

Competencias Interpersonales

UNA PROPUESTA PARA LA GESTIÓN INVESTIGATIVA DEL
DOCENTE UNIVERSITARIO



Ph.D. Kennya Guzmán Huayamare



Universidad Laica
VICENTE ROCAFUERTE
de Guayaquil

Competencias Interpersonales: Una propuesta para la Gestión Investigativa del Docente Universitario

Fecha de publicación: 20 de octubre de 2025

ISBN: 978-9942-617-17-0

Derechos de autor: GYE-015419

Hecho el Depósito Legal

Autora

Kennya Verónica Guzmán Huayamave. [ORCID](#)

Filiación institucional

Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil

De esta edición

Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil (ULVR), 2025

Av. de Las Américas #70, frente al Cuartel Modelo, Guayaquil, Ecuador

PBX: (00-593-4) 259 6500. www.ulvr.edu.ec

Revisión de pares

El libro *Competencias Interpersonales: Una propuesta para la Gestión Investigativa del Docente Universitario*, fue arbitrado por el Departamento de Investigación Científica, Tecnología e Innovación de la ULVR bajo la metodología doble par ciego (*double blind peer review*). Los revisores son externos a la ULVR.

Línea de investigación: Formación Integral, Atención a la Diversidad y Educación Inclusiva.

Campo Detallado: 4-11A Formación para docentes con asignaturas de especialización.

Para referenciar el libro, utilice el siguiente formato, de acuerdo a las Normas APA 7ª edición:

Guzmán, K. (2025, 10 de octubre). *Competencias Interpersonales: Una propuesta para la Gestión Investigativa del Docente Universitario*. Editorial ULVR.

Palabras clave: [Docente](#), [Enseñanza superior](#), [Investigación](#), [Competencia profesional](#).

Keywords: [Teachers](#), [Higher education](#), [Research](#), [Occupational qualifications](#).

Consejo Editorial de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil

- Ph.D Aimara Rodríguez Fernández, Rectora
- Ph.D Óscar Parada Gutiérrez, Vicerrector Académico de Investigación, Grado y Posgrado
- Mgtr. Alex Salvatierra Espinoza, Vicerrector Administrativo
- Mgtr. Jessica Aroca Clavijo, Decana de la Facultad de Administración
- Mgtr. Carlos Pérez Leyva, Decano de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho
- Ph.D. Luis Manzano Díaz, Decano de la Facultad de Educación
- Ph.D Marcial Calero Amores, Decano de la Facultad de Ingeniería, Industria y Construcción
- Mgtr. Alfredo Aguilar Hinojosa, Director del Departamento de Marketing y Relaciones Internacionales
- Mgtr. Patricia Navarrete Zavala, Editorialista ULVR



Editado por: Editorial ULVR

edilaica@ulvr.edu.ec

PBX: (00-593-4) 259 6500, extensión 195



Agradecimientos

A Dios, cuya ternura infinita y sabiduría divina guían mis pasos en cada instante de mi vida.

A mi amada familia, fuente constante de bendiciones y apoyo incondicional, cuyo amor inquebrantable ha sido mi pilar en todo momento, brindándome fuerza y aliento.

Al docente comprometido con la vanguardia del conocimiento, quien, con su dedicación y pasión, revela la belleza del esplendor humano y contribuye al bienestar de la comunidad científica.

Un reconocimiento especial a la distinguida maestra, Ph.D. Margarita León García, cuyo prólogo ha enriquecido profundamente el rigor científico y el valor de esta obra, proporcionando una perspectiva invaluable que eleva y dignifica su contenido.

Competencias Interpersonales

UNA PROPUESTA PARA LA GESTIÓN INVESTIGATIVA DEL
DOCENTE UNIVERSITARIO

Ph.D. Kennya Guzmán Huayamare



Universidad Laica
VICENTE ROCAFUERTE
de Guayaquil

Prólogo

El libro que se pone a consideración de los lectores, escrito por la Ph.D. Kennya Guzmán Huayamave, aborda uno de los desafíos cruciales de la educación superior contemporánea: el desarrollo de competencias interpersonales en los docentes, para promover una gestión investigativa efectiva y colaborativa. En un entorno donde la investigación se convierte en un eje vertebral de la calidad académica, los docentes necesitan no solo conocimientos y habilidades técnicas, sino también la capacidad de auto conocerse, interactuar, colaborar y liderar de manera efectiva en equipos multidisciplinarios, sobre todo en aquellos que se tracen como objetivos, los relacionados con la labor investigativa del docente y los estudiantes.

En el contexto universitario, la labor investigativa es esencial para la generación de conocimiento y la innovación, elementos indispensables en la formación de estudiantes y futuros profesionales. Sin embargo, no siempre se reconoce el papel que juegan las competencias interpersonales en la realización de esta labor ni tampoco, cómo ellas favorecen la gestión investigativa de los docentes, clave en el ámbito universitario. La capacidad para comunicar ideas de manera clara, mediar en situaciones de conflicto, fomentar un ambiente de confianza y, sobre todo, construir redes de apoyo con otros investigadores, se ha vuelto tan relevante como la propia habilidad técnica.

La autora, ha investigado el tema durante varios años. Interesada en profundizar en cómo el docente puede llegar a ser un eficiente investigador, y que en ello no solo estén presentes sus habilidades investigativas, sino su humanidad como un todo, es que decidió investigar

en su tesis doctoral, las competencias interpersonales y su rol en el ejercicio de la gestión investigativa del docente de la educación superior.

Psicóloga educativa de profesión y docente por convicción y amor a los demás, la autora ha incursionado paso a paso en el tema. Artículos científicos como *Reflexionando en las competencias interpersonales desde el quehacer investigativo universitario* y *Competencias interpersonales para el quehacer investigativo docente*, dan cuenta de cómo el tema de estudio caló en su motivación e interés profesional.

El libro entonces puede despertar el interés de todos los docentes universitarios porque aborda temáticas tan importantes como la importancia de las competencias interpersonales en el contexto universitario, las relaciones entre investigación y docencia universitaria y entre competencias interpersonales y gestión investigativa. Se adentra en las competencias que la autora reconoce como imprescindibles: autoconocimiento, en el conjunto de rasgos y modos de comportamiento que deben formar el carácter o la identidad del investigador, el desarrollo emocional, la gestión de relaciones y la autorregulación emocional.

Un valor indiscutible del libro, es no quedarse en la reflexión teórica sobre este asunto, sino que incluye la propuesta de acciones concretas para la aplicación práctica de las competencias interpersonales en la gestión investigativa universitaria a través de talleres que consideran la reflexión personal acerca de la identidad del investigador, pasando, por el rediseño de su perfil profesional para ser docente universitario, hasta la gestión empática de saberes y relaciones personales y para ser promotor de innovación.

Recomiendo a todos los docentes universitarios la lectura crítica y reflexiva del presente libro. Que al “caminar” por sus líneas, hagamos un ejercicio de autorreflexión que nos lleve a autoevaluarnos como docentes del nivel universitario, como formadores de profesionales que deben tener la investigación como uno de sus principales pilares de desarrollo personal.

Ph.D. Margarita León García

Introducción

En el constante esfuerzo por fortalecer la dimensión investigativa del docente universitario, las competencias interpersonales se destacan como pilares fundamentales para gestionar eficazmente las relaciones tanto en el ámbito personal como profesional. Este libro se centra en promover dichas competencias en la labor investigativa de los docentes universitarios, proporcionando un enfoque teórico y práctico para enfrentar los desafíos presentes en áreas clave de la Academia.

El propósito principal de esta obra es fomentar un diálogo crítico y reflexivo sobre las competencias interpersonales que los docentes requieren para gestionar con éxito la investigación en el contexto universitario. Más allá de ofrecer fundamentos teóricos, el texto invita a un cambio de paradigma al desafiar a los lectores a reflexionar sobre la importancia de estas habilidades en su capacidad para liderar y colaborar de manera efectiva en la gestión investigativa.

En este sentido, se impulsa un cambio de narrativa y se plantea la siguiente pregunta: ¿Cómo influyen las competencias interpersonales del docente universitario en su capacidad para liderar y colaborar eficazmente en la investigación universitaria?

Esta cuestión abre un debate continuo, ya que la figura del docente universitario actúa como un puente entre el conocimiento teórico y la aplicación práctica de sus habilidades interpersonales en el ámbito educativo. El docente no solo transmite información, sino que también asume un rol

integral, en el que su humanidad se manifiesta al contribuir al bienestar social a través de la investigación y la educación.

En este contexto, la educación superior enfrenta el reto de contar con docentes en formación continua, lo que requiere un proceso de auto organización para alcanzar y perfeccionar sus competencias interpersonales. Este desarrollo contribuye tanto a su cualificación profesional como a su crecimiento integral.

Esta obra se fundamenta en los estudios doctorales de la autora y en la experiencia obtenida a lo largo de su trabajo con docentes y estudiantes. El enfoque constructivista adoptado permite valorar un despliegue de aspectos cognitivos, afectivos y pedagógicos, destacando el papel de las emociones en el enriquecimiento de la práctica educativa.

Dado que la investigación desarrollada en este libro promueve el perfeccionamiento del ser docente a través del autoconocimiento personal y profesional, resulta esencial fomentar un diálogo abierto y recíproco. Este intercambio debe orientarse hacia la creación de procesos que generen experiencias innovadoras y transformadoras, en beneficio del colectivo académico y social.

El diseño del libro ha sido concebido con la flexibilidad necesaria para adaptarse a distintas disciplinas, lo que amplía su aplicabilidad. Es importante destacar que tanto las competencias interpersonales como la gestión investigativa son inherentes a la naturaleza humana, lo que otorga a esta obra un amplio alcance y permite su uso en diversos niveles educativos y contextos académicos.

La estructura del libro está dividida en tres partes, proporcionando una visión completa y versátil de los temas tratados.

1. Introducción a las competencias interpersonales en la gestión investigativa: se presentan conceptos básicos y definiciones clave, acompañados de estudios que ilustran la relación entre estas habilidades y el éxito en la investigación.
2. Competencias interpersonales, una propuesta para la gestión investigativa del docente: se profundiza en áreas esenciales como el autoconocimiento, la conciencia emocional, las experiencias curriculares y la capacidad de transferir conocimiento de forma creativa e innovadora.
3. Actividades de reflexión e intervención. se ofrecen estrategias concretas y conclusiones derivadas de la investigación, con el objetivo de mantener el libro abierto a futuras indagaciones que continúen enriqueciendo este campo.

Por lo expuesto, con este libro se busca proporcionar conocimientos teóricos, así como estimular la reflexión crítica y ofrecer herramientas prácticas para que los docentes universitarios puedan desarrollar y fortalecer sus competencias interpersonales en el contexto de la investigación educativa.

Metodología

Las competencias interpersonales son esenciales para que los docentes identifiquen y utilicen eficazmente sus habilidades en el entorno educativo. Con el fin de promover una aplicación exitosa de estas competencias, se proponen las siguientes acciones clave:

1. **Diálogo horizontal:** Fomentar una comunicación abierta y equitativa entre docentes y estudiantes, así como entre colegas. Este enfoque facilita la construcción de relaciones colaborativas y el intercambio de ideas, aspectos fundamentales para desarrollar un entorno de aprendizaje inclusivo y participativo.
2. **Reflexión personal:** Estimular el autoconocimiento y la introspección entre los docentes. Al reflexionar sobre sus propias prácticas y decisiones pedagógicas, los educadores pueden mejorar su capacidad para tomar decisiones informadas y resolver problemas de manera más eficaz. Este proceso de autoevaluación es crucial para su crecimiento profesional continuo.
3. **Trabajo grupal:** Incentivar la cooperación y el trabajo en equipo entre docentes y estudiantes. El trabajo grupal no solo enriquece el proceso investigativo al integrar diversas perspectivas, sino que también refuerza las habilidades de comunicación y colaboración entre los participantes, promoviendo un aprendizaje colectivo.
4. **Talleres experienciales prácticos:** Crear espacios de aprendizaje donde los docentes puedan integrar la teoría con la práctica. Estos

talleres permiten a los educadores experimentar directamente la aplicación de conceptos teóricos en situaciones reales, facilitando una comprensión más profunda y efectiva de las técnicas pedagógicas y su aplicación en el aula.

La implementación de estas acciones refuerza no solo la calidad del desempeño docente, sino que también promueve una cultura de aprendizaje colaborativo e inteligencia emocional. Este enfoque es clave para el éxito en la investigación académica y el desarrollo profesional de los docentes, contribuyendo a la creación de un entorno educativo más dinámico y ajustado a las necesidades contemporáneas.

Objetivos para el Lector

Objetivo General

Desarrollar las competencias interpersonales de los docentes universitarios para que fortalezcan el compromiso investigativo, en consonancia con las responsabilidades sociales debatidas en la actualidad.

Objetivos Específicos

1. Reflexionar sobre la identidad profesional del docente universitario, identificando las competencias interpersonales que potencian su rol en el ámbito investigativo.
2. Fomentar las motivaciones que refuercen el compromiso social del docente, promoviendo un sentido de comunidad que favorezca el desarrollo de su labor investigativa.
3. Proporcionar una guía práctica para la gestión académica basada en competencias interpersonales, que facilite la implementación efectiva de la investigación en el entorno universitario.

CAPÍTULO 1

Introducción a las Competencias Interpersonales en la Gestión Investigativa



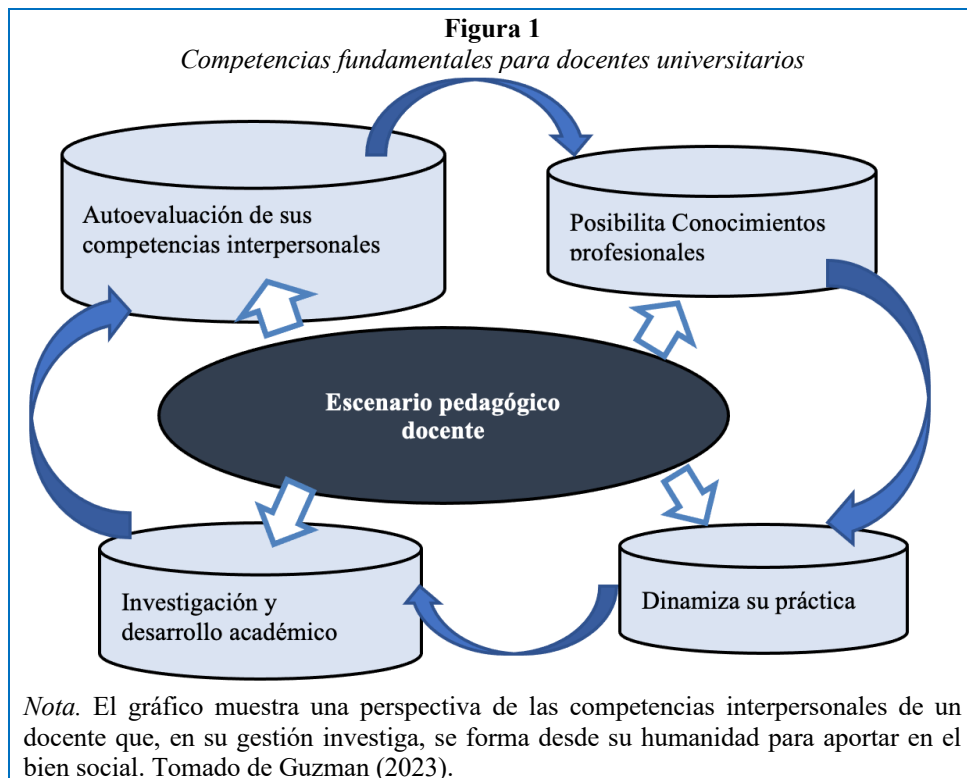
- 1.1 Visión Panorámica del capítulo
- 1.2 Antecedentes de las competencias interpersonales
- 1.3 Importancia de las competencias interpersonales en el contexto universitario
- 1.4 Relación entre competencias interpersonales y gestión investigativa

1.1 Visión panorámica del capítulo

Hoy más que nunca el docente de educación superior debe asumir el trabajar las competencias interpersonales para responder al desafío de una cultura investigativa (Serrano de Moreno, et al., 2024). Por ello, es fundamental que se reflejen en él sus conocimientos, su calidad humana, su capacidad para tomar decisiones, el manejo asertivo del liderazgo y su disposición constante para aprender y aportar en las tareas asignadas (Salcedo, 2023).

