



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.*  
*José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*  
 RFC: ATI120618V12

**Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.**

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

**Año: XI Número: 1. Artículo no.:37 Período: 1ro de septiembre al 31 de diciembre del 2023**

**TÍTULO:** Estrategias para el desarrollo profesional de docentes de educación inicial en Azogues, Ecuador.

**AUTORES:**

1. Dra. Gisela Consolación Quintero-Arjona.
2. Dra. María Gladys Conchancela Patiño.
3. Máster. Ruth Cecilia Segarra Buestan.
4. Máster. Alva Magdalena Toledo Calle.

**RESUMEN:** El objetivo de este trabajo de investigación es explorar cómo los docentes de educación inicial perciben e interpretan su propio desarrollo, reconociendo su importancia en el desempeño personal, por lo cual se empleó un enfoque cualitativo, iniciando con una revisión bibliográfica para establecer el concepto de "desarrollo profesional", y posteriormente, se diseñó y aplicó un instrumento que abarcó muchas competencias. Los resultados mostraron que los profesores quieren perfeccionar habilidades interpersonales como el liderazgo y el trabajo en equipo, así como habilidades intrapersonales como la autoconciencia y el control emocional. En conclusión, los docentes de educación inicial son conscientes de sus fortalezas y debilidades, por lo que el desarrollo personal es fundamental para su desempeño profesional.

**PALABRAS CLAVES:** desarrollo profesional, autoconciencia, interpersonales, intrapersonales, fortalezas y debilidades.

**TITLE:** Strategies for the professional development of initial education teachers in Azogues, Ecuador.

**AUTHORS:**

1. PhD. Gisela Consolación Quintero-Arjona.
2. PhD. María Gladys Conchancela Patiño.
3. Master. Ruth Cecilia Segarra Buestán.
4. Master. Alva Magdalena Toledo Street.

**ABSTRACT:** The objective of this research work is to explore how initial education teachers perceive and interpret their own development, recognizing its importance in personal performance, for which a qualitative approach was used, starting with a bibliographic review to establish the concept of "professional development", and subsequently an instrument that covered many competencies was designed and applied. The results showed that teachers want to hone interpersonal skills such as leadership and teamwork, as well as intrapersonal skills such as self-awareness and emotional control. In conclusion, initial education teachers are aware of their strengths and weaknesses, so personal development is essential for their professional performance.

**KEY WORDS:** professional development, self-awareness, interpersonal, intrapersonal, strengths and weaknesses.

**INTRODUCCIÓN.**

En el ejercicio de las competencias profesionales de la acción docente, es de suma importancia la dimensión relacionada con el desarrollo personal. Es un proceso que se encuentra implícito en todo aquello que realiza el docente, no solo en el aula de clase, sino que es transversal a todo el desempeño profesional y personal.

Normalmente, los currículums abordan asignaturas relacionadas con la formación docente en cuanto a los conocimientos que el profesorado necesita adquirir, pero en muchos casos se obvia la formación

relacionada con el desarrollo personal; en el entendido, que un adecuado desarrollo personal impacta favorablemente la vida del ser humano.

Hay que hacer una revisión profunda de los curriculums, ya que la realidad profesional con la que se encuentran los docentes dista mucho de lo que reciben en las universidades. Los docentes como seres humanos se enfrentan a un sin número de situaciones en el aula de clase que tienen que resolver de la mejor manera posible, porque no interactúan con máquinas sino con personas. En la opinión de Tintaya Condori (2016), una enseñanza del desarrollo personal no requiere de métodos didácticos, sino de métodos formativos que medien la recreación de la organización y del sentido de desarrollo de la personalidad del sujeto.

En cuanto a la definición del desarrollo personal, se puede asumirse como un proceso de aprendizaje y reflexión continua para mejorar la conciencia de uno mismo, aumentar la autoconfianza, y alcanzar un mayor sentido de satisfacción y bienestar. Se trata de un proceso de autodescubrimiento, de explotar el potencial interior y de superar los obstáculos que nos impiden alcanzar nuestros objetivos. Implica trabajar en áreas como el establecimiento de metas, la resolución de problemas, la toma de decisiones, la planificación de la vida, el autocontrol y el autodescubrimiento. Como lo hace notar Maturana et al. (1984) es la capacidad de crearse a sí mismo, el mecanismo que hace de los seres vivos sistemas autónomos, lo que los autores denominan como autopoiesis.

En este sentido, el desarrollo personal es importante, porque nos permite crecer y evolucionar como seres humanos, mejorar nuestra calidad de vida y alcanzar nuestras metas y sueños. Además, nos ayuda a ser más conscientes de nuestras fortalezas y debilidades, a tomar decisiones más informadas y a enfrentar los desafíos de la vida con mayor confianza y resiliencia.

Para Collado & Vindel (2014), el desarrollo personal es el proceso mediante el cual las personas perfeccionan sus potencialidades con el fin de alcanzar sus metas personales, académicas, intelectuales, familiares, sociales, entre otras, así como por la necesidad de dar un sentido a la vida. En palabras de

Ponti (2005), el desarrollo personal es el conjunto de prácticas y actitudes continuas que permiten a una persona un trabajo profundo respecto a su potencial vital ... y que permiten actuar con una inteligencia adaptativa (p. 73). El desarrollo personal, en la opinión de Jiménez Espinoza (2015), el desarrollo personal es un proceso de construcción continuo que toda persona experimenta, en el cual la identidad genérica juega un papel importante para la conformación personal, ya que afecta todas las áreas de vida. Los tres autores coinciden en que el desarrollo personal tiene que ver con el darse cuenta de lo que le acontece a la persona y actuar a favor de la mejora continua personal.

