

BIENESTAR DOCENTE Y PENSAMIENTO EMOCIONAL

TEACHERS' WELL-BEING AND EMOTIONAL THINKING

Carlos Hué García
Universidad de Zaragoza

Fecha de recepción: 20 de Abril de 2012

Fecha de aceptación: 11 de Junio de 2012

Fecha de publicación: 15 de Septiembre de 2012

RESUMEN

Este artículo comienza señalando la carencia de investigaciones en el ámbito del malestar o del bienestar docentes. Considera que existe un determinado malestar docente en la actualidad como consecuencia de los últimos cambios sociales y educativos y determina cómo el bienestar viene determinado por nuestras creencias y nuestra capacidad de autorrealización. A continuación nos presenta el método de pensamiento emocional, un método basado en el modelo de inteligencia emocional concebido por Salovey y Mayer en 1990 y difundido por Daniel Goleman a partir de 1995. El objetivo de este método es cambiar las emociones y sentimientos negativos en otros positivos a través del método de pensamiento emocional. Este método ha sido creado por el autor del artículo como un método personal y para la formación del profesorado universitario y no universitario en competencias emocionales. En el texto se desarrollan cada una de las siete competencias que el método describe, las cuatro primeras referidas a uno mismo: autoconocimiento, autoestima, control emocional y motivación; las tres restantes: conocimiento del otro, valoración y liderazgo. En cada una de estas competencias se indican algunas actividades o ejercicios que ayudan al desarrollo de las mismas. El artículo concluye afirmando que el bienestar docente radica en el desarrollo de las competencias descritas y que el liderazgo es garantía de bienestar docente.

Palabras clave: Inteligencia emocional, bienestar, formación del profesorado, competencias

ABSTRACT

This article begins by focusing that there are no researches about the sense of unease nor well-being of teachers. It considers that it exists a specific teachers' sense of unease in the present as a result of the last social and educative changes and indicates how the well-being is determinate by our own believes and our ability to get our life's success.

Later, this article shows us the emotional thinking method, a method based on the emotional intelligence model conceived by Salovey and Mayer in 1990 and disseminated by Daniel Goleman since 1995. The aim of this method is to change negatives and positives emotions and feelings. This one has been created by this article's author as a method for improving individual competences and for teaching university and non university teachers in emotional competences or skills. Every of the seven emotional competences which are described by this method is developed in this entry; the first four competences which are referred to oneself are: self-knowledge, self-esteem, emotional control and motivation; the last three are referred to the others: others' knowledge, others' steam and leadership. The method indicates also some

activities and exercises in order to develop these competences. The article ends declaring that teachers' well-being is based on the growth of the competences shown in this method and saying that leadership is a guarantee for the teachers' well-being.

Keywords: Emotional intelligence, well-being, teachers' teaching, competences

1. MALESTAR O BIENESTAR DOCENTE

Existen pocas investigaciones relativas al trabajo, salud y bienestar de los docentes (Cornejo y Quiñonez, 2007), no obstante, la profesión docente ha sido considerada junto con la profesión sanitaria, una de las profesiones de mayor riesgo laboral por estrés según el estudio *Stress Impact*, dirigido en 2006 por Fred Zijlstra, catedrático de la Universidad de Maastrich realizado durante cuatro años en varios países de Europa. Las causas muchas veces son más subjetivas que objetivas. La felicidad, el bienestar es una evaluación subjetiva de la situación de la persona en relación con su entorno. Pedro Hernández, define el Bienestar Individual Subjetivo "una evaluación global, hecha por uno mismo y sobre uno mismo, dentro de un periodo amplio de tiempo, acerca de la satisfacción con la vida" (Hernández, 2002, 30). Por tanto, la felicidad, el bienestar de los docentes no puede ser evaluado por sus condicionantes externos, sino por sus condicionantes internos o subjetivos. Así, la profesión docente requiere de un esfuerzo inicial muy importante al tener que superar unos estudios de grado y/o de postgrado y una oposición y por una continua exposición a alumnos, familias y sociedad. Esto comporta descalificaciones frecuentes en los medios de comunicación en el sentido de una feroz crítica al horario de docencia y, sobre todo, al disfrute de largas vacaciones a lo largo del año. Estos y otros muchos motivos hacen de la profesión docente una profesión abocada en muchas ocasiones al malestar docente.

Pero en este artículo no vamos a hablar de malestar, sino de bienestar docente, porque a pesar de todos los inconvenientes anteriormente reflejados podemos afirmar que la profesión docente es la más reconfortante de cuantas otras profesiones haya. Si es un dicho que *detrás de una gran hombre, siempre hay una gran mujer*, también podemos decir que *detrás de un gran hombre, detrás de una gran mujer, siempre hay un maestro o una maestra, un docente*. La motivación que requiere la construcción de un gran profesional, de una gran persona precisa de un aliento infantil y juvenil muy fuerte y eso, sólo un profesional de la docencia, será capaz de impulsar. Evidencia de todo esto es que los docentes frecuentemente somos abordados por alumnos, por alumnas que pasados los años recuerdan la imborrable huella positiva que en ellos, en ellas dejamos.

2. LAS CLAVES DEL BIENESTAR DOCENTE

La Organización Mundial de la Salud define a la misma como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente como la ausencia de afecciones o enfermedades. Bisquerra define el bienestar emocional como “el grado como una persona juzga favorablemente la calidad global de su vida” (Bisquerra, 2008: 228).

Parece que el control sobre la situación, el apoyo social en el trabajo, la gestión del tiempo y la significatividad, o autoeficacia percibida y las estrategias de afrontamiento de situaciones estresantes según investigaciones recogidas por Cornejo y Quiñonez (2007) son factores decisivos en la consecución del bienestar de los docentes. Estos factores son todos ellos elementos de competencias emocionales de debiéramos desarrollar los docentes.

Si nos atenemos a la pirámide de Maslow, el pleno bienestar sólo se consigue a través de la realización personal. Por tanto, los factores higiénicos que Herzberg señalaba como puedan ser el salario, las condiciones físicas en las que se desarrolla el trabajo profesional, la seguridad física, o incluso el afecto, quedarían en un segundo plano. Por ello, para desgarnar la felicidad docente tendremos que considerar en qué consiste la autorrealización docente.

La docencia es una actividad que tiene al menos, dos vertientes bien definidas. La enseñanza y la educación. Aunque estos dos términos muchas veces se confunden diremos que la enseñanza es la actividad que tiene por objeto que el alumnado llegue a adquirir determinados conocimientos o competencias que le permitan superar con suficiencia situaciones complejas relacionadas con la información recibida; mientras que entendemos por educación aquella actividad que consigue que alumnos y alumnas aprendan a desarrollar un juicio propio, una actitud positiva en relación con las situaciones complejas de la vida. Diríamos que la enseñanza consigue objetivos más concretos mientras que la educación atiende a objetivos más amplios. La realidad es que toda acción de enseñanza comporta una actividad de educación. Toda transmisión de conocimientos implica una transmisión de valores y es precisamente en esta transmisión de valores en las que se encuentran maestro y alumno, profesor y estudiante y va a determinar la satisfacción en el encuentro de ambos.

