EDITORIAL UNAE

RETOS Y DESAFÍOS DE LA EDUCACIÓN Y ATENCIÓN A LA PRIMERA INFANCIA



Liliana de la Caridad Molerio Rosa
María Isabel González Loor
Compiladoras

CDD: 370

RETOS Y DESAFÍOS DE LA EDUCACIÓN Y ATENCIÓN A LA PRIMERA INFANCIA
©© Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)
ISBN digital: 978-9942-624-63-5
Libro evaluado por pares doble ciego
Primera edición digital: julio, 2025
Colección Memorias

Universidad Nacional de Educación del Ecuador (UNAE)

Rebeca Castellanos Gómez
Rectora
Graciela Urías Arbolaez
Vicerrectora de Formación
Virginia Gámez Ceruelo
Vicerrectora de Investigación, Innovación y Posgrado

Consejo Editorial

Madelin Rodríguez
Representante del Consejo Superior Universitario
Virginia Gámez Ceruelo
Vicerrectora de Investigación, Innovación y Posgrado
Graciela Urías Arbolaez
Vicerrectora de Formación
Diego Cajas Quishpe
Coordinador de Investigación (D)
Maribel Sarmiento
Coordinación de Vinculación con la sociedad
Janeth Mora Oleas
Coordinadora de Gestión Académica de Grado (D)
Mahly Martínez Jiménez
Coordinadora de Gestión Académica de Posgrado
Guillermo Morán Cadena
Director de Publicaciones y Fomento Editorial
Melvis González Acosta
Geycell Guevara Fernández
Miguel Orozco Malo
Gisela Quintero Arjona
Representantes docentes
Erick Cedillo Pacheco
Representante estudiantil

Liliana de la Caridad Molerio Rosa
María Isabel González Loor
Compiladoras

Ormary Eglee Barberi Ruiz
Dajhanna Pahola Carranza Díaz
Ximena Patricia Curay Correa
María Gabriela Guillén Guerrero
Pedro Gabriel Marcano Molano
Liliana de la Caridad Molerio Rosa
Janneth Anatolia Morales Astudillo
Gisela Consolación Quintero Arjona
Andrés Alexis Ramírez Coronel
Mónica Alexandra Salto Cubillos
Lucía Carolina Seade Mejía
Verónica Gabriela Tacuri Albarracín
Comisión Científica del II Congreso Internacional Retos y Desafíos de la Educación y Atención a la Primera Infancia

Ormary Eglee Barberi Ruiz
Tania Monserrath Calle García
Johanna Elizabeth Garrido Sancán
Janneth Anatolia Morales Astudillo
Mariela Alexandra Pillajo Tufiño
Asistentes editoriales

Dirección de Publicaciones y Fomento Editorial
Guillermo Morán Cadena
Director
Tatiana León Alberca
Especialista de publicaciones
Anaela Alvarado Espinoza
Diseñadora y diagramadora
Antonio Bermeo Cabrera
Ilustrador
Leonardo López Verdugo
Corrector de estilo

editorial@unae.edu.ec
www.unae.edu.ec
Teléfono: (593) (7) 370 1200
Parroquia Javier Loyola (Chuquipata)
Azogues, Ecuador

Autopercepciones sobre el desarrollo personal de los docentes de Educación Inicial: estudio clave para la atención de la primera infancia

Autoperceptions about the personal development of early education teachers: key study to early childhood care

Janneth Morales Astudillo*
janneth.morales@unae.edu.ec
María Isabel González Loor*
maria.gonzalez2@unae.edu.ec
Dolores Flores Sarmiento*
maria.flores@unae.edu.ec

**Universidad Nacional de Educación, Ecuador*

Resumen

Este estudio surge de una investigación en la Universidad Nacional de Educación, dentro del proyecto "Saberes profesionales y el desarrollo personal de los docentes de educación inicial en Azuay, Cañar y El Oro". Se presentan resultados de la categoría *desarrollo personal*, considerada clave en la formación docente. La hipótesis es que, por lo general, se valora al docente por sus saberes profesionales y personales, aunque persisten limitaciones en el abordaje de aspectos socioafectivos, autoestima y regulación emocional. El objetivo del artículo consiste en analizar las autopercepciones sobre competencias del desarrollo personal en docentes de Educación Inicial de Azuay y Cañar. Con un enfoque cualitativo, alcance exploratorio-descriptivo y diseño de campo, se aplicaron encuestas y entrevistas semiestructuradas. Participaron docentes fiscales y particulares de Azogues y Cuenca. Entre los hallazgos se destaca la vocación como rasgo común y la necesidad de fortalecer competencias intra e interpersonales frente a los desafíos del rol docente. El estudio concluye que el desarrollo personal resulta fundamental en la educación superior, ya que potencia el bienestar integral y mejora la interacción entre docente, infante y familia.

Palabras clave: desarrollo personal, competencias intrapersonales, competencias interpersonales, prácticas pedagógicas, Educación Inicial

Abstract

This study is based on research conducted at the Universidad Nacional de Educación as part of the project "Professional knowledge and personal development of early childhood education teachers in Azuay, Cañar and El Oro". The results presented here focus on the category of personal development, which is considered key in teacher training. It is hypothesised that teachers are generally valued for their professional and personal knowledge, although limitations still exist in the approach to socio-affective aspects, self-esteem, and emotional regulation. This article aims to analyses the self-perceptions of personal development competencies among Early Childhood

Education teachers in Azuay and Cañar. Using a qualitative approach with an exploratory-descriptive scope and a field design, surveys and semi-structured interviews were conducted. Public and private teachers from Azogues and Cuenca participated. The findings reveal vocation as a common trait among teachers, as well as the need to strengthen intra- and interpersonal competencies in the face of the challenges of the teaching role. The study concludes that personal development is fundamental in higher education since it enhances overall well-being and improves interactions between teachers, children and families.

