Association of Institutional Research Forum, Lund, Sweden.
- BUCKLEY, Roger y CAPLE, Jim. 1991. **La formación: teoría y práctica**. Ediciones Díaz de Santos. Madrid. (España).
- CURRIE, Jan. 1996. **The effects of globalisation on 1990s academics in greedy institutions: Overworked, stressed out and demoralised**. *Melbourne Studies in Education*. vol. 37, no 2, p. 101-128.
- DWECK, Carol. 1999. **Self-theories: Their Role in Motivation, Personality and Development**. Psychology Press. Philadelphia.
- ENGSTRÖM, Yrjö. 2001. **Expansive learning at work: Toward an activity theoretical reconceptualization**. *Journal of education and work*, vol. 14, no 1, p. 133-156.
- GAFF, J.G. & Ratcliff, J. L. (eds). 1996. **Handbook of the Undergraduate Curriculum**. Jossey-Bass. San Francisco.
- KNIGHT, Peter T. 2005. **El profesorado de educación superior: formación para la excelencia**. Ed. Narcea.
- MARTIN, Doris y BOECK, Karin. 1997. **¿Qué es la inteligencia emocional?** Ibérica Gráfico. S.L. Madrid. (España).
- MARTÍN, Raquel Palomera; BERROCAL, Pablo Fernández & BRACKETT, Marc A. 2008. **La inteligencia emocional como una competencia básica en la formación inicial de los docentes: algunas evidencias**. *Electronic journal of research in educational psychology*, vol. 6, no 15, p. 437-454.
- MCINNIS, Craig. 2000. **Changing academic work roles: the everyday realities challenging quality in teaching**, *Quality in Higher Education*, vol. 6, no 2, p. 143-152.
- MOSHMAN, David. 1999. **Adolescent Psychological Development**. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- PALMER, Parker J. 1998. **The courage to Teach**. Jossey-Bass. San Francisco.
- SCHÖN, Donald A., et al. 1998. **El profesional reflexivo: cómo piensan los profesionales cuando actúan**. Paidós Ibérica. Barcelona. (España).

- SHULMAN, Lee. 1987. **Knowledge and teaching: Foundations of the new reform.** *Harvard educational review*, vol. 57, no 1, p. 1-23.
- UPCRAFT, M. Lee. Teaching and today's college students. 1996. ***Teaching on solid ground: Using scholarship to improve practice.*** p. 21-41.
- WEARE, Katherine & GRAY, Gay. 2003. ***What works in developing children's emotional and social competence and wellbeing?*** London: Department for Education and Skills.
- ZABALZA, Miguel Ángel. 2003. **Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional.** Narcea Ediciones.