



* **Autora:** Ninoska Antonia Nava Parra de Alaña

Cédula de Identidad: 7.967.684.

E-mail navaninoska@gmail.com

- ✓ Lcda. En Educación. Mención integral. Diplomado en Gerencia educativa. Magíster Scientiarum en Docencia para la Educación Superior. Especialista en Metodología de la Investigación. Actualmente esperando entrega de título Doctora en Ciencias de la Educación .

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS

La inteligencia emocional y el desempeño laboral en las organizaciones, está jugando un papel importante, especialmente en las instituciones educativas, debido a la incidencia de estos constructos sobre la producción y la afectividad laboral. En el área educativa, se insiste en la necesidad de una buena alfabetización tecnológica, pero es todavía más urgente y necesaria la parte emocional, cada vez más personas, sin importar los títulos, profesiones o riquezas que tengan, son seres analfabetas en cuestiones del amor, poco inteligentes al manejar sus emociones, sentimientos de comprender a los demás, sintiéndose imposibilitado de salir de su egoísmo para abrirse a los demás.

Esta situación exige de la educación, una búsqueda de procesos, permitiendo adecuarse al ritmo acelerado con el que marcha la sociedad científica y tecnológica, aportando en el futuro, las posibilidades de sobrevivencia, con miras a la transformación personal del hombre en sus aumentos de productividad en su trabajo profesional. Según algunos

organismos internacionales, como la organización de las naciones unidas para la educación la ciencia y la cultura UNESCO (2002) la calidad de la educación es un desafío en América Latina, donde se observa intacto un sistema económico excluyente, fuente de profundas desigualdades sociales, lo que impide el logro de la condición esperada.

En este sentido, es importante considerar la inteligencia emocional, la cual de acuerdo a Goleman (2004) es “la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y de manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones” (p.385). Otros autores que también definen la inteligencia emocional son Cooper y Sawaf (2006), al respecto expresan:

“El concepto de inteligencia emocional está barriendo el mundo, la ciencia está demostrando que es cociente emocional más que al Cociente intelectual o la sola capacidad cerebral lo que están sustentado muchas de las mejores decisiones en los negocios más dinámicos, la eficacia y la calidad de las organizaciones y sus líderes. Las vidas más satisfactorias, el mayor éxito y hasta el mejor desempeño laboral en diferentes niveles” (p. 37)

De acuerdo a los postulados anteriormente planteados, en educación se observan en los profesores, que los mismos en ocasiones, se dejan dominar por la carga emocional, impidiéndole obtener un óptimo desarrollo personal y laboral para lograr el adecuado funcionamiento de la institución. A medida que los desafíos de la educación han ido aumentando, el desempeño laboral ha incrementado, por cuanto la necesidad de la organización obliga al docente a ubicarse en el mismo eje mismo de la

comunicación, de información, formulación de políticas y tomas de decisiones.

En este sentido, es importante en la gestión de la enseñanza, que el docente realice dentro de su desempeño actividades administrativas y académicas a cabalidad, ya que en estos momentos de cambios sociales y educativos se les exige no solo conocimientos en un área concreta, sino que deberá demostrar competencias particulares para planificar, organizar, dirigir y controlar el ambiente de aprendizaje, ejecutar las acciones y evaluar los resultados, siendo orientador, investigador y facilitador del proceso educativo.

Al respecto, expresa Chiavenato (2002) que el desempeño “es un conjunto de acciones que el empleado utiliza para llevar a feliz término el proceso laboral, además, es el factor fundamental para los cambios e innovaciones de la organización” (p.197). Esto quiere decir, que de acuerdo a la manera, la calidad y cantidad de trabajo productivo que una persona genere, se podrá calificar su desenvolvimiento, sobre todo si éste permite el excelente funcionamiento de su práctica en el aula, al poner en ejecución, no solo sus conocimientos sino las habilidades y destrezas necesarias para generar aprendizajes significativos en sus estudiantes, generando cambios actitudinales en ellos y en sí mismo.

Sin embargo, en la realidad actual, el tema del desempeño laboral del docente se basa en la búsqueda de un efectivo desenvolvimiento en el ámbito laboral, ya que carece del cumplimiento de las habilidades necesarias para llevar a cabo la comunicación; al mismo tiempo, carecen de la puesta

en práctica de planificaciones diarias actualizadas tomando en cuenta los intereses y necesidades de sus estudiantes, así como los métodos y estrategias cónsonos con los cambios educativos.

Aunado a esto, la situación antes expuesta, ha generado en los docentes, la manifestación de emociones, tal como conductas poco asertivas, para expresar sus pensamientos con calma y tolerancia, pedir favores, dar y recibir halagos, impotencia ante el incumplimiento de sus funciones como en las entregas de notas, lo cual podría repercutir en la calidad de la enseñanza.

Inteligencia Emocional

La inteligencia emocional se basa en la Teoría de Howard Gardner (1983,1993) donde desarrolló una serie de investigaciones, entre ellas inteligencias múltiples, esta introdujo dos tipos de inteligencias muy relacionadas con la competencia social y emocional. Goleman (2004) en su teoría difundió con mayor fuerza la inteligencia emocional, la cual interpreta y resume con dos capacidades propuestas por Gardner (1983) la inteligencia interpersonal o intrapersonal con el nombre de inteligencia emocional, que abarca cualidades como la comprensión de las propias emociones, la capacidad de saber ponerse en el lugar de otras personas y la capacidad de conducir las emociones de forma que mejore la calidad de vida.