Una de las mayores fuentes de insatisfacción del profesorado hoy es la comparación con situaciones anteriores en las que el aprendizaje especialmente de carácter intelectual suponía una garantía de éxito profesional, económico y social. Podríamos decir que hace medio siglo los maestros y profesores podrían limitar su esfuerzo a la enseñanza de unos contenidos o unos procedimientos, en la seguridad de que a través

de ellos transmitían los valores de esfuerzo y rigor. Sin embargo, hoy los conocimientos y los procedimientos no son patrimonio de los centros educativos, sino que se encuentran en los medios de comunicación y, sobre todo, en internet. Así la profesión docente ha cambiado y los aspectos educativos han tomado una mayor importancia de la que pudieron tener en el pasado. Palomera, Fdez-Berrocal y Brackett (2008), señalan la importancia de la formación inicial y permanente del profesorado para que llegue a desarrollar su “bienestar y rendimiento laboral”.

3. EL MÉTODO DE PENSAMIENTO EMOCIONAL

Fruto de la experiencia docente iniciada en el año 1975, como profesor de Pedagogía, en la Escuela Universitaria de Formación del Profesorado de Zaragoza y consolidada en los últimos años a través de la formación profesorado, especialmente universitario, en Institutos de Ciencias de la Educación de muchas universidades españolas, elaboré en 2008 un método para el desarrollo del bienestar docente desde los principios de la inteligencia emocional con el nombre de Pensamiento emocional. Este método surge del concepto de inteligencia emocional creado por Salovey y Mayer en 1990, de una parte, y de la divulgación efectuada por Daniel Goleman especialmente a través de sus libros *Inteligencia emocional* (1997) e *Inteligencia social* (2006), de otra. Este método surge como respuesta a la carencia de una formación específica en ese momento, tanto en la formación inicial del profesorado, como en la formación continua de éste, y como respuesta a la necesidad del desarrollo de competencias emocionales en el profesorado que le permita, de una parte mejorar su competencia didáctica en las aulas, y, de otra, aumentar su bienestar docente.

El método de pensamiento emocional se estructura en siete competencias emocionales, cuatro de las cuales se refieren al desarrollo de competencias referidas a uno mismo: autoconocimiento, autoestima, control emocional y motivación; y otras tres referidas a competencias en relación con los demás: conocimiento del otro, valoración y liderazgo. Este conjunto de competencias fueron el resultado de un estudio de la bibliografía más destacada en el momento y de la experiencia en la formación de docentes con anterioridad a la fecha referida. Vamos a considerar, ahora, las cuatro competencias relativas a uno mismo.

3.1. Autoconocimiento

La primera de ellas, es el autoconocimiento personal. Decía Voli “al profesor le ayudará especialmente el análisis personal de uno mismo desde la perspectiva de los cinco componentes básicos de la

autoestima: seguridad, identidad, integración, finalidad y competencia" (Voli, 1997: 63). Y completaba Rovira (2003: 33) "El miedo desaparece con el conocimiento, con el autoconocimiento, cuando nos redefinimos fruto de ese conocernos". Todo proyecto y, especialmente, todo proyecto personal debe iniciarse con una revisión de la situación de partida sobre la que determinar las actividades subsiguientes. En tal sentido, el método de pensamiento emocional propone a los docentes una reflexión sobre su propia existencia, sobre su propia profesión, sobre su propia vida de relación. Para ello, el método propone la reflexión diaria, al inicio y al final de la jornada, el aprovechamiento de tiempos de silencio, y, a ser posible, el uso del diario como elemento de reflexión y de mejora. Las teorías de Schön (1983) sobre la reflexión en la acción se plasman en el método de pensamiento emocional en forma de diario o en forma de autobiografía como nos dirá Damasio "Las autobiografías están hechas de recuerdos personales, son la suma total de todo cuanto han sido vivencias y experiencias de nuestra vida" (Damasio, 2010: 319).

El método nos propone un conjunto de ejercicios y de técnicas entre las que podemos destacar la técnica del *Mapa Emocional*. Esta técnica consiste en dibujar un gráfico elaborado con rectángulos, que representan las emociones, los sentimientos o los rasgos de personalidad y líneas de flecha, que indican acciones y relaciones. Esta técnica toma de los mapas conceptuales de Novak (1998) la disposición plástica y la idea de la *cartografía emocional* de Soler y Conalga (2004) a la que se añade el autoconocimiento emocional.

Otra técnica es la denominada como el *Árbol vital*. Muchas veces los docentes pensamos que nos hemos equivocado. Por este motivo, es importante que analicemos a través de un gráfico, como el que muestra la figura, esos puntos de inflexión y que reconozcamos que en todo momento que no nos equivocamos. La felicidad, el bienestar viene determinado por nuestras creencias (Cardenal, 1999) y ellas se ven condicionadas por la percepción de los errores cometidos (Fig. nº 1).

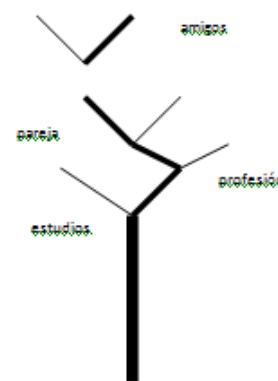


Fig. nº 1 El árbol vital (Hué, 2007: 63)

En cualquier caso, el autoconocimiento es la puerta del método de pensamiento emocional y la base del bienestar docente que se deriva de su puesta en práctica.

3.2. Autoestima

La segunda de las competencias emocionales se refiere a la valoración personal, a la autoestima. En mi práctica profesional he

advertido cómo un buen número de maestros, profesores de educación secundaria y de universidad tienen un bajo concepto de sí mismos. La profesión docente juega continuamente con la evaluación y los docentes somos personas acostumbradas a evaluarnos, a compararnos con criterios de excelencia o incluso, de perfección. Precisamente, esta palabra perfección y perfeccionismo sale con frecuencia en las actividades formativas. Parece como si los docentes tuviéramos la obligación de ser perfectos. El método de pensamiento emocional, veremos en el punto cuarto, tiende a la calidad, a la excelencia, pero en ningún caso, a la perfección. Las personas que queramos ser perfectas nunca lo conseguiremos y, además, desarrollaremos malestar en nosotros y en los que nos rodean. Un profesor perfeccionista se muestra generalmente insatisfecho y provoca la insatisfacción entre sus alumnos.

“La autoestima es un sentimiento profundo que hunde sus raíces en la infancia y que tiene relación con la percepción que hacemos de la estima que los demás tienen de nosotros” (Hué, 2008: 161). A la hora de hablar de cómo se forma la autoestima del profesorado Esteve (1994) señala que en el plano social son tres los indicadores: el sentimiento de ser aceptado por sus compañeros; el sentimiento de ser aceptado por sus alumnos en su papel de profesor; su integración en el centro educativo. Es evidente que al hablar de valoración nos referimos a un modelo o norma con la que nos comparamos. Por esto, es tan importante la reflexión personal sobre nuestras capacidades y defectos y asumir un nivel importante de valoración positiva de nosotros mismos. La valoración de nuestras competencias es siempre subjetiva y viene determinada por la influencia de nuestro entorno, especialmente, nuestro entorno infantil (Díaz-Aguado, 2003).