Keywords: personal development, intrapersonal competencies, interpersonal competencies, pedagogical practices, Early Childhood Education

Introducción

Un educador debe mejorar sus conocimientos pedagógicos, didácticos, técnicos, curriculares y científicos para perfeccionar su práctica educativa. De hecho, un buen docente se caracteriza por su interés por adquirir nuevos conocimientos que innoven su ejercicio y, por consiguiente, la calidad educativa. En este sentido, una mirada tradicional de la *formación docente* se comprende como el aprendizaje de conocimientos, saberes y la adquisición de información en ciencias como la pedagogía y didáctica. La formación docente, en general, es sinónimo de instrucción y autocapacitación académica, pero también de la adquisición de estrategias y herramientas de desarrollo. Lo que se evidencia en el ejercicio profesional (Gutiérrez, 2018).

No obstante, existen problemáticas poco abordadas en el desarrollo personal docente, sobre todo en Educación Inicial, como no diligenciar de manera asertiva los aspectos personales y socioafectivos y la falta de capacidad para la regulación de emociones. Es importante, entonces, reflexionar sobre las competencias inter e intrapersonales de los docentes de niños de Inicial, ya que las dificultades personales y laborales son aspectos que involucran sus competencias sociales y de desempeño profesional. Para Pino *et al.* (2020), el agente educador de la primera infancia juega un papel trascendental, porque permite que los niños desarrollen y fortalezcan, desde temprana edad, habilidades sociales. Es por ello que el equilibro profesional y emocional del docente es un factor clave para cumplir con las metas educativas.

Vale advertir que, por lo general, se considera relevante priorizar el desarrollo del docente y su capacitación constante desde la transdisciplinariedad. Eso se estima como el eje en la educación. Sin embargo, la educación no solo se centra en la transmisión de conocimientos, sino en las relaciones docente-infante, docente-familias y la organización del ambiente de aula. Ello asegura un clima de respeto y confianza; o sea, un contexto educativo apropiado para el aprendizaje exitoso.

En algunos estudios hay antecedentes que resaltan la importancia del desarrollo personal de los docentes. Almedina y Sánchez (2017) lo abordan desde las tutorías en el contexto universitario y las áreas vinculadas: personal, académica y profesional. Sus resultados indican, además, que los estudiantes universitarios confirman que las tutorías son un complemento a los aprendizajes, y que no se relacionan ni al desarrollo personal ni al profesional. Sin embargo, en el estudio, resalta el rol del docente en un acompañamiento cercano y empático.

Boronat *et al.* (1999) caracterizan al desarrollo personal, académico y profesional como un programa de orientación universitaria a lo largo del proceso formativo. La participación de expertos y profesionales, las salidas, las visitas, la elaboración de fichas y videos profesiográficas forman parte de su propuesta. Los autores también indican que el desarrollo personal no se

contempla en un programa curricular; es decir, no hay un abordaje formativo-académico. La formación personal de los futuros docentes de Educación Inicial es un tema pendiente. La vocación, la necesidad de mejorar sus competencias intrapersonales e interpersonales y fortalecer su labor como docentes son características comunes de los maestros de Inicial.

Por otro lado, la Educación Inicial es una etapa crucial en la vida de los seres humanos; la primera infancia, un pilar fundamental previo a su vida escolar. En este nivel se prioriza crear los primeros vínculos afectivos del niño con su educador, los cuales se sostienen en las competencias sociales, emocionales y personales del profesional. Estas, además, se complementan con los conocimientos específicos, disciplinares y competencias docentes adquiridos como parte de la preparación universitaria.

Las metodologías de enseñanza, a su vez, se complementan con acciones dinámicas y creativas del docente. Un ambiente armónico, de afecto y alto en valores humanos y profesionales también influye para crear un sano vínculo docente-infante.

Con base en lo anterior, en este artículo se analiza la integralidad de cualidades, características y competencias de los docentes de Educación Inicial, y la calidad de su desempeño profesional. Para ello, se ha propuesto como objetivo analizar las autopercepciones sobre las competencias del desarrollo personal de los docentes de Educación Inicial de las provincias del Azuay y Cañar. El estudio ha permitido conocer las autopercepciones de los docentes, información que resulta relevante ser considerada en el currículo de la educación superior.

Vaillant y Marcelo (2015), Arón *et al*. (2017) y Cabrera *et al*. (2019) reconocen la importancia de la interacción de los sujeto en el contexto educativo. Además, determinan algunas competencias entre las que se encuentran la competencia para aprender, trabajo en equipo, comunicación interpersonal, competencia emprendedora y la comunicación escrita y dimensiones tales como formación personal, desempeño y logros, desarrollo social y ético como parte de los procesos de enseñanza y aprendizaje, las que se convierten en posibilidades y situaciones de un modelo intrínseco en su estructuración educativa. El presente estudio refleja la conexión coherente de la categoría de desarrollo personal con las competencias intra e interpersonales de un educador del nivel de Educación Inicial.

