

La inteligencia emocional y el desempeño por competencias de docentes en la I.E. Mentas Brillantes – Trujillo, 2014**Emotional intelligence and teachers’ performance based on their professional competencies in the Educative Institution Mentas Brillantes– Trujillo, 2014**ESPINOZA RODRÍGUEZ, Olenka Ana Catherine¹**Resumen**

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E. Mentas Brillantes – Trujillo, 2014. Revalida un marco referencial sobre la inteligencia emocional y la relación con el desempeño por competencias de los docentes. Se utilizó el método observacional. Su población estuvo constituida por veinte docentes de la Institución. Utilizó la técnica de test para la primera variable cuyo instrumento fue el inventario emocional de Bar On Ice y la encuesta para la segunda variable. En la investigación se identificaron los niveles de inteligencia emocional de los docentes, y se estableció los niveles de desempeño por competencias de los docentes, en ambos casos se denota un nivel promedio respectivamente. Se consideraron solo ciertas competencias, sin embargo en la literatura existen diversas competencias que pueden aplicarse a distintas actividades y su desempeño correspondiente. Finalmente se analizó y se determinó la relación entre ambas variables con correlación de Spearman y Pearson en donde se comprobó que existe relación entre el componente interpersonal y la competencia de influencia y cognoscitiva. Los resultados de la investigación permitirán dar solución a problemas como la falta de empatía, escaso control de emociones en algunos casos, entre otros factores que no consienten llegar a un nivel alto de desempeño por competencias.

Palabras clave: Inteligencia emocional.**Abstract**

This research had as general objective to determine the relation between emotional intelligence and the teachers’ performance based on their professional competencies in the Educative Institution Mentas Brillantes - Trujillo, 2014. It revalidates a referential framework about emotional intelligence and the relation with teachers’ performance based on their professional competencies. The observational method was applied. Its population was made up by twenty teachers from the institution mentioned above. It was used the technique of test for the first variable whose instrument was the emotional inventory of Bar On Ice and the survey for the second variable. This research identified the emotional intelligence levels of teachers and it established the teacher’s performance levels based on their professional competences. In both cases it denoted an average level respectively. It considered only certain competences although in the literature there are several competences that can be applied to different activities and its corresponding performance. Finally, it was analyzed and determined the relation between the two variables with Pearson and Spearman correlation where it was found that the correlation between the interpersonal component and influence and cognitive competence. The research results allow to solve problems such as lack of empathy, limited emotions control in some cases, among other factors do not allow to reach a high level of performance trough competences.

Key words: Emotional Intelligence.

© Los autores. Este artículo es publicado por la Revista Hacer – UCV – Filial Chiclayo. Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>), que permite el uso no comercial, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que la obra original sea debidamente citada.

Recibido: 12 de mayo de 2015
Aceptado: 15 de junio de 2015
Publicado: 18 de diciembre de 2015

¹ Dra. en Educación, docente Universidad César Vallejo – Trujillo

Introducción

La presente investigación aporta elementos que podrían significar un giro en la visión y misión de las instituciones educativas. Conociendo el nivel de inteligencia emocional y su consecuente desempeño por competencias, las Instituciones se benefician finalmente con colaboradores más empáticos, capaces de conocerse a sí mismos y controlar sus emociones, competentes para resolver problemas. Por tanto la inteligencia emocional contempla entre sus fundamentos teóricos, el Modelo Mixto de Goleman, que describe que entre las habilidades que se encuentran en la inteligencia emocional están la habilidad para motivarse a sí mismo, la persistencia y el auto dominio. Y su primer componente es el conocimiento de las emociones personales, y a su vez el monitoreo de los sentimientos de momento a momento.

Como segundo componente tiene el manejo de las emociones, es decir implica ocuparse de las emociones para que estas sean apropiadas.

Como tercer componente considera el motivarse uno mismo. Y finalmente el manejo de las emociones que se reflejan en la habilidad del manejo de las emociones de otros y como es que actúa recíprocamente con otros (Goleman, 1995).

El Modelo de Habilidad de Mayer y Salovey (1997, citado por Fernández y Extremera, 2005), define la inteligencia emocional como la habilidad de percibir y expresar la emoción, asimilar la emoción en el pensamiento, entendiendo y razonando con la emoción, y regular la emoción en el Yo y los demás.