El optimismo, esa capacidad de analizar siempre el lado positivo de las cosas y de los acontecimientos es una percepción subjetiva que es aprendida en los primeros años de la vida. Ahora bien, la autoestima y el optimismo se pueden modificar, y, en ese sentido, el método de pensamiento emocional nos presenta un conjunto de actividades para que los docentes que tenemos una autoestima baja o que tenemos un estilo de pensamiento pesimista consigamos cambiarlo. El primer paso que nos propone el método de pensamiento emocional es la valoración adecuada de nuestras capacidades y competencias. Valoración adecuada, significa, que debemos ser objetivos en la evaluación de las mismas, pero entendiendo que son en sí mismas un valor. “La mayor parte de nosotros hemos sido educados en la creencia de que elogiarnos a nosotros mismos es un acto de inmodestia, de tontería y de humillación” nos decía Steiner (Steiner, 2002:144-145).

Con frecuencia no valoramos de forma suficiente las cosas y habilidades que poseemos. Entre los ejercicios que propone el método

de pensamiento emocional en un curso de formación del profesorado se encuentra el ejercicio del diez. Consiste, en conseguir que mirándonos a los ojos, todos los participantes, uno a uno diga a los demás la frase: ¡Yo valgo 10! Al principio, se observa, casi todos son remisos a decir esa nota tan alta referida a uno mismo, pero cuando se establece un clima de respeto y de apoyo mutuo, todas las personas logran afirmar que su valor es de 10. Eso no significa que todos los docentes tengamos las mismas competencias y capacidades, sino que todas las personas, por el mero hecho de serlo tenemos un conjunto de valores que alcanzan esa nota. Todos tenemos vida, y además, en la mayor parte de los casos contamos con la vista, el oído, unas piernas, y, además, tenemos un nivel de vida con alimentación sana y diaria, vestido, cobijo, salud, etc. que debemos valorar.

Otro ejercicio que se propone es conocer el valor de las diferentes partes del cuerpo en el caso de que fueran vendidas. Es decir, se propone a los participantes en la sesión formativa que vendan alguna parte de su cuerpo, como una falange o una mano y que le pongan un precio. Ninguna persona, en esta sociedad occidental a diferencia de sociedades poco desarrolladas es capaz de vender por ninguna cantidad alguna parte de su cuerpo. Esto significa que tenemos suficientes elementos para sentirnos dichosos, alegres, contentos, felices. Tenemos suficientes motivos para manifestar nuestro bienestar, nuestro bienestar docente y veremos, además, cómo nuestro alumnado reacciona positivamente a una actitud positiva por nuestra parte. Torrabadella (1998) en este sentido, nos indica que la reacción de los demás va a depender fundamentalmente de nuestra propia consideración personal idea esta que se expresa en la Figura nº 2.

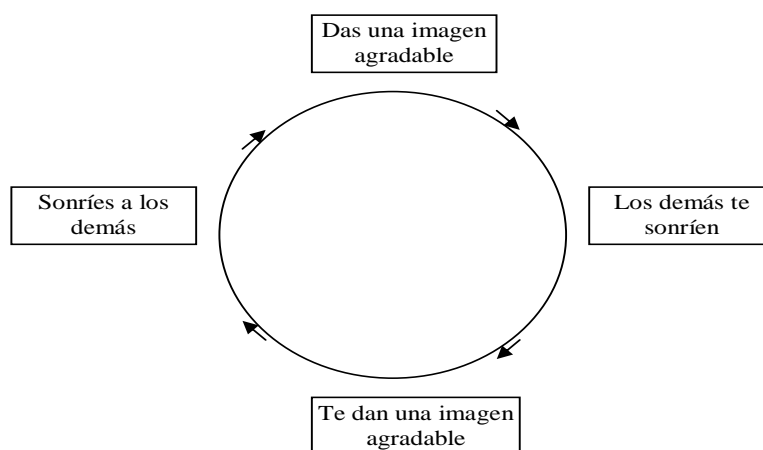


Fig. nº 2. El círculo de la alegría. (Hué. 2008: 166)

Si nosotros mismos no somos capaces de valorarnos, difícilmente nuestros alumnos tendrán una valoración alta de nosotros. Además, todos hemos comprobado cómo en el aula los alumnos muchas veces

se muestran inmisericordes con los defectos de los profesores poniendo mote, haciendo gracias, o despreciándonos. Sin embargo, estos mismos alumnos cuando el profesor muestra sus competencias y sus defectos, y sobre todo, muestra su lucha diaria por conseguir mejorar en sus defectos, valoran en muy alto grado a este profesor. De ahí, la importancia de que los docentes desarrollemos la confianza en nosotros mismos, confianza definida así por Simmons y Simmons "La persona con confianza en sí misma se aprecia a sí misma de verdad, es consciente de sus cualidades y de sus capacidades positivas, pero también es capaz de reconocer sus defectos, sus incapacidades y sus insuficiencias" (Simmons y Simmons 1998:87).

3.3. Control emocional

El mayor o menor control emocional será el que determine nuestro nivel de bienestar docente. Precisamente, el malestar docente se mide por las reacciones negativas fruto de un bajo control emocional. Las emociones son manifestaciones fisiológicas primarias que facilitan la adaptación y la supervivencia de los seres vivos. Las emociones permiten a los animales sobrevivir al disponer en su organismo de toda la energía en el sistema muscular para actuar, y en los órganos sensoriales para percibir. De este modo, a través de los centros cerebrales correspondientes al paleocerebro en el ser humano, la activación de las cápsulas suprarrenales emiten a la sangre altas cantidades de cortisol que facilitan una rápida respuesta en el organismo (Servan-Scheiber, 2004). Pero, al disponer de toda la energía para los músculos, se obtiene una deprivación en la irrigación del resto de los órganos y sistemas siendo el sistema digestivo y el sistema nervioso los más afectados. De ahí que en situaciones de estrés, con alto consumo de energía, los docentes generamos todo tipo de trastornos que son, en definitiva, un reflejo de que estamos haciendo una mala gestión de nuestros recursos energéticos (Soler y Conalga, 2004). Pero sobre todo, sin darnos cuenta, la energía que en una situación de estrés prolongado podemos tener los docentes, es restada al cerebro consiguiendo una capacidad de razonamiento, de decisión y de afrontamiento de los problemas muy inferior a la que estaríamos habituados.

El descontrol emocional del profesorado se produce fundamentalmente por la falta de adecuación de nuestro hacer docente a aquel ideal de profesor que nos gustaría ser. "Hay días que me encantaría largarme de aquí, dar un portazo al salir, decir al director que se meta el trabajo donde le quepa, tirar cuesta abajo hacia el transbordador..." decía Court (Court, 2006: 92).

