

Original

## Inteligencia Emocional en docentes y administrativos académicos de Universidades privadas de Asunción

EMOTIONAL INTELLIGENCE IN TEACHING AND ADMINISTRATIVE ACADEMIC PRIVATE  
UNIVERSITIES IN ASUNCIÓN

**Dra. Daniela Ruíz Díaz**

**Morales**

Doctora en Psicología Clínica,  
Catedrática en la Universidad Nacional de  
Asunción  
Facultad de Filosofía  
Asunción - Paraguay  
Email: daniela\_rd57@hotmail.com  
Recibido: 09/10/2014; Aceptado: 12/12/2014.

**Resumen:** La Inteligencia Emocional (IE) es la destreza que permite conocer y manejar sentimientos propios y ajenos, creando hábitos mentales que favorezcan la productividad y tiene más relación con el éxito, que el propio Cociente Intelectual. Los Objetivos primordiales de esta investigación son: 1) Desarrollar un Cuestionario Estructurado basado en los pilares de la IE y 2) Relacionar la Inteligencia Emocional con “género” en docentes y administrativos académicos y con “responsabilidad laboral” en administrativos académicos de las Universidades privadas de Asunción. La población docente la conforman 404 personas, que imparten clases en tiempo parcial y la población administrativa está conformada por 141 personas que cumplen horario de oficina, brindando apoyo a las Unidades académicas, durante los meses Julio a Octubre del 2009. Para el logro de los objetivos se utilizan el Inventario de Pensamiento Constructivo - CTI y el Cuestionario Estructurado DRD elaborado por la investigadora. El Diseño Metodológico es no experimental, descriptivo y de corte transversal, con enfoque cuantitativo. Los resultados obtenidos permiten establecer que los docentes y los funcionarios académicos obtienen una IE Moderadamente Alta, la mayor concentración de la muestra femenina de docentes registra un nivel de IE media, y no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres, a través del Inventario de Pensamiento Constructivo – CTI. Las personas con responsabilidad alta obtienen el mejor rango promedio en el pilar Auto-conocimiento, las personas con responsabilidad media lo obtienen en el pilar Auto-regulación, y las personas con responsabilidad baja lo obtienen en el pilar Auto motivación.

**Palabras Claves:** Inteligencia Emocional, Inteligencias Múltiples, Cociente Intelectual, Género.

**Abstract:** Emotional Intelligence is the skill that allows us to know and manage personal and other people feelings, while creating mental habits that favors personal

productivity. It's a way to interact with the world, and has more to do with professional success than the IQ.

This research has as main objectives:

1. Develop a structured questionnaire based on the pillars of Emotional Intelligence.
2. To search for the link between Emotional Intelligence and the "gender" in the teaching and administrative staff and with the variable "job responsibility" in the academic staff in private universities in of Asunción. The teaching population is conformed by men and women who teach part-time and administrative population consists of men and women working full time, during the months of July, August, September and October of 2009. To achieve the proposed objectives are used the Constructive Thinking Inventory - CTI and the structured questionnaire developed by the thesis student DRD. The approach is quantitative, with a non-experimental methodological design, descriptive, and cross section. The results establish that teachers and school officials get a Moderately High with the Constructive Thinking Inventory - CTI; academic officials get higher scores than teachers in the range of stiffness, as well as men. People with high responsibility get the best average range on the pillar self-knowledge, people with low and medium responsibility get it on the pillar Self-regulation and those with low responsibility get it on the self-motivation pillar.

**Keywords:** Emotional Intelligence, Multiple Intelligence, IQ, gender.

## 1. INTRODUCCIÓN.

La Inteligencia Emocional (IE) es la capacidad de relacionarse con uno mismo y con los demás, para comprender los sentimientos propios y ajenos. Es una forma de interactuar con el mundo, que tiene en cuenta las emociones, los sentimientos y algunas habilidades como la autoconciencia, la motivación, el control de los impulsos, el entusiasmo, la perseverancia, la empatía, y otras más, indispensables para una buena y creativa adaptación e interacción social.

Esta destreza permite conocer y manejar sentimientos personales, interpretar y enfrentar los sentimientos de los demás, sentirse satisfechos y ser eficaces en la vida a la vez que crea hábitos mentales que favorecen a la productividad personal. Es una clase de "inteligencia empírica" y se relaciona con el éxito profesional, social, familiar y con el bienestar de la persona, y puede desarrollarse, mucho más que el propio

Cociente Intelectual. (Meyer y Salovey 1997 Meyer, Caruso y Salovey, 2000).

El mercado global cada vez más competitivo, exige una docencia más comprometida en la formación de personas inteligentemente emocionales, creativas y productivas, que respeten las raíces culturales y que se adapten con rapidez a los avances de la ciencia y la tecnología. Para ello, el docente debe brindar al alumnado herramientas académicas que le permitan tener un manejo asertivo del lenguaje, trabajar en equipo, resolver conflictos, desarrollar relaciones empáticas y un servicio productivo en las redes sociales.