La investigación se convierte así en un motor que no solo alimenta la formación académica, sino que también transforma al docente, quien debe ser capaz de integrar la práctica investigativa en su quehacer diario, conectando teoría y realidad de manera crítica y contextualizada. La capacidad de reflexionar sobre sus propios procesos de enseñanza e investigación, y compartir esas experiencias con sus estudiantes, enriquece el ambiente académico y crea una cultura de colaboración intelectual. Además, la implementación de estrategias para fortalecer estas competencias permite una mayor adaptación a los cambios en el ámbito educativo y en la producción de conocimiento. En este proceso, el docente no solo aprende, sino que también contribuye activamente al desarrollo y fortalecimiento de su comunidad académica.

La función de la docencia reside en su estrecha relación con la investigación, y desde una perspectiva dialéctica, ambas se transforman mutuamente a medida que interactúan (Ramírez, 2017). Este primer capítulo revisa sustentos sobre las competencias interpersonales y su influencia en la vida personal y profesional del agente educativo, así como su relación con la gestión educativa. En la Figura 1, se muestra cómo el docente analiza desde su gestión la dinámica práctica para establecer una marca de excelencia en su quehacer investigativo.



1.2 Antecedentes de las competencias interpersonales

Históricamente, las competencias son necesarias para atender problemas que se presentan en el tejido social y brindan en la gestión docente competencias necesarias para la autorrealización. Así, cuando se asume un problema, se involucra la totalidad del ser humano para ser empático y trabajar en la competencia con sentido crítico y propositivo (Tobón et al., 2010).

Desde un análisis del enfoque socio formativo, el desarrollo de competencias coadyuva a la formación integral y se tiene en cuenta que cada proceso académico requiere direccionamiento para evaluar, planear y actuar. El creciente interés de la comunidad educativa por el abordaje en temas de competencias docentes se traduce por las necesidades de atender

los múltiples desafíos que debe enfrentarse en la sociedad del conocimiento. Para ello, es importante reconocer que las competencias se encuentran relacionadas con una actuación exitosa en un trabajo donde las universidades cuenten con docentes que se encuentren comprometidos para atender los retos actuales (Marmolejo et al., 2023).

Se pone énfasis en un nuevo papel del docente para que aprendan y refuercen competencias; de su autoexigencia para acercarse al deber ser, se marcan caminos de búsqueda de sí mismo para aportar en una mejor convivencia con los otros (Magaña, 2022). Así, los docentes inmersos en la educación superior tienen una alta responsabilidad social y urge que se reconozcan a sí mismos en torno a sus capacidades para relacionarse con los demás. Su desempeño académico cobra sentido cuando advierte que sus competencias interpersonales tienen impacto en la vida de los otros.

En razón de lo anterior, Zabalza (2009) señala que, el tema de competencia, tiene su acento en la enseñanza universitaria y en la medida que el docente adquiera la condición de excelente, su formación ética lo identifican por su capacidad de reflexionar e investigar sobre los problemas, mirada innovadora, posicionamiento del proceso curricular, su liderazgo del grupo y la capacidad que asume para aportar en la acreditación institucional.

Las competencias interpersonales son inherentes al ser humano y adquieren una relevancia crucial en la complejidad de los actuales contextos educativos, representando un desafío significativo para los docentes del siglo XXI. En este orden de ideas, un aspecto central del sistema educativo, en consonancia con los objetivos de la Agenda 2030, es reconocer que los docentes, además de dominar las TIC, deben contar con un sólido manejo de competencias cognitivas, así como habilidades intra e interpersonales.

Consiguientemente, estas capacidades permiten no solo una enseñanza más eficaz, sino también una formación integral de los estudiantes, alineada con las demandas del mundo contemporáneo (UNESCO, 2024). Cabe resaltar que existen diferentes tipos de competencias que son esenciales en el ámbito profesional y entre sus características, se resaltan las siguientes:

1. Las competencias abarcan los saberes (ser, saber hacer y saber estar) que la persona debe combinar, coordinar e integrar para que asegure un desempeño eficaz.
2. La competencia se mide en la acción, y el docente utiliza sus recursos disponibles y se prueba al enfrentar los desafíos.
3. Para adquirir competencias, la experiencia es esencial, ya que las hace dinámicas y prácticas.
4. El contexto es clave para entender cómo se utilizan los recursos de forma asertiva.
5. Capacidad de cuestionar y autoevaluarse para que los niveles de exigencia lleven a identificar áreas de mejora y adapte sus estrategias para obtener mejores resultados.
6. El mundo profesional requiere competencia de adaptación y flexibilidad para responder a una formación integral y dinámica.

En una línea de pensamiento similar, Echeverría y Martínez (2018), señalan que el ser humano debe apostar por sus cambios, contribuyendo así a la construcción del conocimiento, al desarrollo profesional y a ser un actor educativo que despliega sus competencias para la transmisibilidad. Una vez revisados algunos conceptos, se precisa que las competencias son inherentemente parte de la vida profesional, manifestándose mediante estándares de eficacia y desafiando su transferencia a otros entornos (Magaña, 2022).

1.3 Importancia de las Competencias interpersonales en el contexto universitario

El desarrollo de competencias interpersonales ha generado un cambio profundo en los paradigmas tradicionales del perfil docente. Ya no se trata simplemente de transmitir conocimientos, sino de cultivar un abanico más amplio de habilidades que abarcan lo cognitivo, lo emocional, lo social y lo comunicativo. Estas competencias guían la actuación del educador hacia una iniciativa proactiva, capacitándolo para contribuir en diversos escenarios y desempeñarse en pro de la sociedad.

Este concepto refleja la necesidad de adaptarse a los tiempos posmodernos, donde las interacciones humanas y la complejidad de los entornos educativos requieren un enfoque holístico orientado al desarrollo integral de los individuos (Fernández-Sosa & Carrizales-Garabito, 2024). En este contexto, las competencias interpersonales se convierten en un elemento central, ya que facilitan la creación de relaciones más efectivas, fomentan un clima de aprendizaje positivo y promueven la participación en trabajos colaborativos en pro del bien común. Además, una parte significativa del éxito o el fracaso del sistema educativo depende de las competencias interpersonales, las cuales inciden directamente en la calidad del desempeño de los docentes.

En este trabajo las competencias interpersonales se conciben como una propuesta que fomenta el diálogo horizontal y la comprensión hacia los demás, arraigada en el principio fundamental de autoconocimiento (Uilla & Poblete, 2007). En este proceso, se asumen destrezas que redundan en procesos de cooperación e interacción social, proyecta nuevas formas de pensar y asume una actitud de automotivación para responder a los retos del contexto (Tobón et al., 2010).

Según Dueñas (2002), una competencia se manifiesta en la identidad

personal a través del desempeño, y su valor aumenta con el esfuerzo dedicado al trabajo realizado. Por su parte, Goleman (2013a) argumenta que estas habilidades capacitan para discernir y comprender los estados de ánimo, intenciones, motivaciones y sentimientos de los demás, facilitando la comprensión interpersonal.

Una propuesta teórico práctico de las habilidades interpersonales para la comunidad educativa universitaria, es presentada en Perú con el objetivo de brindar sesiones de aprendizaje ante los múltiples beneficios que otorga: favorecer relaciones y una fructífera comunicación que aportan en la autovaloración de lo que gesta el sujeto educativo y la competencia que se alcanza para emprender tareas complejas (Calderón et al., 2024).

Es innegable que la práctica educativa moldea y promueve habilidades para gestionar el conocimiento de forma transformadora (Sanmartín, 2022). Según Magaña (2022) las competencias interpersonales fomentan relaciones abiertas y de apoyo que propician la creación y el mantenimiento de lazos sociales estables. De esta forma, la empatía, la comunicación efectiva y la capacidad para establecer conexiones significativas, permiten que las personas aseguren relaciones sólidas basadas en la confianza y respeto mutuo. Este entorno propicio facilita el intercambio de ideas y la colaboración.

Otra consideración se encuentra relacionada con la autoeficacia y el desempeño de trabajo. Así, un profesional competente busca tener conocimientos, habilidades y expresa su ser íntegro al superar la visión de los conocimientos a favor de las exigencias del contexto; la persona competente desde su experiencia y modelaje de competencias no cesa de ir contra corriente para adquirir una mentalidad heurística y resolver dificultades con autonomía y creatividad (Magaña, 2022).

Como resultado de trabajar con una visión en las competencias

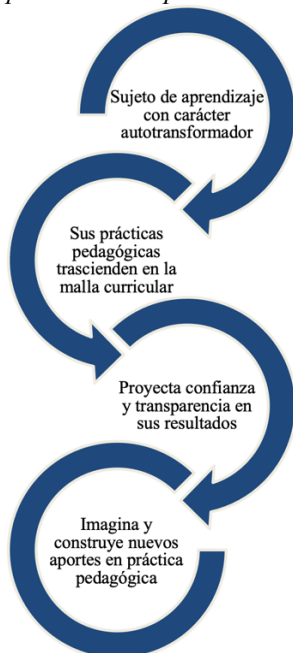
interpersonales para fomentar un liderazgo transformacional y estar sostenidos en el compromiso para gestionar procesos investigativos, Ramos et al. (2017) refieren la necesidad de que los docentes se responsabilicen con la misión y visión de la institución, lo que significa que eviten seguir rutinas y se tornan más dispuestos para organizar sus tiempos y sistematizan las experiencias para propiciar la creación del conocimiento. Otro estudio por competencias interpersonales es concebido ante las exigencias que tienen que afrontar los docentes y se insiste que la motivación juega un papel preponderante (Castro et al., 2021).

En la literatura revisada, el manejo de las relaciones interpersonales emerge como un principio fundamental, ya que la representación de uno mismo influye en la percepción del otro. El intercambio comunicativo impacta en la manera en que se abordan las expectativas pedagógicas planteando preguntas cruciales:

- ¿El docente está consciente de sus competencias interpersonales para garantizar una práctica pedagógica exitosa?
- ¿Qué retos enfrenta en términos de organización y transmisión del conocimiento?
- ¿Siempre ejerce su liderazgo con empatía y muestra una escucha activa hacia las necesidades del entorno educativo?
- ¿El docente se mantiene al tanto de las tendencias emergentes en su disciplina y cómo estas pueden ser aplicadas en su labor pedagógica e investigativa?
- Los buenos docentes suelen ser exigentes, y en virtud del manejo de su autonomía, adoptan diversas posturas para enfrentar los retos que se les presentan, tal como se ilustra en la Figura 2.

Figura 2

Perspectivas de las competencias interpersonales del docente universitario



Nota. El gráfico muestra las formas en el que el docente mantiene destaca sus competencias interpersonales y se configura de forma continua como un ser que aprenda e integra el conocimiento y la acción.

1.4 Investigación y docencia universitaria

La investigación educativa y la docencia universitaria, en el contexto de la crisis de paradigmas en las ciencias humanas y sociales y ante la adopción de nuevas perspectivas teóricas, se basan en la premisa de reivindicar lo humano y lo cualitativo en la búsqueda del conocimiento social y educativo. Así, con miras a generar una cultura investigativa y una docencia fortalecida en valores científicos, se expone la necesidad de un capital humano que promueva la resolución de problemas inmediatos (Vidal-Moruno, 2024).

El sistema de educación superior desempeña un papel crucial en la formación académica y profesional, integrando la docencia universitaria y la investigación como actividades profundamente interrelacionadas

(CES, 2022). Estas se potencian mutuamente, contribuyendo tanto al avance del conocimiento como a la formación de profesionales altamente capacitados. En este contexto, la responsabilidad social del docente debe alinearse con las exigencias de la internacionalización y los estándares de calidad necesarios para enfrentar los desafíos contemporáneos.

La investigación en la universidad es fundamental para innovar y dar respuesta a las necesidades sociales, tecnológicas y culturales, impregnando la labor docente. Este enfoque garantiza que la creación y difusión del conocimiento estén alineadas con las demandas de la sociedad (González-Díaz et al., 2022). Además, el proceso educativo promueve una formación integral, que no solo abarca aspectos técnicos y científicos, sino también competencias humanísticas, éticas y sociales, contribuyendo así a la promoción y difusión de saberes y culturas (CACES, 2020).

La relación entre docencia e investigación ha generado debates constantes dentro del ámbito académico, especialmente en torno a la cuestión de si los docentes deben dedicarse exclusivamente a la enseñanza o si es necesario integrar también la investigación dentro de sus roles. Este dilema surge del hecho de que ambos campos requieren enfoques y habilidades específicos: mientras que la docencia se centra en la transmisión y adaptación del conocimiento para el aprendizaje, la investigación implica la generación de nuevos saberes y avances.

La discusión, por tanto, gira en torno a si separar estas funciones favorece la especialización y calidad en cada área, o si, por el contrario, la integración de ambas es indispensable para atender las exigencias en las demandas globales como exponen Zabalza (2009), Morán (2015), Benítez (2022), Sigüenza (2021), Murrieta (2021), Barragán-Giraldo et al. (2020), Maldonado-Núñez y Esteves-Fajardo (2022), Lara et al. (2023), entre otros.

En esta línea, Fachinetti (2023), señala que la docencia universitaria debe estar preparada para abordar los entornos virtuales y reinventar los espacios de enseñanza desde una perspectiva crítica. Las investigaciones y reflexiones sobre la educación superior y las universidades, vistas como objetos de estudio pedagógico y didáctico, han dado forma a un campo conceptual y propositivo que ha ganado impulso desde la década de 1960. Cuando la docencia universitaria y la investigación se integran de manera positiva, se genera una sinergia bidireccional que favorece ambas áreas. Sin embargo, el tiempo dedicado a cada una suele estar inversamente relacionado: cuanto más se invierte en la docencia, menos tiempo queda para la investigación, y viceversa.

Esta situación puede verse afectada por los incentivos académicos y profesionales. A pesar de ello, las exigencias para el docente universitario son elevadas, lo que genera una presión constante desde el ámbito académico para que adquiera competencias de manera integral. En este contexto, la investigación se presenta como un desafío crucial del siglo XXI, y el docente debe adoptar nuevas actitudes que definan el perfil de docente-investigador.

La incorporación de inteligencia artificial es otra de las demandas en las universidades y les impone ser atendidas desde la docencia y la investigación. Este salto cualitativo impulsa a ir más allá de los enfoques tradicionales, desarrollando niveles más altos de empatía y resiliencia frente a los desafíos científicos, y abordando no solo los aspectos cognitivos, sino también los afectivos y conductuales del proceso educativo (Ulloa-Tapia et al., 2023). En definitiva, el docente-investigador debe ser un agente de cambio, capaz de integrar competencias que contribuyan al bienestar colectivo y al progreso social.

1.5 Relación entre competencias interpersonales y gestión investigativa

En un escenario globalizado, se ha evidenciado que el docente universitario debe ser un agente formador de hábitos y promotor del autoaprendizaje en sus tareas investigativas. Esto resalta que las necesidades humanas son las que dan origen a la ciencia y definen sus metas (Maslow, 1991). Sin lugar a duda, al enfocarse en la ciencia y los valores humanos, se comprende la influencia de la percepción, lo cual impulsa acciones que contribuyen al crecimiento integral.

En esta línea de pensamiento, las competencias abarcan aspectos clave como la motivación, el liderazgo, la comunicación efectiva, el trabajo colaborativo y la capacidad investigativa (Ramos et al., 2017). Además, se constituyen como herramientas que promueven el autodesarrollo y contribuyen al bienestar al satisfacer el sentido del deber, proporcionando al mismo tiempo tranquilidad en el entorno (Mujica-Stach, 2022).

En este sentido, las competencias interpersonales que se evidencian en un docente investigador no solo se reflejan en la utilidad de su labor, sino también en su capacidad para transmitir entusiasmo por la investigación a través de su gestión. Al reconocer su rol como un administrador del conocimiento, se esfuerza por ser, más allá de la excelencia intelectual, un individuo comprometido con el trabajo constante. De manera integral, busca desarrollar habilidades y actitudes que son esenciales para su carácter y fundamentales en el entorno pedagógico.

Como docente universitario, la enseñanza desempeña un papel esencial en el avance del conocimiento científico y contribuye de manera significativa a la formación integral del individuo. A través de la educación, se fomenta el desarrollo de habilidades investigativas y se promueven saberes que no solo enriquecen el ámbito académico, sino que también benefician a la

sociedad en su conjunto. Moscoso-Ramírez y Carpio (2022), refieren que la investigación no solo impulsa el progreso del conocimiento, sino que también es un pilar fundamental para el desarrollo humano. En este sentido, la universidad se erige como un espacio privilegiado para el intercambio de ideas, donde los docentes adquieren y perfeccionan competencias clave para enfrentar los desafíos del mundo académico y social, tales como:

- Ética, que asegura la integridad en la producción y difusión del conocimiento.
- Habilidades para gestionar relaciones interpersonales, fundamentales para la colaboración académica y la creación de redes de trabajo.
- Empatía, que permite comprender y conectar con diversas perspectivas.
- Resiliencia, indispensable para enfrentar los desafíos inherentes al proceso de investigación.