Por este motivo, el método de pensamiento emocional nos ayuda a gestionar nuestras emociones y sentimientos negativos como el miedo

que es aquella emoción que nos hace luchar o atacar, huir o quedarnos paralizados Bizkarra (2005). Muchas veces los docentes sentimos miedo y en otras ocasiones nos ponemos barreras para defendernos y luego esas mismas barreras no nos dejan crecer (Fischer, 2003: 47). El estrés es ese sentimiento que sentimos los profesores cuando nos vemos presionados, sobrecargados de trabajo. Cuando esto ocurre las bajas por enfermedad son frecuentes llegando a alcanzar entre el 50 y el 75% (Servan-Scheiber, 2004). La ansiedad es ese sentimiento indefinido que nos hace estar alerta sin saber muy bien la razón que la provoca. Esa situación nos hace consumir energías que podríamos dedicar, por ejemplo, a mejorar nuestra metodología docente o a conocer mejor a nuestro alumnado. Y, a veces, el miedo del profesorado se convierte en angustia. Todos hemos conocido profesores o profesoras con el síndrome de la tarde del domingo cuando sienten la angustia de tener que enfrentarse al día siguiente con un determinado grupo de alumnos. Pero, la peor reacción del docente es la depresión (Bizkarra, 2005).

Por ello, el método de pensamiento emocional propone actividades de control físico y de control mental. El control físico es la primera de ellas. Todos los docentes cuando entramos en el aula utilizamos como maquinaria nuestro propio cuerpo. Según entramos en ella, nuestros alumnos advierten nuestro estado de ánimo, el nivel de autoestima, nuestra capacidad de control emocional, nuestro nivel de motivación, etc. Aunque deseemos que ellos no adviertan nuestras sensaciones y pensamientos, los alumnos los descubren fácilmente porque son un número alto de observantes, 25 de media por aula, y a lo largo de todo el curso. Este es el motivo por el que los docentes debemos aprender a tener el máximo control sobre nuestro cuerpo (Traveset i Vilagínés, 2006). Para ello, el método de pensamiento emocional, nos propone un conjunto de técnicas a desarrollar que nos permitirán mejorar nuestro control físico. Así, aprender a hacer ejercicios de relajación y respiración, como nos indican (Cox y Heames, 2000). El ejercicio físico, especialmente caminar y hacer deporte que no requiera grandes esfuerzos; ejercicios aeróbicos, yoga, tai-chi o pilates; o también, aromaterapia, acupuntura u otras técnicas como las que nos indica Servan-Scheiber (2004).

Pero, más importante que el control físico es el control mental. El método de pensamiento emocional fomenta la reflexión, el cambio cognitivo como medio para cambiar las emociones y sentimientos negativos en otros positivos. El estilo cognitivo del docente es determinante del control emocional por lo que el método de pensamiento emocional propone un conjunto de ejercicios para establecer ese cambio.

Finalmente, el método de pensamiento emocional nos propone desarrollar las doce recomendaciones que Albert Ellis (1989) indicaba que posee una persona equilibrada: “Siente interés por sí mismo. Tiene intereses sociales. Es responsable de sí mismo. Es tolerante con los errores. Es flexible. Vive el presente. Realiza actividades. Practica el pensamiento racional. Se acepta a sí mismo. Toma decisiones. Acepta el término medio. Se responsabiliza de su vida” (Ellis, A. y Dryden, W. 1989,28-30).

3.4. Motivación

La cuarta competencia fundamental para conseguir el bienestar docente según el método de pensamiento emocional se refiere a la motivación. Según el Dr. Bisquerra la motivación es “un constructo teórico-hipotético que designa un proceso complejo que causa la conducta” (Bisquerra, 2000:165).

En relación con la motivación docente Bazarra y otros nos dicen que “los profesores que consiguen mantener la ilusión y el valor hacia su trabajo, pese a las circunstancias en las que lo desarrollan, se debe a su propio deseo de motivarse” (Bazarra, Casanova y García Ugarte, 2004: 28). Normalmente los maestros y profesores señalamos la poca motivación que tienen nuestros alumnos. Sin embargo, un profesor desmotivado provoca en muchos casos la desmotivación de sus alumnos. Por el contrario, un profesor muy motivado genera motivación entre sus discípulos.

Quizá el enemigo más importante de la motivación sea la postergación. El método de pensamiento emocional hace suyas las recomendaciones de Gaja (2001) que propone cuatro acciones para contrarrestar esa tendencia postergatoria: establecer un horario; hacer aquellas cosas que para las que estemos menos motivados; contrarrestar los pensamientos negativos; y no buscar excusas. Por otra parte, y referido a los profesores universitarios este método asume las recomendaciones de Knight (2005) como son: las recompensas afectivas; la retroafirmación positiva; la autonomía y sentimiento del control de la propia conducta; la conciencia de poder alcanzar los propios objetivos; y las autoteorías positivas sobre uno mismo.

El método de pensamiento emocional analiza un conjunto de acciones, sentimientos y actos que podemos los docentes llevar a cabo con el fin de incrementar nuestra motivación. La primera es tener un proyecto vital. La motivación docente debe partir de una primera motivación vital, de un proyecto vital. En tal sentido, el método de pensamiento emocional nos propone elaborar un proyecto de vida (Rojas, 2002), un proyecto que por encima de la enseñanza de sentido a nuestra vida. Ahora bien, el proyecto vital del docente debe nacer de

la utopía, debe nacer de la crítica y de una concepción humanista y liberadora de la educación como nos dice Paolo Freire (1973), o como nos propone Ortega y Gasset (1993) aspirar a ser no parte de la masa, sino pertenecer a lo que él denomina minoría auténtica. Por todo ello, la segunda acción que tendríamos que hacer es determinar nuestras metas. José Antonio Marina (2004) nos indica que muchas veces o no sabemos qué hacer, o sabemos qué hacer y no sabemos cómo, o sabemos el qué y el cómo, pero no nos atrevemos. Entonces, lo que tenemos que hacer es proponernos metas alcanzables. La tercera acción será plantear una estrategia. Una vez elegida la meta, será preciso conocer cuáles son las herramientas para conseguirla y establecer acciones y plazos, y a este fin, tendremos que ser buenos gestores de nuestro tiempo. En orden a conseguirlo será bueno que conozcamos en qué se nos va el tiempo a través de unas gráficas que nos presenta el método de pensamiento emocional o podremos, también, utilizar el diario como nos recomiendan Cox y Heames (2000). La cuarta, es la toma de decisiones. Es importante que los docentes aprendamos a tomar decisiones una vez analizadas las opciones que se nos presentan al alcance.