En todas las actuaciones del docente, el desarrollo personal transversaliza todo su quehacer profesional, pero se siente con mayor fuerza en aquellos dedicados a la primera infancia, porque se relacionan con infantes de 3 a 5 años de edad. En estas edades, los docentes necesitan manifestar empatía, comprensión, comunicación y amor con los niños, afectando positivamente la relación con ellos. Los docentes no sólo son profesionales sino también son personas que tratan con niños, de allí que sea fundamental que un docente también desarrolle sus competencias intrapersonales tanto como sus habilidades sociales para interrelacionarse con los demás.

Dada la importancia que tiene el desarrollo personal para el proceso docente educativo de las docentes de Educación Inicial, el objetivo de este trabajo fue explorar cómo perciben las docentes de dos centros escolares su propio desarrollo personal. La percepción de los docentes se concreta en el desarrollo de una investigación de naturaleza cualitativa que se inicia con una revisión bibliográfica previa para una aproximación conceptual sobre el “desarrollo personal” y la aplicación de un instrumento cualitativo. Los resultados que se presentan a continuación forman parte de un proyecto de investigación titulado: Saberes profesionales y desarrollo personal de los docentes de Educación Inicial de las provincias de Azuay, Cañar y El Oro, Ecuador. El precitado proyecto se encuentra en ejecución por el Grupo de Investigación “Atención a la primera infancia”, adscrito a la Coordinación de investigación de la Universidad Nacional de Educación.

## **DESARROLLO.**

### **Metodología.**

Esta investigación respondió a la necesidad de conocer las perspectivas de tres docentes de Educación Inicial sobre su desarrollo personal. Se presenta el estudio empírico realizado en dos centros escolares de Azogues, capital de la provincia del Cañar, Ecuador.

### **Diseño de la investigación.**

La investigación se desarrolló bajo el paradigma cualitativo basándose en el método de estudio de caso. De acuerdo con lo planteado por Soto & Escribano (2019), el estudio se desarrolló siguiendo las siguientes fases: 1. Diseño del caso; 2. Recopilación de información; 3 Aplicación de los métodos para la obtención de la información, los datos y evidencias relevantes en la misma; 4. Análisis de la información obtenida; 5. Redacción del informe (pp. 211 y 212). De acuerdo con Arias (2006), se realizó un estudio de carácter exploratorio (p. 23) con el fin de comprender y explicar cómo perciben las docentes su desarrollo personal. De allí que se seleccionó el método de estudio de caso, porque se buscaba profundizar en la esencia de lo que pensaban las docentes sobre su propio desarrollo personal.

### **Informantes.**

Las tres docentes que participaron en este estudio laboran en dos centros escolares en la ciudad de Azogues, Provincia del Cañar, Ecuador. Las docentes se encuentran activas y en pleno ejercicio de su profesión. Una de ellas tiene formación universitaria específica en Educación Inicial; la segunda docente en Estimulación temprana en salud, y la tercera en Educación. Las tres poseen estudios de tercer nivel en Educación. Con respecto a las edades, una de ellas tiene una edad que oscila entre los 25-30 años, la segunda entre los 31-35 y la tercera docente entre los 36-41 años. Atendiendo a la experiencia laboral, dos de las docentes tienen entre 6 y 7 años de experiencia con niños de Educación Inicial y la tercera ha impartido clase durante 17 años en Educación Inicial.

### **Técnicas e instrumentos de recogida de información.**

En la investigación se optó por el empleo de la entrevista, y para ello, se elaboró un instrumento con un guión de diez preguntas formuladas ad-hoc. Este instrumento estuvo conformado por un total de diez categorías divididas en dos dimensiones: intrapersonal e interpersonal. Cinco preguntas estaban referidas a las competencias intrapersonales (autoconocimiento, regulación emocional, responsabilidad, autoconfianza y resiliencia) y cinco preguntas a las competencias interpersonales (liderazgo, empatía, trabajo en equipo, negociación y comunicación). El instrumento diseñado fue una adaptación de la escala de Dembo-Rubinstein. La escala consta de cinco líneas verticales paralelas de igual tamaño referida cada una a una categoría; cada línea vertical a su vez está dividida en cinco niveles: MA (muy alto); A (alto); M (medio); B (bien) y MB (muy bien). Adicional a estos niveles, se formularon a las docentes tres preguntas por cada categoría: ¿Qué es para usted (se menciona la categoría); ¿Por qué considera que tiene ese nivel? y ¿Qué le falta para llegar al nivel más alto (en la categoría)? Ver anexo B.

### **Procedimiento de recogida de la información.**

Para llevar a cabo la indagación de las docentes; en primer lugar, se diseñó una matriz con las subcategorías e indicadores que se presentan en el anexo A. En segundo lugar, se contactaron a las tres docentes, a través del teléfono personal de cada una de ellas, por medio de llamadas telefónicas y de la aplicación de mensajería WhatsApp. Luego, se solicitó su participación voluntaria y se acordó una entrevista vía Zoom, evitando el contacto directo debido a la pandemia COVID-19 que en ese momento existía, cada una de las entrevistas fue grabada.

### **Análisis de la información.**

Se realizó un análisis de contenido a partir de la información cualitativa obtenida mediante las entrevistas grabadas, que tuvieron una duración aproximada de una hora y treinta minutos cada una. Para ello, se transcribieron literalmente las respuestas. El proceso de análisis se llevó a cabo bajo la perspectiva hermenéutica e interpretativa que se presenta de manera desplegada en cada una de las

tablas de este informe. En este sentido, se llevaron a cabo dos tipos de análisis: una codificación abierta o de primer ciclo y una codificación axial o de segundo ciclo para la creación de nuevas categorías que permitieron abordar y profundizar en factores asociados al tema de interés.