Elliott (2000) sostiene que es fundamental reconocer los procesos pedagógicos y la propia práctica docente de forma reflexiva. El autor considera a la evaluación entre docentes como eje de la calidad educativa, ya que algunos miran sus errores o falencias en otros, lo que insta a la conciencia y actitud reflexiva. Asimismo, indica que la acción mediante la práctica mejora el desempeño docente, ya que "si la reflexión práctica se estructura únicamente como una forma de razonamiento técnico o instrumental, no solo no habrá posibilidad de una reflexión filosófica personal sobre los valores, sino tampoco de una dimensión ética de las prácticas sociales" (p. 70).

Entonces, es necesario proyectar la labor del educador desde una práctica del dominio del conocimiento y una integración con el servicio para atender situaciones complejas de un contexto. La visión es despertar a la autorreflexión y encaminar a la mejora educativa e innovación. Este aporte es significativo para este artículo, porque se analizan las autopercepciones de los docentes y su entramado en su desarrollo personal.

En el Currículo de Educación Inicial (Ministerio de Educación [Mineduc], 2014) se resalta la importancia de desarrollar espacios escolares y familiares para los niños, los cuales generen aspectos afectivos, sociales y axiológicos desde edades tempranas. En ese documento se menciona, además, que los aprendizajes deben ser significativos para que potencien destrezas y competencias de los infantes, los cuales —a su vez— les permitan crear, experimentar, jugar y sorprenderse.

Para ello, se requieren docentes con altas competencias intra e interpersonales que aporten al crecimiento de los infantes y sus familias. A partir de ahí los niños y niñas desarrollarán las características del perfil de salida de Inicial: "interactúa con empatía y solidaridad con los otros, con su entorno natural y social, practicando normas para la convivencia armónica y respetando la diversidad cultural" (Mineduc, 2014, p. 21).

Entonces, el espacio donde se desarrolla Inicial se debe considerar familiar, amigable y armónico. Asimismo, se espera que, en este nivel educativo, los docentes contribuyan —con sus altas competencias profesionales— a los procesos y fines educativos indispensables para los infantes.

Marco teórico

A través de la historia, la función docente ha sido relevante en los diferentes contextos sociales y educativos. Según Urrea *et al.* (2019), el rol de los maestros plantea un desafío para las instituciones de educación superior que forman a los futuros docentes, los cuales deben responder a las necesidades y los fines de la educación del sistema educativo, y convertirse en generadores de cambios sociales.

Las cualidades que posee un docente —que atiende al contexto— son la vocación, responsabilidad, profesionalismo, dominio pedagógico entre otros igual de relevantes como la regulación emocional, resiliencia, autoconfianza, liderazgo, empatía, trabajo en equipo, comunicación y negociación. La academia es la encargada de la formación de los futuros profesionales que se insertarán en la sociedad. La formación docente tiene una mayor implicancia y responsabilidad, por ello las universidades deben preparar a los futuros docentes en su integralidad con competencias fundacionales (cognitivas, sociales y digitales).

La sociedad actual requiere un docente para el mundo contemporáneo y la cultura humana, donde cumpla un rol de agente transformador. Esto se logrará a través de una formación desde las potencialidades y desarrollo holístico. El objetivo es transformar la realidad social, la cual parte de la autotransformación docente (Nieva y Martínez, 2016).

Para confrontar las realidades de los contextos educativos de Inicial no se requiere únicamente dominar destrezas del conocimiento especializado, sino también actitudes que van más allá (Arraya-Fernández y Garita González, 2020). Es decir, cumplir funciones de docencia en Inicial implica habilidades sociales, comunicativas, emocionales, de gestión y liderazgo que fortalezcan su desarrollo personal y profesional. Tintaya (2016), al respecto, sostiene que "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" (p. 75).

Según Rojas *et al.* (2019), es necesario realizar un análisis del rol que los docentes de Inicial deben desempeñar. En este proceso se deben considerar las destrezas didácticas y su contribución desde su formación inicial tanto en el componente socioafectivo como el desarrollo de su experticia en las competencias didácticas y curriculares para afrontar el reto del trabajo con los infantes. Esto, por lo general, se evidencia desde su desempeño en las prácticas preprofesionales.

Portillo-Torres (2017) considera que las habilidades para comportarse y adaptarse de manera positiva permiten a los individuos lidiar efectivamente con las demandas y los retos de su quehacer profesional. Aquellas habilidades que se consideran básicas para la salud y el bienestar son la toma de decisiones, resolución de problemas, pensamiento creativo, comunicación efectiva, habilidades para las relaciones interpersonales, empatía, manejo de las emociones, manejo del estrés y autoconsciencia. El autor enfatiza que estas habilidades no deben verse aisladas, sino que

deben integrarse, en el proceso de formación docente, como una preparación para la vida y al desarrollo de los seres humanos.

En este sentido, las competencias interpersonales se relacionan con las capacidades individuales relativas a la expresión de sus sentimientos, habilidades críticas y autocríticas vinculadas con la inteligencia social. Además, deben considerarse como competencias genéricas del profesional en formación y del que ejerce sus funciones (Catagua, 2018). Por esta razón, el docente de Inicial —al interactuar con los infantes— comunica a sus padres o cuidadores los avances y progresos, dialoga con sus colegas sobre realidades del contexto escolar y con otros miembros de la comunidad educativa a la que pertenece. Sus competencias intra e interpersonales deben garantizar un equilibrio emocional consigo mismo y con los demás.

Con base en lo anterior, es necesario desarrollar competencias genéricas en el estudiante universitario que se prepara para la docencia; es decir, se debe mejorar sus habilidades en comunicación, cooperación y trabajo en equipo. El manejo de habilidades sociales, la apreciación y la actuación ante la diversidad en el aula, la aceptación de la crítica y el desarrollo de la autocrítica también son relevantes para mejorar profesionalmente el compromiso ético, ciudadano y democrático.