Finalmente, el método de pensamiento emocional nos propone la elaboración de un DAFO emocional, esto es, valorar nuestras fortalezas, debilidades, así como las oportunidades que tengamos junto al conocimiento de las amenazas que puedan debilitarlas. Muchas veces los docentes conocemos nuestras fortalezas y debilidades, pues somos personas críticas y autocríticas, pero, muchas veces, también, desconocemos las oportunidades que para mejorar nuestra situación vital se nos presentan y, son éstas, las oportunidades mediatizadas por las amenazas las que pueden dar un giro total a nuestra vida. Estas oportunidades pueden venir a veces de cursar un grado, un posgrado o completar la tesis doctoral, pero también pueden llegar desde el mundo de los negocios, de implicarnos en una ONG o simplemente, profundizar en nuestras relaciones familiares y amistades.

3.5. Conocimiento de los demás

Hasta el momento hemos considerado las competencias emocionales referidas a nosotros mismos, pero el bienestar docente requiere también poseer competencias referidas a los demás. En tal sentido vamos a considerar tres competencias.

El conocimiento de los demás será la primera de ellas y se basa en la denominada *inteligencia social* que se fundamenta en estudios como los que describe Damasio (2005). Morgado nos dice que “por inteligencia social entendemos la capacidad de un individuo para relacionarse satisfactoriamente con los demás, generando apego y cooperación y evitando conflictos” (Morgado, 2007: 147). Goleman

(1997), por su parte, señala que existen dos circuitos o vías que son responsables de la conducta interpersonal: la vía inferior que guarda relación con los aspectos inconscientes, y, por ello, mucho más rápida en las relaciones interpersonales y que tienen su sede en las llamadas *neuronas espejo*; y la vía superior que tiene relación con los aspectos conscientes de las relaciones interpersonales y que se rige especialmente por la corteza orbitofrontal.

Partiendo de los planteamientos de la inteligencia social el método de pensamiento emocional desarrolla un conjunto de ejercicios para alcanzar el conocimiento de los demás. Para ello, nos propone conocer las características de los alumnos, algo básico para conseguir *hacernos* con los alumnos. Señalaba Mc. Court (2006) la necesidad que tenemos los docentes de aprender las características de todos los alumnos, en especial de aquellos que pueden ser más conflictivos en clase. También es importante el conocimiento de las aptitudes diferenciales de cada uno de ellos, así como de sus diferentes estilos de aprendizaje para lo que el método de pensamiento emocional nos refiere al trabajo elaborado por Alonso (1994) que recoge cuatro estilos: activo, reflexivo, pragmático y teórico, aunque su estudio se centra con los alumnos universitarios. Del mismo modo, se hace imprescindible conocer sus intereses centrados fundamentalmente en la relación con los compañeros (Cook, 2003), en aprender aquellos aspectos relevantes para su vida personal o profesional (Day, 2006), o el deseo de obtener calificaciones positivas, preservar e incrementar su autoestima (Alonso Tapia, 2001). O, simplemente la aceptación, la atención y ayuda del profesor.

Otro aspecto importante que el método de pensamiento emocional presenta dentro de esta competencia es el desarrollo de la empatía. La empatía, nos dicen (López, Carpintero, Campo, Soriano y Lázaro, 2006: 73) es “la capacidad de darse cuenta de lo que las otras personas están sintiendo y compartir estos sentimientos en algún grado”. Nos dice Damasio (2005) que las investigaciones más recientes en neurofisiología nos indican que la base de la empatía se encuentra, en zonas concretas de nuestro cerebro. En este sentido, Morgado (2007) nos habla de que cuando imitamos las emociones de otras personas se activan las mismas regiones de la corteza cerebral que las procesan. Por tanto, la fuerza de la empatía, veremos, es el motor fundamental del aula y la base una de las bases más sólidas sobre las que se fundamenta el bienestar de los docentes.

Para conseguir esta empatía el método de pensamiento emocional se basa en dos aspectos importantes. El primero de ellos, ya lo hemos considerado, el conocimiento de las características de los alumnos; el segundo será la comunicación total o dialogicidad (Freire, Fiori y Fiori, 1973).

El aula, el centro educativo son en suma un acto de comunicación. Por este motivo, todos los métodos señalan la importancia de los diferentes elementos que intervienen en la comunicación en el aula. Sin embargo, el método de pensamiento emocional presenta además de los elementos tradicionales el término de la *modificación* como elemento esencial en la comunicación total que lleva a la empatía como se aprecia en la Figura nº 3.

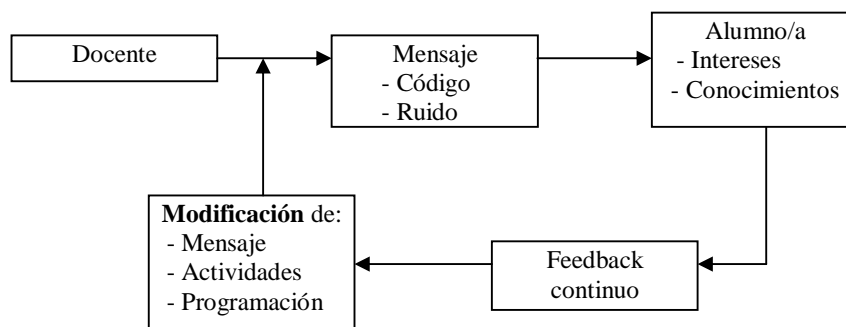


Fig. nº 3. Elementos de la comunicación didáctica (Hué, 2008:280)

Se afirma con esta figura que sólo se establece comunicación entre dos personas si como fruto del feedback existe algún tipo de modificación en el emisor, en nuestro caso, en el docente. De no existir modificación alguna, no habría comunicación.

Por otro lado, este método va a desarrollar todo tipo de ejercicios que mejoren tanto la comunicación verbal, como la comunicación no verbal. Respecto de la comunicación verbal este método desarrolla algunos puntos que nos presentan Molinar y Velázquez (2004) como son: aprender a escuchar; dar valor a nuestras palabras; utilizar un lenguaje claro y apropiado; usar ejemplos; considerar los sentimientos y emociones; y preocuparse porque la otra persona entienda. Respecto de la comunicación no verbal el método presenta un conjunto de ejercicios destinados a valorar la importancia de cómo nos presentamos en clase delante de los alumnos, a que utilicemos el espejo, la videocámara, la evaluación de nuestros propios compañeros u otros ejercicios.

El método de pensamiento emocional hace una especial incidencia en analizar y modificar nuestro estilo de comunicación haciéndolo cada vez más asertivo (López, Carpintero, Campo, Soriano y Lázaro, 2006). Por otra parte, la comunicación es en opinión de Esteve (1994) el mejor vehículo para la autorrealización del profesor y, por ende, para alcanzar el mejor bienestar docente.