Finalmente, se llevó a cabo la lectura e interpretación de la información. Una vez hecho esto, se procedió a la redacción de los resultados y hallazgos más significativos que se exponen en el siguiente apartado de este trabajo.

## **Resultados.**

Los hallazgos relacionados con la aplicación del instrumento descrito permitieron realizar las siguientes interpretaciones a las opiniones emitidas por los tres informantes. A continuación, se presenta la interpretación de cada una de las diez competencias: cinco referidas a competencias intrapersonales y cinco referidas a las competencias interpersonales.

### **Competencias intrapersonales.**

#### **1. Autoconocimiento.**

El autoconocimiento se refiere a la habilidad que cada persona posee para autoconocerse y saber cuáles son su puntos fuertes y débiles; en especial esto se refleja en la situación laboral donde se aprovechan las fortalezas ya sea dentro del aula de clase con sus estudiantes o fuera del aula con los compañeros de trabajo y en situaciones familiares. Es importante señalar, que cuando se tiene un autoconocimiento personal, la autoestima de la persona puede mejorar y se aprende a valorarse a sí mismo con sus virtudes y defectos, lo cual ayuda a realizar cambios de manera oportuna.

Tabla 1. Autoconocimiento.

<b>Docente 1. MP.</b>	<b>Docente 2. MCC.</b>	<b>Docente 3. MCA.</b>
<p>La docente indica que el autoconocimiento es la capacidad de conocerse a sí misma. Conocer las debilidades y fortalezas que se tengan. Reflexiona sobre sí misma. Es consciente que es necesario hacer cambios en la forma de comportarse. Aceptar las cosas que no le gustan.</p>	<p>Se define como una persona paciente, bastante empática, comprensiva... me gusta mucho conversar con las personas, como defectos diría que soy un tanto impuntual y desordenada. Todos los días desea aprender más sobre sí misma y, sobre todo, lo que le rodea.</p>	<p>La docente afirma que conoce cuáles son sus fortalezas y debilidades. También, sabe cuáles son sus gustos y cómo va a reaccionar con las situaciones que atraviesa en su trabajo o en su hogar; por tal motivo, considera que tiene un algo conocimiento sobre sí misma.</p>
<p><b>Interpretación.</b></p> <p>Al comparar las respuestas de las tres docentes se observa que fueron capaces de hacer autocrítica porque afirmaron conocer no solo las fortalezas sino también las debilidades; por ejemplo, cuando una de ellas afirmó que es impuntual y desordenada. Por lo general se mencionan rápidamente las fortalezas, pero cuando se indaga por las debilidades, piensan un poco más sobre lo que van a decir. Las docentes fueron muy espontáneas y se sintieron en confianza para brindar la información. El autoconocimiento está enfocado a la toma de conciencia de saber sobre sí mismo, solo desde allí se pueden hacer las transformaciones necesarias. No es fácil ni rápido, pero si se logra identificar lo que se necesita cambiar se está dando el primer paso de la transformación. El saber cuáles son las fortalezas y debilidades es muy importante para el crecimiento personal y para el desempeño en el ámbito laboral dentro y fuera del aula.</p>		

## 2. Regulación emocional.

La regulación emocional es importante en el profesorado, porque de ello va a depender las reacciones que adopten ante los desafíos laborales, personales y familiares; además, sirven de ejemplo para apoyar a los infantes en el manejo de sus emociones.

Al controlar los docentes sus reacciones como la ira, la tristeza, la ansiedad, la vergüenza proyectan seguridad a sus alumnos. Es necesario ser conscientes de la necesidad de regular las emociones y adaptarse a los cambios que se presenten en el entorno educativo; por ello, las docentes necesitan regularse emocionalmente para asumir con propiedad las diferentes situaciones que confrontan día a día.



Tabla 2. Regulación emocional.

<b>Docente 1. MP</b>	<b>Docente 2. MCC</b>	<b>Docente 3. MCA</b>
<p>Antes los diversos desafíos que confronta en el día a día, la docente afirma que respirar la ha ayudado para calmarse y controlar sus emociones; sin embargo, no siempre lo puede hacer.</p>	<p>La docente se coloca medio en autorregulación emocional, porque considera que en algunas situaciones no puede controlar las reacciones como cuando perdió a su bebé, ella sintió mucha tristeza y no podía controlar sus emociones; sin embargo, en el trabajo es empática, tolerable y comprende las situaciones de los demás. Cuesta trabajo gestionar las emociones, pero lo puede hacer.</p>	<p>Se adapta con facilidad al cambio, tiene buen manejo de sus emociones, En un tiempo tuvo problemas de ansiedad, pero aprendió a regular sus emociones y a controlarse. Además, se adapta con facilidad a los cambios, considera que tiene buen manejo de sus emociones.</p>
<p><b>Interpretación.</b>  Las docentes aceptan que han atravesado por situaciones laborales complejas; sin embargo, han logrado controlar las emociones respirando, haciendo un alto a ese momento que les inquieta y continuando con las actividades. Aceptan que la regulación emocional se puede controlar y que es necesario hacerlo, aunque en algunas ocasiones se dejan llevar por las emociones. Llama la atención, que las docentes afirman que a pesar de que en el trabajo pueden controlar un poco más sus emociones y que esto les permite tener un buen ambiente de trabajo, frente a situaciones familiares se sienten vulnerables. En general, las docentes afirman que sí han podido controlar sus emociones y que se les ha facilitado más hacerlo en el trabajo que en su vida personal. Afirman, que pueden adaptarse con facilidad a los cambios lo que les permite disfrutar más.</p>		

### 3. Responsabilidad.

La responsabilidad es una competencia que debe tener cualquier persona para lograr con éxito cualquier actividad. Para las entrevistadas ser responsables es cumplir con lo encomendado tanto en el ámbito familiar como el profesional, sin importar el tiempo y el espacio. Es fundamental asumir las tareas asignadas y entregar a tiempo lo que se les solicita. Es necesario ser responsable ante los estudiantes y compañeros de trabajo, ya que ellas son referentes para ellos.

