

Encuentro Educativo

ISSN 1315-4079 ~ Depósito legal pp 199402ZU41

Vol. 12(3) Septiembre-diciembre 2005: 395 - 414

La inteligencia emocional en el docente-investigador de LUZ

Leticia Prieto de Alizo y Ligia Pirela

Departamento de Investigación, Escuela de Comunicación Social.

Facultad de Humanidades y Educación. Universidad del Zulia.

Maracaibo, Venezuela. E-mail: Leticia61@cantv.net;

ligiapirela@hotmail.com.

Resumen

Este artículo muestra el análisis de las características emocionales presentes en los investigadores del Centro de Documentación e Investigación Pedagógica de LUZ. Se diseñó un estudio descriptivo sobre la población de investigadores del CEDIP basado en los principios de Goleman y Cooper y Sawaf acerca de la inteligencia emocional, utilizando el instrumento diseñado por Cooper y Sawaf para medir la variable. Se concluyó que los investigadores consideran que sólo en la escala de integridad poseen un manejo óptimo de sus habilidades emocionales, mientras que en las presiones del trabajo, conciencia emocional de otros, intención, perspectiva, salud general, calidad de vida y cociente de relación expresaron un manejo diestro de las mismas.

Palabras clave: Inteligencia emocional, investigador, currículo.

Recibido 16-11-2004 ~ Aceptado: 12-06-2005

The Emotional Intelligence in the Academic-Investigator of LUZ

Abstract

This article shows the analysis of the characteristics emotional present in the investigators of the Center of Documentation and Pedagogic Investigation of LUZ.. A descriptive study was designed on the population of investigators of the CEDIP based on the principles of Goleman and Cooper and Sawaf about the emotional intelligence, using the instrument designed by Cooper and Sawaf to measure the variable. It concluded that the investigators consider that only in the scale of integrity they possess a good handling of their emotional abilities, while in the pressures of the work, it makes aware emotional of other, intention, perspective, general health, quality of life and relationship quotient expressed a skillful handling of the same ones.

Key words: Emotional intelligence, investigator, curriculum.

Introducción

Partiendo del supuesto de que en nuestra universidad hay abundante investigación y que gran parte de ella es de excelente calidad, se presenta en los estudiantes de pregrado y de postgrado el problema de la dificultad de abordar su tesis de grado. Es de sobra conocido el síndrome T.M.T. (Todo Menos Tesis) que paraliza a un gran número de los participantes que represa la matrícula dentro de cada programa o escuela. Cabe preguntarse, si además de las competencias técnicas en las que tradicionalmente se han concentrado los esfuerzos de la universidad (cursos de metodología,

estadística, etc.), existen otros aspectos más de corte psicológico o social que no solo motoricen los procesos de investigación, sino que además hagan que estos sean ejecutados con altos niveles de eficiencia, calidad y pertinencia social.

Igual situación se encuentra en gran cantidad de docentes, cuya "paralización" ante la investigación, detiene su ascenso en los escalafones, al igual que su productividad laboral y actualización en la disciplina en la que habitualmente se desempeña. Estudiar a los docentes que poseen trayectoria en la generación de conocimientos a través de la investigación, enfocando en las características psicológicas nece-

sarias para enfrentar los conflictos, frustraciones y dificultades durante la ejecución de una investigación, permitiría entender, con mayor profundidad y como sistema, el problema planteado.

Las funciones de docencia, investigación y extensión, son inherentes a la labor del docente universitario, a pesar de que la primera es considerada su deber ser por excelencia. Sin embargo, es indudable la importancia que la investigación posee en los índices de productividad de una universidad, hasta el punto que la asignación del presupuesto a las universidades depende en buena parte de la productividad académica, traducida en los programas y proyectos de investigación concluidos o en proceso, las publicaciones científicas realizadas, entre otros. A pesar de esta realidad, son poco los académicos que hacen vida en el mundo de la investigación, limitándose a desarrollar estrategias académicas en sus aulas.

Hasta la fecha se ha abordado desde diferentes puntos de vista el problema de la gente que hace (o no hace) investigación, enfatizando preferiblemente en lo metodológico y lo epistemológico. Pero, ¿ha sido considerado el componente psicológico de los investigadores? En la ejecución de toda labor (incluida la de investigar) se supone necesario un perfil que permita la ejecución eficaz y eficiente de la misma. ¿De dónde o de quien po-

dríamos obtener la información necesaria para comprender ese perfil? Son precisamente los investigadores aquellos que podrían acercarnos a la respuesta que se necesita. En este trabajo se pretende identificar algunas de las características emocionales que prevalecen en los docentes de la Universidad del Zulia que se encuentran ejerciendo la función de investigación, en un principio para la definición del perfil psicológico del investigador, que serviría de base para desarrollar estrategias de acción para la formación de investigadores noveles.