3.6. Valoración del otro

Hemos considerado en el punto anterior la competencia de conocer a los demás. Esta competencia, veremos, es muy importante a la hora de conseguir el liderazgo docente, y, por tanto, el bienestar; sin embargo, además de conocerlos debemos aprender a valorarlos. No olvidemos que la mayor o menor motivación de los alumnos en el aula dependerá del sentimiento de pertenencia de ellos mismos al grupo clase y a su profesor, y que esto depende del sentimiento de sentirse valorados por el profesor y por sus compañeros. Este, por tanto, es el objetivo de esta nueva competencia que hemos denominado genéricamente valoración del otro. Estar atento a las emociones y sentimientos de nuestros alumnos será la mejor forma de valorarlos, de demostrar nuestra estima por ellos. Por esta razón, vamos a ir desgranando un conjunto de subcompetencias que son parte de la competencia que hemos definido como valoración de los demás: afabilidad, confianza y tolerancia y sociabilidad.

La afabilidad es uno de los sentimientos más valorados por los alumnos. Los profesores afables son aquellos que establecen cercanía. Para conseguir la afabilidad el método de pensamiento emocional propone utilizar un conjunto de acciones como son la sonrisa, la caricia y el piropo, entre otras.

- a) La sonrisa. Un profesor sonriente consigue dos cosas. La primera, hacerse con los alumnos, y también, si lo hace en el claustro, con el resto de profesores. La segunda, moviliza recursos fisiológicos personales que promueven en su organismo la generación de neurotransmisores positivos como pueda ser la dopamina.
- b) Las caricias. Evidentemente, las caricias son un recurso extraordinario en la relación íntima entre dos personas que no podemos trasladar, sin más ni más, a las aulas, en especial con alumnos menores de edad. Ahora bien, podemos diferenciar entre las caricias psicológicas y las caricias físicas. En un primer momento, nos vamos a referir a las primeras. La caricia (stroke) fue uno de los conceptos importantes que elaboró Eric Berne. La caricia es, según Berne, la unidad básica de reconocimiento de la otra persona. Esta técnica se utiliza en el Análisis Transaccional y consiste en conseguir una situación, primero de respeto, después de confianza, luego de complicidad, para, finalmente, poder llegar a dirigirse caricias unos a otros. Entre éstas podríamos hablar de las caricias verbales, las caricias realizadas con la mirada, pero sobre todo, podríamos llamar caricia a todos esos sentimientos positivos, de acogida, de encuentro que realizarnos unos y otros a lo largo del día.

- c) El piropo. El piropo no es más que una caricia verbal pero que en el método de pensamiento emocional adquiere rango de técnica específica. Todos los profesores hemos comprobado cómo cuando decimos palabras positivas los alumnos reaccionan mejor que sobre la crítica o la descalificación. Incluso las palabras positivas pueden tener mayor efecto que la rectificación pausada, tranquila, cariñosa. El buen profesor encuentra palabras adecuadas todos los días para la mayor parte de los alumnos.

La confianza es el sentimiento clave que indica la verdadera valoración del profesorado hacia los alumnos. La confianza es un sentimiento que supone abandono, entrega por parte de la persona confiada en la que se confía. Pero, esto sólo se consigue cuando la persona que confía se siente segura, siente que es ayudada en su realización personal, se siente comprendida. En este sentido Bain nos decía que "los mejores profesores establecían estándares altos y mostraban una gran confianza en la capacidad de sus estudiantes para alcanzarlos" (Bain, 2006: 87).

La tolerancia es otra de las capacidades que ayudan al desarrollo de la valoración del otro. La tolerancia supone la falta de prejuicios y entender que todas las personas tienen el mismo valor. El pre-juicio es un juicio previo y, por tanto, algo natural y consustancial al ser humano. Las personas cuando tenemos un total desconocimiento sobre algo nuevo por un proceso de acomodación, como decía Piaget, esa cosa nueva la identificamos con los conocimientos previos más próximos, obteniendo de este modo, una apreciación falsa de la realidad del objeto. Pero, lo mismo pasa con las personas. Cuando viene un nuevo profesor al centro educativo lo juzgamos por referencia a otros profesores parecidos a él. Esto es lo que denominamos prejuicio. Ahora bien, los docentes que desean ser líderes deben huir de los prejuicios y pasar a tener juicios acertados y eso se consigue con una disposición de acogida. De este modo, desde la tolerancia, desde la aceptación de las características diferenciales de todos, es como seremos capaces de pasar del prejuicio al juicio.

La sociabilidad es otro de los elementos de la competencia *valoración del otro*. La sociabilidad es la actitud favorable a establecer y mantener relación con los demás. La sociabilidad es la capacidad de apertura a los demás, y es una cualidad esencial en los docentes y, por esto, es una capacidad a desarrollar. Este método, a través de ejercicios nos ayuda a establecer relaciones de igualdad que son las relaciones sociales entre dos personas independientes, conscientes, independientes, no autoritarias, tolerantes, colaboradoras.

3.7. Liderazgo

El liderazgo es la competencia que más contribuye al bienestar docente. Se puede definir el liderazgo como la función de dinamización de un grupo o de una organización para generar su propio crecimiento en función de una misión o proyecto compartido (Pareja, 2005: 6). El liderazgo es la competencia por excelencia del profesorado. Maestros y profesores son líderes de sus alumnos y esto se consigue a través de la autoridad (Espot, 2006). Hoy, en nuestras aulas se habla de falta de autoridad e incluso, algunas Comunidades Autónomas han promulgado leyes sobre la autoridad del profesorado. Ahora bien, es preciso que distingamos entre autoridad y poder, entre *auctoritas* y *potestas*. La *potestas*, es el poder del profesorado emana de su nombramiento y se expresa mayoritariamente a través de las notas, mientras que la *auctoritas*, la autoridad, la ascendencia sobre los alumnos se consigue a partir de la confianza que podamos darles y esta confianza nace de un conjunto de competencias emocionales, nos dice el método de pensamiento emocional y para ello, nos propone un conjunto de ejercicios que nos ayuden a desarrollarlas.

- a) La capacidad para mantener relaciones. Los profesores debemos ser sociables, tenemos que saber cómo entablar relaciones, pero sobre todo, tendremos que saber mantenerlas. Muchas veces encontramos fácil hacer nuevas relaciones, sin embargo, ya no es tan fácil mantenerlas.
- b) La capacidad para conocer y organizar grupos. Tanto dentro del aula, veremos, pero también fuera de ella (Hernández, 2005). El liderazgo no es algo exclusivo del ámbito docente. Es más, veremos cómo los docentes que seamos capaces de organizar grupos fuera del aula tenemos una mejor competencia dentro de ella. Para desarrollar esta competencia el método de pensamiento emocional nos propone una técnica original derivada del sociograma de Moreno. Se trata del sociograma emocional (Hué, 2008) que se basa en la intuición, en la mera observación por parte del profesor que traslada las relaciones apreciadas a un dibujo igual que aquél que utiliza el sociograma clásico.
- c) La capacidad para resolver conflictos. Los líderes docentes tenemos que formarnos también en desarrollar nuestra capacidad para resolver conflictos. En tal sentido, este método propone una serie de ejercicios que nos ayudan a analizar qué es un conflicto, por qué surgen los conflictos, cuáles son sus consecuencias, cuáles sus agentes, cuáles sus implicaciones ambientales, cómo presentar alternativas de resolución y cómo conseguir que las personas enfrentadas puedan resolver sus diferencias con las consiguientes compensaciones y reparaciones.