El Modelo Mixto de BarOn (1997) define la inteligencia emocional como una sucesión de capacidades no cognitivas, competencias y habilidades que intervienen en la habilidad de tener éxito, resguardando las presiones y demandas medio ambientales. Integra entre sus componentes al intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo en general. Los cuales definen acertadamente la inteligencia emocional del individuo (Ugarriza, 2001).

Davis y Newtrons (2000), refieren que la adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo para maximizar el desempeño.

Por tanto cuando un docente realiza la práctica profesional lleva consigo una gama de factores que inciden en su desempeño por las competencias y pone de manifiesto “él como” realiza su trabajo para llegar a las metas organizacionales. Así mismo para Spencer y Spencer las competencias se pueden clasificar en: Competencias de logro y acción, competencias de ayuda y servicio, competencias de influencia, competencias cognoscitivas y competencias de eficacia personal, que permiten realizar un buen desempeño en la organización así como la competencia comunicativa que se complementa con las anteriores (Alles, 2004).

Los antecedentes que se han considerado en el estudio muestran la manera como algunos investigadores han enfocado el tema respecto al análisis de la variables. Es así que Araujo y Leal (2010) en su tesis “Inteligencia emocional y desempeño laboral en las Instituciones de Educación Superior Públicas”, de la Universidad Rafael Bellosó Chacín – Venezuela, concluye que al contrastar las aptitudes de la Inteligencia Emocional, presentes en el Desempeño Laboral de los directivos de las instituciones de Educación superior Públicas del estado Trujillo se observa que las mismas se encuentran presentes en las competencias genéricas, laborales y básicas.

Arias, Portilla y Flores de Trujillo (2007) en su tesis titulada “Competencias y Empleabilidad”, de la Universidad Tecnológica de Pereira-Colombia, concluye que las competencias, son una oportunidad y un desafío para el mejoramiento de las relaciones entre educación y trabajo. Las competencias son una de las respuestas para intentar crear una cultura, un sistema de diálogo y negociación entre los actores productivos y educativos.

Mazuelos (2013) en su tesis titulada “Efectos de la aplicación de un modelo por competencias en

la selección de personal docente de una Institución dedicada a la enseñanza de idioma", de la Pontificia Universidad Católica del Perú Escuela de Post Grado, concluye que la aplicación del modelo por competencias genera, en el personal que realiza el proceso de evaluación, de que la aplicación del modelo hace posible la elección de profesores con competencias adecuadas para la institución.

Dado que la aplicación del modelo favorece la evaluación de factores críticos de éxito personal (desempeño futuro), y que la evaluación permite conocer el grado de las competencias iniciales de candidato, como factor de éxito o de falla.

El problema que se investigó fue: ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño por competencias de los docentes de la Institución Educativa Mentas Brillantes. Trujillo – 2014?

Se formularon hipótesis y se tuvo como **H_i**: Existe relación significativa entre La inteligencia emocional y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E. Mentas Brillantes. Trujillo-2014.

Entre las hipótesis específicas se encuentran:

H₁: Existe relación significativa entre el componente intrapersonal y la competencia orientación al logro que muestra el desempeño de los docentes de la I.E. Mentas Brillantes. Trujillo-2014.

H₂: Existe relación significativa entre el componente interpersonal y la competencia de Influencia y cognoscitiva que muestran el desempeño de los docentes de la I.E. Mentas Brillantes. Trujillo-2014.

H₃: Existe relación significativa entre el componente adaptabilidad y la competencia eficacia personal que muestra el desempeño de los docentes de la I.E. Mentas Brillantes. Trujillo-2014.

H₄ Existe relación significativa entre el componente manejo del estrés y la competencia ayuda y servicio que muestra el desempeño de

los docentes de la I.E. Mentas Brillantes. Trujillo-2014.

H₅: Existe relación significativa entre el componente estado de ánimo general y la competencia comunicativa que muestra el desempeño de los docentes de la I.E. Mentas Brillantes. Trujillo-2014.

El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E. Mentas Brillantes. Trujillo-2014.