Para Ruiz y Danielli (2024), fomentar el desarrollo de competencias en los docentes no solo mejora la calidad y el impacto de la investigación, sino que también fortalece su papel en la gestión pedagógica, posicionándolos como líderes y agentes de cambio en el ámbito académico. En consonancia con este enfoque, es esencial que los docentes se sometan a una autoevaluación constante, exigiéndose a sí mismos integrar nuevas metodologías, tecnologías y enfoques pedagógicos. Esta práctica les permite adaptarse a los desafíos investigativos y consolidar su perfil como investigadores comprometidos y actualizados.

Además, implica la necesidad de formar un camino continuo de desarrollo profesional, que incluya la combinación de habilidades diversas y especializadas en diferentes campos del saber. De este modo, los docentes

no solo elevan su propia práctica investigativa, sino que también contribuyen significativamente al avance de la educación y al progreso académico en general (Mujica-Stach, 2022).

Este proceso implica un compromiso continuo con el desarrollo profesional, que permita a los docentes no solo adquirir, sino también perfeccionar una amplia gama de competencias especializadas. Este camino de formación debe ir más allá de la mera adquisición de conocimientos; debe abarcar la integración de competencias interpersonales, pedagógicas y de gestión, adaptadas a los diversos campos del conocimiento y contextos educativos. Asimismo, es esencial que el docente considere la actualización constante en metodologías innovadoras y tecnologías emergentes, las cuales posibilitan una enseñanza más dinámica, colaborativa y efectiva.

CAPÍTULO 2

Competencias Interpersonales: Una propuesta para la Gestión Investigativa del Docente



2.1 Autoconocimiento

2.1.1 Identidad del *ethos* investigador universitario

2.1.2 Rediseño del perfil profesional para ejercer la docencia en el nivel de educación superior

2.2 Desarrollo emocional y gestión de relaciones

2.2.1 Creando ciencia con autorregulación emocional.

2.2.2 Gestión de saberes y relaciones personales

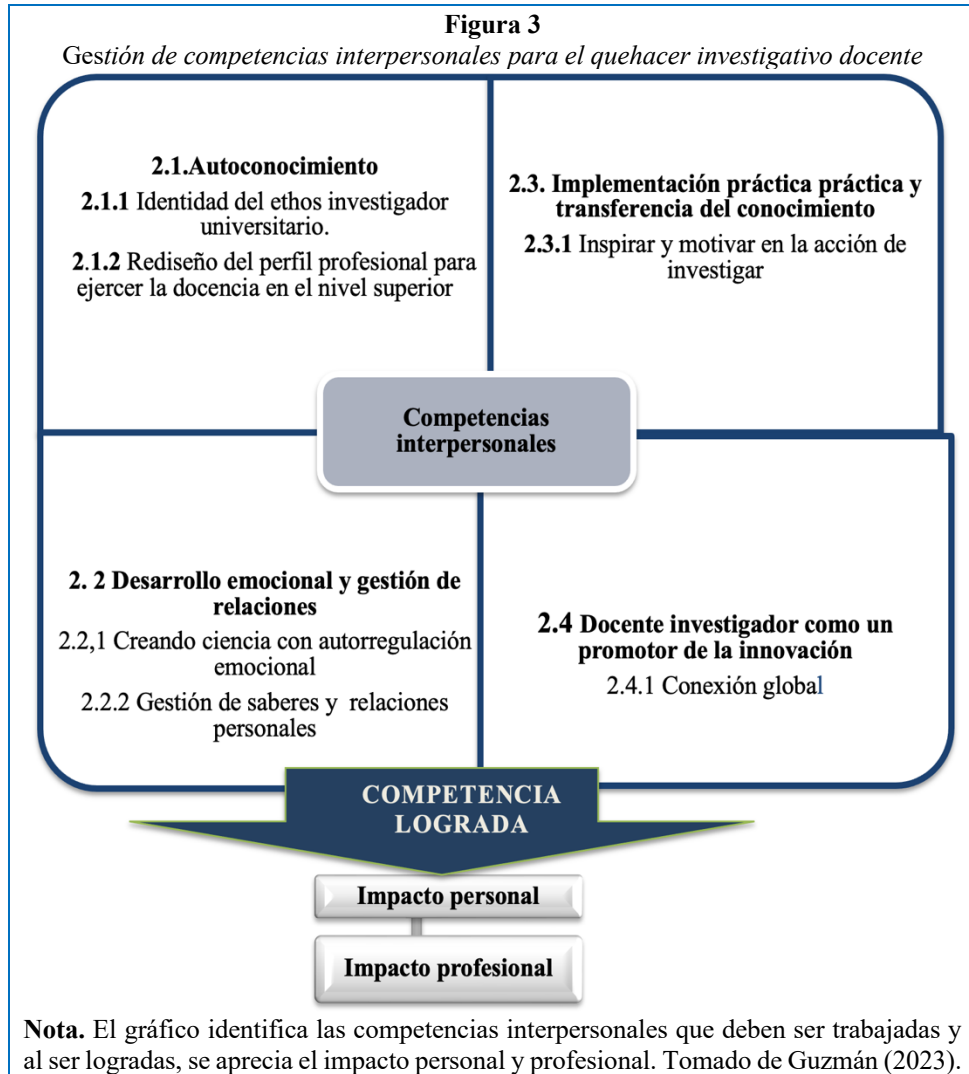
2.3 Implementación práctica y transferencia del conocimiento

2.3.1 Inspirar y motivar en la acción de investigar

2.4 El docente investigador como un promotor de la innovación

2.4.1 Conexión global

2.1 Visión panorámica del capítulo



La Figura 3 ilustra una visión panorámica de las competencias interpersonales necesarias para el desempeño del quehacer investigativo docente. Este modelo se organiza en cuatro dimensiones clave:

1. *Autoconocimiento*: Enfocado en la construcción de la identidad del ethos investigador universitario (2.1.1) y en el rediseño del perfil profesional para ejercer la docencia en el nivel superior (2.1.2).
2. *Desarrollo emocional y gestión de relaciones*: Orientado a la

creación de ciencia a través de la autorregulación emocional (2.2.1) y la gestión de saberes y relaciones personales (2.2.2).

3. *Implementación práctica y transferencia del conocimiento*: Busca inspirar y motivar en la acción investigativa (2.3.1).
4. *Docente investigador como promotor de la innovación*: Destaca la conexión global como aspecto esencial (2.4.1).

La figura resalta cómo estas competencias, al ser trabajadas y alcanzadas, generan un impacto tanto personal como profesional en el ámbito docente-investigador, consolidándose como una competencia lograda integral.

2.2 Autoconocimiento

El autoconocimiento constituye el núcleo fundamental de la formación personal y profesional. Comprenderse a uno mismo no solo permite identificar fortalezas y áreas de mejora, sino que también facilita el desarrollo de habilidades y competencias de manera más efectiva. Este proceso introspectivo es crucial para establecer metas claras, tomar decisiones informadas y adaptar estrategias de aprendizaje y crecimiento. Al reflexionar sobre los estados mentales, se promueve tanto el bienestar personal como el de los demás.

Al integrar el autoconocimiento en el proceso educativo, se promueve una formación más auténtica y consciente, que potencia el desarrollo integral del individuo y optimiza su capacidad para enfrentar desafíos y contribuir de manera significativa en su campo de acción (Ramos, 2021).

Cuando la persona alcanza un mayor entendimiento de su identidad, decisiones, emociones, afectos, necesidades y potencial, entra en un camino de bienestar y su relación con otros le permite profundizar en su autoconocimiento. En esta línea, Maturana (1996), refiere que el ser humano tiene la necesidad de estar atentos en su relación con otros:

Basta mirar sus acciones si queremos conocer la emoción del otro, debemos mirar sus acciones; si queremos conocer las acciones del otro, debemos mirar su emoción. Estas miradas sólo son posibles en la medida en que no prejuzguemos lo que vamos a ver antes de mirar, y ese es un acto de sabiduría. (p. 41)

Esta conexión con la comunidad invita a mirar con empatía ya que esta actitud construye. Se aprende de la participación que se tenga con otros y se transforma en la medida que uno reconoce que puede comunicarse más allá de lo racional y creer que las personas necesitan asumir las responsabilidades de sus actos.

De acuerdo con Goleman (2013b), el autoconocimiento a menudo genera una serie de preguntas interconectadas que nos llevan a reflexionar sobre aspectos profundos de la existencia. Asimismo, este viaje introspectivo puede llevar a cuestionarse no solo sobre la identidad personal y valores, sino también a explorar cómo las experiencias y relaciones influyen en nuestra percepción del mundo. Este proceso no solo enriquece la autoimagen, sino que también puede tener un impacto significativo en las interacciones con los demás y en la capacidad para enfrentar los desafíos que se presentan.

Cuando un docente se enfoca en su desarrollo personal, los deseos más profundos de su ser comienzan a reflejarse en su práctica educativa. Este proceso implica un diálogo constante entre su identidad individual y su rol en la sociedad, lo que le permite reconocer la conexión entre su vida personal y su compromiso con la humanidad.

Asimismo, esta búsqueda de mejora personal le permite al docente desarrollar una mayor empatía y sensibilidad hacia las necesidades de sus estudiantes, creando un ambiente de aprendizaje que valora la diversidad y promueve el crecimiento integral de cada individuo. Al integrar su

propio desarrollo personal con su trabajo educativo, el docente se convierte en un agente de cambio, capaz de inspirar y guiar a sus estudiantes en su propio camino hacia la autorreflexión y la realización personal (Pujal & Cubells, 2019).

El autoconocimiento permite a la persona madura construir su proyecto de vida y orientar su historia personal bajo ciertos criterios de autorreflexión. En primer lugar, ser consciente de la identidad personal le permite enfrentar miedos, pérdidas y cualquier situación que lo desestabilice. Jung (1989) considera que comprender la identidad del *yo* en el plano de la personalidad, así como en el nivel social, es fundamental. A través de este diálogo interno, el ser humano se enfrenta a sí mismo y logra experimentar las emociones, pensamientos y sentimientos de los demás.

Cuando la identidad es inconsciente, presupone algo que no está presente en la conciencia. Sin embargo, con una identidad consciente, se aspira a profundizar tanto en la naturaleza humana como en el entorno que rodea a la persona. Para lograr esto, es necesario despertar un interés genuino y sembrar inquietud en la conciencia, un proceso que, aunque difícil, es esencial para reafirmar el autoconcepto.

2.2.1 Identidad del *ethos* investigador universitario

Me muevo como educador porque me muevo como persona.

Freire (2024, p. 43).

La identidad del *ethos* investigador, especialmente en el contexto universitario, está vinculada profundamente con los valores, principios y actitudes que guían la actividad científica y pedagógica, influyendo no solo, la forma en que se concibe el conocimiento, sino también cómo se transmite y utiliza para el beneficio colectivo.

Este *ethos* se sustenta en la búsqueda rigurosa del conocimiento, la integridad académica, el compromiso con la verdad y la responsabilidad social. Según Hume (1988) el trabajo científico no solo debe centrarse en el avance teórico del conocimiento, sino también generar un impacto tangible en la sociedad, orientándose a la resolución de problemas reales. Así, la dedicación a la ciencia, guiada por una profunda pasión, debe estar intrínsecamente vinculada al contexto humano y social.

Landa (1997) afirma que el *ethos* es el destino del ser humano, pero con el transcurso de la historia y la falta de valores, este se ha alejado de su verdadera esencia. Resulta especialmente importante reflexionar sobre el uso de la libertad, ya que, a pesar de tener la capacidad de humanizarse a través de la conciencia, el ser humano dedica poco tiempo a conocerse a sí mismo.

De hecho, uno de los mayores desafíos que enfrenta el investigador universitario es la falta de humildad intelectual. Aunque las exigencias académicas sean elevadas, esto no justifica que el profesional pierda el control de sus acciones, permitiendo que su nombre figure en trabajos en los que no ha participado, simplemente para cumplir con los criterios institucionales. En este tenor, Cortina (2007) refiere que al reflexionar en la ética, se pone de manifiesto la moral y subraya lo siguiente:

Quien no ingresa en la comunidad de los científicos movido —al menos también— por el interés en la verdad, sino sólo por motivos subjetivos, renuncia a seguir la lógica de la ciencia; el ético al que no preocupa el bien de los hombres renuncia a descubrir la lógica de la acción. Ciertamente, es posible penetrar en el mundo ético por móviles subjetivos, tales como la necesidad, la oportunidad de la situación, el afán de prestigio o la casualidad; pero, si únicamente estos objetivos son los motores de la reflexión, es

imposible que el presunto filósofo dé razón de la realidad moral, desentrañe la lógica de la acción. (p. 20)

A la luz de lo expuesto, la ética no debe limitarse a cumplir con lo mínimo necesario; lo que no es ético debe ser evitado, incluso si eso implica guardar silencio. La integridad exige que se actúe con responsabilidad y honestidad, promoviendo siempre el respeto y la justicia en nuestras acciones y decisiones.

El ethos del investigador exige que la práctica científica se realice de acuerdo con principios éticos que promuevan de forma radical los valores y cumplir con el deber de gestionar el quehacer del conocimiento, la mejora de la condición humana y el progreso social (Rincón & Mujica, 2020).

Este dinamismo entre el conocimiento y la experiencia permite al ser humano evolucionar y adaptarse a las complejidades de su entorno, fomentando un aprendizaje continuo (Logaña, 2020). Al hilo de lo señalado, Flores y Mosquera (2023) señalan que la ética en la ciencia abarca varios criterios esenciales: no violar los estándares morales, gestionar la libertad con responsabilidad, mantener la humildad intelectual, actuar con honestidad y prudencia, y estar abiertos a comprometerse con la resolución de problemas.

En consonancia con lo señalado, se recalca la importancia de promover el conocimiento científico y abordar la credibilidad de la ciencia, especialmente en un contexto donde la reproductibilidad de los hallazgos puede cuestionarse. Sin duda, el mayor valor que posee un docente es su liderazgo ético.

Precisamente, la ética fundamenta a la persona en la autoconciencia, dándole la capacidad de observar y criticar su entorno. Daza et al. (2021) sostienen que, cuando el docente universitario incorpora un enfoque

científico en su trabajo académico, este proceso se impregna de principios éticos, lo que garantiza el desarrollo de una sólida cultura investigativa. Vygotsky (2001, como se citó en Ledesma, 2014), señala que el pensamiento está orientado hacia los acontecimientos del mundo, y es a través de la investigación que el docente refuerza su práctica pedagógica. Así, la investigación no solo le permite adquirir nuevos conocimientos, sino también confrontarlos y contrastarlos con los valores del investigador. Freire (2010) destaca que la enseñanza fomenta una mentalidad crítica y reflexiva en los estudiantes, quienes, al interactuar con un docente-investigador, se ven motivados a participar en un proceso activo de aprendizaje.

2.2.2 Rediseño del perfil profesional para ejercer la docencia en el nivel superior

La universidad del siglo XXI ha adoptado un enfoque renovado en el que la docencia debe ir más allá de la enseñanza tradicional. La sociedad actual exige profesionales con un amplio conjunto de competencias en diversos ámbitos, lo que implica que el rol del docente no solo sea el de un transmisor de conocimiento, sino también el de un investigador activo. Estar en constante actualización y alineado con los estándares globales para abordar de manera eficaz los desafíos tanto personales como profesionales que coadyuvan en la atención de la sociedad (Cervantes, 2024).

Esta reflexión crítica sobre el presente y el análisis de las tendencias históricas permiten trabajar en el perfil del docente universitario que requiere adaptarse proactivamente, generar innovación y contribuir a la formación de profesionales capaces de enfrentar las demandas cambiantes de la sociedad. La capacidad de las universidades para mantenerse

relevantes dependerá en gran medida de su habilidad para integrar la investigación prospectiva con decisiones estratégicas informadas, garantizando que el docente universitario asuma su liderazgo con responsabilidad social.

En este sentido, comprender, imaginar y rediseñar la transformación del perfil del docente universitario implica reconocer que este proceso se sustenta en cuatro aspectos fundamentales que deben estar interconectados: a) la creación de entornos de aprendizaje inclusivos; b) el empoderamiento y reconocimiento de los educadores como agentes clave de cambio; c) el aprovechamiento de la revolución digital en beneficio de la sociedad; y d) una mayor inversión en educación, con un enfoque en la equidad y la eficiencia (Manrique et al., 2024).