Está comprobado que las personas que manejan adecuadamente sus emociones y saben interpretar las emociones ajenas, rinden mejor en sus funciones porque incluyen al "corazón" y a la "cabeza" en la toma de decisiones; es decir, armonizan adecuadamente la IE

con la inteligencia racional o cognoscitiva. Lograr dicha armonización es muy importante, debido a que el cerebro humano funciona en dos niveles totalmente diferentes entre sí: el del mundo racional y analítico, representado por el lóbulo izquierdo o neocórtex; y el mundo intuitivo, holístico y emocional del lóbulo derecho, representado por el sistema límbico. Como lo afirmó Goleman (1996) “tenemos dos mentes, una que piensa y otra que siente” y ambas interactúan para construir la vida mental.

El mundo social ha puesto en escena la importancia de los componentes emocionales de la personalidad de los individuos en la resolución de las cuestiones de la vida cotidiana, por lo cual, es innegable que las emociones ejercen una influencia poderosa sobre el pensamiento, la memoria y la percepción.

En el mundo social aumentan cada vez más las señales de decaimiento emocional, porque los malos jefes tratan a sus empleados como si fueran todos iguales y los malos docentes ven a sus alumnos como “reservorios” a los que hay que “alimentar” con instrucciones y conocimientos. Es decir, tanto los jefes como los docentes no toman conciencia que las distintas personalidades pueden armonizar o chocar entre sí, y se olvidan de identificar las diferencias individuales que permiten diferenciar lo mejor de cada persona.

Un buen líder es aquel que maneja sus estados de ánimo y que entiende el estado de ánimo de las personas a su cargo; y su eficacia se ve acrecentada cuando expresa sentimientos en sus mensajes, siendo éste un elemento fundamental para la aceptación o el rechazo de sus discursos. Liderar en

cualquier ámbito requiere de una amplia gama de habilidades personales y entre ellas se destaca la aptitud emocional porque es la que permite un buen desempeño.

En ocasiones el líder debe tomar decisiones duras, o indicarles a las personas bajo su cargo el cumplimiento de sus responsabilidades, dejando bien claro las consecuencias del incumplimiento. No siempre basta la persuasión o el consenso; a veces, es necesario usar el poder del cargo para que alguien realice las acciones que se esperan de él.

Una falla muy frecuente en los ejecutivos y en los docentes es no saber mostrarse empáticamente firme cuando la ocasión lo amerita; esto se debe al hecho de estar más preocupados por caer simpáticos que por obtener una tarea bien hecha y toleran un mal desempeño en vez de hacerlo notar. Otra falencia es la imposibilidad de expresarse con claridad y firmeza, trayendo como consecuencias que los colaboradores o los alumnos no tengan claro lo que se espera de ellos. Cuando la gente no cumple, la misión del líder es brindar una crítica constructiva y clara, antes que minimizar el error y si persiste el comportamiento deficiente pese a la crítica, se hace necesaria una confrontación directa y precisa, con las consecuencias que ésta atañe.

Para motivar, dirigir o liderar grupos humanos, es necesaria una gestión basada en la IE puesto que ella garantiza relaciones interpersonales que enfatizan lo emocional y lo racional, evitando comportamientos impulsivos e irracionales.

Un coeficiente intelectual superior o un alto nivel de pericia en una determinada

área, puede llegar a ser negativo para el éxito laboral en la empresa moderna, debido a que es muy común que las “estrellas” posean poca capacidad de aceptar las críticas, los consejos y de trabajar en equipo. Así también, la dificultad que a veces tienen los jefes, los gerentes y los docentes para empatizar con sus colaboradores o sus alumnos, afecta en la capacidad de poder transmitir los mensajes de una manera más eficaz y productiva.

En síntesis, una persona podrá tener una mente brillante, pero sin el uso de su IE podrá fracasar en sus emprendimientos personales y laborales; en cambio la persona que utiliza su IE aunque su inteligencia cognitiva no sea muy elevada, tendrá mayor posibilidades de lograr éxito en todo lo que emprenda. Cuando los estímulos no son los adecuados, se corre el riesgo de lograr, como afirman Meyer y Salovey (1993), personas que no aprenden a regular sus emociones y que pueden acabar siendo esclavas de sí misma sin poder mantener relaciones empáticas; por lo tanto, serán personas aisladas del grupo, debido a las dificultades que presentarán en sus relaciones interpersonales, y en la incapacidad de resolver sus problemas emocionales. (Meyer, et al, 1997 y 2000).

La Psicología Clínica se enfoca en detectar, prevenir, mantener y desarrollar la salud mental de los individuos, los grupos sociales y la comunidad; por lo tanto, siendo la Universidad una entidad fundamental, en primer lugar como gestora del conocimiento, y en segundo lugar, como generadora de fuente laboral, como relevancia social, se considera pertinente, realizar la presente investigación en dicho contexto; porque al tener docentes y funcionarios satisfechos con sus roles y con las

relaciones que dichos roles generan, el uso de la inteligencia emocional servirá de garantía para actuar eficaz y eficientemente ante los problemas que dichos roles enfrentan, y además, podrán establecer relaciones sociales adecuadas, armónicas y estables; es decir, permitirá a los docentes y funcionarios de las Universidades privadas tomar conciencia de la importancia que conlleva un manejo más asertivo de los componentes de la IE tanto en la vida personal como en la vida laboral. Como un ejemplo a esta afirmación se puede mencionar que cuando se está enojado, se recuerda fácilmente las situaciones que apoyan la ira, aumentándola y alterando la visión objetiva.