Los objetivos específicos fueron Identificar los niveles de inteligencia emocional de los docentes de la Institución Educativa. Identificar los niveles de desempeño por competencias de los docentes de la Institución Educativa. Analizar la relación entre los componentes de la inteligencia emocional y las competencias que muestran el desempeño de los docentes de la Institución Educativa.

Se formularon hipótesis y se tuvo como **H_i**: Existe relación significativa entre La inteligencia emocional y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E. Mentas Brillantes. Trujillo-2014.

Entre las hipótesis específicas se encuentran:

H₁: Existe relación significativa entre el componente intrapersonal y la competencia orientación al logro que muestra el desempeño de los docentes de la I.E. Mentas Brillantes. Trujillo-2014.

H₂: Existe relación significativa entre el componente interpersonal y la competencia de Influencia y cognoscitiva que muestran el desempeño de los docentes de la I.E. Mentas Brillantes. Trujillo-2014.

H₃: Existe relación significativa entre el componente adaptabilidad y la competencia eficacia personal que muestra el desempeño de los docentes de la I.E. Mentas Brillantes. Trujillo-2014.

H₄ Existe relación significativa entre el componente manejo del estrés y la competencia ayuda y servicio que muestra el desempeño de

los docentes de la I.E. Mentas Brillantes. Trujillo-2014.

H₅: Existe relación significativa entre el componente estado de ánimo general y la competencia comunicativa que muestra el desempeño de los docentes de la I.E. Mentas Brillantes. Trujillo-2014.

El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño por competencias de los docentes de la I.E. Mentas Brillantes. Trujillo-2014.

Los objetivos específicos fueron Identificar los niveles de inteligencia emocional de los docentes de la Institución Educativa. Identificar los niveles de desempeño por competencias de los docentes de la Institución Educativa. Analizar la relación entre los componentes de la inteligencia emocional y las competencias que muestran el desempeño de los docentes de la Institución Educativa.

Método

Se realizó un tipo de investigación correlacional, entre la Inteligencia emocional y el Desempeño por competencias. Con un diseño no experimental- transversal. Su población estuvo constituida por veinte docentes de la Institución Educativa Mentas Brillantes ubicada en la urbanización San Isidro de la Ciudad de Trujillo, en el año 2014. Utilizó la técnica de test para la variable inteligencia emocional cuyo instrumento fue el inventario emocional de Bar On Ice que para la muestra peruana los coeficientes alfa de Cronbach se observan que la consistencia interna para el inventario total es muy alto 0.93, y la encuesta para la variable desempeño por competencias la cual fue validada a juicio de dos expertos.

Se utilizó como método de análisis de datos, la estadística descriptiva, distribución de frecuencias y prueba de hipótesis con la correlación de Spearman y Pearson.

Resultados

Tabla N°1. Nivel de inteligencia emocional de los docentes de la i.e. Mentas brillantes.

Nivel de Inteligencia Emocional	n _o	%
Bajo	6	30,0
Promedio	7	35,0
Alto	7	35,0
Total	20	100,0

Fuente. Información obtenida del test aplicado a los docentes.

En la tabla N° 1 se muestra que el 30% de los docentes tienen un nivel bajo de inteligencia emocional, el 35% tiene un nivel promedio y otro 35% tiene un nivel alto. Lo cual está denotando que aún falta desarrollar más la inteligencia emocional de los docentes que en su mayoría está bajo y medio, porque aun muestran algunos de ellos escasa motivación, estado de ánimo en general, manejo del estrés y adaptabilidad.

Tabla N°2. Nivel de desempeño por competencias de los docentes de la i.e. Mentas brillantes.

Nivel de Desempeño de Competencias	n _o	%
Bajo	7	35,0
Promedio	7	35,0
Alto	6	30,0
Total	20	100,0

Fuente. Información obtenida de la encuesta aplicada a los docentes.