En consonancia con lo expuesto, el diseño del perfil del docente universitario debe tener una visión cada vez más humanista para que, en el ejercicio de su desempeño profesional, considere los siguientes aspectos:

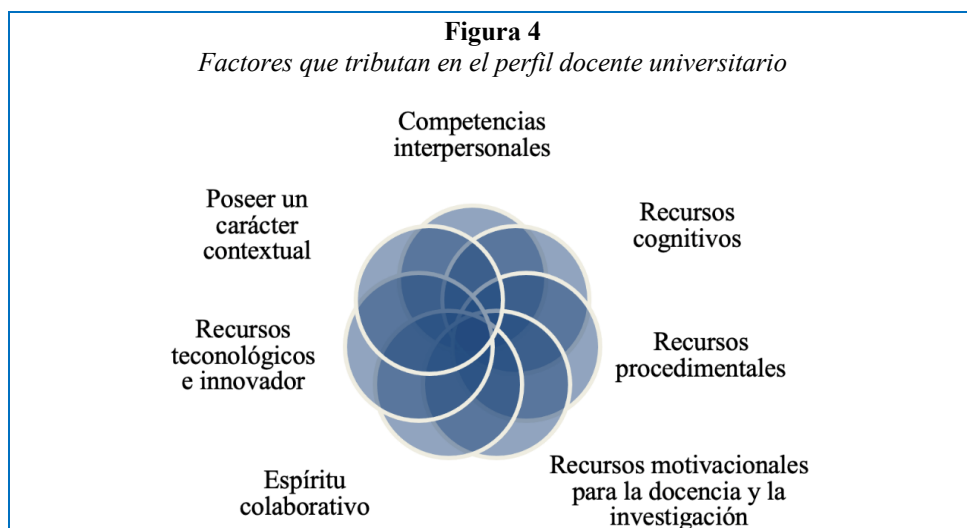
La gestión de los procesos académicos, laborales, de investigación y vinculación con la sociedad: Estos elementos son fundamentales para el desempeño profesional del docente universitario, ya que reflejan cómo la teoría se aplica y cobra valor en la práctica. La capacidad del docente para integrar sus conocimientos teóricos con la experiencia práctica no solo fortalece su propio desarrollo profesional, sino que también enriquece el aprendizaje de los estudiantes. Este enfoque demuestra la relevancia de la teoría cuando se pone en acción, subrayando su impacto real en la formación académica y el desarrollo de competencias en el ámbito profesional (Ruiz & Danielli, 2024).

El desarrollo profesional del docente universitario que implica la actualización constante de conocimientos, habilidades pedagógicas y

competencias investigativas. Este crecimiento no solo fortalece su capacidad para impartir enseñanza de calidad, sino que también lo prepara para enfrentar los retos de un entorno académico en constante evolución. A través de la formación continua, el docente universitario mejora su desempeño y contribuye significativamente al progreso tanto de sus estudiantes como de la institución en la que trabaja.

Otro aspecto clave es que el crecimiento personal del docente universitario es tan crucial como su desarrollo profesional, ya que impacta directamente en su capacidad para enseñar, inspirar y guiar a los estudiantes. Este crecimiento abarca el fortalecimiento de habilidades interpersonales, la gestión emocional, el desarrollo de la empatía y la reflexión constante sobre su propio aprendizaje y experiencia de vida. Al cultivar su bienestar personal, el docente puede crear un entorno educativo más humano y comprensivo, donde los estudiantes se sientan motivados a aprender y desarrollarse integralmente. Además, el equilibrio entre lo personal y lo profesional permite acoger la diversidad y afrontar con mayor resiliencia los desafíos del entorno académico (Sanz et al., 2014).

Todo lo expuesto, la Figura 4 precisa aspectos que el docente debe considerar en el diseño de su perfil. Estos factores muestran una perspectiva de un docente universitario para estar a la vanguardia, lo que implica maximizar la efectividad aprovechando los avances científicos y creando entornos de aprendizaje que promuevan el desarrollo de habilidades y perfeccionamiento en su desempeño profesional. Esto no solo les permitirá adaptarse a un mundo en constante cambio, sino también asumir roles significativos en los ámbitos social, económico y tecnológico.



2.3 Desarrollo emocional y gestión de relaciones

El desarrollo emocional emerge en la gestión de relaciones como componente clave en el crecimiento personal y profesional. Estos aspectos se entrelazan profundamente, ya que el manejo adecuado de las emociones impacta directamente en la forma en que las personas interactúan con los demás y se traduce en el crecimiento y la madurez en el reconocimiento, comprensión y manejo de las propias emociones.

El enfoque en la inteligencia emocional (IE) ha superado las expectativas en el ámbito socioemocional, siendo considerado un constructo altamente relevante para que las personas logren sus metas y, en consecuencia, ejerzan un liderazgo efectivo. En este sentido, diversos autores han realizado aportes significativos en este campo, como Mayer et al. (2008) y Bar-On y Parker (2018). Destacan también las investigaciones de Goleman (2013b), quien explica que el éxito laboral a más de la inteligencia, es necesario que estén presentes los aspectos que se ilustran en la Figura 5, la cual demuestra cómo, en toda empresa, es fundamental profundizar y establecer una conexión emocional con los demás para garantizar el éxito.

Figura 5
Estructura de la inteligencia emocional



En este contexto, la autoconciencia se presenta como el primer eslabón transversal, fundamental para tomar conciencia del entorno. Al regular las emociones, la persona adquiere la capacidad de comprenderse a sí misma, lo que le otorga soberanía personal. El cerebro, al evaluar los pensamientos, facilita la toma de decisiones, mientras que los circuitos entre la corteza y las áreas subcorticales también desempeñan un papel clave, ayudando a establecer límites y guiar las decisiones (Goleman, 2013b). Existen dos tipos de autoconciencia:

1. Autoconciencia de orden interno: Cómo uno se ve ante los valores, principios y aspiraciones, relacionándose con la satisfacción de las actividades que realice.
2. Autoconciencia externa: Hace referencia a la capacidad que uno tiene. Ambas dimensiones de la autoconciencia permiten evaluar la identidad del ethos investigador y desarrollar un enfoque ético integral, donde las reflexiones internas y externas se complementan.

En línea con lo mencionado, una persona con autoconciencia reconoce la importancia de sus propios valores y el impacto que estos tienen en los demás, actuando en consecuencia para fomentar un entorno académico justo, respetuoso y comprometido. El concepto de sí mismo surge de la interacción entre nuestras orientaciones cognitivas, emocionales y sociales, y no se manifiesta como una identidad única y fija, sino como algo estratificado y complejo. Este autoconcepto se va formando a lo largo de nuestras vidas a través de nuestras experiencias personales y la interacción con el entorno social. Cada experiencia contribuye a la creación de una realidad propia, donde el sentido del *sí mismo* se construye como una representación de nuestro yo.

En relación con lo anteriormente señalado, es importante destacar que los tiempos actuales parecen menos propicios para cultivar un liderazgo emocional efectivo. Existen notables rupturas intergeneracionales, y en muchos casos, la reflexión profunda ha sido reemplazada por una respuesta más inmediata y superficial, lo que pone en duda la vigencia de la sabiduría como guía en la toma de decisiones. Sin embargo, es fundamental reflexionar sobre la generalización de esta afirmación, ya que no todas las situaciones y contextos reflejan necesariamente esta tendencia.

En este complejo escenario, el ecosistema universitario experimenta cambios acelerados que exigen una constante adaptación. Estos cambios, a menudo vertiginosos, afectan la calidad del desempeño profesional de los docentes, especialmente en lo que respecta a la gestión pedagógica. Además, la necesidad de equilibrar la vida académica con la personal plantea nuevos retos, lo que dificulta la capacidad de los docentes para mantenerse emocionalmente conectados con sus estudiantes y gestionar eficazmente su labor educativa. La búsqueda de un balance saludable se

ha convertido, por tanto, en un desafío crucial para el bienestar integral del profesorado y, por ende, para la calidad educativa en general.

Zabalza (2009) refiere que la alta carga de tareas que debe cumplir el docente, se aprecia comportamientos que reflejan ambientes con altas tensiones. Por ello, es vital entender que las universidades son microsistemas en el que deben prevalecer competencias emocionales (Marmolejo et al., 2023). La esencia de la humanidad radica en la empatía, el respeto y la colaboración entre las personas. Cuando estos valores se pierden, se socavan las bases de una sociedad consciente y comprometida. La construcción de una ciudadanía activa y responsable depende de la capacidad de reconocerse en el otro. En este sentido, Roger (1995) refiere que:

Creo que sé por qué me satisface tanto oír a alguien. Cuando realmente logro escuchar a alguien, eso me pone en comunicación con él, enriquece mi vida. Ha sido escuchando a la gente, como he aprendido todo lo que sé acerca del individuo, de la personalidad y de las relaciones interpersonales. (p. 7)

Frente a lo expuesto, es una oportunidad para preguntarse:

¿Soy consciente de la necesidad de escucharme a mí mismo? ¿Tengo la capacidad de captar la profundidad en las palabras de quienes se acercan a mí? ¿Las personas que buscan que las escuche, reciben la atención y el respeto que se merecen? ¿Estoy realmente presente cuando alguien me habla, o mi atención se dispersa en otros pensamientos? ¿Escucho para comprender o solo para responder? ¿Puedo percibir las emociones y necesidades detrás de las palabras de quien me habla? ¿Ofrezco un espacio seguro para que el otro se exprese sin juzgar ni interrumpir?

¿Reconozco cuándo debo permanecer en silencio para que el otro pueda profundizar en su propia reflexión? ¿Mi lenguaje corporal demuestra

apertura y disposición a escuchar? ¿Valoro las pausas y los momentos de silencio como parte del diálogo? ¿Sé escuchar con empatía, poniéndome en el lugar del otro sin imponer mis propias opiniones? ¿Cómo puedo mejorar mi capacidad de escucha para fortalecer mis relaciones y ayudar a los demás a sentirse comprendidos?

Una propuesta interesante para reflexionar es que, cuanto más satisfecho está uno con su propia personalidad, mayor es su capacidad para reconocer y valorar actitudes positivas en los demás. La satisfacción personal influye en cómo uno se identifica y responde al mundo que lo rodea, permitiéndose apreciar con mayor claridad los gestos, acciones y comportamientos satisfactorios en nuestras interacciones.

Algunas preguntas que pueden ayudar a profundizar en esta idea son:

¿Cómo influye mi satisfacción personal en la manera en que percibo a los demás? ¿Qué aspectos de mi personalidad me permiten valorar las actitudes positivas en otros? ¿Puedo distinguir entre una actitud realmente satisfactoria y una percepción influenciada por mi estado emocional? ¿De qué manera el aprecio por mi propio crecimiento personal me ayuda a fomentar relaciones más saludables y equilibradas? ¿Cómo puedo seguir desarrollando mi autoconcepto para ser más receptivo a las cualidades positivas de quienes me rodean? ¿Estoy dispuesto a reconocer y celebrar las actitudes satisfactorias en otros, o mi insatisfacción personal me impide hacerlo plenamente?

Por lo anterior, reflexionar sobre las acciones personales y su impacto en los demás es clave, ya que profundiza la relación entre la satisfacción personal y la capacidad de apreciar lo positivo en los otros. Desarrollar el manejo emocional promueve entornos de confianza, optimismo y benevolencia, lo que facilita alcanzar metas y generar sensación de plenitud (Pérez, 2019).

2.3.1 Creando ciencia con autorregulación emocional

Todo lo que nos irrita de los demás, nos puede ayudar a entendernos a nosotros mismos.

(Jung, 1989)

El manejo de emociones coadyuva en el desempeño docente, por lo que es fundamental incluir su desarrollo en la formación de los docentes universitarios. Estas competencias son esenciales para crear condiciones favorables para el aprendizaje, ya que contribuyen a la generación de entornos educativos positivos. Hermitaño y Zanabria (2024) refieren que está demostrado que un alto nivel de inteligencia emocional no solo mejora la práctica pedagógica, sino que también beneficia la vida personal y social del docente.

Además, investigaciones sobre autoeficacia y autorregulación emocional destacan que el factor motivacional desempeña un papel crucial al influir en las actividades del docente, proporcionando herramientas valiosas para enfrentar y superar situaciones de estrés. La motivación actúa como un recurso interno que no solo impulsa el rendimiento, sino que también facilita la gestión emocional en diversas experiencias desafiantes, permitiendo al docente mantener un enfoque equilibrado y efectivo en su labor educativa (Huamani et al., 2024).

En este orden de ideas, UNESCO (2024) propone que en educación se debe trabajar en las siguientes dimensiones:

Apertura mental: interés por nuevas experiencias, puntos de vista y perspectivas. Incluye la exploración, la reflexión y la planificación e involucra habilidades como la curiosidad, la tolerancia y la creatividad. Desempeño en la tarea: refiere al cumplimiento de logros y objetivos, la responsabilidad y el desempeño de tareas. Involucra habilidades como responsabilidad,

autocontrol y persistencia.

Compromiso con otros: capacidad para acercarse o participar con otros. Involucra habilidades como sociabilidad, asertividad y energía.

Colaboración: rasgo que influye en la interacción con los demás. Involucra habilidades como empatía, confianza y colaboración.

Regulación emocional: capacidad de hacer frente a emociones y/o situaciones estresantes. Involucra habilidades como resistencia al estrés, optimismo y control emocional. (p. 13)

Por lo expuesto, la autorregulación emocional como motor de la productividad científica representa un desafío continuo y se propone investigar cómo la capacidad de gestionar emociones como el estrés, la frustración o la ansiedad puede mejorar la eficiencia y la creatividad en los procesos investigativos. Asimismo, proponer ejercicios y técnicas que ayuden a los investigadores a manejar la presión de plazos, la incertidumbre en los resultados, y la revisión crítica, manteniendo una actitud constructiva.

Dadas las situaciones antes mencionadas, explorar cómo las emociones de los científicos pueden influir en la manera en que comunican sus descubrimientos al público, fomentando una divulgación más accesible, empática y responsable (Sierra-Molina & Sevilla-Santo, 2021).

2.3.2 Gestión de saberes y relaciones personales

La persona, como unidad psicosocial, se enriquece progresivamente al adaptarse, difundirse y validarse mediante el intercambio de experiencias, diálogo y saberes.

La gestión de saberes y relaciones personales implica la habilidad de

integrar conocimientos académicos y habilidades interpersonales para optimizar el proceso educativo y fomentar un entorno de colaboración y respeto. En el contexto docente, gestionar saberes significa no solo transmitir conocimientos, sino también facilitar un espacio donde los estudiantes puedan desarrollar su pensamiento crítico y habilidades colaborativas.

Según Daza et al. (2021) la gestión de saberes y relaciones personales fluye de manera bidireccional y adquiere relevancia por las siguientes razones: Facilita el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten a los actores educativos desenvolverse en diversos ámbitos de la vida social. Es fundamental para formar ciudadanos capaces de convivir en sociedades diversas, preparándolos para la integración y la solidaridad.

Los docentes juegan un papel clave en la mejora de la calidad educativa, promoviendo valores y actitudes vinculados al saber, saber hacer, saber ser y saber convivir. Constituye un componente esencial del proceso de aprendizaje, respondiendo a las exigencias del entorno productivo, los cambios en la organización laboral y las nuevas formas de trabajo.

Resulta paradójico señalar que toda acción realizada por los docentes en el ejercicio de la enseñanza refleja un grado de autoconciencia que abarca tanto el presente como la historia y las diversas culturas que trascienden su propia individualidad.

De esta manera, el docente no solo encuentra sentido a su vida profesional, sino que también se alinea con su vocación, contribuyendo activamente al enriquecimiento de la comunidad educativa. Su labor, impregnada de conciencia crítica y compromiso, impacta no solo en la formación académica, sino también en el desarrollo integral de los estudiantes y la cohesión social. Entre las diversas estrategias que se han propuesto para

gestionar tanto saberes como relaciones humanas, destacan las siguientes:

- Trabajo colaborativo: Esta estrategia fomenta el énfasis en el *nosotros* por encima del *yo*, promoviendo una cultura de cooperación donde las competencias y habilidades individuales se ponen al servicio de un objetivo común y favorece el desarrollo de relaciones interpersonales más sólidas, basadas en la confianza y el apoyo mutuo.
- Espíritu de motivación y corresponsabilidad: El fomento de la motivación es clave para impulsar iniciativas que refuercen la corresponsabilidad dentro de la comunidad educativa o laboral, lo que implica que todos los actores asumen ser parte de una comunidad más cohesionada, activa y orientada al bien común.
- Gestión humana y sinergia: En la gestión de recursos humanos, es esencial reconocer el papel de cada miembro del grupo en la creación de sinergias. Se valora no solo el mérito individual, sino también la capacidad de los integrantes para generar conocimiento de forma colaborativa. La producción conjunta de saberes permite que el aprendizaje sea más enriquecedor y que los logros compartidos refuercen el sentido de pertenencia y la cooperación.