Como utilidad metodológica, este trabajo pretende aportar el diseño de un Cuestionario Estructurado basado en los pilares de la IE, que sea aplicable de manera rápida y sencilla, porque el Inventario de Pensamiento Constructivo (CTI) en su adaptación española traducido por Agustín Cordero Pando, se basa en la Teoría Cognitiva – Experiencial de la personalidad y mide la Inteligencia Experiencial (que va más allá de la Inteligencia General), y que es la responsable del éxito o el fracaso en la vida personal y profesional.

A lo largo del siglo, entre los temas más destacados en la Psicología ha sobresalido el estudio de la inteligencia, que ha pasado desde la rigidez al considerar a la inteligencia un factor general e inmutable, hasta la flexibilidad de separar habilidades cognitivas de las no cognitivas.

La teoría de la IE ha recibido un gran impulso en la segunda mitad del siglo XX, debido a las investigaciones realizadas por gente como Reuven Bar-On (1996), Peter Salovey y cols. (1989,

1990, 1993, 1995) John Mayer y cols. (1990, 1993, 1995, 1996) y otros que a pesar de llamarle de modos diferentes (Gardner, 1993) definen un conjunto de habilidades no cognitivas que permiten al individuo relacionarse mejor y más fácilmente con otros individuos, así como organizarse mejor y planear a futuro. Esta teoría en general gira alrededor del adecuado reconocimiento y manejo de las propias emociones para aprovecharlas al resolver situaciones y crisis cotidianas. (Meyer, et al, 1997 y 2000.)

La capacidad de liderar un equipo, de saber solucionar problemas, de resolver conflictos, de salir fortalecido y motivado después de un fracaso, el modo de orientar la propia vida y la de las personas del entorno más cercano para ser más felices, son habilidades que tienen su fundamento en la IE.

En el artículo “Liderar con inteligencia emocional” (Mayo 2005) Goleman escribe cuanto sigue:

*Pero, ¿qué es lo que hace a la IE tan tentadora? En parte porque contesta a un deseo general de conocer las complejidades de la interacción humana, también porque permite a los profesionales llevar la compasión, la empatía y la sabiduría a las instituciones educativas y a las empresas; y finalmente porque la IE logra resultados impresionantes. Una de sus ventajas clave es que la IE puede ayudar a las personas a tomar decisiones mejores. Esta eficacia es inestimable en el ámbito de los negocios, esencial para educación y energética para la vida privada (p. 67).*

Gracias a la Neurociencia, hoy se sabe que en los centros cerebrales de la emoción también se encuentran las habilidades que ayudan a la supervivencia y a la adaptación, es decir, aquellas habilidades que son

necesarias para un comportamiento efectivo y para la destreza social; y esta parte del cerebro, aprende de manera diferente que el cerebro pensante. Las habilidades que componen la IE son sinérgicas con las habilidades cognitivas, por lo tanto, las personas que se destacan por su excelencia poseen ambas categorías de habilidades; es decir, si no se obtiene que la gente a cargo, sean éstos funcionarios o alumnos, rindan o produzcan con todo su potencial, es por ineptitud emocional del líder.

En su libro “La Inteligencia Emocional en las empresas” Daniel Goleman (2007) define que:

Una aptitud emocional es una capacidad aprendida, basada en la Inteligencia Emocional que origina un desempeño laboral sobresaliente, es decir, lograr que otros respondan de la manera deseada. En el fondo de esa aptitud hay dos facultades: la empatía, que incluye la captación de los sentimientos ajenos, y la habilidad social, que permite manejar con habilidad esos sentimientos. (...) La aptitud emocional es muy importante en el liderazgo, cuya esencia es lograr que otros ejecuten sus respectivos trabajos con más efectividad” (p.p. 43 y 52). (...) Las personas que sobresalen no tienen habilidades ilimitadas, sino que tienen conciencia de sus límites; así saben en qué necesitan mejorar, o buscan trabajar con otras personas que compense lo que a ellos les falta (p. 89)

El psiquiatra George Vaillant, realizó un estudio del comportamiento de 95 estudiantes de la Universidad de Harvard, desde sus años de estudiantes universitarios hasta llegar a la mediana edad; observando que no fueron los del Cociente Intelectual (CI) más alto los

que ganaron más dinero como ejecutivos de empresa ni los que lograron mayores reconocimientos en una carrera docente. Como la mayor parte de los estudiantes que ingresan en Harvard tienen un CI superior al promedio general, los resultados de este estudio sugieren que, más allá de un nivel mínimo de inteligencia abstracta, hay otros factores que contribuyen mucho más al éxito, sobre todo en aquellas ocupaciones exigentes y muy competitivas. Este estudio demuestra que el CI no permite predecir el éxito que una persona podrá tener en su trabajo y por lo tanto, en otras esferas de su vida, incluyendo la salud mental y física y en las relaciones familiares y sociales.