El estudio de las características emocionales, aspecto a considerar en el funcionamiento efectivo de cualquier individuo y clave en la ocupación de investigador, permitiría introducirse en un ámbito hasta ahora inexplorado y que abriría nuevas alternativas en el contexto de la formación de investigadores, no sólo a nivel de quienes ejercen como académicos, sino desde los primeros años de formación académica que es donde se encuentra el semillero de los futuros hacedores de conocimiento y tecnología del país.

Antecedentes de la Inteligencia Emocional

Esta época de grandes y constantes cambios en todas las esferas de nuestra existencia en la que se nos exige estar preparados para enfrentarlos, debido a una competitividad

que no se conocía antes, que le impone todo tipo de exigencias a las organizaciones, ocasionando riesgo a su personal, a veces sin tomar conciencia de él, buscando el desarrollo y talento como tal, podríamos llamarla el tema clave dentro de las organizaciones protagonistas, como lo son las universidades.

A partir del descontento existente por la visión unidimensional con la cual se tendía a evaluar las mentes de las personas, sustentada principalmente por el conocimiento de un conjunto de condiciones que todos deberían poseer, surge una visión pluralista de la mente, que reconocía muchas facetas distintas de la cognición, teniendo en cuenta que las personas tienen diferentes potenciales cognitivos que contrastan diversos estilos cognitivos. En otras palabras, se vislumbraba la concepción de una visión polifacética de la inteligencia.

En esta situación histórica social surge el planteamiento de Howard Gardner acerca de las *inteligencias múltiples* abrazado a los recientes hallazgos en el campo de las ciencias cognitivas (el estudio de la mente) y la neurociencia (el estudio del cerebro). Bajo este enfoque Gardner (2001:45) define la inteligencia como “un potencial biopsicológico para procesar información que se puede activar en un marco cultural para resolver problemas, o para crear productos que tienen valor para una cultura”. Es importante

resaltar que bajo esta perspectiva conceptual no se plantea si la inteligencia es heredada o desarrollada posterior al nacimiento, o si existe una dimensión o más de la inteligencia. El asunto primordial radica en la capacidad para resolver problemas y para elaborar productos, sea de la índole que sea.

Bajo estas consideraciones Gardner (2001) desarrolló una serie de investigaciones en niños normales y en otras poblaciones infantiles especiales (niños prodigios, sabios idiotas, niños autistas, niños con problemas de aprendizaje) organizando sus hallazgos en una lista de siete inteligencias:

- Inteligencia lingüística definida como el tipo de capacidad exhibida en su forma más completa, tal vez por los poetas.
- Inteligencia lógico-matemática, es la capacidad lógica y matemática, así como la capacidad científica.
- Inteligencia Espacial es la capacidad para formarse un modelo mental de un mundo espacial y para maniobrar y operar usando este modelo.
- Inteligencia Musical
- Inteligencia corporal y cinética es la capacidad para resolver problemas o para elaborar productos empleando el cuerpo, o partes del mismo.
- Inteligencia interpersonal que es la capacidad para entender a las otras personas: lo que les

motiva, cómo trabajan, cómo trabajar con ellos de forma cooperativa.

- Inteligencia Intrapersonal, es una capacidad correlativa, pero orientada hacia dentro. Es la capacidad para formarse un modelo ajustado, verídico, de uno mismo y de ser capaz de usar este modelo para desenvolverse eficazmente en la vida.

Posteriormente, agrega a esta lista tres inteligencias más:

- Inteligencia Naturalista, referida a la experticia para reconocer y clasificar las numerosas especies –flora y fauna- de su entorno.
- Inteligencia Espiritual, expresada en la inquietud por las cuestiones cósmicas o existenciales, el logro de un estado del ser y el efecto de sus acciones en los demás.
- Inteligencia Existencial, entendida como el aspecto cognitivo de lo espiritual, refiere a la inquietud por las cuestiones “esenciales”, la capacidad de situarse uno mismo en relación con las facetas más extremas del cosmos y con determinadas características existenciales de la condición humana.

Se insiste en la pluralidad del intelecto. Los individuos pueden diferir en los perfiles particulares de inteligencia con los que nacen y, sobre todo, difieren en los perfiles que acaban mostrando. Las inteligencias son vistas por este autor como

potenciales biológicos en bruto. En las personas normales las inteligencias trabajan juntas para resolver problemas, y para alcanzar diversos fines culturales: vocaciones, aficiones y similares. Sin ánimo de ser definitivo en esta lista, el punto de vista que plantea el autor es el de desarrollar todas estas inteligencias y ayudar a la gente a alcanzar los fines vocacionales y aficiones que se adecuen a su particular espectro de inteligencias.

Es esta teoría de las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner, y en especial su fundamentación acerca de la existencia de una inteligencia intrapersonal, el detonante para la concepción de la actual teoría de Inteligencia Emocional.