2.4 Implementación práctica y transferencia del conocimiento

Al transferir las prácticas pedagógicas, se produce un eco transformador que impacta y enriquece el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La creciente demanda del conocimiento ha generado conciencia sobre los avances en ciencia y tecnología y con ello, el interés por grupos de personas que desean influir sobre resultado de problemas de investigación. Deberá ser analizada como acciones que involucran la investigación, desarrollo e innovación (Touriñán, 2019).

La transferencia del conocimiento enfrenta al docente con su propia práctica educativa, permitiéndole analizar en qué medida su gestión pedagógica se ajusta a los criterios que exige el proceso de producción del conocimiento. Así, la transferencia del conocimiento en las universidades no solo facilita la circulación continua de saberes, sino que también sensibiliza a los docentes y estudiantes sobre la naturaleza reflexiva y dinámica de la investigación. Este proceso promueve una actitud crítica y proactiva entre los participantes, quienes no solo adquieren nuevos conocimientos, sino que también desarrollan habilidades para convertirse en agentes capaces de generar impactos económicos y sociales.

Bajo estas consideraciones, la transferencia del conocimiento trasciende la simple transmisión unidireccional de información. Se configura como un proceso colaborativo y crítico en el que el saber se construye colectivamente, fomentando el diálogo entre diferentes actores académicos y sociales. Este enfoque no solo potencia el crecimiento académico, sino que también contribuye al desarrollo de soluciones innovadoras y relevantes para la sociedad (Clemente-Mediavilla & Semova, 2023).

Este proceso responde a una de las misiones esenciales impulsadas por la revolución científica y la Ilustración, cuyos antecedentes pueden rastrearse hasta el Renacimiento. Durante este período, la universidad experimentó una transformación profunda, no solo en los contenidos que impartía, sino también en sus métodos de enseñanza, adaptándose a las nuevas exigencias del pensamiento crítico y el avance del saber científico. Es importante destacar que, al ser las universidades gestoras clave en la transferencia del conocimiento, resulta fundamental adoptar la autoevaluación como un mecanismo estratégico. Esta práctica permite garantizar un equilibrio adecuado entre las responsabilidades asignadas a

la docencia y la alineación con las normativas institucionales y legales correspondientes. En este sentido, la autoevaluación asegura que la transferencia del conocimiento se realice de manera eficiente y conforme a los estándares académicos (Gómez et al., 2018).

Al examinar el papel del talento humano en la economía del conocimiento, se evidencia que la inversión en este recurso permite a las naciones posicionarse como potencias globales. La generación, circulación y aplicación de nuevos saberes no solo impulsa la innovación, sino que también crea oportunidades laborales y promueve el bienestar social (Sánchez, 2018).

La transferencia del conocimiento relacionada con el talento humano se refiere al proceso mediante el cual el conocimiento y las habilidades adquiridas por los individuos son compartidos, difundidos y aplicados dentro de una organización o comunidad. Este proceso es crucial para el desarrollo organizacional, ya que facilita la innovación continua y la adaptación a los cambios del entorno.

Por lo tanto, al valorar el impacto de la transferencia del conocimiento, es esencial reconocer que su desarrollo está intrínsecamente vinculado a la forma en que los seres humanos perciben e interpretan el mundo que los rodea. La capacidad de interpretar y aplicar el conocimiento de manera crítica y creativa define su efectividad en la transformación de realidades sociales, económicas y académicas.

En relación al valor social de la transferencia del conocimiento del docente universitario conduce a un trabajo interdisciplinario donde convergen resultados que son propuestas de diferentes actores educativos (Clemente-Mediavilla & Semova, 2023). La gestión no se limita al aula; se extiende a la sociedad en su conjunto, impactando en el desarrollo económico, la justicia social, la cultura y el conocimiento colectivo. En

este tenor, la transferencia del conocimiento debe ser vista como una responsabilidad y una oportunidad para contribuir a un mundo más justo, equitativo y próspero.

Resulta interesante señalar que el conocimiento transferible tiene un alcance cualitativo y cuantitativo y suscita un debate entre universidades, empresas para que contribuya al crecimiento económico sostenible y equitativo de la sociedad en su conjunto. La inversión en la transferencia del conocimiento debe ser vista como una prioridad estratégica, ya que su potencial para transformar economías y comunidades es significativo (Paredes & Maldonado, 2023). El visibilizar el potencial intelectual logrado en la academia implica aplicar de manera efectiva los saberes adquiridos en contextos reales, asegurando que el aprendizaje trascienda la teoría y tenga un impacto tangible en la práctica diaria.

En resumen, la implementación práctica y la transferencia del conocimiento son fundamentales para asegurar que la educación y la formación profesional sean efectivas y pertinentes, promoviendo un aprendizaje que realmente impacte en la vida de los individuos y en la sociedad en su conjunto.

2.4.1 Inspirar y motivar en la acción de investigar

La capacidad de inspirar y motivar a la comunidad educativa en la acción de investigar es una de las responsabilidades más desafiantes y, a la vez, gratificantes del docente universitario (Sanz et al., 2014). En este sentido, el rol del docente-investigador trasciende la simple transmisión de conocimientos; su misión se orienta hacia la formación de una comunidad académica comprometida, crítica y creativa, capaz de generar nuevos saberes que respondan a las demandas complejas y cambiantes de la sociedad contemporánea.

El docente, al involucrarse activamente en la investigación, establece un puente entre la teoría y la práctica, lo que le permite validar y enriquecer sus métodos educativos. La mente del investigador se dirige hacia el mundo, y es el pensamiento el que transforma esa comprensión en obras tangibles, ya sea a través de publicaciones, innovaciones pedagógicas o el diseño de estrategias educativas más efectivas

Con todo, cada vez se hace más urgente una docencia apasionada y comprometida para que trabaje con proyectos sostenibles y pedagogías transformadoras. Este enfoque requiere superar los desafíos académicos, promoviendo un mayor involucramiento en la generación y transmisión del conocimiento (Jordán & Alcántara, 2019). También, en línea con este horizonte, la motivación del investigador no solo radica en la búsqueda de avances científicos, sino también en la generosidad de sus acciones, al contribuir a la realización integral del ser humano y al enriquecimiento del saber colectivo (Rivera-Vargas et al., 2022).

El docente-investigador puede inspirar y motivar a la comunidad educativa a través de diversas estrategias:

Vinculación con problemas reales: Cuando la investigación se conecta con problemas relevantes del entorno social, los estudiantes sienten que su trabajo tiene un propósito y pueden ver los efectos de su labor en el mundo real. Esta conexión aumenta el interés y el compromiso con la investigación

Mentoría cercana: El acompañamiento activo y la orientación constante son fundamentales para que los estudiantes y nuevos investigadores se sientan seguros en su proceso de aprendizaje. La figura del docente como mentor es esencial para superar las dificultades propias del trabajo investigativo y evitar el desaliento ante los fracasos.

Fomento de la creatividad y la curiosidad: La investigación no debe ser

vista como una actividad rígida o limitada. El docente debe incentivar la curiosidad intelectual, permitiendo que los estudiantes exploren nuevas preguntas y enfoques innovadores. Un ambiente donde la creatividad es valorada resulta motivador y estimulante para los investigadores en formación.

Promoción de la colaboración para ser líderes transformadores: La investigación es, en gran medida, un esfuerzo colectivo. El docente debe ser un líder que favorece un ecosistema de saberes para articular las dimensiones científicas y humanas. Su trabajo en equipo, lo lleva a aprender de otros y compartir experiencias que enriquecen sus perspectivas y habilidades (Aldana-Zavala et al., 2021).

2.5 El docente investigador como un promotor de la Innovación

El investigador universitario no solo busca generar nuevo conocimiento, sino también contribuir al bienestar colectivo, fomentar el pensamiento crítico y ético, y promover la innovación al servicio de la sociedad. Fomento de una cultura de innovación y aprendizaje continuo.

1. *Apertura al cambio e innovación:* Fomentar una cultura de innovación implica estar abierto a nuevas ideas, tecnologías y enfoques educativos. Los docentes deben ser proactivos en la búsqueda de formas creativas para mejorar sus prácticas de enseñanza, incorporando herramientas tecnológicas, nuevas metodologías y estrategias didácticas que hagan el aprendizaje más efectivo y atractivo. La innovación no se trata solo de adoptar nuevas tecnologías, sino también de reimaginar los procesos de enseñanza y aprendizaje, buscando siempre la mejora continua. Esta actitud innovadora también debe trasladarse a los estudiantes, incentivándolos a pensar de manera crítica y creativa, a experimentar

con nuevas ideas ya ver el fracaso como una oportunidad de aprendizaje. Una cultura de innovación se alimenta del cuestionamiento constante del status quo, impulsando la evolución de la educación hacia modelos más flexibles, inclusivos y dinámicos.

2. *Formación docente permanente:* El aprendizaje continuo: El aprendizaje continuo incluye la participación en talleres, cursos de actualización, conferencias, programas de intercambio académico, así como la lectura constante de publicaciones académicas. Este enfoque asegura que el docente no se queda rezagado.
3. *Entorno de colaboración y cocreación:* Una cultura de innovación se nutre del trabajo colaborativo.
4. *Aprendizaje autodirigido y autónomo:* Una cultura de aprendizaje continuo. Además, las universidades deben ofrecer entornos que faciliten el acceso a recursos educativos abiertos, bibliotecas digitales y plataformas de aprendizaje en línea, que permitan a los estudiantes seguir aprendiendo fuera de las aulas tradicionales.
5. *Evaluación reflexiva e iterativa:* Fomentar una cultura de innovación implica también revisar y ajustar continuamente las prácticas educativas mediante evaluaciones reflexivas. Este proceso reflexivo permite que las instituciones educativas evolucionen de manera constante, adoptando nuevas tecnologías y metodologías, mientras se mantienen enfocadas en los objetivos de aprendizaje y el desarrollo.
6. *Incorporación de la investigación en la enseñanza:* Una cultura de innovación y aprendizaje continuo también se apoya en la investigación como motor del cambio. Además, los propios docentes deben participar en procesos de investigación educativa, para mejorar y adaptar sus métodos de enseñanza según las necesidades y realidades de sus estudiantes. Este enfoque investigador debe estar

orientado a transformar la enseñanza en una actividad que se adapta a los nuevos desafíos y que genera respuestas innovadoras.

7. *Desarrollo de una mentalidad de crecimiento:* Fomentar esta mentalidad implica que las universidades reconozcan y celebren los esfuerzos por innovar y mejorar, promoviendo el desarrollo de competencias que se ajusten a los cambios del entorno laboral.

2.5.1 Conexión global

La educación universitaria enfrenta en el siglo XXI el imperativo de adaptarse al vertiginoso avance tecnológico. En este contexto, la capacidad de establecer una conexión global ya no es solo una ventaja competitiva, sino una necesidad para los docentes de nivel superior (Gomez et al., 2024).

El acceso masivo a la información a través de internet, junto con la creciente interdependencia internacional, exige que los educadores asuman un papel más amplio, fomentando una mentalidad que promueva el pensamiento crítico intercultural. Esto es esencial para preparar a los estudiantes a enfrentar los retos de un mundo cada vez más diverso y global.

Las plataformas de aprendizaje en línea, los MOOC (Cursos Online Masivos y Abiertos) y las conferencias virtuales han roto las barreras geográficas, permitiendo que los docentes universitarios accedan a herramientas y conocimientos provenientes de distintas partes del mundo (González-Díaz et al., 2022). Al integrar estos recursos en sus metodologías, los docentes no solo enriquecen su práctica pedagógica, sino que también brindan a los estudiantes oportunidades para interactuar con realidades y perspectivas globales, lo que enriquece de manera significativa el proceso de aprendizaje.

De acuerdo con Orellana (2024) “la globalización es la internalización de las prácticas, costumbres, ideologías, tecnologías y teorías; es un globo interconectado donde cabe el diseño y ejecución de planes y programas a escala mundial” (p. 49). En este sentido, el docente universitario se enfrenta al desafío de incorporar tecnología e inteligencia artificial en su trabajo pedagógico, lo cual requiere el desarrollo de nuevas habilidades y competencias para contribuir de manera eficaz en el entorno laboral globalizado.

Otro desafío crítico es la sobrecarga de información. En la era digital, los docentes se ven abrumados por la vasta cantidad de datos y recursos disponibles, lo que dificulta mantenerse actualizados con las últimas tendencias globales en sus respectivas áreas. Ante esta realidad, es crucial que los educadores desarrollen una sensibilidad especial para seleccionar y aplicar de manera efectiva las estrategias educativas que ofrecen la inteligencia artificial, sin perder de vista la importancia de un enfoque pedagógico comprensivo y adaptado a las necesidades de los estudiantes (Opertti, 2023).

Finalmente, la adaptación cultural y pedagógica es otro reto significativo. El intercambio global de conocimientos y prácticas educativas requiere que los docentes sean sensibles a las diferencias culturales y contextuales, asegurando que las soluciones adoptadas se ajusten a las particularidades de los estudiantes y las instituciones en las que se implementan. Solo así, la conexión global podrá tener un impacto positivo y duradero en la educación universitaria.

CAPÍTULO 3

Actividades de Reflexión e Intervención



3.1 Aplicación práctica de las competencias interpersonales en la gestión investigativa

Taller 1: Identidad del *ethos* del investigador universitario

Taller 2: Rediseño del perfil profesional para ejercer la docencia en el nivel superior

Taller 3: Creando ciencia con autorregulación emocional

Taller 4: Gestión de las emociones y relaciones personales

Taller 5: Inspirar y motivar en la acción de investigar

Taller 6: Gestión empática de saberes y relaciones personales

Taller 7: El docente investigador como un promotor de la innovación

Taller 8: Conexión global

3.2 Autoevaluación de las competencias del docente para el quehacer investigativo

3.1 Aplicación práctica de las competencias interpersonales en la gestión investigativa

3.1.1 Taller 1: Identidad del *ethos* investigador universitario

Objetivo: Aportar con elementos teóricos prácticos en la identidad individual y grupal para que el docente universitario reflexione en las motivaciones que encierra la investigación.

Medios de enseñanza: Presentación en Power Point, materiales en PDF.

Métodos: Dialógico, explicativo, aula invertida.

Modalidad: Virtual.

¿Qué motiva a un docente para ser feliz?

¿Por qué creen que el docente debe investigar?

	Actividades	Tiempo
Presentación	Reflexión introductoria: Toda acción genera un proyecto de vida y el desarrollo de competencias del autoconocimiento, le permiten al docente tomar conciencia de su realidad y con ello retribuya a su contexto pedagógico.	10 minutos
Desarrollo	Técnica: Autorretrato Se entregará a cada docente una hoja en blanco para que dibuje su retrato que represente los criterios interiores que se generan en su quehacer docente investigativo: sentimientos, actitudes, estados de ánimos y al final regresa la hoja a la	50 minutos

	capacitadora, pero de forma anónima. Posteriormente, se entregará la hoja de forma que no le toque su retrato y por las características tendrán que encontrar el dueño del retrato. Técnica expositiva: Presentación de contenidos	
Cierre	Presentación de video: Aunque nada cambie, si yo cambio, todo cambia. Considere ideas fuerzas de la temática abordada y genere compromiso	15 minutos
Evaluación: Reflexionar en las siguientes preguntas: ¿Quién soy? ¿Qué hago cuando encuentro problemas en el quehacer docente? 15 minutos.		

3.1.2 Taller 2: Rediseño del perfil profesional para ejercer la docencia en el nivel superior

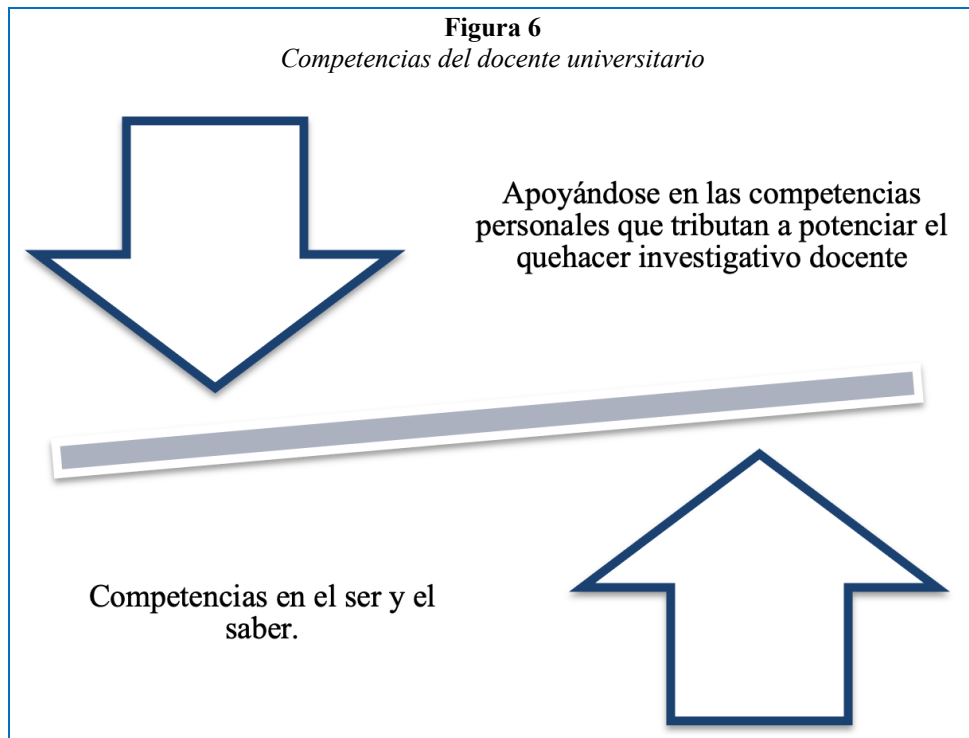
Objetivo: Reconocer que la identidad del docente universitario, así como sus concepciones sobre su labor profesional, se estructuran en torno a dos funciones fundamentales: la enseñanza y la investigación.