El Dr. Damasio, (1997) neurólogo de la Universidad de Iowa, sintetizaba que: “el cerebro emocional está tan comprometido en el razonamiento, como lo está el cerebro pensante. El desempeño en esta vida está determinado por ambos, es decir, por el Cociente Intelectual y la Inteligencia Emocional”.

Cooper (1998) demuestra con sus investigaciones que: “el coeficiente intelectual se relaciona apenas con un 4 % del éxito en el mundo real. En otras palabras, más del 90 % puede estar relacionado con otras formas de inteligencias”. (Meyer, et al, 1997 y 2000).

En la investigación realizada por Betania Amarilla Blanco (2005) a 26 profesores psicólogos, entre 30 y 60 años, de la Carrera de Psicología de la Universidad Americana, los resultados obtenidos a través del CTI, expresan que:

Las escalas en donde los docentes obtuvieron puntajes deseables son:

Emotividad, Pensamiento Supersticioso y Rigidez. Esto quiere decir que los profesores poseen conductas bien adaptadas, que a su vez influyen en el rendimiento académico y bienestar mental. Las escalas donde los docentes obtuvieron puntajes bajos son las siguientes: Pensamiento Constructivo Global; Eficacia, Pensamiento Esotérico, e Ilusión. Esto quiere decir que los profesores tienden a confiar en las impresiones intuitivas, evitan realidades desagradables, y al desacierto por no tomar debidas precauciones. Suelen enfatizar los aspectos negativos de las situaciones. (p. 85).

En la investigación realizada por Leni Wiebe Harder (2007) con alumnos del 5to. Grado, el resultado promedio fue IE media, con el CTI, similar resultado obtenido por el Dr. Chiriborga. El 84% de los alumnos obtuvieron IE alta y normal, frente al 16 % que obtuvo IE baja con el instrumento del Dr. Chiriborga, en cambio con el CTI obtuvieron resultados inferior al promedio, pese a que el promedio de rendimiento académico es alto (p. 206). Karen López Narvárez (2011) obtuvo resultados que indican que antes de la aplicación del programa de IE, las inteligencias intrapersonal e interpersonal tiene niveles bajos, subiendo a niveles moderados después de participar en el programa (p.49).

En su libro “La Inteligencia Emocional”, Daniel Goleman, (1996) afirma que: “el nivel de coeficiente intelectual en la actualidad, ya no es suficiente para alcanzar el éxito en la vida, ni tampoco asegura tener una vida llena de satisfacciones. Lo importante ahora es tener la inteligencia para administrar eficazmente las emociones”

Goleman, en 1999, concluye que surgen dos habilidades que han alcanzado una

importancia crucial en los últimos tiempos, la formación de equipos y la adaptación al cambio.

En el artículo “Liderar con Inteligencia Emocional” (Mayo 2005), Goleman menciona que:

Cada nivel de organización es una característica emergente de lo que está debajo. Puede relacionarse con dos personas y después ver como el resultado de esta interacción se dispersa (en cascada) en los equipos, los grupos y las organizaciones enteras. Una de las áreas más emocionantes para practicar la IE es la educación. Los líderes que utilizan su IE animan a los profesores para que sean más comprometidos y motivados, de modo que den mejores clases y, por lo tanto, que los alumnos aprendan mejor.

En la IE una de las cualidades que pueden ser cultivadas en el área de la autogestión emocional es cómo manejar las emociones y lograr ser más felices (p. 70).

Se menciona en el mismo artículo que refiriéndose a la IE el Dalai Lama dice: “Se trata de un concepto espiritual a la vez de una síntesis de conocimientos y terapia cognitiva y psicología budista. Esto muestra la importancia de la revelación reflexiva y de la compasión para vivir bien. Estos valores van de la mano de mi propio pensamiento y también me dan esperanzas para mi vida” (Mayo 2005, p. 69).

Las preguntas que nortean la presente investigación son las siguientes:

1) ¿Cuál es el nivel de IE de los/as docentes y del personal administrativo académico de las Universidades privadas de la Ciudad de Asunción, utilizando el Inventario de Pensamiento Constructivo - CTI?

2) ¿Existe diferencias de I.E. entre el personal docente y del personal administrativo académico universitario?

3) ¿Existe relación entre la IE y la responsabilidad del cargo en el personal administrativo académico?

De las mencionadas interrogaciones, se desprenden los siguientes Objetivos Generales:

a) Desarrollar un Cuestionario Estructurado basado en los pilares de la IE.

b) Determinar la relación existente entre la IE y las variables “género”, en el personal docente y administrativo académico y con la variable “responsabilidad laboral” del personal administrativo que brinda apoyo académico en las Universidades privadas de la Ciudad de Asunción, durante los meses Julio, Agosto, Septiembre y Octubre del año 2009.