- d) La capacidad para establecer una adecuada convivencia en clase. La convivencia es fruto del hecho de compartir objetivos, objetos, valores, normas en el justo medio que consiga el máximo beneficio para aquellos que conviven. En tal sentido cabe hablar de la capacidad del profesorado para fomentar una disciplina democrática (Mc. Court, 2006), surgida de la razón y no de una emoción partidista, fruto en la mayor parte de los casos del convenio de normas establecido entre el profesor y los alumnos (Cox y Heames, 2000). Una fórmula que propone el método de pensamiento emocional es el denominado tutor afectivo (Cabrera y otros, 2006) que puede coincidir con el tutor de clase de Primaria o Secundaria, pero preferiblemente será aquel profesor o profesora que a lo largo de la permanencia de alumno en el centro actúe sobre él como un coach. Esta fórmula es especialmente útil con alumnos con conductas disruptivas (Uruñuela, 2007).
- e) La capacidad para la mediación. Cada día más en el ámbito judicial y el educativo se utiliza la mediación como sistema de resolución de conflictos en los centros y en la mejora de la convivencia. Los docentes debemos formarnos en técnicas de mediación a sabiendas de que la mediación más que una técnica es una cualidad otorgada por las personas en conflicto desde la confianza. Esto es que no sólo es importante nuestra formación en técnicas de mediación, sino en conseguir el liderazgo en el centro para que las partes en conflicto acudan a nosotros como mediadores en sus litigios.

Pero el método de pensamiento emocional, además, nos indica dos tipos de liderazgo en los centros educativos, el liderazgo afectivo que tiene que ver con la capacidad para que consigamos desarrollar la madurez emocional del alumnado y el liderazgo pedagógico que nos hace capaces de conseguir que nuestro alumnado consiga el mejor aprendizaje de competencias con el menor esfuerzo.

El liderazgo afectivo viene caracterizado por cualidades como el entusiasmo (Bain, 2006), la creatividad (Gervilla, 2005), la proactividad (Molinar y Velázquez, 2004), la capacidad para fomentar el diálogo (Freire, 1973), la capacidad para fomentar el trabajo en equipo (Flueguel y Montoliu, 2005), la capacidad para fomentar el espíritu crítico (Freire, 1973), la capacidad para fomentar en el alumnado la toma de decisiones (Morgado, 2007), y por encima de todas, la capacidad para inspirar confianza entre alumnos y alumnas (Bain, 2006).

El liderazgo pedagógico es aquel que consigue los mejores aprendizajes por parte de los alumnos y requiere otro conjunto de competencias como puedan ser: capacidad para motivar a los alumnos desde una motivación intrínseca (Hargreaves, 1998), clarificar las funciones de los alumnos, es decir, que siempre tengan claro qué se

les pide (Cox y Heames, 2000), capacidad para utilizar el método socrático, esto es, conseguir implicar a alumno en su aprendizaje desde los conocimientos previos que ellos tienen (Hernández, 2005), capacidad para individualizar la enseñanza (Bain, 2006), el uso de metodologías activas (Rosario, 1999), y el uso frecuente, adecuado y democrático de la evaluación con sus muchas formas y posibilidades (Knight, 2005: 180).

Dentro del liderazgo pedagógico encontramos también el liderazgo en la organización escolar que requiere de competencias como: la capacidad de ayudar al centro a que encuentre su identidad (Bardisa 2007), la capacidad para implicar en nuevas metodologías de centro como puedan ser las comunidades de aprendizaje (Molinar y Velázquez, 2004) y la habilidad para manejar la micropolítica, las líneas de influencia y de poder ejercido por los diferentes integrantes de la comunidad escolar.

Pero, sobre todas estas capacidades, competencias o habilidades la cualidad fundamental para alcanzar el liderazgo es sin duda la integridad (Hué, 2007).

4. CONCLUSIÓN

Un estudio que presentaban Marchesi y Díaz (2007) mostraba que el profesorado, en un 77,3%, se siente satisfecho con su profesión y su persona, pero también que un 74,5% sentían cómo la profesión docente había empeorado en los últimos años generando un malestar creciente entre el mismo. Hemos señalado que en muchas ocasiones la mejora de nuestro bienestar viene de nosotros mismos, de la generación de emociones y sentimientos positivos que sustituyan a aquellos negativos. A tal fin, el método de pensamiento emocional nos propone desarrollar siete competencias emocionales, unas referidas a nosotros mismos, y otras, relativas a los demás que culminen en la construcción de nuestro liderazgo docente. De este modo, podremos observar cómo con el desarrollo de dichas competencias emocionales positivas alcanzaremos el liderazgo sobre nosotros mismos y sobre los demás, alumnos y otros profesores, cambiando nuestro malestar en bienestar docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, J. (2001). *Motivación y estrategias de aprendizaje. Principios para su mejora en alumnos universitarios*. En García-Valcárcel Muñoz-Repiso, Ana (Coord.) *Didáctica universitaria*. Madrid: La Muralla.
- Alonso, C. M. y otros (1994). *Los estilos de aprendizaje. Procedimientos de diagnóstico y mejora* Bilbao: Mensajero.

- Bain, K. (2006). *Lo que hacen los mejores profesores universitarios*. Valencia: PUV.
- Bardisa, T. (2007) ¿Qué formación, para qué dirección? *Organización y gestión educativa* nº 3 mayo-junio.
- Bazarra, Casanova y G^a Ugarte (2004). *Ser profesor y dirigir profesores en tiempos de cambio*. Madrid: Narcea.
- Bisquerra, Rafael (2000). *Educación emocional y bienestar*. Barcelona: Praxis.
- Bisquerra, R. (2008). *Educación para la ciudadanía y convivencia*. Madrid: Wolters Kluwer.
- Bizkarra, K. (2005). *Encrucijada emocional*. Bilbao: Desclée de Brouwer
- Cabrera, Casimiro y otros (2006) Tutorías afectivas. *Cuadernos de Pedagogía* nº 360.
- Cardenal, V. (1999). *El autonocimiento y la autoestima en el desarrollo de la madurez emocional*. Málaga: Aljibe.
- Cornejo, R. y Quiñonez, M. (2007). Factores asociados al malestar/bienestar docente. Una investigación actual. *Revista electrónica iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 2007, Vol. 5, nº 5e 75-80.
- Cook, C. (2003) *Orienting students to university life and enhancing their engagement with learning: Lessons from the US experience* En Michavila, F. y García, J. (2003) *La tutoría y los nuevos modos de aprendizaje en la universidad*. Madrid: Cátedra Unesco, Comunidad de Madrid.
- Court, F. Mc (2006). *El professor*. Madrid: Maeva.
- Cox, S. y Heames, R. (2000). *Cómo enfrentar el malestar docente*. Barcelona: Octaedro.
- Day, C. (2006). *Pasión por enseñar*. Madrid: Narcea.
- Damasio, A. (2005). *En busca de Spinoza*. Barcelona: Crítica.
- Damasio, A. (2010). *Y el cerebro creó al hombre*. Barcelona: Destino.
- Díaz-Aguado, M. J. (2003) *Educación intercultural y aprendizaje cooperativo*. Madrid: Pirámide.
- Ellis, A. y Dryden, W 1989:28-30. *Práctica de la terapia racional emotiva*. Bilbao: Desclée de Brouwer, S.A.)
- Espot, M. R. (2006). *La autoridad del profesor. ¿Qué es la autoridad y cómo se adquiere?* Madrid: Praxis.
- Esteve, J. M. (1994). *El malestar docente*. Barcelona: Paidós.
- Fischer, R. (2003) *El caballero de la Armadura Oxidada*. Barcelona: Obelisco.
- Freire, P. (1973). *La educación como práctica de la libertad*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Freire, P., Fiori, H. y Fiori, J.L. (1973). *Educación Liberadora*. Madrid: Zero.
- Fueguel, C. y Montoliu, M. R. (2005). *El malestar docente. Propuestas creativas para reducir el estrés del profesorado*. Barcelona: Octaedro.
- Gaja, R. (2001). *Bienestar, autoestima y felicidad*. Barcelona: Plaza y Janés.