Tabla N°3. Contrastación de hipótesis - prueba de correlación de Pearson y Spearman entre inteligencia emocional y desempeño por competencias de los docentes de la I.E. Mentas brillantes. Trujillo- 2014

Variables	Dimensiones						
	Logro y acción	Eficacia personal	Ayuda y servicio	Influencia y cognoscitiva	Comunicativa	Desempeño de Competencias	
Componente Intrapersonal	Correlación	$r_{ho} = 0,247$	$r_{ho} = -0,290$	$r_{ho} = 0,028$	$r_{ho} = -0,290$	$r_{ho} = -0,008$	$r_{ho} = -0,295$
	Probabilidad	0,294	0,215	0,907	0,215	0,972	0,207
Componente Interpersonal	Correlación	$\rho = -0,065$	$\rho = 0,080$	$\rho = 0,275$	$\rho = 0,486^*$	$\rho = 0,078$	$\rho = -0,172$
	Probabilidad	0,787	0,738	0,241	0,030	0,743	0,467
Componente de Adaptabilidad	Correlación	$r_{ho} = 0,369$	$r = -0,095$	$r_{ho} = -0,007$	$r = -0,246$	$r_{ho} = -0,048$	$r = -0,058$
	Probabilidad	0,109	0,692	0,978	0,295	0,839	0,808
Componente del Manejo del Estrés	Correlación	$r_{ho} = -0,223$	$r_{ho} = -0,044$	$r_{ho} = 0,119$	$r_{ho} = -0,163$	$r_{ho} = 0,081$	$r_{ho} = -0,087$
	Probabilidad	0,345	0,855	0,618	0,492	0,735	0,716
Componente del Estado de Ánimo en general	Correlación	$r_{ho} = -0,187$	$r_{ho} = 0,052$	$r_{ho} = 0,163$	$r_{ho} = -0,225$	$r_{ho} = -0,008$	$r_{ho} = -0,229$
	Probabilidad	0,430	0,827	0,492	0,341	0,973	0,331
Inteligencia Emocional	Correlación	$r_{ho} = 0,039$	$r = -0,148$	$r_{ho} = 0,222$	$r = -0,478^*$	$r_{ho} = 0,081$	$r = -0,248$
	Probabilidad	0,870	0,534	0,346	0,033	0,736	0,291

Fuente: Información obtenida del test y encuesta aplicado a los docentes.

*. La correlación es significativa al nivel $p \leq 0,05$ (bilateral).

*. La correlación es no significativa al nivel $p > 0,05$ (bilateral).

Nota:

Correlación de Pearson = r

Correlación de Spearman = r_{ho}

Al contrastar las hipótesis se comprobó que existe una relación significativa entre el componente interpersonal y la competencia de influencia y cognoscitiva, probándose de esta manera la segunda hipótesis específica con un valor de $r_{ho} = 0.486$.

Discusión

La relación entre la inteligencia emocional y el desempeño por competencias de los docentes, es un tema que no se le da la debida relevancia, sin embargo la auto evaluación de desempeño por competencias podría encontrar subjetividad. No obstante los resultados obtenidos muestran para ambas variables, los niveles que presentan los docentes, y el 30% de los docentes presentan un nivel bajo de inteligencia emocional, el 35% un nivel promedio y otro 35% un nivel alto.

Es relevante tener un entrenamiento en inteligencia emocional para lograr niveles óptimos en todos los docentes y mejorar profesionalmente. Los resultados mencionados se corroboran con lo que se aduce en la tesis de Inteligencia Emocional y Clima Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Concepción, en la cual los trabajadores obtuvieron una inteligencia emocional promedio (López y Malpica, 2008).

Acerca del desempeño por competencias se observa que el 35% de los docentes tiene un bajo nivel y otro 35% tiene un nivel promedio, seguido de un 30% de docentes que tiene un nivel alto. Considerando competencias de logro y acción, eficacia personal, ayuda y servicio, influencia y cognoscitiva y finalmente la comunicativa, que permiten observar destrezas y habilidades entre lo que significa educación y desempeño en el centro laboral.

Lo mencionado anteriormente se corrobora con lo que afirma Arias, Portilla, Flores (2007) en

su tesis Competencias y Empleabilidad, en donde concluye que las competencias, son una oportunidad y un desafío para el mejoramiento de las relaciones entre educación y trabajo. La mayoría de empresas se enfocan al desempeño laboral en base a los resultados, más no el cómo se lleva a cabo el trabajo en relación a las competencias demostradas cotidianamente. Y es así que los actores productivos y educativos deben estar conectados para que con los estudios que se realicen se pueda aportar a la sociedad considerando la gestión por competencias en cualquier área o sector económico.

