



## EL DESARROLLO EMOCIONAL DE LOS PROFESORES UNIVERSITARIOS EN SU CONTEXTO LABORAL: ASUNTO PENDIENTE

### **Mtra. Ibeth Rosana Narváez Sierra**

Universidad Pedagógica Nacional Unidad 141 Guadalajara, México. Doctorado en Desarrollo Educativo con énfasis en formación de profesores  
Correo: ibeth.narvaez@upn141.edu.mx

**Área temática:** A.8) Procesos de formación

**Línea temática:** Tratamientos conceptuales sobre la formación del hombre, del sujeto, del individuo, de la persona desde diversas disciplinas y teorías y tendencias de la formación, actualización, capacitación.

**Tipo de ponencia:** Reporte parcial de proyecto de investigación doctoral. Quinto Semestre



### Resumen

El profesor, una de las figuras principales en el sistema educativo, es fundamental en torno al tema de la formación o desarrollo de habilidades o competencias socioemocionales de sus estudiantes, especialmente, en el contexto mundial actual en crisis a raíz de los problemas ambientales y sociales cada vez más preocupantes (salud, educación, alimentación, vivienda, trabajo), los cuales se reflejan en los altos índices de violencia e inseguridad. Aquí las preguntas que nos ocupan son: ¿Y qué sucede con las emociones de los profesores? ¿qué tanto los profesores saben reconocer sus emociones y si conscientemente saben manejarlas o regularlas, no solo en su vida personal, sino, especialmente, en su ámbito laboral? ¿qué hacen los docentes universitarios para cuidar su salud emocional? ¿Qué necesidades de formación en las habilidades socioemocionales tienen los profesores universitarios?

**Palabras clave:** docencia, emociones, desarrollo profesional, clima laboral

### Introducción

En la extensa red de la internet, se advierten innumerables investigaciones en torno a las emociones, especialmente dirigidas hacia niños y adolescentes de los diferentes niveles educativos, y en menor cantidad, al estudio de las emociones en los profesores. La docencia en general es una actividad emocional porque implica una serie de interacciones constantes y complejas entre las personas.

El profesor, como una de las figuras principales en el sistema educativo, es fundamental para educar o desarrollar estas habilidades o competencias socioemocionales de sus estudiantes, especialmente, en el contexto mundial en crisis a raíz de los problemas ambientales y sociales cada vez más preocupantes (salud, educación, alimentación, vivienda, trabajo), los cuales se reflejan en los altos índices de violencia e inseguridad. Aquí las preguntas que nos ocupan son: ¿Y qué sucede con las emociones de los profesores? ¿qué sucede con los maestros universitarios en torno al tema de la conciencia y manejo de sus propias emociones? ¿qué hacen los docentes universitarios para cuidar su salud emocional?

Los niños y adolescentes actuales, necesitan desarrollar estas habilidades o competencias socioemocionales para saber enfrentar este panorama mundial, pero los profesores no son la excepción. Es fundamental prestar también atención a las habilidades (socio)emocionales de los profesores de cualquier nivel educativo; de ahí que esta investigación pretende indagar qué importancia les dan los profesores universitarios a sus emociones, qué tanto saben reconocerlas y si conscientemente saben manejarlas o regularlas, especialmente, en su ámbito laboral.

### **Planteamiento del problema: Preguntas y objetivos**

El problema-objeto de esta investigación en proceso se centra básicamente en indagar, cómo perciben los profesores universitarios el clima laboral en la institución donde desempeñan su práctica docente y cómo desde esa percepción, ellos pueden dar cuenta de su desarrollo emocional y a la vez, del profesional.

En otras palabras, esta investigación pretende conocer y comprender cómo los profesores universitarios perciben e interpretan su realidad macro (a nivel estructural de la institución) y su realidad micro (subjetiva e intersubjetiva) en el contexto laboral y obviamente, qué significados e importancia les dan a sus saberes emocionales y experiencias propias al interior de su institución.

De igual manera, se espera, obtener información o en su defecto, aportar sobre lo que han hecho y hacen las instituciones para atender también las necesidades de formación o capacitación de sus docentes en el área emocional, con el fin de mejorar sus habilidades (socio)emocionales que contribuyan a la salud emocional de sus profesores en beneficio de ellos mismos, de sus estudiantes y por supuesto, de la institución en general.