Medios de enseñanza: Presentación en Power Point, materiales en PDF.

Métodos: Dialógico, explicativo, aula invertida.

Modalidad: Virtual.

El valor de una universidad radica, en esencia, en la calidad de su cuerpo docente e investigador



	Actividades	Tiempo
Presentación	Reflexión introductoria: La excelencia docente: Esta es la marca que buscan las universidades y en este objetivo, el docente trasciende horizontes.	10 minutos
Desarrollo	Técnica: Aula invertida: Trabajo grupal sobre material de revisión: Conocemos los aspectos más relevantes en el quehacer investigativo. • Su mayor motivación • Sus fortalezas • Sus áreas de mejora • Disponibilidad horaria y Áreas de conocimiento Técnica: Expositiva: Presentación	50 minutos
Cierre	Reflexión final: La práctica de dialogar sobre la eficacia del docente universitario como horizonte y base de la evaluación, selección y formación en la investigación.	15 minutos
Evaluación: Conteste de forma breve las siguientes preguntas y para escucharse grabe sus respuestas en un minuto a través de la aplicación de https://vocaroo.com/ • ¿Cómo vive su vocación de docente ante los desafíos actuales? • ¿Qué impacto produzco en mi quehacer docente? • ¿Cómo puedo asumir mi responsabilidad investigativa? 15 minutos.		

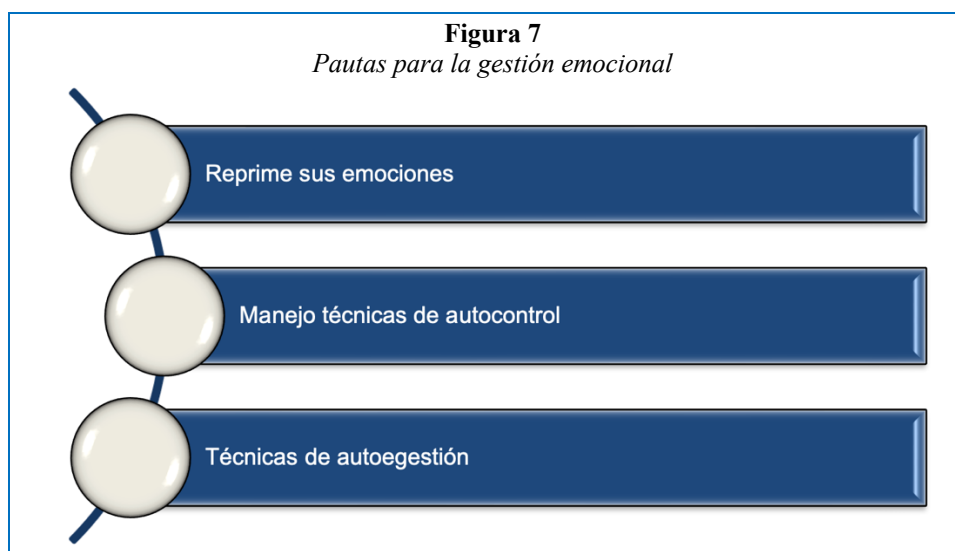
3.1.3 Taller 3: Creando ciencia con autorregulación emocional

Objetivo: Desarrollar habilidades y competencias emocionales para profesionales de la educación, con la finalidad que en su gestión docente autorregule sus emociones y promueva su producción científica.

Medios de enseñanza: Presentación en Power Point, materiales en PDF.

Métodos: Dialógico, explicativo, aula invertida.

Modalidad: Virtual.



	Actividades	Tiempo
Presentación	Reflexión introductoria: El profesor investigador constantemente enfrenta el reto de gestionar sus emociones, ya que su labor se divide entre la investigación, la publicación de sus hallazgos, la formación de talento humano y el ejercicio de la docencia. Realizar una presentación interactiva para recoger el conocimiento de la sesión anterior.	10 minutos
Desarrollo	Técnica: Mesa redonda. Desde una mirada crítica reflexiva, revise el siguiente video y conteste la siguiente pregunta: ¿Por qué el docente universitario tiene que manejar inteligencia emocional? Técnica expositiva: Presentación de contenidos.  El diagrama muestra los componentes de la inteligencia emocional en una estructura de pirámide invertida. La base superior contiene tres bloques: 'Inteligencia intrapersonal', 'La aptitud maestra' y 'Inteligencia interpersonal'. La base inferior está compuesta por cinco bloques: 'Conócete a ti mismo (conciencia de las emociones)', 'Esclavos de la pasión (regulación de las propias emociones)', 'Confianza y motivación', 'Las raíces de la empatía: Conciencia de las emociones de los demás' y 'Las artes sociales: Las habilidades sociales'.	50 minutos
Cierre	Reflexión final: A partir de lo expuesto, trabaje en el padlet con palabras que asocien la inteligencia intrapersonal e interpersonal.	15 minutos
Evaluación: Realice una lectura inferencial de las imágenes y diseñe un plan de trabajo para manejar sus emociones. sus argumentos, pregúntese. 15 minutos.		

3.1.4 Taller 4: Gestión de las emociones y relaciones personales

Objetivo: Identificar las emociones para que se maneje de forma adecuada en sus relaciones interpersonales.

Medios de enseñanza: Presentación en Power Point, materiales en PDF.

Métodos: Dialógico, explicativo, aula invertida.

Modalidad: Virtual.

Piense en los escenarios propuestos y enliste emociones que se despiertan en los diferentes momentos.

CASA

☐ ☐ -----☐ -----

TRABAJO

☐ ☐ -----☐ -----

OTRO

☐ ☐ -----☐ -----

	Actividades	Tiempo
Presentación	Reflexión introductoria: Con frecuencia, el docente se enfrenta con experiencias curriculares que se desafían sus respuestas emocionales en su accionar investigativo. ¿Con qué frecuencia trabaja en su estabilidad emocional?	10 minutos
Desarrollo	Técnica: Aula invertida: Trabajo colaborativo sobre: Motivación intrínseca, extrínseca y trascendental • Asumir la investigación como la actividad enriquecedora en su práctica docente • Tener un pensamiento flexible para ser proactivo, tolerante y creativo para trabajar de forma mancomunada. • Ser un referente de su liderazgo emocional. • Usar estrategias de de autogestión personal y competencia social. Ejercicio docentes emocionalmente inteligentes ¿Cómo gestionas tus emociones cuando experimentas tristeza? ¿De qué manera actúas cuando te sientes feliz? ¿Qué estrategias empleas para manejar la ira? ¿Cómo enfrentas situaciones que te generan miedo? ¿De qué forma expresas el amor en tus interacciones cotidianas? ¿Con cuál de tus emociones te identificas hoy y qué crees que la ha originado? Técnica: Expositiva: Presentación	50 minutos

Cierre	Reflexión final: Se reparten hojas y pensando en su quehacer investigativo docente, se completa: Causa o desencadenante emocional: Reacción impulsiva inicial: Respuesta elegida o adoptada: Respuesta más adecuada o apropiada: Consecuencias de la respuesta elegida:	15 minutos
Evaluación: Propiciar ambiente de confianza para favorecer las experiencias y promover la autoevaluación y coevaluación. 15 minutos.		

3.1.5 Taller 5. Práctica Reflexiva

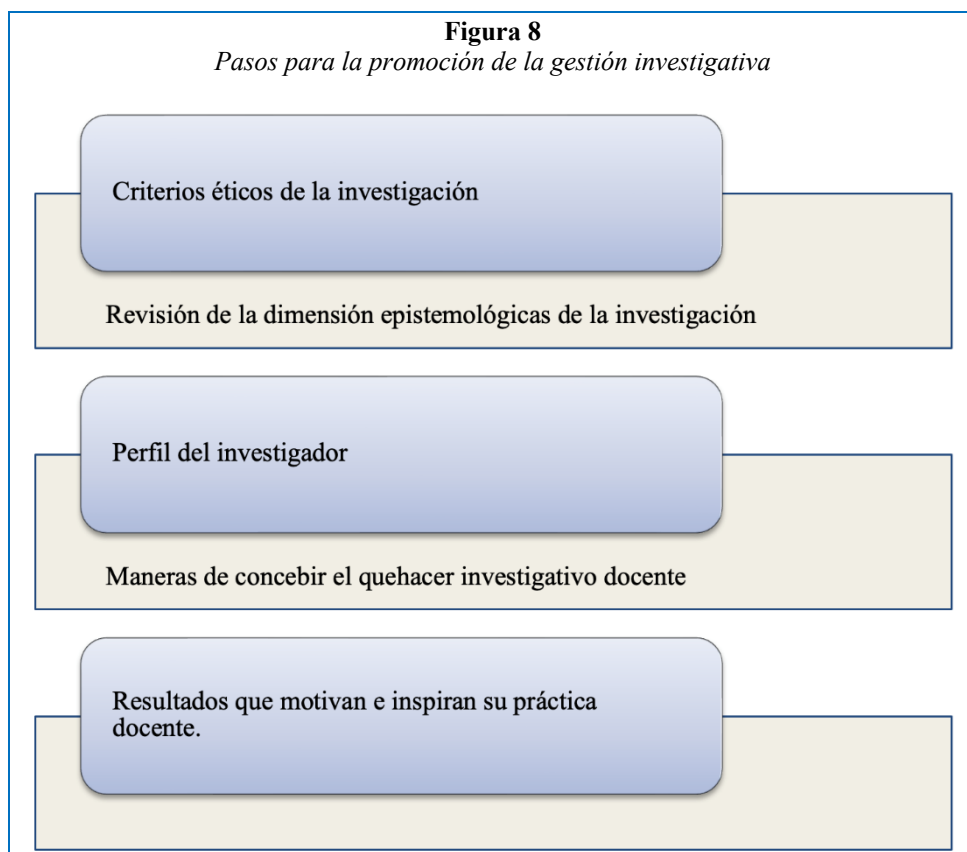
Inspirar y motivar en la acción de investigar

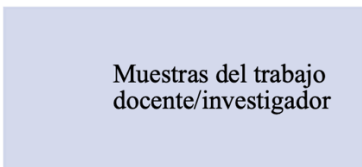
Objetivo: Reflexionar sobre la práctica docente para que promueva la visibilidad de la investigación en los tiempos actuales.

Medios de enseñanza: Presentación en Power Point, materiales en PDF.

Métodos: Dialógico, explicativo, aula invertida.

Modalidad: Virtual.



	Actividades	Tiempo
Presentación	Reflexión introductoria: Las aulas se han convertido en auténticos laboratorios de investigación educativa. Por esta razón, el perfil del profesorado debe integrar de manera intrínseca tanto las competencias investigadoras como las habilidades pedagógicas, que definen la figura del profesor-investigador.	10 minutos
Desarrollo	Técnica: Aula invertida: Trabajo colaborativo sobre: • Inteligencia y aptitud académica. • Conocimientos de la materia, principios y procedimientos para presentar contenidos a otros. • Características y rasgos personales.	50 minutos
Cierre	Reflexión final: Un docente universitario tiene implícito ser un investigador.  	15 minutos
Evaluación: Desde una mirada crítica reflexiva una infografía con estrategias que le servirán de apoyo en su quehacer investigativo docente.		15 minutos.

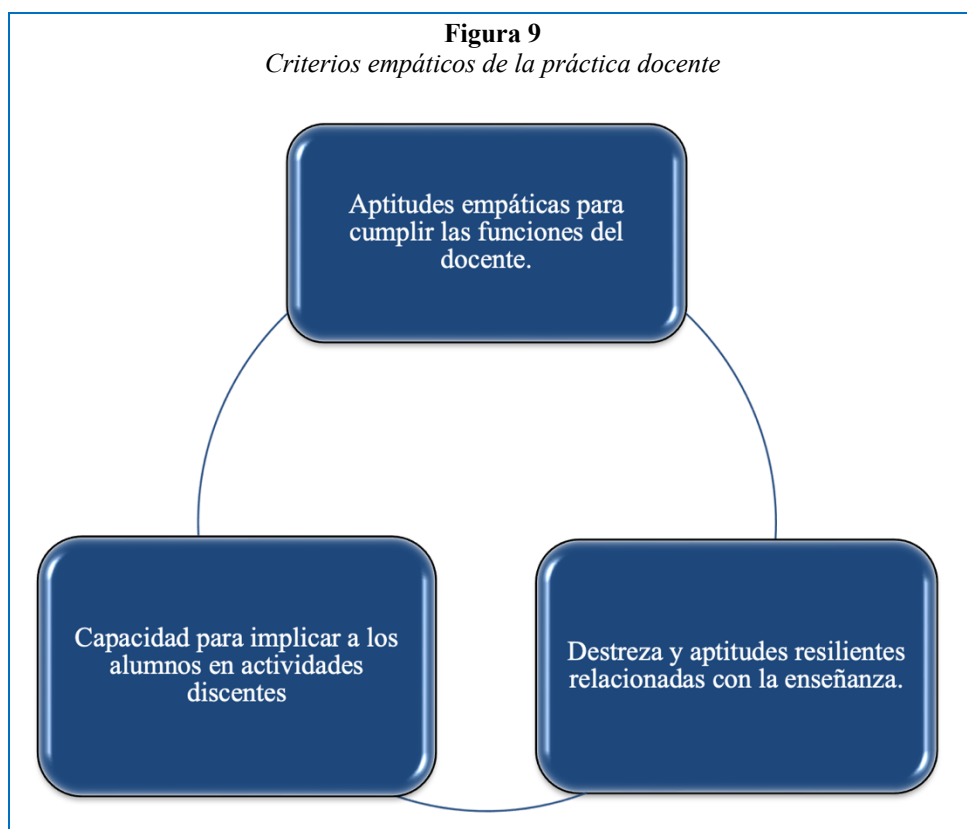
3.1.6 Taller 6: Gestión empática de saberes y relaciones personales

Objetivo: Entender las emociones empáticas que surgen en la práctica pedagógica del docente universitario y, mediante su adecuada gestión, orientar su labor investigativa hacia la resolución efectiva de problemas.

Medios de enseñanza: Presentación en Power Point, materiales en PDF.

Métodos: Dialógico, explicativo, aula invertida.

Modalidad: Virtual.



	Actividades	Tiempo
Presentación	Dinámica de activación: Se efectúa un análisis crítico reflexivo de la presentación y realiza un P.N.I. sobre la gestión cognitiva y afectiva que realiza el docente en su práctica pedagógica.	10 minutos
Desarrollo	Técnica: Aula invertida: Reconoce al otro como persona • Mantiene un vínculo emocional Respeto y aplaude el triunfo de los demás. • Gestiona el autocontrol y colabora para mantener un ambiente proactivo. Es solidario en la práctica investigativa y se muestra colaborativo con su comunidad educativa. • Lidera trabajos de investigación en pro de la sociedad.	50 minutos
Cierre	Reflexión final: Las prácticas investigativas son el alma del docente comprometido con su labor personal y profesional. Por ello, el dialogar con el contexto, se requiere de competencias interpersonales armonizadas con las habilidades investigadoras que configuran al docente-investigador.	15 minutos
Evaluación: En un Google sites, elaborar su perfil como docente empático para atender los desafíos actuales.		15 minutos.