Los Objetivos Específicos son los siguientes:

1. Identificar nivel de IE que poseen los/as docentes y el personal que brinda apoyo académico a las Universidades privadas de la Ciudad de Asunción, utilizando el Inventario de Pensamiento Constructivo – CTI.

2. Determinar si existen diferencias de IE entre docentes y funcionarios administrativos académicos, medidos a través del Inventario de Pensamiento Constructivo CTI.

3. Determinar la relación existente entre los pilares de la IE y el grado de responsabilidad laboral del personal administrativo que brinda apoyo académico.

## 2. METODOS.

La presente es una investigación con enfoque cuantitativo, de tipo no

experimental descriptivo, de alcance correlacional y de corte transversal.

El enfoque del diseño de investigación es de tipo cuantitativo, para que las variables Inteligencia Emocional y Responsabilidad Laboral puedan ser medidas en términos numéricos, a más de poder correlacionarlas entre sí; además permite aplicar técnicas estadísticas en el proceso de análisis e interpretación de datos.

Se realiza un estudio no experimental, porque no existe manipulación intencional ni asignación al azar, pues los sujetos estudiados ya pertenecían al nivel determinado (docentes y funcionarios) en las Universidades privadas de la Ciudad de Asunción. . “Lo que se hace en la investigación no experimental es observar los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos” (Hernández Sampieri R. et al, 2003, (p: 267).

Se utiliza el diseño descriptivo con el objeto de identificar las aptitudes y habilidades de la IE que caracterizan al personal docente y administrativo académico de las Universidades privadas, para tal efecto fue diseñado un instrumento basado en los pilares de la IE.

Los estudios correlacionales “tienen como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables” (Hernández Sampieri, 2003, p.121).

Es un diseño transversal o transeccional porque se investigan datos en un solo momento y en un tiempo único, con el objeto de describir variables y analizar su incidencia o interrelación en un momento dado.

Para el logro de los objetivos propuesto se utilizan los siguientes instrumentos de recolección de datos: el Inventario de Pensamiento Constructivo (CTI) y el Cuestionario Estructurado DRD, elaborado por la investigadora.

El Cuestionario Estructurado DRD (denominado así por las iniciales del nombre de la autora) consta de dos apartados que fueron elaborados siguiendo los siguientes pasos:

Se listan las variables que se pretenden medir y que son los cinco pilares de la IE.

Se define conceptualmente cada uno de los pilares de la IE a partir de cinco características propias de cada pilar.

El sujeto testado puede elegir entre las respuestas: SI, NO o AV (A veces) en cada característica, pensando en situaciones reales de su vida laboral, o según cómo piensa, siente o actúa ante lo que considere sea lo más correcto.

El segundo apartado del Cuestionario Estructurado DRD, es respondido únicamente por el personal administrativo que brinda apoyo a las Unidades Académicas de las Universidades privadas en la Ciudad de Asunción. Dicho apartado mide la variable “Responsabilidad laboral” pudiendo ser elegido entre los criterios de: Responsabilidad Alta, Media o Baja, según la situación laboral actual de cada sujeto.

Una vez concluido la construcción del instrumento, se procede a la aplicación de una “prueba piloto” a 60 sujetos. Esta muestra estuvo conformada por 30 docentes y 30 funcionarios de las Universidades Americana e Iberoamericana, en el año 2009.

Los 30 funcionarios son elegidos teniendo en cuenta el nivel de responsabilidad laboral que ejercen, se seleccionan a 10 sujetos para cada nivel



de responsabilidad; es decir, se eligen 10 sujetos con responsabilidad alta, 10 sujetos con responsabilidad media y 10 sujetos con responsabilidad baja.

Conformaron la muestra "Docente" 15 hombres y 15 mujeres que ejercen la docencia a tiempo parcial.

El estudio de confiabilidad del Cuestionario Estructurado DRD, lo realiza el Dr. Oscar Serafini Trulls, y arroja una Confiabilidad de 0,70 por lo cual es considerado aceptable según los parámetros aceptados por el Coeficiente alfa Cronbach (15/09/09).

La muestra para la prueba piloto fue no probabilística o dirigida, ya que la elección de sujetos u objetos de estudio dependen del criterio de la investigadora.

La población docente la conforman los hombres y las mujeres que imparten clases en tiempo parcial y la población administrativa está conformada por los hombres y las mujeres que cumplen horario de oficina (tiempo completo) brindando apoyo a las Unidades académicas en las Universidades privadas en la Ciudad de Asunción.

Personal Docente: Población: 404.  
Muestra: 135, equivale al 34 %.

Se trabaja la muestra probabilística. Para ello, por sorteo se selecciona la Facultad a ser encuestada en cada Universidad. Los docentes en su mayoría, forman parte del plantel de más de una Universidad, por tal razón son considerados como parte integrante de la primera institución donde son solicitados.