- Gervilla, Á. (2005). *Creatividad y liderazgo en la educación*. En Lorenzo Delgado, M (Coord.) *El liderazgo pedagógico*. Temáticos Escuela nº 14 mayo. Madrid: Praxis.
- Goleman, D. (1997). *La Inteligencia emocional* Barcelona: Kairós.
- Goleman, D. (2006). *La inteligencia social*. Barcelona: Kairós.
- Hargreaves, A. (1998) The emotional practice of teaching. *Teaching and Teacher education* 14(8).
- Hernández, P. (2005). *Educación del Pensamiento y las Emociones*. La Laguna: Tafor-Narcea.
- Hernández, P. (2002). *Los moldes de la mente*. La Laguna: Tafor.
- Hué, C. (2007). *Pensamiento emocional*. Zaragoza: Mira Editores.
- Hué, C. (2008). *Bienestar docente y pensamiento emocional*. Madrid: Wolters Kluwer.
- Knight, P. (2005). *El profesor de Educación Superior. Formación para la excelencia*. Madrid: Narcea.
- López, F., Carpintero, E., Campo, A., Soriano, S. y Lázaro, S. (2006). La empatía y el corazón social inteligente. *Cuadernos de pedagogía* nº 356.
- Marchesi, Á y Díaz, M. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores*. Madrid: Alianza.
- Marina, J. A. (2004). *La inteligencia fracasada*. Barcelona, Azagra.
- Molinar, M. C. y Velázquez, L. (2004). *Liderazgo en la labor docente*. Sevilla: Trillas.
- Morgado, I. (2007). *Emociones e inteligencia social. Las claves para una alianza entre los sentimientos y la razón*. Barcelona: Ariel.
- Novak, J.D., (1998). *Conocimiento y aprendizaje: los mapas conceptuales como herramientas facilitadoras para escuelas y empresas*. Madrid: Alianza.
- Ortega y Gasset, J. (1993). *La rebelión de las masas*. Barcelona: Altaya.
- Palomera, R., Fernández-Berrocal, P. y Bracket M. (2008) La inteligencia emocional como una competencia básica en la formación inicial de los docentes: algunas evidencias. *Revista electrónica de investigación psicoeducativa*. Nº 15, Vol 6(2) 437-454.
- Pareja, J. A. (2005) *Liderazgo y conflicto en los centros educativos*. En Lorenzo, M. (Coord.) *El liderazgo pedagógico*. Temáticos Escuela, 14. Madrid: Praxis.
- Rojas, E. (2002): *El hombre Light*. Madrid: Temas de hoy.
- Rosario, P. (2004): *Estudar o Estudar: As (Des)venturas do Testas*. Porto: Porto Editora.
- Rovira, A. (2003) *La brújula interior*. Barcelona: Urano.
- Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner. How professionals think in action*. New York: Bassic Books Inc. Publishers.
- Servan-Scheiber, D. (2004). *Curación emocional*. Barcelona: Kairós.
- Simmons, S. y Simmons, J. (1998). *¿Cómo medir la inteligencia emocional?* Madrid: EDAF.
- Soler, J. y Conangla, M. (2004). *La ecología emocional. El arte de transformar positivamente las emociones*. Barcelona: Amat.

- Steiner, Claude (2002). *La educación emocional*. Madrid: Summa.
- Torrabadella, Paz (1998) *Cómo desarrollar la inteligencia emocional*. Barcelona: Integral.
- Traveset i Vilaginés, M. (2006). Pensar con el corazón, sentir con la mente. *Cuadernos de Pedagogía* nº 360.
- Uruñuela, P. (2007). Convivencia y disrupción en las aulas. *Cuadernos de Pedagogía*, nº 364.
- Voli, Franco (1997). *La autoestima del profesor*. Madrid: PPC.

Sobre el autor:

Carlos Hué García
chue@aragon.es
Universidad de Zaragoza

Licenciado en Psicología y Pedagogía por la Universidad Complutense de Madrid en 1974 y 1975 respectivamente, y Doctor en Ciencias de la Educación por la Universidad de Barcelona en 1994.

Inició su vida laboral como profesor de Pedagogía en la Escuela Universitaria del Profesorado de Zaragoza en 1975 continuando hasta 1985 como profesor no permanente. Ha trabajado como psicólogo y pedagogo durante 15 años, de 1976 a 1990 en el Servicios Sociales en Zaragoza.

En 1990 se incorpora como técnico al Departamento de Educación del Gobierno de Aragón donde trabaja en la actualidad como Asesor Técnico.

Desde 2003 a 2009 trabaja como profesor asociado en el Departamento de Psicología y Sociología de la Universidad de Zaragoza y desde ese año como profesor colaborador del Instituto de Ciencias de la Educación de esa Universidad especializado en la formación de profesorado universitario, tarea que desarrolla también en otras universidades de España, Barcelona, Politécnica de Cataluña, País Vasco, Santiago de Compostela, Pública de Navarra, etc.

Desde 2001 viene impartiendo cursos sobre inteligencia emocional además del profesorado universitario, para otros profesores no universitarios, personal sanitario, abogados, funcionarios, empresarios y todo tipo de personas a través de diversas organizaciones.

En 2007 escribe el libro "Pensamiento emocional" en Mira editores y en 2008 el libro "Bienestar docente y pensamiento emocional".

Ha participado como ponente en Congresos, Jornadas, Simposios, colabora con revistas y publicaciones periódicas, e imparte conferencias sobre el tema de la inteligencia emocional.

Para citar este artículo:

Hué, C. (2012). Bienestar docente y pensamiento emocional. *Revista Fuentes*, 12, 47-68. [Fecha de consulta: dd/mm/aaaa].
<http://www.revistafuentes.es/>