A su vez, Catagua (2018) indica que, entre las competencias interpersonales —relativas a las capacidades y habilidades sociales— se destacan el control emocional, el manejo de las relaciones sociales, la capacidad de valoración de la multiculturalidad y la capacidad crítica o el compromiso ético profesional.

Para Vaillant y Marcelo (2015), el desarrollo profesional y su evaluación deben plantearse de manera sistémica e intencional. Es sistémica porque no solo incluye los aspectos personales o individuales, sino su forma de desenvolverse en su labor profesional, por ejemplo, en lineamientos organizativos, culturales y sociales de la institución educativa. No obstante, los autores analizan otras preocupaciones en los docentes como la toma de conciencia, el manejo de información, las relaciones personales, la gestión, educativa; habilidades que profundizan la relación del docente con los alumnos.

Es relevante considerar —en paralelo— la perspectiva del Mineduc en cuanto al desarrollo profesional de los educadores. En el Plan Estratégico Institucional (Mineduc *et al*., 2021) se presentan normativas y un marco legal en el que ampara a la Educación Inicial y prioriza como una de sus metas la importancia de la formación docente para mejorar la calidad educativa.

Asimismo, el Plan Nacional de Desarrollo (Mineduc, 2021) se estructura sobre cinco ejes y objetivos alineados con la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco). A través de este plan, el Mineduc busca "un proceso permanente y continuo de reflexión de la práctica educativa que permite modificar, fortalecer o transformar los conocimiento, destrezas, habilidades y actitudes pedagógicas, didácticas, disciplinares, tecnológicas, transversales y socioemocionales de docentes y directivos" (p. 35). En tal sentido, mejorar la práctica del docente de forma sistemática y autocrítica favorece a la calidad educativa.

La dialogicidad entre la práctica docente y la reflexión configura un pilar básico para todo educador, sobre todo si la se percibe de manera autónoma. En este sentido, la autointrospección es un método que ayuda al docente, de forma intrínseca, a gestionar el cambio o promover la adquisición y enriquecimiento de sus propias características y valores.

En todo este recorrido se puede concebir la importancia del desarrollo de la inteligencia emocional, la cual es la capacidad de reconocer las emociones, fortalezas, debilidades y valores; controlar los impulsos; gestionar el estrés y mantener una actitud positiva, proactiva, perseverante

y orientada hacia objetivos (Goleman, 2022). Además, se compone de una mente racional (cabeza) y otra emocional (corazón); ambas confluyen en cada actividad que desempeña el docente.

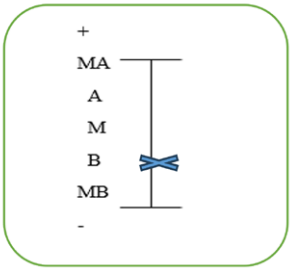
La mente emocional, para Goleman (2022), es un sistema de conocimiento impulsivo, poderoso y clave para el éxito de la vida en general. El autor advierte que esta debe ser educada, practicada y entrenada. Esta inteligencia también engloba la empatía —comprender y compartir los sentimientos de los demás—, construir y mantener relaciones sólidas y resolver conflictos.

La finalidad de la potenciación de la mente emocional es fomentar el trabajo en equipo, crear ambientes positivos, evaluar las situaciones, tomar las mejores decisiones, manejar el estrés y la incertidumbre y lograr adaptarse al cambio. Todas las anteriores son habilidades que se evidencian en el actuar diario del docente.

Materiales y métodos

Los datos del estudio fueron recabados a partir de una encuesta constituida con indicadores de la escala autoevaluativa Dembo Rubinstein (Díaz, 2002). Para la encuesta se consideraron cinco indicadores que puntúan desde muy alto hasta muy bajo.

Figura 1. Escala Dembo Rubinstein implementada



Nota. *La escala valorativa comprendía muy alto, alto, medio, bajo y muy bajo. Esta permitió organizar la entrevista a las docentes considerando los niveles y las subcategorías autoevaluadas.*

Fuente: *Díaz (2002)*

Luego de recabar los datos de la encuesta, se aplicó una entrevista virtual mediante una guía en la que se consolidó la información con base en la escala Dembo Rubinstein. Las tres preguntas de la entrevista (ver Tabla 1) fueron estructuradas por cada subcategoría: autoconocimiento, regulación emocional, responsabilidad, autoconfianza, resiliencia, liderazgo, empatía, trabajo en equipo, negociación y comunicación.

¿Qué es para usted la resiliencia?

Tabla 1. Preguntas empleadas para conocer la autopercepción del docente

Preguntas	Participantes
¿Qué es para usted _____? ¿Por qué considera que tiene ese nivel en _____? ¿Qué le falta para considerar su _____ más elevado?	6

Nota. *Las preguntas de la entrevista se complementaban con los datos proporcionados por las informantes.*

Fuente: *elaboración propia*

Culminado este proceso, las investigadoras convirtieron la entrevista en un video de YouTube que permitió la transcripción automática de los datos. Por último, la información se trianguló en matrices organizadas de acuerdo con las categorías y subcategorías. Así, se logró codificar la información de manera descriptiva, mediante el uso de frases cortas que asignaron atributos a cada indicador (ver Tabla 2).