Finalmente al realizar la contrastación de las hipótesis se pudo observar que existe correlación significativa entre el componente interpersonal de la inteligencia emocional y la competencia de influencia y cognoscitiva. Esto se corrobora con lo afirmado con respecto a la importancia de la inteligencia emocional que radica en que se ha demostrado que las mejores decisiones dependen más de las competencias emocionales. Lo cual es muy relevante en el campo laboral para desempeñarse de una manera más óptima. (Goleman, 1998).

Conclusiones

En la investigación se identificaron los niveles de inteligencia emocional de los docentes de institución Educativa correspondiente a cada componente como el intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés, estado de ánimo general, en donde el 35% de docentes obtuvo un nivel promedio, otro 35% tuvo un nivel alto y un 30% un nivel bajo. Con lo cual un 65% de docentes estaría necesitando mejorar su entrenamiento emocional.

Se identificaron los niveles de desempeño por competencias de los docentes de la Institución Educativa, considerando las competencias de logro, influencia y cognoscitiva, de ayuda y servicio, de eficacia personal y comunicativa, en

donde se observó que el 35% de docentes tiene un nivel promedio, otro 35% tiene un nivel bajo y un 30% tiene un nivel alto. Indicándose de este modo que un 70% de los docentes necesita trabajar en sus competencias blandas además de las duras.

Finalmente se probó la segunda hipótesis específica en la cual existe una relación significativa con un valor de $r_{ho} = 0.486$ entre el componente interpersonal y la competencia de influencia y cognoscitiva que muestran el desempeño de los docentes en la I.E. Mentas Brillantes. Trujillo-2014.

Referencias bibliográficas

- Alles, M. (2004). Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias”. 2 a ed. Buenos Aires.
- Alles, M. (2006) “Dirección Estratégica de recursos humanos: casos: gestión por competencias.”(3 a ed). Buenos Aires.
- Araujo, M. y Leal, M. (2010). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las Instituciones de Educación Superior Públicas. Tesis de la Universidad Rafael Belloso Chacín – Venezuela (Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales). Recuperado de: <file:///C:/Users/pc/Downloads/534-4554-2-PB.pdf>
- Arias, L.; Portilla, L; Flores de Trujillo, M. (2007). Competencias y Empleabilidad. Tesis de la Universidad de Tecnológica de Pereira. Colombia. Recuperado de: <http://revistas.utp.edu.co/index.php/revista-ciencia/article/view/4125/2181>
- Chiavenato, I. (2007). Administración de los Recursos Humanos. (8 a ed). México: McGraw Hill.
- Davis, K. & Newtrons, J. (2000). Comportamiento Humano en el Trabajo. (10.a ed.) México: Edición McGraw – Hill.
- Gabel, R (2005). Inteligencia emocional: Perspectivas y aplicaciones ocupacionales. Documento de trabajo de ESAN. (16): 1 – 35.
- Goleman, D. (1995). Inteligencia Emocional. Estados Unidos: Editorial Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). La Inteligencia Emocional en la Empresa. España: Editorial Planeta.
- Fernández, P. & Extremera, N. (2005). La inteligencia emocional y la educación de las emociones, desde el modelo de Mayer y Salovey. Universidad de Málaga. España. Recuperado de: http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/pdf61modelo_de_mayer_salovey.pdf
- Hernández R., Fernández C., Baptista L. (2010). Metodología de la investigación Científica. Mc Graw-Hill/ Interamericana editores S.A
- López, E. Malpica, K. (2008). Inteligencia emocional y clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Concepción. Tesis (Licenciada en Ciencias de la Comunicación). Huancayo; Universidad de Nacional del Centro del Perú. Facultad de Ciencias de la Comunicación. 147 p.
- Mazuelos, S. (2013). Efectos de la aplicación de un modelo por competencias en la selección de personal docente de una Institución dedicada a la enseñanza de idioma. Tesis de la Pontificia Universidad Católica Del Perú
- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. México: Pretince Hall.
- Ugarriza, N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I – CE) en una muestra de Lima Metropolitana.