Personal Administrativo Académico:  
Población: 141. Muestra: 100; 71 %

La muestra es probabilística estratificada, porque la Unidad de análisis posee el atributo "nivel de responsabilidad", la cual se divide en los estratos: alta, media y baja.

Posteriormente, se procede a una selección aleatoria simple en cada estrato.

Accedieron a conformar la muestra, las siguientes universidades, todas aprobadas por Ley de la Nación entre los años 1993 a 1996.

Universidad del Cono Sur de las Américas – UCSA (Carrera Ciencias Empresariales)

Universidad Metropolitana de Asunción UMA (Carreras: Ciencias de la Educación, Salud y Ciencias Empresariales).

Universidad Evangélica del Paraguay UEP (Carrera de Psicopedagogía)

Universidad Tecnológica Intercontinental - UTIC (Carreras: Derecho y Ciencias Empresariales).

Universidad del Pacífico (UP) (Carrera: Ciencias Médicas)

Son invalidadas 35 hojas de respuestas de docentes y 18 hojas de respuestas de funcionarios administrativos académicos porque los criterios de Validez y Deseabilidad están fuera de los rangos permitidos por el Inventario de Pensamiento Constructivo.

No se considera a la Universidad Católica, por su trayectoria, en comparación con las universidades privadas consideradas como población, que tienen una antigüedad entre 15 a 20 años y que fueron concebidas con una visión empresarial; no así la Universidad Católica, "Nuestra Señora de la Asunción", que es una institución educativa, sin fines de lucro, creada por la Conferencia Episcopal Paraguaya (CEP) y erigida por la Santa Sede, hace 50 años.

### 3. RESULTADOS

La mayor concentración de docentes y de funcionarias académicas son mujeres. Esto demuestra una tendencia

femenina hacia la docencia y a las funciones de apoyo administrativo.

El 40 % de los docentes varones obtienen una IE Moderadamente Alta; en tanto que el 60 % de la muestra obtiene una IE Media. Ningún profesor obtuvo niveles de IE Alta ni Baja.

Elena Ortíz de Maschwitz (2003) menciona que: “ Para educar la IE los maestros deben crear un clima que facilite las expresiones emocionales, que deben poder expresarse tanto verbalmente, como físicamente y visualmente” (p. 228)

La mayor concentración de la muestra femenina de docentes registra un nivel de IE Media, y representa al 74 % de profesoras. El 24 % de las profesoras registra IE Moderadamente Alta. El 1 % de las profesoras registran niveles de IE Alta y Baja.

Elena Ortíz de Maschwitz (2003) prosigue diciendo que: “ Los maestros deben modelar las expresiones de emoción, identificando y expresando sus propios sentimientos, creando así un clima rico en experiencias humanas. Se deben brindar espacios en el aula para conocer las emociones y manejarlas (p. 228).

La mayor concentración de la muestra masculina de funcionarios administrativos académicos registra una IE Media y representa al 55 %. El 45 % de la muestra masculina de funcionarios administrativos académicos obtiene IE Moderadamente Alta. No se registran muestras con IE Alta ni con IE Baja.

En la actualidad y gracias a una gran variedad de investigaciones, se puede hablar de dos habilidades que se han vuelto fundamentales dentro de las organizaciones: la formación de equipos de trabajo y la capacidad de

adaptarse a los cambios, A esto se suman otros rasgos distintivos en los trabajadores que tienen mayor éxito profesional; presentan capacidad de servir, son catalizadores de cambio, tienen empatía, autodisciplina e iniciativa, y saben aprovechar la diversidad.

Con IE Alta el 2 % de la muestra; con IE Moderadamente Alta el 26 %; con IE Media el 72 %; y con IE Baja no hubo muestra alguna.

Resumiendo se puede mencionar que existe una leve predominancia femenina en niveles de IE en el personal docente y administrativo académico, a través del Inventario de Pensamiento Constructivo CTI, lo cual confirma lo expresado por Grewald y Salovey (2006), que sostienen que el estereotipo de la mujer como el sexo más emocional aún persiste en nuestro tiempo.

Relacionado los pilares de la IE y los niveles de responsabilidad laboral, se observa que: las personas con responsabilidad alta obtienen mejor rango promedio en el pilar auto-conocimiento; las personas con responsabilidad media obtienen mejor rango promedio en el pilar auto regulación; y las personas con responsabilidad baja obtienen mejor rango promedio en el pilar auto motivación.

#### 4. CONCLUSION

Los resultados descriptivos de los niveles de IE a través del Inventario de Pensamiento Constructivo CTI, arroja que el n° de varones sobrepasa al n° de mujeres en IE Moderadamente Alta, tanto en las muestras de docentes y de funcionarios. Esto demuestra como los hombres, a través de las pruebas de ejecución o de autoinformes, obtienen un IE superior, a la que posteriormente

ejecutan, y con las mujeres sucede lo contrario.

En los niveles de IE Alta y Media la muestra femenina de docentes y de funcionarias administrativas académicas sobrepasan a la muestra masculina. Esto sostiene que las diferencias de género, en relación a las competencias emocionales, se presentan como diferencias psicológicas y conductuales, que se instalan desde los primeros años de vida, a través del proceso de socialización.