Tabla 3. Interpretación de la información de las docentes.

<b>Docente 1. MP.</b>	<b>Docente 2. MCC.</b>	<b>Docente 3. MCA.</b>
Siempre se intenta dar lo mejor de sí para los niños y la institución donde labora la docente. Responsabilidad, ante todo, sin importar ni día y hora.	La docente tiene una responsabilidad muy alta, porque pese a cualquier cosa cumple con sus responsabilidades o se siente muy mal. Ella define como responsabilidad actuar conscientemente, ser recíproco, ser puntual, realizar con ética sus labores, y sobre todo, en su vida personal y profesional. Se considera una persona muy responsable.	La docente afirma que siempre fue muy responsable y lo sigue siendo, pero piensa que debe mejorar su capacidad para organizarse tanto en tiempo y como en espacio.
<p><b>Interpretación.</b> La responsabilidad es definida por las docentes como esa capacidad para actuar conscientemente, cumpliendo con lo que se les solicita. Además, cumplir con ética las labores personales y laborales. Cumplir con responsabilidad es la meta en lo personal y profesional para las docentes, y valoran significativamente desarrollar esta competencia. Las docentes afirman ser responsables, pero reconocen que si se organizaran mejor, pudieran cumplir a cabalidad con las actividades que les corresponden tanto familiar como laboralmente.</p>		

#### 4. Autoconfianza.

En la opinión de Díaz & Lobo (2012), la autoconfianza es la confianza que posee el ser humano en sí mismo, de sus habilidades, capacidades y destrezas para la toma de decisiones y la solución de problemas de manera autónoma y creativa; es la convicción o creencia positiva de lograr lo que se propone; parte de la experiencia.

Tabla 4. Autoconfianza.

<b>Docente 1. MP.</b>	<b>Docente 2. MCC.</b>	<b>Docente 3. MCA.</b>
Muestra gran capacidad para lograr sus objetivos ya sea sola o con ayuda del esposo. Reconoce que necesita más confianza en algunas ocasiones. No recibió mensajes de estímulos para salir adelante; por el contrario, recibió mensajes	La docente se calificó como alto en la autoconfianza, porque confía en el trabajo que realiza, pero en algunas ocasiones duda de poder cumplir con sus obligaciones, y su esposo le anima a seguir luchando por sus objetivos. Confía en sus habilidades, pero más confía en un ser superior Dios que permite realizar todo lo que anhela.	En autoconfianza se considera que tiene un poco, porque a veces es un poco temerosa, a veces tiene algún proyecto en mente, quiere hacer, pero tiene miedo entonces; por eso, no se puso alto. Es de las personas que analiza mucho las situaciones. Según esta docente debe trabajar en su autoconfianza ya que a veces por miedo

<p>desalentadores; sin embargo, ella logró vencer los obstáculos. La autoconfianza tiene es en gran parte construida por sí misma.</p>		<p>o nerviosismo tiende a subestimar sus capacidades.</p>
--	--	---

### **Interpretación.**

Las docentes consideran que si poseen autoconfianza. Dos de ellas afirman que la autoconfianza que tienen está bien definida, porque logran sus objetivos sin el apoyo de ninguna otra persona y se sienten capaces de superar todos los obstáculos cumpliendo sus metas de manera individual, pero también mencionan que en ocasiones necesitan tener más confianza. Por otro lado, se puede observar, que la tercera docente afirma que tiene confianza en el trabajo que realiza, pero en algunas circunstancias tiene miedo o duda de sus capacidades para poder cumplir con lo que se propone en forma personal. También, demuestra que su autoconfianza no está bien definida por miedo al fracaso o nerviosismo al momento de ejecutar lo que se propone y analiza con detalle todas las situaciones que podrían pasar, por ende, subestima sus capacidades. [...] “me parece que debo trabajar en mi autoconfianza, ya que a veces por miedo o nerviosismo tiendo a subestimar mis capacidades”.

## **5. Resiliencia.**

Holguín-Álvarez et al. (2021) mencionan, que los seres humanos utilizan las emociones y el autoconocimiento para entender sus habilidades y fortalezas, enfrentando debilidades y superando el miedo al fracaso o eventos trágicos que marcan la vida de las personas. De esta manera, se alcanzarán las metas buscando soluciones y posibilidades, fortaleciendo su autonomía y siendo perseverantes, confiando en sus capacidades. Una persona es capaz de enfrentar muchas batallas en el transcurso de su vida, porque siempre encontrará obstáculos o dificultades que se deben superar no importa el tiempo que pase.

Tabla 5. Resiliencia.