### **La pregunta general es:**

¿Cómo se encuentran las habilidades (socio)emocionales de los profesores universitarios a partir de las percepciones de su contexto laboral y cuáles son las acciones que consideran o han considerado para mejorarlas o atenderlas como parte importante de su desarrollo profesional?

### **Preguntas específicas:**

1. ¿Cómo perciben los docentes el clima laboral y de qué manera piensan o sienten que inciden en sus emociones?

2. ¿Cómo evalúan los docentes las emociones que experimentan al interior de su centro de trabajo?
3. ¿Qué necesidades de formación tienen los docentes universitarios en el área emocional?
4. ¿Qué hace la institución para promover el desarrollo profesional de los docentes, incluyendo, la atención al aspecto emocional?

### **Objetivo General**

Determinar cómo se encuentran las habilidades emocionales de los docentes universitarios a partir de las percepciones de su contexto laboral y qué acciones han considerado para mantener su salud emocional en equilibrio, con el fin de proponer algunos senderos que promuevan su desarrollo emocional y que, a su vez, éste impacte en el desarrollo profesional e institucional.

### **Uno de los supuestos de investigación considerado:**

1. Las condiciones orgánicas, presupuestales, de gestión, de convivencia y académicas de las UPN en el país, son percibidas de distintas maneras por los docentes y en general por el personal que allí labora. Esto es que, las condiciones y acciones que perjudican a los docentes, ocasionará una percepción negativa del clima laboral, causando también un impacto en las emociones y en el comportamiento de los sujetos. Por el contrario, si las condiciones y acciones llevadas a cabo por las autoridades les benefician, el clima laboral será percibido de manera positiva y el impacto en sus emociones también será de beneficio para las personas (Desarrollo profesional) y la institución en general (Desarrollo institucional).

### **Pregunta general**

¿Cómo se encuentran las habilidades (socio)emocionales de los profesores universitarios a partir de las percepciones de su contexto laboral y cuáles son las acciones que consideran o han considerado para mejorarlas o atenderlas como parte importante de su desarrollo profesional?

### **Desarrollo**

#### **Marco Teórico**

Pretender definir o comprender las emociones no es una tarea sencilla. De hecho, este proceso psicológico o algunos prefieren llamarlo constructo, está en constante construcción y es objeto de investigación de múltiples disciplinas y ciencias. Sin embargo, a pesar de los diferentes enfoques y marcos teóricos desde donde se pretende explicar, comprender, interpretar las emociones, hay un cierto consenso en tratar de clarificar qué son y cómo entenderlas.

Las emociones son una parte inherente e innata de los seres humanos, aunque también de algunas otras especies de animales, de manera más simple. En este sentido, no se puede negar que las emociones juegan o desempeñan un papel fundamental en la vida de las personas, por ejemplo, en el aprendizaje, actitudes, comportamiento y en general, en y durante las interacciones sociales. De igual manera, las emociones están relacionadas o vinculadas con nuestra salud.

Al decir de Reeve (2010), la emoción es un constructo psicológico que integra en un todo los siguientes cuatro componentes de cada experiencia emocional humana: aspectos subjetivos (afectivos), fisiológicos, funcionales y sociales. De ahí que las emociones sean multifacéticas o multidimensionales y no sea nada sencillo comprenderlas y mucho menos estudiarlas.

De igual manera, el constructo denominado “clima laboral” u “organizacional” también implica aproximarnos a un tema complejo, debido a la gran producción de artículos que, como producto de investigaciones sobre este campo, se han generado y divulgado en la internet, especialmente en las últimas tres décadas.

De acuerdo con Olaz (2013), quien hace un extenso recorrido sobre el concepto, afirma que no se puede llegar a una precisión sobre lo que hace referencia al clima laboral. Sin embargo, menciona que Lewin, en 1951, “indicó la relevancia del clima al señalar que el comportamiento humano está influido por el “campo” psicológico o el ambiente en el que se desenvuelve la persona” (p. 3).

Dessler, citado por Olaz (2013, p. 5), concibe el clima como:

“Las percepciones que el sujeto tiene de la organización en la que trabaja y la opinión que de ella se haya formado en términos organizativos (estructura y recompensas), de recursos humanos (consideración y apoyo) y culturales (apertura), es decir, una amalgama de aspectos que interactúan entre sí y que deconstruyen el significado inicial otorgado al clima.

Finalmente, de acuerdo con Schneider, Ehrhart y Macey (2012), el clima laboral puede definirse como “las percepciones compartidas y el significado asociado a las políticas, prácticas y procedimientos que experimentan los empleados y los comportamientos que observan al ser recompensados y que son apoyados y esperados” (p. 362).