Tabla 2. Matriz de la categoría Desarrollo personal, subcategoría Competencias intrapersonales

Subcategoría	Indicadores	Autopercepciones de los docentes	Informantes
Competencias interpersonales	Autoconocimiento	• "Me conozco". • "Autoeducación". • "Placer por aprender". • "Ser consciente de sus actos, errores". • "Mejoras individuales y personales". • "Lograr autocontrol".	JA CG MP MCC CP MC
	Regulación emocional	• "A veces no controlo mis emociones, me exalto, siento que caigo en descontrol". • "Sé la importancia de las repercusiones, intento regularme en casa y en el trabajo". • "Relación entre las emociones, los comportamientos". • "Veo la importancia de la gestión de emociones". • "Autocontrol de emociones y sigo en las actividades". • "Afirmo que reconozco fortalezas y cómo reaccionar ante situaciones".	JA CG MP MCC CP MC
	Responsabilidad	• Lo asocia al cumplimiento, orden, obligaciones. • Menciona principios axiológicos, leyes y reglamentos constitucionales que deben ser cumplidos. • Ofrecer servicios, productos y actividades de calidad.	JA CG MP
		• Contar con capacidad para organizar tiempo, espacio y funciones. • "Dar lo mejor que uno posee para sus alumnos e institución". • Realizar con ética toda labor sea personal o profesional.	MCC CP MC

	Autoconfianza	• "Seguridad en sí mismo, superar dificultades y adversidades". • Empoderamiento y constante aprendizaje. • Lograr sus objetivos y metas en cualquier índole o etapa de la vida. • Confiar en su propio trabajo para realizar con seguridad y cumplir con sus obligaciones. • "Se requieren estímulos para lograr objetivos". • "Se necesita confianza para vencer obstáculos". • "Miedo al fracaso". • "Soy un poco tímida o temerosa. Soy de las personas que analizan mucho la situación y subestiman sus capacidades".	JA CG MP MCC CP MC
	Resiliencia	• Superación de problemas y dificultades. • Crecimiento personal. • "Confianza en un ser superior y que es un soporte espiritual". • "Apoyo siempre de los directivos de la institución, autoconfianza y la gratitud de los padres de familia". • "Soy positiva, siempre logro superar adversidades". • "No he logrado enfrentar situaciones difíciles como madre, pero tengo fe en Dios". • "Apoyo en estrategias para aprender a sobrellevar ciertas enseñanzas".	JA CG MP MCC CP MC

***Nota. M**atriz elaborada por el equipo de trabajo de acuerdo con los datos de las entrevistas. Los nombres de los informantes están protegidos, por lo que se utilizan iniciales.*

***Fuente:** elaboración propia*

Tabla 3. Matriz de la categoría Desarrollo personal, subcategoría Competencias interpersonales

Subcategoría	Indicadores	Autopercepciones de los docentes	Informantes
	Liderazgo	• Manejar un grupo, situaciones que no implique el autoritarismo. • Capacidades para manejar grupos. • Las personas se sienten apoyadas y guiadas por una persona que dirige bien y de forma armónica. • "Persona con cualidades: don de gentes, escucha activa, amigable, sociable y que marque límites". • "Organización para lograr un objetivo común, aceptar a los demás, contar con empatía". • "Tengo la capacidad de guiar un equipo, colaborar con todos y ser empática".	JA CG MP MCC CP MC

Competencias interpersonales	Empatía	• "Entender al otro, ponerme en su lugar, interesarme por el otro y saber de sus intereses". • "Conocer y sentir las emociones de los demás, estar en constante atención para el servicio". • "Saber sobre las realidades de las familias, compañeros y comunidad, ser más humano". • "Trabajar por vocación, el corazón permite sentir y llegar a entender al otro". • "Siento que me falta conectarme con algunas personas, soy empática, logro entender al otro, y buscar la reciprocidad". • "Me coloco en el lugar de las personas e incluso a veces dejo pasar oportunidades por pensar en los demás".	JA CG MP MCC CP MC
	Trabajo en equipo	• "Se trabaja en equipo en la institución, siempre en un mismo grupo y, a pesar de que somos pocos, no compartimos entre grupos". • "El trabajo en equipo es constante, se realizan actividades en grupos, me gusta conformar equipos". • "Hay apoyo mutuo. Esto favorece la toma de decisiones. Aunque se comparten experiencias, prefiero trabajar sola". • "Liderazgo para alcanzar objetivos comunes. Se puede negociar y se crea un ambiente favorable. Todos se esfuerzan". • "El trabajo en equipo funciona si todos son empáticos y todos cumplen con el trabajo, igualdad". • Delegar trabajo entre todos, debe ser colaborativo, a veces realizo todo el trabajo. Se requiere una organización que estructure el trabajo".	JA CG MP MCC CP MC
	Negociación	• "Es la forma de llegar a un acuerdo, a un consenso con alguien o con algo. Cuento con un nivel alto. Me falta llegar a 'muy alto', porque debo aceptar recomendaciones". • Acuerdos y compromisos con el entorno laboral. Es importante para dirigir un aula de clase y a los padres. • "Requiere motivación e intereses comunes". • "La escucha es importante, es parte de llegar a un acuerdo, el trabajo con niños profesores y padres requiere saber llegar a ellos y ayudar". • "Es importante escuchar, debo tener un control sobre el tiempo y trabajo para tomar decisiones y negociar". • "Me falta pulir las habilidades de negociar. A veces soy complaciente con otros y no tomo acuerdos".	JA CG MP MCC CP MC

	Comunicación	• "Comunicar es ser asertivo. Es importante concentrarse para comprender y hacer". • Precisa buenas intenciones. "Un docente debe ser un facilitador y comunicador". • "La comunicación es un vínculo entre lo que se dice y hace. El cuerpo permite comunicar en esta labor de docente. Es todo". • "Ser directa con las personas sin importar el medio. La virtualidad tiene sus ventajas: se puede reunir con otros". • "Ser comunicativa, expresar lo que sigue y dialogar de forma eficiente para que otros conozcan sus opiniones". • "Hacerse entender ante los demás, comprender y escuchar. La comunicación que se nos da es a través de sus emociones y también se comunican con el cuerpo".	JA CG MP MCC CP MC

***Nota. M**atriz elaborada por el equipo de trabajo de acuerdo con los datos de las entrevistas. Los nombres están protegidos y se utilizan iniciales.*

***Fuente:** elaboración propia*

Resultados y discusión

Se encontraron resultados que fueron contrastados con referencias bibliográficas y teóricas para profundizar el análisis de las competencias intra e interpersonales del desarrollo personal del docente de Educación Inicial.