Por otra parte, Shapiro (2003) afirma que la inteligencia emocional es la habilidad que tienen los individuos de controlar sus emociones e interactuar en forma discriminativa con los que lo rodean, demostrando cualidades

emocionales tales como la empatía, expresión de sentimientos, control, independencia, respeto y adaptación

Desempeño Laboral

Todo recurso humano que interactúa dentro de una organización tiene un comportamiento que influye en los resultados de sus actuaciones. Cada actividad que realiza conlleva a un propósito, una sinergia global, con el fin de optimizar la productividad a través del establecimiento de objetivos y metas específicas en un periodo de tiempo determinado. Por lo tanto, cada trabajador deberá conocer su nivel de desempeño dentro de la organización, de manera de contar con la información necesaria para mejorar su desempeño laboral dentro de la empresa y asimismo lograr satisfacer su parte profesional. En efecto, las personas constituyen el recurso más valioso para las organizaciones.

El efectivo desempeño del recurso humano constituye una de las claves de éxito de toda institución. Por ello es necesario la evaluación de los individuos que desempeñan los diferentes roles dentro de la misma, para determinar su aporte a la eficiencia organizacional. Tomando en consideración lo antes expuesto, se presentan algunas definiciones de desempeño laboral.

Análisis de resultados

Trama: Inteligencia Emocional

Indicador	Dimensiones	$\bar{x} \pm s$	Categoría
		Docentes	
	Inteligencia intrapersonal	$2,04 \pm 1,85$	Medianamente inadecuada
	Inteligencia interpersonal	$2,10 \pm 1,81$	Medianamente inadecuada
	Total	$2,05 \pm 1,84$	Medianamente inadecuada

Fuente: Nava (2013)

Al observar los estos resultados referida a la variable Inteligencia emocional, se constata que sus dimensiones inteligencia intrapersonal e interpersonal, estas son medianamente inadecuadas según lo demuestra el promedio de 2,05 con una desviación estándar de 1,84, detectando debilidad en ambas habilidades presentes en los docentes de algunas Institución Universitarias.

Goleman (2004), en su teoría, difundió con mayor fuerza la inteligencia emocional la cual interpreta y resume dos capacidades propuestas por Gardner, la inteligencia interpersonal o intrapersonal, que abarca cualidades como la comprensión de las propias emociones, la capacidad de saber ponerse en el lugar de otras personas y la capacidad de conducir las emociones de forma que mejore la calidad de vida.

Trama: Desempeño laboral

Indicador	Indicadores	$\bar{x} \pm s$	Categoría
		Docentes	
	Actividades de intervención pedagógica	$2,61 \pm 1,85$	Medianamente adecuada
	Roles del desempeño	$2,61 \pm 1,87$	Medianamente adecuado
	Total	$2,61 \pm 1,86$	Medianamente adecuada

Fuente: Nava (2013)

Se observa que el desempeño laboral obtuvo un promedio de 2,61 el cual, determina un comportamiento medianamente adecuada, por cuanto algunas veces, con tendencia positiva, los docentes universitarios cumplen con sus actividades de intervención pedagógica en cuanto a la planificación, organización, ejecución de actividades y evaluación, así como desarrollan sus roles de orientados, investigador y facilitador.

Por lo tanto, se confirman las palabras de Chiavenato (2009) cuando define el desempeño laboral como el esfuerzo individual dirigido para alcanzar los objetivos fijados, el cual depende de las habilidades y capacidades de la persona y de la percepción del papel que desempeña (p.57). Así pues, se establece que el desempeño individual es el fundamento del desempeño organizacional, donde se tiene que conocer a profundidad los determinantes del desempeño laboral.

Por último, se establece la relación entre Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes universitarios, se sometieron los valores entre las dos variables estudiadas.

Esto implica que en la medida que aumentan los valores de la variable inteligencia emocional, en esa misma medida de manera moderada aumentarían los valores de la variable desempeño laboral y viceversa, indicando una influencia entre ambas, lo cual contribuye con un buen desempeño del docente universitario para tener un adecuado funcionamiento en la institución.

Conclusiones

Luego de desarrollar en su totalidad el presente estudio, y obtener resultados con respecto a la inteligencia emocional de los docentes universitarios y el desempeño laboral, se enuncian las conclusiones referidas a partir de la problemática planteada que incentivó la ejecución del estudio, por lo tanto:

Al identificar la inteligencia intrapersonal que poseen los docentes de algunas instituciones universitarias, se concluye que ésta se presenta de una manera medianamente inadecuada, al considerar esto, los docentes universitarios manifiestan tener conciencia de sí mismos, conocimiento de sus propias emociones, autocontrol, confianza en si mismo, motivación y autorrealización, considerando que la más resaltante es la confianza que tienen en ellos, pero demuestran debilidad en cuanto a la conciencia de si mismos.

Referencias Bibliográficas

Cooper, R y Saway (2006) Inteligencia emocional aplicada al liderazgo y organización: Editorial Norma. Venezuela.

Chiavenato, I. (2002) Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en la organización. Colombia. Campus

Goleman, D. (2004). La inteligencia emocional.

Shapiro, L. (2003) Inteligencia Emocional en las organizaciones. Vergara Editor. Buenos Aires. Argentina.

Unesco (2002) Conversión Latino Americana de Educación. Chile.

Revista de la educación superior.143ISSN0185-2780.Julio-Septiembre 2007

volumen XXXVI (3).

WWW.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/pdf/RES_143.PDF

Revista ciencias de la educación. Segunda etapa/año2009/volNº34. Valencia,

Julio Diciembre

www.Servicio.bc.uc.edu.ve/educación/revista/n34/art6.pdf