<b>Docente 1. MP.</b>	<b>Docente 2. MCC.</b>	<b>Docente 3. MCA</b>
<p>Se puede demorar un poco para superar las etapas traumáticas, pero con el tiempo se curan y se sigue adelante. Reconoce que las experiencias que ha vivido le han enseñado oportunidades de resiliencia. Ha desarrollado estrategias para salir adelante en medio de los obstáculos.</p>	<p>La docente MCC se calificó como medio, porque aún no puede enfrentar situaciones difíciles como la muerte de su bebé. Ella define como resiliencia a una persona que puede enfrentar cualquier situación difícil y logra salir adelante. Como confía en Dios es muy resiliente.</p>	<p>Se considera una persona que siempre sale adelante a pesar de la adversidad.</p>

### Interpretación

La primera docente reconoce que siempre sale adelante superando todas sus adversidades que le afectan en su trabajo o vida personal, porque desarrolla actividades que le ayudan a superar las situaciones que atraviesa. En lo que respecta a la segunda docente, se observa que le afectó mucho la muerte de su bebé, porque aún no logra superar la situación, por eso no se considera del todo resiliente; sin embargo, la religión ha sido un refugio en medio de la adversidad y una vía para lograr la resiliencia. También, la tercera profesional enfrenta todas las situaciones que se presentan en su vida laboral y personal, saliendo adelante por ella misma y su familia. En cuanto a la resiliencia, las docentes han superado obstáculos en el transcurso de la vida; algunas de las respuestas que dieron son: [...] la docente (M.C.A.) mencionó que reconoce que las experiencias que ha vivido le han enseñado oportunidades de resiliencia.

[...] la docente (M.C.C.) mencionó que “soy una persona que siempre sale adelante a pesar de la adversidad”.

### Competencias intrapersonales.

#### 1. Liderazgo.

El liderazgo, según Sánchez-Reyes & Barraza-Barraza (2015), es una acción ejercida por un líder, que debe contar con habilidades y capacidades específicas para desempeñar la función y el rol; deberá poseer credibilidad y reconocimiento de parte de sus seguidores, concepto que corrobora la docente M.P [...] El líder es una guía que tiene consenso y empatía con las demás personas, porque de no ser así, entonces ya no sería un líder, sería sólo una autoridad. El liderazgo es una condición que todo docente debe reunir para desempeñar eficientemente su rol, con empatía y confianza en sí mismo y en los demás, así lo menciona Ibáñez (2004).

El liderazgo es un proceso por el cual un individuo desarrolla su capacidad para influir sobre la gente, animándonos a trabajar con entusiasmo para conseguir los objetivos en pro del bien común.

Tabla 6. Liderazgo.

Docente 1. MP.	Docente 2. MCC.	Docente 3. MCA
Para la docente, ser líder, es el que trabaja en equipo con todas las personas, el líder es un guía que tiene consenso y empatía con las demás personas, porque de no ser así, entonces ya no sería un líder, sería sólo una autoridad que solo manda y manda.	La docente considera que tiene capacidad de guiar a un equipo, colaborando con todos y afirma que puede llegar a ser una gran líder.	La docente se define como una persona que se gana la confianza muy rápido de la gente, es muy sociable, muy amigüera con las personas con las que trabajaba.

**Interpretación.**

De las respuestas emitidas por las docentes, se observa que tienen claro el concepto de liderazgo y lo diferencian de la autoridad. La primera docente reconoce que aún tiene falencias que le impiden tener un liderazgo efectivo. La segunda docente considera que puede guiar a un equipo con empatía y llegar a ser un buen líder, pero reconoce que en la empatía hay cierta debilidad por colocarse muy a fondo en el lugar de la otra persona y no le permite exigir cumplimiento. La tercera docente no informa acerca de su liderazgo, manifestando que es necesario ofrecer confianza a los demás, ser sociable y amigüera, son cualidades que la definen, pero reconoce que los extremos no son buenos, se deben marcar límites. La respuesta demuestra que aún considera debe desarrollar su liderazgo.

**2. Empatía.**

“La empatía es la capacidad de captar lo que otro piensa y necesita, y la conexión sincera con su sentir como si fuera propio, a pesar de que no sea lo mismo que uno pensaría o sentiría en la misma situación— sintiendo a la vez el deseo de consolar y de ayudar” (Carpena, 2016). [...] Empatía es ponerse en el lugar del otro como lo menciona la docente M.C. Para Zapata & Castaño (2013), la empatía en el contexto escolar es muy importante, porque está relacionada con la conducta prosocial, ya que desarrolla la motivación en las personas y lleva a adquirir comportamientos positivos, de cuidado y ayuda mutua, mejorando la regulación emocional.

Tabla 7. Empatía.

<b>Docente 1. MP.</b>	<b>Docente 2. MCC.</b>	<b>Docente 3. MCA</b>
Para la docente empatía es ponerse en el lugar del otro. Soy empática cuando alguien necesita algo, pero en el trabajo me falta aprender a ser empática, porque las ideas no concuerdan. Para lograr ser totalmente empática tendría que trabajar en mí.	La docente menciona que se coloca en el lugar de las personas e incluso a veces deja pasar oportunidades por pensar en los demás. Siempre pienso en lo que están sintiendo los demás.	La docente considera que es bastante empática, la empatía es muy importante. Hay que trabajar con vocación.

**Interpretación.**

Las tres docentes definen correctamente la empatía. La primera docente tiene claro lo que es la empatía; sin embargo, reconoce que debe trabajar en su desarrollo personal para lograr mayor empatía, porque aprendió a trabajar sola. La segunda docente se define como persona empática, porque se coloca en el lugar de la otra persona siempre, es más, considera que a veces no piensa en ella primero, sino en los demás. La tercera docente se define como empática totalmente y relaciona la vocación con la empatía.

### 3. Trabajo en equipo.

El trabajo en equipo es una competencia que integra conocimientos, principios, conceptos, habilidades y comportamientos que necesita un equipo para funcionar eficazmente. Torrelles Nadal et al. (2011) afirman, que es una manera organizada de trabajar para conseguir metas comunes, cuya característica principal es la responsabilidad individual y colectiva de sus miembros que genera mayor compromiso, determinando mejor rendimiento, productividad y satisfacción personal.