Relacionando los pilares de la IE y los niveles de responsabilidad laboral, puede concluirse que siendo el autoconocimiento el pilar que predomina en las personas con responsabilidad alta, es bueno destacar la importancia de fomentar el análisis personal que permita identificar las fortalezas y debilidades individuales, y a partir de ellas, generar las herramientas necesarias para fomentar el trabajo en equipo, donde las fortalezas de uno suplan las debilidades del otro; y así, en la interdependencia positiva, generar sinergia, valorando la diversidad.

Las personas con responsabilidad media obtienen mejor rango promedio en el pilar auto regulación, Esto demuestra que para poder hacer frente a las situaciones estresantes, hay que ser capaz de controlar los impulsos conflictivos, a pesar de las presiones; saber escuchar, ser capaz de persuadir y saber dar consejos, es decir, saber establecer adecuadas y respetuosas relaciones en el ambiente laboral.

Las personas con responsabilidad baja obtienen mejor rango promedio en el pilar auto motivación; demostrando la importancia de la fuerza psicológica para el logro de los objetivos personales y laborales, y desde esta perspectiva, los

docentes en sus aulas y el personal jerárquico en sus oficinas, tienen un papel fundamental en la incentivación individual y grupal, generando un ambiente propicio para la producción intelectual y empresarial, respectivamente.

En síntesis se puede afirmar que los empleadores de hoy buscan en los profesionales que contratan, no solo competencias técnicas propias de cada área, sino también competencias relacionadas con el desempeño autónomo, el trabajo en equipo, habilidades sociales y la capacidad de desenvolverse bajo condiciones estresantes y en escenarios cambiantes.

Esta nueva tendencia hace que las organizaciones educativas tengan en sus filas a directivos que ejerzan un buen liderazgo y que promuevan en sus docentes la importancia de liderar a sus alumnos, dado que entre las premisas de la Universidad está “la formación integral de los educandos”, es decir, no solamente formar profesionales, sino que también formar ciudadanos que tienen que cumplir distintos roles en la sociedad.

## 5. REFERENCIA

Amarilla Blanco, M. (2007) *Nivel de Inteligencia emocional en profesores psicólogos de la Carrera de Psicología de la Universidad Americana*. Tesis de Licenciatura no publicada. Universidad Americana, Asunción – Paraguay.

Avellán M. de y Márquez, L. (2008): *El gerente venezolano como líder: Volumen XIII – Número 1*. Recuperado de Fuente Académica <http://www.ebscohost.com>

Barbera Heredia E. y Cala Carrillo, M. J.: (2008): *Perspectiva de género en la Psicología académica española*. *Psicothema*, Vol. 20, N° 2, p.p. 236-

242. Universidades de Valencia y de Sevilla. Recuperado de Fuente. Académic a <http://www.ebscohost.com>

Blaxter, L.; Hugues, C. y Tight, M. (2000) *Cómo se hace una Investigación* Editorial Gedisa, Biblioteca de Educación - Barcelona, España.

Brockert S. y Braun G. (1997) *Los Tests de la Inteligencia Emocional* Ediciones Robinbook SL - Barcelona, España.

Buendía, J. (1999) *Psicología Clínica: "Perspectivas actuales"* Ediciones Pirámide S. A. - España.

Cabrera, V.E. (2007): *Identidad de género en el discurso de los universitarios*. Universidad de La Sabana – Colombia. Vol. 10, Issue 2, p. 24-34. Recuperado de Fuente Académica <http://www.ebscohost.com>.

Candela A., C., Barberá H., E., Ramos A., Sarrió C., M. (1997) Personal de investigación del departamento de Psicología Básica: *Inteligencia Emocional y variable de género: Volumen 5, N° 10*, Universidad de Valencia (España). Recuperado de Fuente Académica <http://www.ebscohost.com>.

Cantón Mayo, I. (Coord.), Alvarez, M., González F., Lorenzo, M., Pomés, J., Santos, M. (2001). *La implantación de la calidad en los centros educativos*. Editorial CCS – Madrid, España.

Colegio de psicólogos de la Universidad Autónoma de

Querétaro (2.000) Código de ética en Psicología. Recuperado el 06/12/2011 [www.uaq.mx/psicologia/investigacion/codigoetico](http://www.uaq.mx/psicologia/investigacion/codigoetico).

Colom, R. y Froufe, M.: *Inteligencia Emocional: como aplicarla a la práctica docente*, Cuadernos de educación, Santillana indexnet. Recuperado 11/11/2008 <http://www.inteligencia-emocional.org>.

De Madrid, N., (2008, enero) *Curso Básico de Inteligencia Emocional: 5 módulos*. N° de transacción: 1500041 – N° de autorización: 046512 – 2008.nacho@psicologia-online.com

Dominguez Rodríguez, P.: *Intervención educativa para el desarrollo de la Inteligencia Emocional*. (2004). Departamento de Psicología Evolutiva y la Educación. Física, N° 11, p. 47- 65. Universidad Complutense. Recuperado de Fuente Académica <http://www.ebscohost.com>.