En cuanto a la subcategoría competencias interpersonales, las docentes relacionan el autoconocimiento con las siguientes esferas. Profesionalmente la asocian con la autoeducación, el placer de aprender, de conocer y la formación continua de los saberes profesionales a lo largo de la vida. Sobre lo personal manifiestan la conexión entre autoconocimiento y las consecuencias de los actos y errores, y la necesidad de generar cambios propios, internos que tienen que ver con las mejoras individuales. Por último, las docentes —con respecto a la esfera familiar— manifiestan que sus labores profesionales influyen en sus hogares; ya que no es fácil dejar las situaciones problémicas del aula en la institución.

Para Santoya *et al*. (2018), el autoconocimiento es la capacidad de identificar y entender nuestras emociones. Los autores indican que en este proceso median lo cultural, evaluativo e interpretativo. Esto se corrobora con los datos de las respuestas de las docentes.

Sobre la regulación de las emociones, las docentes refieren que pensar en su repercusión es de gran importancia. Creen que las emociones, los comportamientos y su adecuado o inadecuado manejo tienen implicaciones y consecuencias. Manifiestan que el empleo de emociones positivas puede mejorar la calidad de la educación y de las diversas relaciones que se entablan dentro de la comunidad educativa, por lo que los docentes deben tener un excelente manejo. Según Gómez y Calleja (2017), la regulación emocional es "una de las variables psicológicas de más impacto en la vida de los individuos, ya que determina el comportamiento en gran medida" (p. 3). Los autores indican, a su vez, que está compuesta por experiencias, una carga social, el comportamiento y respuestas fisiológicas, entre otras, siendo todas ellas un complemento. En las respuestas de las entrevistadas se puede corroborar los aspectos que involucran las experiencias personales, carga social y el comportamiento

Respecto a la subcategoría responsabilidad, las docentes piensan que se refiere al cumplimiento de las obligaciones, las cuales se encuentran escritas en el contrato laboral y otras de manera tácita. A saber: el apoyo a los niños, a las familias o a los compañeros de la institución. Además, encuentran algunas características que acompañan a la responsabilidad del docente de Inicial como estar pendiente de las planificaciones, el trabajo, cuidado de los niños y el compromiso con todo lo que le delegan. También, piensan que la responsabilidad se sostiene en otros principios axiológicos propios de cada individuo.

Según Cáceres *et al.* (2021), las responsabilidades profesionales involucran todo el proceso de la preparación de la enseñanza. Incluso "la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje; así como la actualización profesional, la relación con la familia y el trabajo en equipo" (p. 5). Aunque, en esta subcategoría, las docentes mencionan la preparación docente, la relación con la familia y el trabajo en equipo ninguna se refirió a la actualización profesional.

Con relación a la autoconfianza, las maestras la definen como la capacidad de superar obstáculos y cumplir sueños y metas de manera individual o en equipo. También mencionan que, en ocasiones, deciden y resuelven problemáticas sin dificultad, pero en otras hay cierto nerviosismo ante nuevos retos y el fracaso. Ello se convierte en una barrera, ya que demanda mayor tiempo para analizar y realizar consultas con expertos o buscar orientación en la familia.

Campos *et al.* (2017) indican que la autoconfianza es estar seguro de un resultado exitoso; además, permite salir del espacio de confort, afianzar dudas y afrontar contratiempos. En este sentido, las respuestas de las entrevistadas se disocian, en cierta medida, de lo planteado por los autores, pues relacionan la autoconfianza con el cumplimiento de sueños, metas y confrontar retos.

Referente a la resiliencia, las docentes la conciben como una habilidad para superar problemas y adversidades. En sus autopercepciones mencionan que la fe en un ser superior y sus creencias religiosas son un apoyo prioritario a sus vidas, tanto personal como profesional. Indican que ser resilientes les permite superar problemas y crecer a nivel personal. Según Foronda y Vélez (2021), la palabra *resiliencia* proviene del latín *resilio* cuyo significado refiere a reconstruirse y en las ciencias sociales se emplea para identificar aquellas personas que pese a las dificultades de su vida se desarrollan exitosamente en las diversas esferas.

En lo que respecta a la subcategoría de las competencias interpersonales, las entrevistadas perciben al liderazgo como un aspecto relevante de los docentes en general, sobre todo los de Inicial, porque requieren analizar, cuestionar y ser reflexivos con todos los aspectos inherentes a la comunidad educativa (infantes, padres de familia y compañeros de trabajo). Manifiestan que un líder brinda seguridad, confianza y permite que el equipo avance. Esto lo hace con estrategias basadas en diálogos y consensos.

Por su lado, González y Cubillán (2012) indican que el liderazgo es "el proceso de interacción que, de manera organizada y sistematizada, se establece entre los miembros de un grupo" (p. 3). A esto, es importante manifestar que ninguna de las docentes se percibió como líder de sus instituciones educativas. Sin embargo, con sus respuestas abordaron los procesos de interacción característicos de un líder.