Las docentes manifiestan que el trabajo en equipo, cuando no está bien estructurado y no se conoce su objetivo, genera situaciones que provocan malestar, porque algunos miembros no cooperan y el trabajo al final termina en solitario, lo que desvirtúa el trabajo. El trabajo en equipo se trata de un pequeño número de personas que con conocimientos y habilidades complementarias unen sus capacidades para lograr determinados objetivos y realizar actividades orientadas a la consecución de los mismos (Nieto-Morales, 2019).

Tabla 8. Trabajo en equipo.

<b>Docente 1. MP.</b>	<b>Docente 2. MCC.</b>	<b>Docente 3. MCA.</b>
<p>Me gusta participar y que todos de mi equipo aporten para sacar un buen trabajo; trabajar en equipo es cumplir un fin no como llegar a un objetivo, trabajar conjuntamente con las compañeras por el bien de la institución.</p>	<p>La docente se colocó en el trabajo colaborativo, porque ella por entender la situación de los demás, termina realizando todo el trabajo sola y piensa que es mejor trabajar delegando por partes para juntar todo al final con la aportación de todos.</p>	<p>Creo que es muy importante trabajar en equipo, saber negociar, sin tener un alto grado de empatía; soy de las personas que toma la iniciativa en el trabajo en equipo.</p>
<p><b>Interpretación.</b>  Las concepciones de las docentes sobre el trabajo en equipo difieren entre sí. La primera docente manifiesta que trabajar en equipo le cuesta mucho, porque tendría que aceptar que otras personas no trabajen, se le dificulta aceptar a otras personas que no están en su círculo y más si no concuerdan sus ideas, lo que genera sentimientos de frustración. Para la segunda docente trabajar en equipo la lleva a realizar todo el trabajo sola por la empatía que siente hacia sus pares; considera que hay una debilidad en ella y cree que es mejor delegar el trabajo y luego agregarlo. Para la tercera docente trabajar en equipo es muy importante; sin embargo, considera que lo que haga debe ser perfecto, por lo que realiza más trabajo que los demás. En lo que respecta a esta competencia, se observan que las docentes tienen concepciones erradas acerca de lo que es trabajar en equipo y presentan dificultades para ello.</p>		

### 3. Negociación.

De acuerdo con Manzanal et al. (2020), la negociación constituye una práctica inherente a la vida humana. Se negocia a diario: en familia, con amigos, con compañeros de trabajo, entre miembros de distintas organizaciones, entre funcionarios y dirigentes de países ( p. 25). Existen variadas definiciones de negociación, y se ha seleccionado una clásica, la de Fisher et al. (2018), quienes definen a la negociación como una forma básica de conseguir lo que se quiere de otros. Es una comunicación en dos sentidos, designada para llegar a un acuerdo cuando usted y la otra parte tienen algunos intereses en común y otros opuestos.

Ante la presencia de un conflicto se debe analizar qué es lo que se necesita para resolver la situación y saber negociar; por ello, un trabajador que cuente con esta competencia conseguirá una solución rápida y beneficiosa para la institución; para esto, debe enfocarse en las necesidades de cada una de las partes involucradas en la negociación y mostrar empatía. De igual manera, debe hacer uso de su pensamiento crítico y habilidades de comunicación y manejar sus emociones.

Tabla 9. Negociación.

<b>Docente 1. MP.</b>	<b>Docente 2. MCC.</b>	<b>Docente 3. MCA.</b>
<p>Llegar a un acuerdo con otra persona. Me faltaría tranquilizarme un poco para llegar muy alto. Me faltaría todavía un poco más trabajar en mí misma para negociar con otras personas. A veces digo rápido las cosas, no pienso, tal y como dije me pongo como un fosforito, pero también depende de la situación.</p>	<p>La docente se colocó alto en negociación porque es buena negociando y define negociación en dos partes que dan algo y llegan a un acuerdo. También, menciona que le falta pulir las habilidades de negociante porque termina cediendo por colocarse en el lugar de los demás. Considero que el proceso de negociación que yo lo aplico es bueno.</p>	<p>Creo que es muy importante trabajar en equipo, saber negociar, sin tener un alto grado de empatía, porque como les decía, trabajar por los niños, a parte que es una responsabilidad muy, muy grande, conlleva muchas cosas, hay niños que vienen a lo mejor con problemas en sus casas, tienen problemas de conducta y nosotros tenemos que saber llegar a ellos y poder tener un acercamiento con la familia, para poder ayudarle al niño, y entonces es necesario escuchar a la otra parte y llegar a un acuerdo.</p>

**Interpretación.**

En las respuestas que dan las tres docentes, se observa que saben qué significa la categoría negociación, pero reconocen que aún les falta por desarrollar esa habilidad. De hecho, partir de saber negociar implica el manejo de las emociones. La negociación es una de las competencias necesarias para trabajar en cualquier institución, mucho más si es un centro educativo. El docente diariamente se enfrenta a diferentes conflictos no solo en su vida personal, sino también en el ámbito laboral y en su aula de clase. Para llegar a ello, una de ellas manifiesta que debe controlar sus emociones y que para negociar con otras personas le faltaría trabajar primero en ella. Este comentario de la docente es muy importante, porque pone de manifiesto su proceso metacognitivo acerca de su propia situación personal. Este es el primer paso para ir hacia una transformación personal. La habilidad de la negociación no es algo con lo que se nace, sino que se aprende con diversas técnicas.

**4. Comunicación.**

La comunicación es el proceso más importante de interacción entre los seres humanos. No es posible ningún tipo de relación sin comunicación; de allí, que se utiliza el cien por ciento de nuestro tiempo en algún tipo de comunicación; por tanto, siempre los seres humanos se están comunicando y una comunicación deficiente es la fuente número uno de los conflictos interpersonales; por ello, no es exagerado afirmar que el éxito o fracaso en las relaciones interpersonales va a depender de las habilidades comunicativas.