En cuanto a los enfoques teóricos y metodológicos que abordan las emociones en los ambientes laborales, también son diversos y variables. De acuerdo con Feldman y Blanco (2006), en la literatura predominan tres enfoques denominados: 1) la teoría de los eventos afectivos; 2) el trabajo emocional y 3) el de la inteligencia emocional. Por el interés de esta investigación y solo a manera de referencia, se hará mención del primero.

Estos tres enfoques por lo general enfatizan las implicaciones para el manejo de las emociones en el mundo laboral, ya de por sí complejo y cambiante. El primero, el de **la teoría de los**

**eventos o acontecimientos afectivos** (Weiss & Cropanzano, 1996) que, de acuerdo con las autoras antes mencionadas (Feldman y Blanco), postula que:

Los aspectos del ambiente laboral, incluyendo las condiciones laborales, roles, diseño del trabajo entre otros, inician las emociones en el contexto organizacional. Estos aspectos del trabajo son los que constituyen los “eventos afectivos”, detonantes o estresores diarios los cuales actúan sistemáticamente y conllevan a reacciones conductuales o actitudinales que pueden tener un impacto negativo sobre el desempeño laboral...” (p. 3).

La teoría de los eventos o acontecimientos afectivos (Affective Events Theory), conocida también como AET, y en español (TEA), presenta un apasionante marco para profundizar en el estudio del o los afectos en la vida laboral.

## Método

Partiendo de la idea que los métodos son las maneras o modos como los investigadores se aproximan a la realidad (hechos, fenómenos, personas) que desean estudiar, esta investigación, consideró realizar un estudio exploratorio-descriptivo debido a que es un campo poco estudiado en las universidades, pero que aporta mucho al desarrollo profesional de los docentes universitarios; además, es un estudio de frontera porque aporta a la reflexión en la formación de profesores en el campo de las emociones.

La metodología cualitativa es la mejor opción. Es así como, a través de este estudio, se pretende dar cuenta de las emociones que sienten y manifiestan los docentes universitarios, a partir de las percepciones y sentimientos que experimentan los profesores universitarios que están adscritos a dos Unidades de la Universidad Pedagógica Nacional de su contexto (clima) laboral.

Para ello, se han considerado diferentes estrategias, técnicas e instrumentos, tales como: el registro de observación o diario de campo, dos (2) cuestionarios para conocer sus percepciones sobre el clima laboral y el otro, sobre sus emociones, con preguntas cerradas y con algunas abiertas, las entrevistas semi-estructuradas y el grupo focal por considerarse un enfoque cualitativo.

## Resultados y discusión

En virtud de que esta investigación está en proceso, para efectos de esta ponencia se aplicaron, a manera de pilotaje, los dos cuestionarios anteriormente mencionados a una muestra de 7 docentes (3 hombres y 4 mujeres), que imparten clases en nivel licenciatura y posgrado, de un total de 24 que laboran en el turno matutino de una Unidad UPN. Esta muestra equivale aproximadamente al 30%.

El primer cuestionario denominado: “Sobre la percepción del clima laboral y sobre las emociones de los profesores universitarios”, constó de 92 preguntas condensadas en diez dimensiones y en una escala de 5 opciones de respuesta: 5. Totalmente de acuerdo, 4. De acuerdo, 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 2. En desacuerdo y 1. Totalmente en desacuerdo.

DIMENSIONES	DIMENSIONES
1. Comunicación institucional	2. Necesidades y motivación
3. Objetivos, cargos y funciones	4. Integración y colaboración
5. Dirección y liderazgo	6. Resolución de conflictos
7. Satisfacción laboral	8. Autoevaluación
9. Habilidades sociales	10. Habilidades emocionales

El segundo cuestionario constó de 11 preguntas, con un total de 90 reactivos u opciones para seleccionar, de acuerdo con sus percepciones y opiniones respecto a la conciencia de sus propias emociones y la regulación de las mismas, en el contexto laboral en donde laboran.

Uno de los objetivos de estos cuestionarios, por supuesto, era conocer la opinión de los docentes de una Unidad UPN en Jalisco, principalmente respecto a sus percepciones del clima laboral de su institución y también, respecto a sus habilidades socioemocionales con el fin de detectar necesidades de formación en esta área tan importante.