3.1.7 Taller 7. Saber transferir

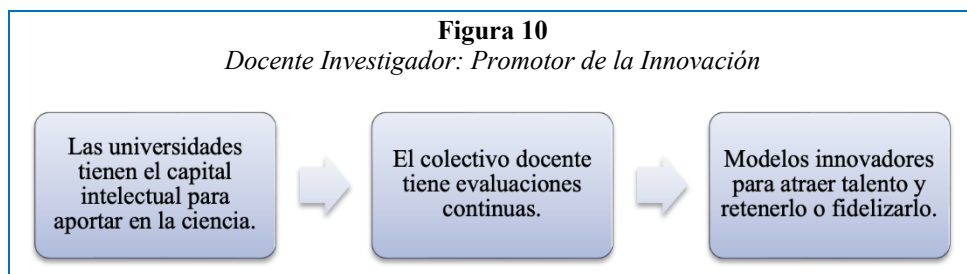
El docente investigador como un promotor de la innovación

Objetivo: Analizar la innovación como condición inherente al ejercicio docente y a través de la práctica investigativa asegure la extensión del conocimiento.

Medios de enseñanza: Presentación en Power Point, materiales en PDF.

Métodos: Dialógico, explicativo, aula invertida.

Modalidad: Virtual.



	Actividades	Tiempo
Presentación	Dinámica de activación: Realizar una presentación interactiva (Mentimeter) para que indiquen una frase que le motivó en la sesión anterior.	10 minutos
Desarrollo	Técnica: Aula invertida: Dinámica de activación Realizar una mesa redonda a partir de las siguientes premisas: • Docente investigador innova y es capaz de:	50 minutos

	• Anticipa la pertinencia de contenidos temáticos. • Favorece ambientes de aprendizaje con nuevos diseños. • Se involucra en grupos inter y multidisciplinares. • Trabaja en sus competencias interpersonales y habilidades que tributen en el currículum. • Participa en formación continua para contribuir en la toma de decisiones. • Atiende la impronta educativa con autonomía, creatividad y espíritu crítico. • Se adapta a los cambios y reflexiona de forma continua en su quehacer docente investigativo. Técnica: Expositiva: Presentación.	
Cierre	Reflexión final: A medida que se ejerce la docencia, más se piensa en la práctica educativa y se reconoce la responsabilidad de formarse para transmitir el deseo de seguir en la búsqueda de lo actual y novedoso.	15 minutos
Evaluación: A partir de lo expuesto enliste estrategias metacognitivas para trabajar en una cultura de innovación en su quehacer docente. 15 minutos.		

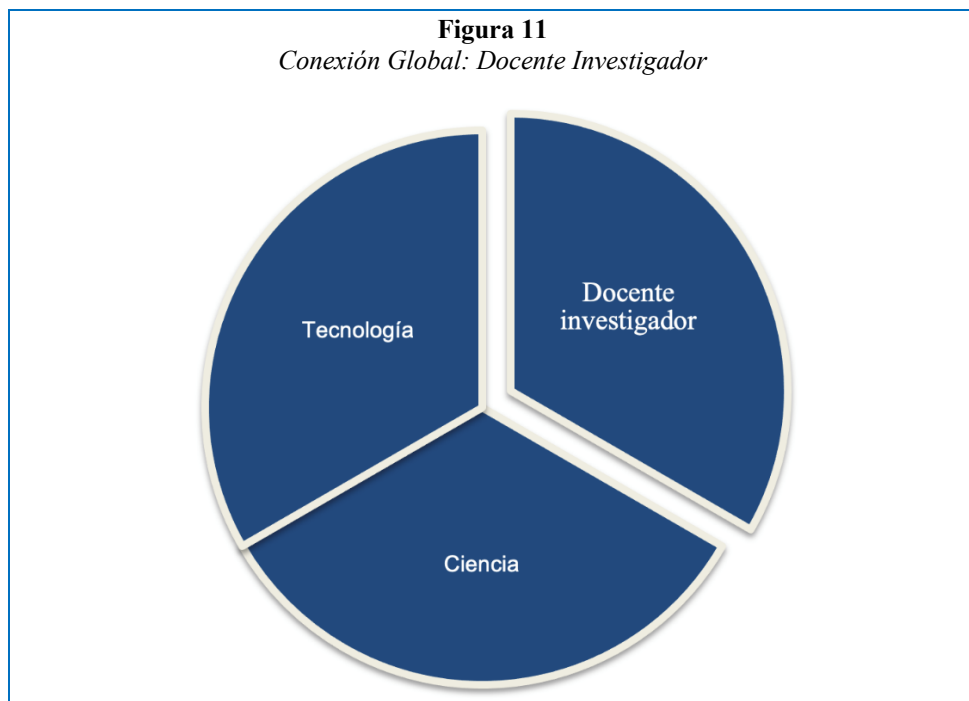
3.1.8 Taller 8: Conexión Global

Objetivo: Estimular la práctica pedagógica del docente para que sea orientada a través de las redes y tecnologías.

Medios de enseñanza: Presentación en Power Point, materiales en PDF.

Métodos: Dialógico, explicativo, aula invertida.

Modalidad: Virtual.



	Actividades	Tiempo
Presentación	Los tiempos actuales requieren de docentes que se sensibilicen con su contexto y para ello, el ser proactivos con el mundo digital, le permite responder con la calidad que demanda la sociedad.	10 minutos
Desarrollo	Técnica: Aula invertida. Dinámica de activación El docente universitario está llamado a trabajar en las exigencias tecnológicas para que fomente el espíritu crítico e innovador ante el diseño de los nuevos escenarios de aprendizaje. Técnica: Expositiva: Presentación.	50 minutos
Cierre	Reflexión final: Reflexionar en el listado adjunto y participar en con un mensaje motivador para gestionar un quehacer investigativo con espíritu indagador con el uso de las competencias tecnológicas.	15 minutos
Evaluación: 1. Docente universitario proveedor de recursos actuales 2. Líder en sus competencias interpersonales e investigativas. 3. Aprendiz permanente para ser catalizador de los cambios de la sociedad del conocimiento. 15 minutos.		

3.2 Autoevaluación de las competencias del docente para el quehacer investigativo

Autoevaluación de las competencias del docente para el quehacer investigativo					
Nombre		Edad:		Fecha:	
Título de posgrado:		Género:			
Instrucciones: El presente instrumento, tiene la finalidad de evaluar las competencias para la comunicación científica del actuar docente, para incentivar la cultura científica en los espacios pedagógicos en la enseñanza universitaria, y desarrollar competencias de alto nivel. Se agradece leer con atención cada criterio y seleccionar con una “X” el casillero que considere corresponde al nivel de su quehacer educativo, de acuerdo con la escala de Likert.					
I. Criterios de evaluación		Nivel alcanzado			
Producción del conocimiento	1 Bajo	2 Medio Bajo	3 Moderado	4 Medio alto	5 Alto
1. Desde su formación docente, busca la transformación de su quehacer para que desarrollen un pensamiento crítico reflexivo de la realidad educativa.					
2. Para asegurar la calidad educativa, utiliza referencias y fuentes bibliográficas pertinentes, relevantes y actualizadas.					
3. Consulta con pares externos para seguir consejos de investigadores consolidados.					
4. Acostumbra a sistematizar sus experiencias en la docencia.					
5. Conoce el contexto de publicación en su campo.					
6. Realiza programas de capacitación sobre producción del conocimiento.					
7. En los últimos tres años ha publicado en bases indizadas regionales.					
8. En los últimos tres años presenta publicaciones de impacto mundial.					
9. En los últimos tres años ha publicado libros o capítulos de libros arbitrados, con ISBN y derechos de autor.					
II: ¿En su actividad pedagógica, usted utiliza Herramientas Tecnológicas (TIC)?	1 Bajo	2 Medio Bajo	3 Moderado	4 Medio alto	5 Alto
10. Word, Excel, Powers Point					
11. Sistema de Enseñanza Virtual					
12. Internet y comunicación electrónica					

13. Foros					
14. Videoconferencias					
15. Software especializado					
16. Otros					
III. Procesos de escritura	1 Bajo	2 Medio Bajo	3 Moderado	4 Medio alto	5 Alto
17. Lleva un ritmo de trabajo de una o dos horas de lectura al día.					
18. Busca revistas con temas de su línea de investigación.					
19. Selecciona el tema y organiza el contenido de trabajo.					
20. Realiza la revisión de la literatura para seleccionar las fuentes de su utilidad.					
21. Estructura la redacción del problema del estudio.					
22. Establece el orden de aparición de las técnicas y métodos.					
23. Escribe los resultados insertando figuras y tablas que se consideran necesarias para la comprensión de los resultados.					
24. Delimita las ideas que guían el tema de su investigación.					
25. Verifica que las referencias sean de los últimos 5 años.					
IV. Comunicación de resultados	1 Bajo	2 Medio Bajo	3 Moderado	4 Medio alto	5 Alto
26. En su desarrollo profesional, considera que la lectura y escritura científica es un asunto de todos.					
27. Habitualmente recurre a la escritura para dar a conocer los resultados de las investigaciones.					
28. Para garantizar que su trabajo abra nuevas perspectivas de investigación, usted revisa las normas de calidad y el factor de impacto científico de los medios de publicación.					
29. Acostumbra a leer los artículos de la publicación meta antes de considerar su envío para conocer su estructura, contenido y presentación. publicar para que ver la forma cómo se encuentran estructurados.					
30. Considera importante dedicar a la lectura científica un mínimo de quince minutos al día.					
31. Tiene usted el código ORCID.					
32. Cuida al máximo que el problema planteado					

en el artículo sea relevante.					
33. Ha sido autor de un artículo, libro o capítulo de libro en el último año.					
34. Se siente motivado para escribir con investigadores más experimentados.					
35. En su redacción, sigue los principios de la ética científica.					
36. Cuando el resultado de la investigación lo presenta en una ponencia, usted se prepara para ajustarse en el tiempo y a las normativas del evento.					
37. Para comunicar los resultados de su investigación, los presenta en Congresos que concluyen con Memorias con ISBN, ISSN, superior a una cuarta edición entre otros factores relevantes.					
V. Habilidad para trabajar en un equipo de investigación	1 Bajo	2 Medio Bajo	3 Moderado	4 Medio alto	5 Alto
38. Participa en diseño de investigación.					
39. Elabora un plan de investigación de acuerdo con una línea institucional.					
40. Ha tomado parte de un proyecto de investigación.					
41. Participa en una etapa de investigación en la que predominan técnicas cuantitativas.					
42. Participa en una etapa de investigación en la que predominan técnicas cualitativas.					
Total:	0	0	0	0	0
Nivel de competencia para la comunicación científica (puntuación total 42) Nota: Si no tiene el valor de 42 revise pues le falta(n) alguna(s) pregunta(s) por marcar	0				
Ponderación Ítems	0	0	0	0	0
Total	0				
Rango	Categoría	Estatus			
210	Nivel Alto	-			
168-209	Nivel Medio Alto	-			
126-167	Moderado	-			
84-125	Nivel Medio	-			
42-83	Nivel Bajo	-			
¿Estaría interesado en participar en un programa de formación para mejorar sus competencias para el trabajo en investigación?					
¡Gracias por su colaboración!					

Conclusiones y Sugerencias

A partir de la revisión teórica llevada a cabo, se confirma que el docente debe realizar una reflexión profunda sobre su identidad profesional, reconociendo cómo sus competencias interpersonales influyen significativamente en la promoción del espíritu investigativo. En este sentido, el compromiso del docente con el conocimiento y el acercamiento a la comunidad científica fomentan un sentido de responsabilidad social, impulsando su participación en las propuestas de innovación científica a nivel global.

Cada contribución del docente tiene el potencial de enriquecer el campo académico, en función de las necesidades específicas de cada estudio o área de conocimiento. En este marco, resulta esencial profundizar en el análisis del compromiso y las motivaciones del docente, ya que estos factores son clave para generar un diálogo constructivo entre los valores institucionales y la implementación efectiva de las estrategias pedagógicas. Este intercambio continuo permitirá que los docentes reflexionen sobre su rol dentro del ecosistema académico y fortalezcan competencias cruciales, como la capacidad investigativa, la actualización disciplinaria constante, el fomento de la innovación pedagógica y la integración de enfoques interdisciplinarios. No solo se beneficiarán en su desarrollo profesional, sino que también enriquecerán la experiencia educativa de los estudiantes, generando un aprendizaje más dinámico y relevante.

El alineamiento de los docentes con los valores institucionales es vital para asegurar que las estrategias de enseñanza estén adaptadas a los desafíos globales y tecnológicos del contexto actual. De este modo, el docente trasciende el rol de transmisor de conocimientos y se convierte en un facilitador de procesos de aprendizaje que conectan a los estudiantes con el conocimiento, la investigación y la innovación. Esta transformación contribuye significativamente al avance de la institución y a la mejora de la calidad educativa en general.

Para lograr una mejora sustancial en la calidad de la docencia y la investigación, es fundamental que los profesionales del ámbito educativo desarrollen competencias robustas tanto en enseñanza como en investigación. La sinergia entre estos dos aspectos es clave para el éxito institucional, por lo que resulta imprescindible diseñar criterios de evaluación rigurosos que no solo midan la capacidad investigativa de los docentes, sino también sus habilidades pedagógicas y el impacto que generan en la formación de los estudiantes.

Asimismo, se recomienda la implementación de políticas de desarrollo profesional continuo, que aseguren que los académicos cuenten con los recursos, el apoyo y las oportunidades necesarias para perfeccionarse en ambas áreas. Este enfoque contribuiría a crear un ambiente universitario donde la excelencia académica sea la norma, impulsando no solo la generación de conocimiento, sino también su transmisión efectiva a las generaciones futuras.

Los resultados de esta investigación abren nuevas perspectivas para estudiar las competencias interpersonales y la gestión investigativa del

docente universitario, así como su relación diferenciada con los indicadores de rendimiento académico. Este tema merece un análisis más profundo desde una perspectiva evolutiva, para entender mejor cómo se desarrollan y transforman estas competencias a lo largo del tiempo dentro del contexto académico.

Finalmente, es crucial seguir incentivando el desarrollo de habilidades docentes que respondan a las problemáticas contemporáneas. Fomentar un mayor nivel de compromiso personal con la investigación no solo enriquecería el quehacer investigativo, sino que también permitiría abordar otras variables clave para profundizar en la didáctica investigativa. Esto promovería una enseñanza más dinámica, flexible y adaptada a los desafíos educativos del presente y del futuro.

Referencias

- Aldana-Zavala, J., Vallejo-Valdivieso, P., & Isea-Argüelles, J. (2021, enero-junio). Investigación y aprendizaje: Retos en Latinoamérica hacia el 2030. *Alteridad*, 16(1), 78-91. <https://doi.org/10.17163/alt.v16n1.2021.06>
- Bar-On, T., & Parker, J. (2018). *Inventario de inteligencia emocional de BarOn: Versión para jóvenes (7–18 años)*. (R. Bermejo, C. Ferrándiz, M. Ferrando, M. D. Prieto, & M. Sáinz, adaptadoras). TEA Ediciones. <https://tinyurl.com/5f8p3upa>
- Barragán-Giraldo, D., Ibarra-Mogollón, M., & Pérez-Pérez, T. (2020, mayo-agosto). Itinerario Formativo e Investigativo en Sistematización de Experiencias (IFISE). *Revista Colombiana de Educación*, 1(79), 243-272. <https://doi.org/10.17227/rce.num79-6349>
- Benítez, E. (2022). Prácticas en investigación educativa de docentes de Universidad Privada año 2020. *Revista Científica Estudios e Investigaciones*, 11(2), 67-79. <https://tinyurl.com/4wyah7nx>
- CACES. (2020). *Educación Superior y Sociedad. ¿Qué pasa con su vinculación?* <https://tinyurl.com/2s3mypbu>
- Calderón, K., Arpasi, U., Coapaza, M., & Coqueña, E. (2024, 22 de enero). *Habilidades interpersonales: De la teoría a la práctica*. Instituto de Investigación y Capacitación. <https://doi.org/10.53595/eip.013.2024>
- Castro, N., Alvarado, W., Romero, J., & Mondragón, D. (2021). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6184-6196. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.766

- Cervantes, C. (2024). El nuevo rol del profesor universitario en la etapa postcovid: formación y desarrollo de competencias docentes. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(28). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i28.1804>
- CES. (2022). *Reglamento de Régimen Académico* [RPC-SE-08-No.023-2022]. <https://tinyurl.com/mvjnne5s>
- Clemente-Mediavilla, J., & Semova, D. (2023). Introducción. El impacto social de la universidad en la transferencia del conocimiento en Comunicación. *Espejo de Monografías de Comunicación Social*, (14), 11-15. <https://doi.org/10.52495/intro.emcs.14.p102>
- Cortina, A. (2007). *Ética mínima: Introducción a la filosofía práctica* (6.^a ed.). Tecnos. <https://tinyurl.com/4rnycn6b>
- Daza, S., Soto, C., García, A., & Caicedo, L. (2021). Investigación educativa en la educación superior y sus beneficios. *Recimundo*, 5(3), 137-148. [https://doi.org/10.26820/recimundo/5.\(2\).julio.2021.137-148](https://doi.org/10.26820/recimundo/5.(2).julio.2021.137-148)
- Dueñas, M. (2002). Importancia de la inteligencia emocional: un nuevo reto para la orientación educativa. *Educación XXI*, 5, 77–96. <https://www.redalyc.org/pdf/706/70600505.pdf>
- Echeverría, B., & Martínez, P. (2018). Revolution 4.0, skills, education and guidance. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 12(2), 4–34. <https://doi.org/10.19083/ridu.2018.831>
- Fachinetti, V. (2023). Formación docente universitaria: un desafío postergado. *Inter-Cambios. Dilemas y Transiciones de la Educación Superior*, 10(1), 207-208. <https://doi.org/10.29156/inter.10.1.18>