Con respecto a la empatía, las entrevistadas mencionan que es ponerse en el lugar del otro, es intentar sentir desde esa perspectiva. Acotan que la reciprocidad y la solidaridad son valores adjuntos a la empatía. También manifiestan que es una competencia relevante para el buen clima laboral y las relaciones interpersonales. Según Cabrera-Vázquez *et al.* (2022), "la empatía es una habilidad que permite comprender y experimentar el estado o contexto emocional de otros" (p. 287). De acuerdo con las docentes, esta no juzga las reacciones y actitudes de los demás, sino las recepta y entiende.

Sobre el trabajo en equipo, las docentes manifiestan que es primordial dentro de nivel Inicial, porque es un elemento que fomenta la colaboración de los padres y madres de familia con el profesorado. Esto genera que los representantes de los estudiantes acompañen de manera constante el proceso formativo de estos. Trabajar en equipo también posibilita trazar metas, organizarlas y cumplirlas para lograr satisfacción en los docentes y la estructuración de un círculo virtuoso.

El trabajo en equipo en el contexto escolar es relevante, porque —como mencionan De Rojas *et al*. (2018)— "se hace necesario favorecer la participación activa de los actores que hacen vida en la escuela y comunidad, donde se trabaja en equipo para elevar la calidad educativa y resolver en conjunto los problemas que los afectan" (p. 227). En este sentido, las docentes coinciden con los autores en resolver los problemas en conjunto.

En la subcategoría competencias interpersonales, las docentes perciben a la negociación como un proceso de acuerdos y compromisos, el cual requiere de un líder que permita motivar y encontrar intereses comunes, porque solo así se logra que todos ganen. La consideran, asimismo, como una gestión muy positiva, ya que es la forma más sana de resolver conflictos y mejorar la situación de todos. Según Vicuña *et al*. (2008), la negociación permite desarrollar destrezas sobre toma de decisiones y resolución de conflictos: aspectos relevantes que complementan el perfil profesional docente. Para las docentes es relevante adquirir esta competencia, porque en Educación Inicial se requieren buenas habilidades para negociar y resolver conflictos con los niños, la familia y los compañeros docentes.

Para las maestras, la regulación de las emociones y su repercusión es importante. Creen que las emociones, los comportamientos y su adecuado o inadecuado manejo tienen sus implicaciones y consecuencias. Manifiestan que el uso de emociones positivas puede mejora la calidad de la educación y de las diversas relaciones que se entablan dentro de la comunidad educativa, por lo que los docentes deben tener un excelente manejo. Para Gómez y Calleja (2017), la regulación emocional es "una de las variables psicológicas de más impacto en la vida de los individuos, ya que determina el comportamiento en gran medida" (p. 3). Está compuesta por experiencias, cargas sociales, comportamientos y respuestas fisiológicas, entre otras, siendo todas ellas un complemento.

Conclusiones

Con el análisis de las autopercepciones de las docentes se contextualizó las competencias del desarrollo personal que poseen en los entornos educativos de Educación Inicial. De esta forma, se identificó un énfasis en el desarrollo de las habilidades blandas tanto a nivel académico como laboral. Se puede indicar que el manejo adecuado de estas competencias, en los docentes, promueve un ambiente educativo saludable que propicia mejoras en la calidad en la educación.

Cabe resaltar que, con este análisis, se ha favorecido la autopercepción de las informantes que participaron en el estudio. Estas reconocieron su vocación por la docencia y asimilaron que el desarrollo profesional se acompaña del desarrollo personal, ya que en el contexto educativo se comparten valores como el respeto, el amor, la paciencia y la solidaridad hacia los otros; lo que a su vez trasciende a las familias.

Las docentes participantes también evidenciaron que la responsabilidad del profesional docente establece un vínculo de confianza, forja el diálogo y crea estrategias de comunicación. Además, el buen liderazgo consolida las características y cualidades de los docentes de Inicial.

Las docentes consideran, por otro lado, que las instituciones de educación superior no contemplan el abordaje teórico y práctico para contribuir a la formación de docentes de Inicial con integralidad; es decir: con competencias inter e intrapersonales. Por ello, se requiere que

en estos espacios educativos se establezcan procesos de introspección y de descubrimiento de la identidad del docente, exploración de los talentos y la relación mente-cuerpo que confluyan sobre el saber, saber hacer, saber sentir y saber actuar.

Finalmente, se concluye que una de las limitantes detectadas durante el proyecto de investigación fue la aplicación de la técnica de la entrevista virtual como único instrumento de recolección de datos en un grupo reducido de docentes del Inicial debido al COVID-19. No obstante, fue el punto de partida para comprender la autopercepción docente sobre su desarrollo personal en su rol como educadoras.

Referencias bibliográficas

Almedina, M. y Sánchez, I. (2017). La tutoría universitaria: un espacio para la orientación personal, académica y profesional en la formación inicial del profesorado. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, *28*(1), 119-130. https://www.redalyc.org/pdf/3382/338252055009.pdf

Arón, A., Milicic, N., Sánchez, M. y Subercaseaux, J. (2017). *Construyendo juntos: claves para la convivencia escolar*. Agencia de Calidad en la Educación.