Sin embargo, el propósito más importante que se esperaba con estos cuestionarios era llevar a cabo un estudio piloto que le permitiera al investigador darse cuenta de la viabilidad y factibilidad de la investigación, así como para considerar aspectos metodológicos (su adecuación y procesos), y asuntos de redacción (claridad en las preguntas), entre otros.

Es así que, más que aportar los resultados, análisis y discusión preliminares sobre los datos arrojados por los docentes, se consideró más relevante y útil en este trabajo, presentar un breve análisis de los hallazgos (a manera de errores, omisiones, imprecisiones y carencias) que este ejercicio permitió descubrir, y así contar con la oportunidad de realizar las adecuaciones pertinentes a los cuestionarios. Este ejercicio en definitiva es importante y necesario para garantizar una mayor objetividad y confiabilidad de la investigación.

De manera general este ejercicio permitió descubrir los siguientes errores, omisiones y tendencias en los cuestionarios, a saber:

1. En algunas afirmaciones de cada dimensión, la mayoría están más inclinadas a los aspectos negativos, lo cual, permitirá hacer una revisión minuciosa y detallada para establecer un balance entre todas ellas (número equitativo de criterios positivos y negativos).
2. Generalmente las afirmaciones están centradas únicamente en la docencia, y como

sabemos, los profesores universitarios también desempeñan otras funciones, además de impartir clases, tales como: investigación, preparación de clases, lectura de tesis, asesorías, entre otras.

3. De igual manera, hay afirmaciones más enfocadas en determinar la opinión de los docentes sobre el director(a) y su desempeño, sin reconocer que también existen otras autoridades (subdirector(a), coordinadores, responsables de área, etc.).
4. De igual manera, si bien es cierto que el énfasis de los cuestionarios está centrado en las emociones y estados de ánimo de los docentes que experimentan al interior de su contexto laboral, también, a partir de algunas sugerencias, se puede hacer referencia a otros factores personales que pudieran ocasionar estrés, molestia, preocupación, tristeza, enojo, etc. en los docentes.
5. Se requiere hacer algunas precisiones sobre ciertas palabras, pues algunas sí se consideran emociones, otras, estados de ánimo, otras se refieren a sentimientos y algunas no corresponden a estas tres “categorías”, lo cual ocasionó cierta confusión.
6. De igual manera, este ejercicio permitió validar la relevancia y pertinencia de algunas afirmaciones o preguntas innecesarias.
7. También como parte de las sugerencias de los docentes, permitió reconocer que hay al menos tres dimensiones en el primer cuestionario (autoevaluación, habilidades sociales y habilidades emocionales) que pueden ser eliminadas del primer cuestionario, puesto que de alguna manera se repite en el cuestionario dos.
8. Otro de los aspectos también a considerar es la extensión de los cuestionarios, lo que permitirá ajustar a un número de preguntas o afirmaciones más reducidas.

## Reflexiones finales

Este primer pilotaje permitió observar varias imprecisiones en la redacción de las afirmaciones, ciertas carencias (por errores de descuido o por omisión), la extensión de los instrumentos ocasiona que al final no se conteste con el mismo empeño y seriedad, por las prisas o la falta de tiempo para hacerlo. También se percibió más inclinaciones hacia darle mayor peso a lo negativo, e incluso, falta de claridad en las preguntas.

Al hacer esta evaluación de los métodos y procesos, se podrá acceder al campo de manera más confiable al evitar en mayor medida que estos “errores” y “omisiones”, se detecten de manera posterior, lo cual, sin duda, generará problemas serios mismos que se reflejarán en pérdida de tiempo, esfuerzo y dinero.

Finalmente, debido a esta experiencia enriquecedora, se recomienda que, como parte de la primera etapa del trabajo de campo y antes de aplicar cuestionarios o encuestas a gran escala, realizar al menos un pilotaje de sus instrumentos.

## Referencias

- Feldman, L. y Blanco, G. (2006). Las emociones en el ambiente laboral: un nuevo reto para las organizaciones. *Revista de la Facultad de Medicina*, Volumen 29 - Número 2, 2006 (103-108).
- Olaz, Ángel (2013). El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, núm. 56, enero-marzo, 2013, pp. 1-35, España.
- Reeve, J. (2010). Motivación y emoción. Capítulo 11: naturaleza de las emociones: las cinco eternas preguntas (pp. 221-224). México: McGraw-Hill.
- Schneider, B., Ehrhart, M. y Macey, W. (2013). Organizational Climate and Culture. *Annual Review of Psychology*. Vol. 64, 2013.