- Fernández-Sosa, L., & Carrizales-Garabito, N. (2024, enero). Competencias pedagógicas de los docentes y su influencia en la formación profesional de los estudiantes en la Escuela Profesional de Ingeniería Comercial de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua en 2019. *Polo del Conocimiento*, 85(9), 461-490. <https://tinyurl.com/2faeb9a5>
- Flores, P., & Mosquera, M. (2023). *Conducta de Investigación desde la Ética de la Transparencia: Una discusión sobre las prácticas cuestionables en investigación*. EDUCC. <https://tinyurl.com/2zrz9zxf>
- Freire, P. (2004). *Pedagogía de la autonomía: Saberes necesarios para la práctica educativa*. Paz e Terra. <https://tinyurl.com/3pdbu98t>
- Freire, P. (2010). *Cartas a quien pretende enseñar* (S. Mastrangelo, Trad.). Siglo Veintiuno Editores. <https://tinyurl.com/2tvpXH7u>
- Goleman, D. (2013a). *El cerebro y la inteligencia emocional* (C. Mayor, Trad.). Ediciones B.
- Goleman, D. (2013b). *La inteligencia emocional: Por qué es más importante que el coeficiente intelectual*. Le Libros. <https://tinyurl.com/3udn884y>
- Gómez Sal, J., Gutiérrez-Solana, F., López Pérez, M., & Tejerina García, F. (2018). *Transferencia del conocimiento: Nuevo modelo para su prestigio e impulso*. Crue Universidades Españolas. <https://tinyurl.com/2rdhcsxs>
- González-Díaz, R., Acevedo-Duque, Á., Martín-Fiorino, V., & Cachicatari-Vargas, E. (2022). Cultura investigativa del docente en Latinoamérica en la era digital. *Comunicar*, 30(70), 63-79. <https://tinyurl.com/4vr65p5h>
- Guemez, M., Zamudio, A., & Reza, R. (2024). Tendencias para la

- educación global y de calidad: Retos para el profesorado. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(1), 5990–6014. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.9948
- Guzman, K. (2023). *Programa de competencias interpersonales para el quehacer investigativo docente en una universidad privada de Guayaquil*, 2022 (Tesis de doctorado). Universidad César Vallejo. <https://tinyurl.com/3wj965xy>
- Hermitaño, R., & Zanabria, E. (2024). Importancia de la inteligencia emocional en la capacidad profesional de los docentes. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(32), 393-405. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i32.731>
- Huamani, R., Palacios, J., & Quintana, R. (2024, 19 de enero). Autoeficacia académica y autorregulación emocional en la educación superior. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 7(17). <https://doi.org/10.33996/repso.v7i17.108>
- Hume, D. (1988). *Investigaciones sobre el conocimiento humano*. Alianza. <https://tinyurl.com/mvbma4h3>
- Jordán, J., & Alcántara, A. (2019). La influencia del profesor apasionado en la mejora académica y el desarrollo personal de sus alumnos. *Estudios Sobre Educacion*, 36, 31-51. <https://doi.org/10.15581/004.36.31-51>
- Jung, C. G. (1989, febrero). *Psicología y alquimia* (A. Sabrido, Trad.). Plaza & Janés Editores. <https://tinyurl.com/yc69pvy9>
- Landa, J. (1997). Algo sobre el ethos, destino del hombre. *Theoría. Revista del Colegio de Filosofía*, 4, 133–137. <https://doi.org/10.22201/ffyl.16656415p.1997.4.161>
- Lara, E., Chaquinga, D., & Corella, F. (2023). La investigación científica como un indicador de calidad educativa universitaria. *Killkana*

- Social*, 7(3), 195-206. <https://tinyurl.com/5x4dvvu7>
- Ledesma-Ayora, M. (2014, diciembre). *Análisis de la teoría de Vygotsky para la reconstrucción de la inteligencia social*. Universidad Católica de Cuenca. <http://hdl.handle.net/10366/127738>
- Logaña, H. (2020). Ethos en el liderazgo de los gestores de talento humano de las universidades y escuelas politécnicas del Distrito Metropolitano de Quito. *Estudios de la Gestión. Revista Internacional de Administración*, (7), 251-282. <https://doi.org/10.32719/25506641.2020.7.10>
- Magaña, D. (2022). Competencias interpersonales, efectos en autoeficacia y competencias para el desempeño en el trabajo: perspectivas del pregrado. *Acta Universitaria Multidisciplinary Scientific Journal*, 32, e3458. <https://tinyurl.com/w8t7zp3u>
- Maldonado-Núñez, A.-R., & Esteves-Fajardo, Z. (2022). Habilidades del docente investigador en Educación Superior. *Cienciamatria*, 8(1), 121-137. <https://doi.org/10.35381/cm.v8i1.656>
- Manrique, D., Santa María, G., Lucero, M., & Garcés, D. (2024, septiembre). Factores dinamizadores del desempeño profesional del docente universitario. *Universidad y sociedad*, 16(5), 91–98. <https://tinyurl.com/5n7mvdvuv>
- Marmolejo, F., Vilela, M., Vilches-Norat, M., Salmi, J., Lemaitre, M. J., Didou, S., Brunner, J. J., Alarcón, M., García de Fanelli, A., Guadalupe, C., Gacel-Ávila, J., & Fernández Lamarra, N. (2023). *Diez ejes para repensar la educación superior del mañana en América Latina y el Caribe: Una contribución a la Conferencia Mundial de Educación Superior de la UNESCO*. UNESCO-IESALC. <https://tinyurl.com/3btu4uwm>
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de

- Santos. <https://tinyurl.com/2hhrcwb>
- Maturana, H. (1996). *El sentido de lo humano* (8ª ed.). Dolmen Ediciones S.A. <https://tinyurl.com/s97x9r4e>
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2008). Emotional Intelligence: New Ability or Eclectic Traits? *American Psychologist*, 63(6), 503-517. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.6.503>
- Morán, P. (Comp.) (2015). *Docencia e investigación en el aula. Una relación imprescindible*. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://tinyurl.com/yw3dshttr>
- Moscoso-Ramírez, M., & Carpio, L. (2022). Estudio de las competencias investigativas del docente investigador de la Universidad del Azuay. *Uda Akadem*, (9), 178-209. <https://doi.org/10.33324/udaakadem.v1i9.482>
- Mujica-Stach, A. (2022). Formación docente centrada en competencias interpersonales y multiculturales. *Investigación y Postgrado*, 37(1), 217-233. <https://doi.org/10.56219/investigacinypostgrado.v37i1.67>
- Murrieta, R. (2021, enero-junio). Caracterización del profesorado de educación superior que muestra eficacia docente. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(22). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.901>
- Operti, R. (2023). *Conectando ideas y sensibilidades en educación Un viaje por la educación en tiempos de transformación*. <https://tinyurl.com/bdjzbrzj>
- Orellana, C. (2024). Gestión educativa de frente a la globalización : reto ante la transformación digital. *Perspectivas*, 9(24), 47-57. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.perspectivas.9.24.2024.47-57>
- Paredes, M., & Maldonado, L. (2023, agosto). *La transferencia de*

- conocimiento y tecnología de la universidad para enfrentar los desafíos de la sociedad del conocimiento*. Universidad Nacional de Asunción. <https://tinyurl.com/ytu5xhxb>
- Pérez, H. (2019, febrero-julio). Autoestima, teorías y su relación con el éxito personal. *Alternativas psicológicas*, 41, 22-32. <https://tinyurl.com/mr2un65p>
- Pujal, M., & Cubells, J. (2019). *La identidad (el self)*. FUOC. <https://tinyurl.com/3f6t5syw>
- Ramírez, A. (2017). La educación con sentido comunitario: reflexiones en torno a la formación del profesorado. *Educación*, 26(51), 79-94. <https://tinyurl.com/2p8xdter>
- Ramos, C. (2021, enero-junio). ¿Inteligencia de la pasión? En búsqueda de una educación contemporánea integral e inteligentemente apasionada. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(22). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.950>
- Ramos, J., Abreu, O., Naranjo, M., Dorta, M., & Rhea, B. (2017). *Competencias interpersonales para la dirección educacional*. Universidad Técnica del Norte. <https://tinyurl.com/28z6jxmz>
- Rincón, S., & Mujica, N. (2020, 5 de diciembre). Las competencias investigativas en docentes de las universidades particulares de Panamá. *Actas del V Congreso Investigación, Desarrollo e Innovación de la Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología (IDI-UNICyT 2020)* (pp. 183–204). Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología. <https://tinyurl.com/ywcddz58>
- Rivera-Vargas, P., Miño-Puigcercós, R., & Passeron, E. (coords.). (2022, febrero). *Educación con sentido transformador en la universidad*.

- Octaedro. <https://tinyurl.com/4m6cvjkh>
- Roger, C. (1995, julio). *El camino del ser* (3ª ed.). Kairós. <https://tinyurl.com/y6vx25v7>
- Ruiz, L., & Danielli, J. (2024). Desempeño docente y calidad educativa universitaria: Revisión sistemática. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(32), 348-364. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i32.728>
- Salcedo, B. (2023, noviembre). *Gestión de habilidades interpersonales del personal administrativo de la Clínica Chacarilla para mejorar el desempeño organizacional durante la pandemia COVID-19, Lima 2021* (Tesis de grado). Universidad Tecnológica de Perú. <https://tinyurl.com/mry8b6r4>
- Sánchez, A. (2018). *El Talento Humano en la Economía del Conocimiento*. UEES. <https://tinyurl.com/tbrn988z>
- Sanmartín, A. F. (2022). *Competencias interpersonales en ambientes educativos: Una aproximación a su práctica docente en el colegio ciudad de Montreal en la ciudad de Bogotá D.C.* (Tesis de maestría). Fundación Universitaria Los Libertadores. <http://hdl.handle.net/11371/5164>
- Sanz, S., Ruiz, C., & Pérez, I. (2014, junio-septiembre). El profesor universitario y su función docente. *Espacio I+D, Innovación más Desarrollo*, 3(5). <https://doi.org/10.31644/IMASD.5.2014.a05>
- Sanz, S., Ruiz, C., & Pérez, I. (2014). El Profesor universitario y su función docente. *Espacio I+D, Innovación más Desarrollo*, 3(5). <https://doi.org/10.31644/IMASD.5.2014.a05>
- Serrano de Moreno, M. S., Castellanos Herrera, S. J., & Andrade, D. J. (2024). Competencias en investigación del profesorado universitario: Desafíos en la construcción de la cultura

- investigativa. *Revista de Ciencias Sociales*, 30(1), 381-397.
<https://doi.org/10.31876/rcs.v30i1.41662>
- Sierra-Molina, T., & Sevilla-Santo, D. (2021). How do university professors build high resilience? case studies. *Revista Electronica Educare*, 25(3), 1-19. <https://doi.org/10.15359/ree.25-3.16>
- Sigüenza, C. (2021). El desempeño docente: bases teóricas que fundamentan los elementos para su evaluación. *Redised*, 3(2), 126-137. <https://tinyurl.com/mjkbtxet>
- Tobón, S., Pimienta, J., & García, J. (2010). *Secuencias Didácticas: Aprendizaje y Evaluación de Competencias*. Pearson.
<https://tinyurl.com/2xs7pcfr>
- Touriñán, J. (2019). La transferencia de conocimiento como proceso: de la universidad al sector educativo. Una mirada desde la pedagogía. *Revista Boletín Redipe*, 8(3), 19-65.
<https://doi.org/10.36260/rbr.v8i3.695>
- Uilla, A., & Poblete, M. (eds.). (2007). *Aprendizaje basado en competencias: Un propuesta para la evaluación de las competencias genéricas*. Editorial Mensajero.
<https://doi.org/10.15581/004.16.23342>
- Ulloa-Tapia, C., Montoya, É., Bustamante, T., Terranova, J., Montilla, A., Quijije, P., Rojas, C., García, C., Rubio, M., Chantal, F., Montenegro, A., Muñoz, J., & Viteri, R. (2023, octubre). *Hacia dónde va la educación superior: El caso de Ecuador*. Fundación Esquel. <https://tinyurl.com/59mw3ry9>
- UNESCO. (2024). *Aportes para la enseñanza de habilidades socioemocionales: Estudio Regional Comparativo y Explicativo (ERCE 2019)*. UNESCO Regional Bureau for Education in Latin America and the Caribbean. <https://tinyurl.com/4pwc3r>

- Vidal-Moruno, M. (2024). La investigación educativa: desafío en la docencia universitaria. *Portal de la Ciencia*, 5(2), 205–220. <https://tinyurl.com/ytcbwu7n>
- Zabalza, M. (2009). Ser profesor universitario hoy. *La Cuestión Universitaria*, (5), 68-80. <https://tinyurl.com/yyuwva2m>

Índice

Agradecimientos.....	4
Prólogo.....	5
Introducción.....	8
Metodología.....	11
Objetivos para el lector.....	13

Capítulo 1

Introducción a las competencias interpersonales en la gestión investigativa

Visión panorámica del capítulo	15
Antecedentes de las competencias interpersonales	16
Importancias de las competencias interpersonales en el contexto universitario	19
Investigación y docencia universitaria	22
Relación entre competencias interpersonales y gestión investigativa ..	25

Capítulo 2

Competencias interpersonales: una propuesta para la gestión investigativa del docente

Visión panorámica del capítulo	29
Autoconocimiento	30
Identidad del ethos investigador universitario	32
Rediseño del perfil profesional para ejercer la docencia en el nivel superior	35
Desarrollo emocional y gestión de relaciones	38
Creando ciencia con autorregulación emocional	43

Gestión de saberes y relaciones personales	44
Implementación práctica y transferencia del conocimiento	46
Inspirar y motivar en la acción de investigar	49
El docente investigador como un promotor de la innovación	51
Conexión global	53

Capítulo 3

Actividades de reflexión e intervención

Aplicación práctica de las competencias interpersonales en la gestión investigativa	56
Taller 1: Identidad del ethos investigador universitario	56
Taller 2: Rediseño del perfil profesional para ejercer la docencia en el nivel superior	58
Taller 3: Creando ciencia con autorregulación emocional	60
Taller 4 Gestión de emociones y relaciones personales	62
Taller 5: Inspirar y motivar en la acción de investigar	65
Taller 6: Gestión empática de saberes y relaciones personales	67
Taller 7: El docente investigador como un promotor de la innovación .	69
Taller 8: Conexión global	71
Autoevaluación de las competencias del docente para el quehacer investigativo	73
Conclusiones y sugerencias	76
Referencias	79

Competencias Interpersonales

UNA PROPUESTA PARA LA GESTIÓN INVESTIGATIVA DEL
DOCENTE UNIVERSITARIO



Ph.D. Kenya Guzmán Huayamave



En un mundo académico cada vez más dinámico y exigente, *Competencias Interpersonales: Una propuesta para la Gestión Investigativa del Docente Universitario* emerge como una obra fundamental para fortalecer el rol del docente investigador. A través de un enfoque teórico-práctico, la autora Dra. Kenya Guzmán Huayamave explora la relevancia de las competencias interpersonales en la educación superior y su impacto en la generación de conocimiento.

Con una base sustentada en la investigación y la experiencia docente, este libro aborda dimensiones clave como el *autoconocimiento*, la *gestión emocional*, el *liderazgo académico* y la *colaboración interdisciplinaria*, proponiendo estrategias concretas para aplicar estas habilidades en la gestión investigativa. A través de talleres y metodologías innovadoras, se ofrece a los lectores una guía clara para potenciar su desarrollo profesional y su contribución al avance de la educación y la investigación.

Dirigido a docentes universitarios, investigadores y gestores educativos, este libro invita a la reflexión y a la acción, destacando la importancia de integrar la dimensión humana en la práctica investigativa. *Una lectura imprescindible para quienes buscan transformar la enseñanza y la investigación en espacios de crecimiento, innovación y excelencia académica.*

ISBN: 978-9942-617-17-0



9 789942 617170



Universidad Laica
VICENTE ROCAFUERTE
de Guayaquil