Arraya-Fernández, E. y Garita-González, G. (2020). Habilidades blandas: elementos para una visión holística en la formación de profesionales en informática. *Trilogía*, *12*(23), 11-36. https://doi.org/10.22430/21457778.1614

Boronat, J., Castaño, N. y Ruiz, E. (1999). Aportaciones a la formación del profesorado desde un Programa de Orientación Universitaria dirigido al desarrollo personal, académico y profesional del estudiante. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del profesorado*, *2*(1), 294-302. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2796429.pdf

Cabrera-Vázquez, A., Romera, E., Ortega-Ruiz, R., Gil del Pino, C. y Falla, D. (2022). Desconexión moral cívica, empatía y actitudes de futuros docentes hacia la diversidad cultural. *Aula Abierta*, *51*(3), 285-292. https://doi.org/10.17811/rifie.51.3.2022.285-292

Cabrera, S., González Loor, M., Sánchez Albarracín, T. y Loaiza Sánchez, K. (2019). Influencia de las expectativas del docente sobre el desempeño académico de sus estudiantes: caso de Carchi, Ecuador. *Revista Espacios*, *40*(0), 1-7. https://www.revistaespacios.com/a19v40n31/a19v40n31p13.pdf

Cáceres, C., Muñoz, C. y Valenzuela, J. (2021). Responsabilidad personal docente y motivación escolar. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, *24*(1), 175-188. https://doi.org/10.6018/reifop.402761

Campos, G., Valdivia, P., Zagalaz, J., Ortega, F. y Romero, O. (2017). Influencia del control del estrés en el rendimiento deportivo: la autoconfianza, la ansiedad y la concentración en deportistas. *Retos*, (32), 3-6. https://www.redalyc.org/pdf/3457/345751100001.pdf

Catagua, O. (2018). El desarrollo de competencias genéricas en el docente universitario. *Dominio de las Ciencias*, *4*(3), 240-252. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6560192

De Rojas, Y., Mejía, M., Barreto, Y. y Vethencourt, M. (2018). El trabajo en equipo para promover la participación de los actores sociales. *Telos*, *20*(2), 226-247. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99356889002

Elliot, J. (2000). *El cambio educativo desde la investigación-acción*. Ediciones Morata.

Foronda, D. y Vélez, C. (2021). Origen del concepto de resiliencia y crítica a su apropiación en los proyectos educativos de Medellín. *Revista Boletín REDIPE*, *10*(5), 83-100. https://doi.org/10.36260/rbr.v10i5.1285

Goleman, D. (2022). *La inteligencia emocional: por qué es más importante que el cociente intelectual*. Ediciones B.

Gómez, O. y Calleja, N. (2017). Regulación emocional: definición, red nomológica y medición. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, *8*(1), 96-117. https://www.medigraphic.com/pdfs/revmexinvpsi/mip-2016/mip161g.pdf

González, O. y Cubillán, L. (2012). Estilos de liderazgo del docente universitario. *Multiciencias*, *12*(1), 35-44. https://

www.redalyc.org/pdf/904/90423275005.pdf

Gutiérrez, P. (2018). Modelo educativo y desafíos en la formación docente. *Horizonte de la Ciencia*, *8*(15), 175-191. https://www.redalyc.org/journal/5709/570960688014/html/

Ministerio de Educación [Mineduc], Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación [Senescyt] y Ministerio de Trabajo [MDT]. (2021). *Plan nacional de educación y formación técnica y profesional*. Ministerio de Educación. https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/08/Plan-EFTP.pdf

Ministerio de Educación [Mineduc]. (2014). *Currículo de Educación Inicial*. Ministerio de Educación. https://educacion.gob.ec/recursos-educativos-ei/

Nieva, J. y Martínez, O. (2016). Una nueva mirada sobre la formación docente. *Revista Universidad y Sociedad*, *8*(4), 14-21. http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v8n4/rus02416.pdf

Pino, J., Restrepo, Y., Tobón, L. y Arroyave, L. (2020). El maestro como formador en resiliencia para la primera infancia: Un aporte desde la escuela en la construcción de habilidades sociales. *Cultura, Educación y Sociedad*, *11*(1), 55-70. https://doi.org/10.17981/culteduso c.11.1.2020.04

Portillo-Torres, M. (2017). Educación por habilidades: Perspectivas y retos para el sistema educativo. *Revista Educación*, *41*(2), 1-22. https://www.redalyc.org/journal/440/44051357008/44051357008.pdf

Rojas, A., Estévez, M. y Macías, A. (2019). La formación del docente de Educación Inicial, para estimular el desarrollo socio afectivo de los niños. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, *2*(1), 51-57. https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778098008.pdf

Santoya, Y., Garcés, M. y Tezón, M. (2018). Las emociones en la vida universitaria: análisis de la relación entre autoconocimiento emocional y autorregulación emocional en adolescentes y jóvenes universitarios. *Psicogente*, *21*(40), 422-439. https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3081

Tintaya Condori, P. (2016). Enseñanza y desarrollo personal. *Revista de Investigación Psicológica*, (16), 75-86. http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n16/n16_a05.pdf

Urrea, P., Bernate, J. y Fonseca, I. (2019). Docentes formadores para la paz desde las prácticas pedagógicas. *The Journal of the Latin American Socio-cultural Studies of Sport*, *10*(1), 92-100. https://doi.org/10.5380/jlasss.v10i1.67594

Vaillant, D. y Marcelo, C. (2015). *El ABC y D de la formación docente*. Narcea.

Vicuña, L., Hernández, H., Paredes, M. y Ríos, J. (2008). Elaboración del test de habilidades para la gestión en la negociación de conflictos. *Revista de Investigación en Psicología*, *11*(2), 183-200. https://doi.org/10.15381/rinvp.v11i2.3847