Para Díaz & Lobo (2012), la comunicación forma parte de la dimensión conductual de las personas e incluye: iniciar, mantener y cerrar conversaciones. Uno de los componentes fundamentales de la comunicación es la escucha, aspecto que muchas veces se olvida al entablar una buena comunicación y respetar los turnos de voz, también forma parte del buen comunicador.

Ser comunicativo no significa que es la persona que más habla; por el contrario, muchas veces las personas habladoras no son realmente comunicativas, sino que tienen otros propósitos como el entretener a los demás. En ese sentido, ser comunicativo es aquella persona que es capaz de entablar un diálogo con otra persona.



Tabla 10. Comunicación.

<b>Docente 1. MP.</b>	<b>Docente 2. MCC.</b>	<b>Docente 3. MCA.</b>
<p>Comunicación es expresar lo que nosotros sentimos. Es dialogar de forma eficiente con otra persona, que la otra persona también tome en cuenta las opiniones. Soy una persona muy comunicativa siempre, siempre estoy hablando, nunca sé callar. A veces cuando desconozco a otra persona sí estoy callada, pero yo siempre estoy con otras personas conversando, soy muy comunicativa, por eso me puse en alto, porque siempre estoy conversando, no estoy calladito y siempre conversando de alguna cosa haciendo algún chiste, a veces o depende la situación no, siempre estoy comunicando, les comparto a las compañeras información hablo y hablo y hablo; por eso, sí pienso que soy comunicativa. Con las personas que conozco soy bien comunicativa, pero con las que no conozco soy un poco reservada y discreta.</p>	<p>Se calificó como alto y define la comunicación como un proceso entre emisor, receptor y un mensaje, porque debe hacerse entender ante los demás, comprender y escuchar; por tal motivo, debemos comprender la comunicación que nos está dando a través de sus emociones y también cómo se comunican con su cuerpo. Mi comunicación con las demás personas es buena.</p>	<p>Se define con alto, por la situación de la pandemia. Ahora nosotros implementamos lo que es la educación virtual y tiene sus ventajas en cuanto a tecnología, no había esa comunicación fluida, que puede existir cuando nos reunimos personalmente, entonces por la situación de pandemia yo me puse ahora que es alto. Considero que tengo una comunicación asertiva y directa con las personas.</p>

**Interpretación.**

Las docentes expresaron diversos conceptos acerca de cómo conciben la comunicación. En la primera docente, comunicación tiene que ver con expresar las ideas y también con la frecuencia en la que las expresa. Mientras que para la segunda docente, la comunicación no solo se relaciona con lo que dice sino también con lo que expresa la comunicación no verbal. Para la tercera docente, la comunicación en tiempos de la educación virtual por la pandemia no se presenta de la misma manera que si estuvieran en forma personal; sin embargo, considera que tiene una comunicación asertiva. Bajo esta perspectiva, las docentes se consideran personas comunicativas y entienden el concepto de comunicación. Una de ellas manifestó que mantiene una comunicación asertiva y directa con las demás personas. Esta cualidad es fundamental en las relaciones interpersonales.

**CONCLUSIONES.**

La investigación permitió explorar y conocer cómo se observan tres docentes de Educación Inicial en cuanto a cinco competencias intrapersonales y cinco interpersonales relacionadas con su propio desarrollo personal.

Se evidenció, que el desarrollo personal afecta el desarrollo profesional y que las docentes saben cuáles son aquellas competencias que dominan y cuáles son aquellas que requieren desarrollo. En estas conclusiones, se brinda información importante que no puede generalizarse a otras personas; no obstante, los resultados favorecen la reflexión acerca de cómo se puede contribuir en los planes de estudio de las carreras de formación docente y en estrategias, planes, talleres o proyectos que propendan en el mejoramiento de vida de los docentes.

Las conclusiones se dividieron en dos bloques: las referidas a las competencias intrapersonales y las relacionadas con competencias interpersonales. En cada caso, se abordan los resultados obtenidos.

En cuanto al autoconocimiento, las docentes consideran, que se conocen y que es importante reflexionar en forma permanente sobre sus fortalezas y debilidades, ya que de esta manera, existirá crecimiento personal, lo que redundará en evolución profesional.

Referente a la regulación emocional, las docentes reconocen que necesitan controlar las emociones en las diferentes situaciones que se les presentan tanto dentro como fuera del aula. En lo que respecta a la responsabilidad, las docentes consideran que a través de su ejemplo fomentan en los niños la responsabilidad cuando cumplen las funciones y tareas asignadas.

En relación con la autoconfianza, las docentes requieren superar los miedos, nerviosismos que se les presentan para el logro de las metas; manifiestan que les gustaría desarrollar aún más la autoconfianza.

En cuanto a la resiliencia, las docentes mencionan que en el transcurso de su vida profesional y personal han tenido complicaciones, pero superaron todas las dificultades; sin embargo, ante situaciones personales dolorosas no han podido superar los obstáculos. Tal y como se afirmó, los resultados

obtenidos no se pueden generalizar, porque el estudio estuvo referido a tres maestras, lo que sí pudiera hacerse es ampliar el estudio a un número mayor de informantes.

Las competencias interpersonales exploradas en las docentes evidenciaron que algunas de esas competencias se encuentran en vías de desarrollo y perfeccionamiento. En lo que respecta al liderazgo, las docentes no se sienten líderes totalmente como para dirigir algún equipo de personas, y afirman tener algunas características de líder, pero no como para dirigir.

En relación a la empatía, las docentes afirman ser empáticas, más bien en algunos casos, demasiado empáticas, al punto que desean aprender a establecer límites. En cuanto al trabajo en equipo llama la atención que a las docentes se les dificulta trabajar en equipo, ya que afirman que terminan haciendo solas el trabajo. Es un indicador importante a tomar en cuenta para un programa de desarrollo personal. Se cree que es fácil trabajar en equipo, pero nada más lejos de esa frase.