Epstein, S. (2003) *Inventario de pensamiento constructivo, CTI – una medida de la inteligencia emocional*. Manual, 2da. Edición, TEA Ediciones S.A. Madrid, España.

Gardner, H. (2001) *La inteligencia reformulada: Las inteligencias múltiples en el Siglo XXI*. Paidós, España.

Goleman, D. (2006) *La inteligencia emocional*. Editorial Vergara – España.

- Goleman, D. (2007) *La inteligencia emocional en la empresa* Ediciones B Argentina S.A., para el Sello Zeta Bolsillo.
- Goleman, D. (2007) *Emociones destructivas: cómo comprenderlas y dominarlas. Un diálogo científico con el Dalai Lama*. Ediciones Vergara, para el Grupo Zeta – Buenos Aires, Argentina.
- Goleman, D. (2005) *Liderar con Inteligencia Emocional: Capital Humano* N° 188 – Mayo 2005; p. 66-70. Recuperado 20 de mayo 2007 de: <http://www.psicología-online.com>
- Hernández S., R. (2003) *Metodología de la investigación* Mc Graw Hill, 3ra. Edición - México.
- López N., K. *Efecto de un programa de IE de los estudiantes de educación primaria*. Tesis no publicada de Maestría en Psicología Educativa. Maracaibo, abril 2011. Universidad Rafael Urdaneta Recuperada el 6 de octubre 2014. <http://scholar.google.ca/>
- Martin, D. y Boeck, K. (1997) *EQ Qué es la inteligencia emocional. Cómo lograr que las emociones determinen nuestro triunfo en todos los ámbitos de la vida*. EDAF – Psicología y autoayuda – Madrid, España.
- Maschwitz, M.E. Ortiz de (2003) *Inteligencias múltiples en la educación de las Personas*. Editorial Bonum – Buenos Aires, Argentina.
- Mestre Navas, J. y Palmero Cantero, F., Coordinadores (2004) *Procesos psicológicos básicos*. Mc Graw Hill – Madrid, España.
- Papalia, D., Wendkos, S., Duskin, R. (2005 y 2010) *Desarrollo Humano* Mc Graw - Hill Interamericana Editores S.A; 9na y 11va Ediciones, México.
- Pena, M.; Repetto, E. (2008) *Estado de la investigación en España sobre la Inteligencia Emocional en el ámbito educativo*. MIDE II (OEDIPEP) Revista Electrónica de Investigación Psico-Educativa. ISSN – 1696-2095. N°: 15, Vol. 6 (2) pp. 400-420. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid. Recuperado de Fuente Académica <http://www.ebscohost.com>.
- Prieto, M., Ferrandiz, C., Ferrando, M., Sánchez C., B.: *Inteligencia Emocional y alta habilidad*. ISSN: 0034-9461 – N° de acceso: 34045857. Recuperado de Fuente Académica <http://www.ebscohost.com>
- Salas, R. (2007) *Educación y Neurociencia*. Editora Americana - Asunción, Paraguay.

- Sánchez, M. T.; Fernández-Berrocal, P.; Martínez, J.; Latorre, J. M. (2008) *¿Es la inteligencia emocional una cuestión de género? Socialización de las competencias emocionales en hombres y mujeres y sus implicaciones*. Revista electrónica de Investigación Psicoeducativa – ISSN-1996-2095- N° 15, Vol. 6 (2), pp. 455 – 474. Recuperado de Fuente Académica <http://www.ebscohost.com>.
- Trujillo, A. L.: *El trabajo con las emociones en psicoterapia: de la autorregulación a la Inteligencia Emocional* (2006), Facultad de Psicología, Universidad Católica de La Plata, Sede Rosario. Recuperado el 29/08/2008 de <http://www.psicologia-online.com>
- Wiebe, L. (2007) *Inteligencia Emocional, Capacidad Intelectual y Rendimiento Escolar*. Tesis Doctoral no publicada. Universidad Nacional de Asunción. Carrera de Psicología – Paraguay.
- Zabalza, M. (2002) *La enseñanza universitaria: el escenario y sus protagonistas*. Narcea S.A. de Ediciones – Madrid, España. 1-307
- Montero, M. (1984). La psicología comunitaria: orígenes, principios y fundamentos teóricos. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 16(3), pp. 387-400.
- Montero M.( 2004), *Introducción a la Psicología Comunitaria*. Ed. Paidós Bogota Colombia.
- Montero M.( 2004), *Teoría y Práctica de la Psicología Comunitaria*.Ed. Paidós Bs.As. Argentina.
- Montero M.( 2004), *Hacer para transformar*. Ed. Paidós. Bs.As. Argentina
- González, A.(1998) *Sicología Comunitaria. Fundamentos y Aplicaciones* . Ed. Síntesis. Madrid España
- Saforcada, E, y Casatella( 2008), *Enfoques Conceptuales y Técnicos de la Psicología Comunitaria*. Ed. Paidós. Bs.As. Argentina