Referente a la competencia negociación, las docentes desean aprender a desarrollar esta habilidad y reconocen que no saben cómo negociar.

En lo que respecta a la comunicación manifiestan que son comunicativas, pero se confunde lo comunicativo con la frecuencia al hablar. La comunicación es la base de las relaciones interpersonales y muchas veces se carece de técnicas para conseguir una buena comunicación.

Un elemento concluyente de la investigación es que sería muy pertinente ampliar el estudio a un mayor número de informantes y preparar un programa de desarrollo personal que incluya técnicas y ejercicios para desarrollar las competencias intra e interpersonales exploradas en este estudio. Lamentablemente, los programas creados para tal fin siempre son un apoyo, porque no forman parte del currículum oficial, a sabiendas que el desarrollo personal es fundamental para la autonomía, autoestima y evolución.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

1. Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación (Quinta Edición). Episteme: Caracas.
2. Carpena, A. (2016). La empatía es posible. Editorial Desclée de Brouwer.

3. Collado, E. D., & Vindel, A. C. (2014). Desarrollo personal y bienestar. Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés. España.
4. Díaz, N., & Lobo, P. (2012). Autoconcepto, autoconocimiento y autoconfianza en el desarrollo de un aprendizaje autónomo de inglés con fines académicos. *Aportes científicos desde Humanidades*, 11(2) 1-13.  
<http://editorial.unca.edu.ar/Publicacione%20on%20line/CUADERNOS%20DE%20CATEDRA/APORTES%2012/PDF/Lenguaje%20cognicion/DIAZ%20LOBO.pdf>
5. Fisher, R., Ury, W., & Patton, B. (2018). ¡ Sí, de acuerdo!: cómo negociar sin ceder. Vergara.
6. Holguín-Alvarez, J., Rojas, M. R., Romero-Hermoza, R. M., Ledesma-Pérez, F., & Cruz-Montero, J. (2021). Competencias digitales y resiliencia: una revisión teórica enfocada en el profesorado. *Apuntes Universitarios*, 11(4), 269-295.
7. Ibáñez, R. E. A. (2004). Liderazgo y compromiso social. Buap: México.
8. Jiménez Espinoza, E. I. (2015). Desarrollo personal y profesional de maestras de educación primaria: aportes de la orientación. *Actualidades Investigativas en Educación*, 15(1), 664-693.
9. Manzanal, M., Chávez, E., & Rivero, A. (2020). Los elementos de la negociación:¿ cómo intervienen dentro de las etapas?. *Centro de Estudios de Administración*, 4(1), 24-36.
10. Maturana, H., Varela, F., & Behncke, R. (1984). El árbol del conocimiento: las bases biológicas del entendimiento humano. Editorial Lumen: Santiago-Chile.
11. Nieto-Morales, C. (2019). Trabajo en equipo. Dykinson: España.
12. Ponti, F. (2005). ¿ Qué es esa cosa llamada crecimiento personal? Seis vías para aproximarse a la utopía. *Capital Humano*, 184, 72-83.
13. Sánchez-Reyes, J. B., & Barraza-Barraza, L. (2015). Percepciones sobre liderazgo. *Ra Ximhai*, 11(4), 161-170.

14. Soto, E. & Escribano, E. (2019). El método estudio de caso y su significado en la investigación educativa. Red de Investigadores Educativos Chihuahua. pp. 203-221. Chiguagua-México.
15. Tintaya Condori, P. (2016). Enseñanza y desarrollo personal. Revista de investigación Psicológica, (16), 75-86.
16. Torrelles Nadal, C., Coiduras Rodríguez, J. L., Isus, S., Carrera, X., París Mañas, G., & Cela, J. M. (2011). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. Profesorado: revista de currículum y formación del profesorado, 15(3), 329-344.
17. Zapata, A. P. M., & Castaño, L. C. (2013). La empatía:¿ un concepto unívoco?. Katharsis.

#### **DATOS DE LOS AUTORES.**

- 1. Gisela Consolación Quintero Arjona.** Doctora en Ciencias Pedagógicas. Docente e Investigadora en la Universidad Nacional de Educación, Azogues, Cañar, Ecuador. E-mail: [gisela.quintero@unae.edu.ec](mailto:gisela.quintero@unae.edu.ec)
- 2. María Gladys Conchancela Patiño.** Doctoranda en Ciencias de la Educación en la Universidad Nacional del Rosario Argentina. Docente e Investigadora de la Universidad Nacional de Educación, Azogues, Cañar, Ecuador. E-mail: [maría.conchancela@unae.edu.ec](mailto:maría.conchancela@unae.edu.ec)
- 3. Ruth Cecilia Segarra Buestán.** Máster Universitario en Necesidades Educativas Especiales de la Universidad Rey Juan Carlos España. Investigadora externa en la Universidad Nacional de Educación, Azogues, Cañar, Ecuador. Directora del Centro de Educación Inicial Alonso Torres. E-mail: [ruth.segarra@educacion.gob.ec](mailto:ruth.segarra@educacion.gob.ec)
- 4. Alva Magdalena Toledo Calle.** Máster Universitario en Tecnología Educativa y Competencias Digitales. Investigadora externa en la Universidad Nacional de Educación, Azogues, Cañar, Ecuador. Docente de Educación Inicial II en Escuela de Educación Básica Particular San José de Paute. E-mail: [alvamagda10@gmail.com](mailto:alvamagda10@gmail.com)

**RECIBIDO:** 1 de julio del 2023.

**APROBADO:** 1 de agosto del 2023.