Concepciones generales acerca de la Inteligencia Emocional

En los últimos años se le ha dado a los factores emocionales la importancia debida en el tiempo y espacio, incluyéndolos en el óptimo desempeño de las actividades profesionales, donde las personas como individuos, como gerentes y como líderes, con las diferencias que cada uno de ellos tiene en muchos aspectos y áreas como seres humanos, se comportan dentro de los principios de la Inteligencia Emocional

La historia de la inteligencia humana puede explicarse como el empeño del cerebro humano en

buscar formas eficientes de comunicarse consigo mismo. Cuando el primer ser humano trazó la primera línea, precipitó una revolución en la conciencia humana; una revolución cuyo estadio evolutivo más reciente está constituido por el mapa mental.

La tendencia a reunir información se ha ido acelerándose hasta dar origen a la actual “explosión informativa”, la ha sido causada, en parte, por el supuesto de que la escritura es el único vehículo adecuado para el aprendizaje, el análisis y la diseminación de la información.

Si efectivamente escribir es la mejor manera de adueñarse de tal información, de analizarla y de transmitirla, ¿por qué hay tantas personas que tienen problemas en los campos del aprendizaje, el pensamiento, la creatividad y la memoria? ¿Por qué se quejan de una incapacidad básica, de pérdida de la confianza en sí mismas, de disminución del interés y de reducción de sus poderes de concentración, memoria y pensamiento? Entre las reacciones habituales ante tales problemas cabe incluir la auto denigración, la disminución del rendimiento, la apatía y la aceptación de reglas rígidas y dogmáticas, factores todos que obstaculizan aún más el funcionamiento natural del cerebro.

Hemos convertido la palabra, la oración, la lógica y el número en los pilares fundamentales de nuestra civilización, con lo cual estamos

obligando al cerebro a valerse de modos de expresión que lo limitan, pero que (tal es lo que suponemos) son los únicos correctos.

Inteligencia emocional es un nombre nuevo para una realidad antigua en la psicología. Este término aparece en la literatura psicológica recién en el año 1990, en un escrito de los psicólogos americanos Peter Salovey y John Mayer. Sin embargo, fue con la publicación del libro *La Inteligencia Emocional* (1995) de Daniel Goleman que el concepto se difundió rápidamente.

¿Por qué el tema de la inteligencia emocional ha capturado la atención de los medios científicos, académicos, empresariales, de comunicación y sociales en todo el mundo? Puede haber varias razones que expliquen este fenómeno, pero quizás la principal es la dramática comprobación a diario de los gravísimos problemas sociales y humanos que se viven en el mundo. La inteligencia emocional en este escenario cotidiano de desencuentros y angustias no representaría sino una necesidad de reencontrarnos con nosotros mismos y los demás, además de una esperanza viva para la humanidad.

El planteamiento de Goleman (1999) propone a la inteligencia emocional como un importante factor de ‘éxito’, y básicamente consiste en la capacidad -aprensible- para conocer, controlar e inducir emociones y estados de ánimo, tanto en uno mismo como en los demás.

Esta expresión de *Inteligencia Emocional* sugiere dos cuestiones:

1. Aparentemente habría otra inteligencia, además de la inteligencia convencional o cognitiva que todos conocemos, y que siempre la hemos relacionado con el conocer y manejar ideas. La inteligencia emocional guarda relación, en cambio, con el conocimiento y el manejo de las emociones.

2. Quizás buena parte del impacto de la expresión "inteligencia emocional" se deba al contraste que sugiere entre las esferas racional y afectiva, o entre "el cerebro y el corazón".

Siempre se ha creído, en efecto, que cuando razonábamos bien lo hacíamos fríamente, y que cuando estábamos emocionalmente perturbados no podíamos razonar, éramos viscerales, con lo cual inteligencia y emoción resultaban incompatibles. En la concepción de Goleman (1998) la inteligencia y las emociones son conciliables, en la medida en que puedan llegar a un equilibrio donde la inteligencia no se deja desbordar por las emociones sino que, al contrario, puede controlarlas y encauzarlas de manera de poder alcanzar resultados eficaces o 'exitosos'.

El concepto de Goleman es similar al de inteligencia social en la teoría de David Weschler, en la medida en que apunta a una capacidad para entablar vínculos con los demás que de una u otra manera pue-

dan beneficiar al sujeto. Es así que un profesional puede tener grandes conocimientos sobre su materia y un alto coeficiente intelectual, pero si no sabe relacionarse con los demás, tener amigos o 'relacionarse', como se dice entre nosotros, sus posibilidades de éxito se verán muy disminuidas. Sin embargo, debe recordarse la opinión de muchos psicólogos según los cuales la inteligencia representa solamente el 20% de los factores que determinan el éxito, mientras que el 80% restante depende de otros varios factores, entre los cuales está la llamada 'inteligencia emocional'.

Cualidades de la inteligencia emocional

Se podría caracterizar la inteligencia emocional como la capacidad para conocer y controlar las emociones propias y ajenas, con el fin de obtener determinados fines. En ella se pueden discriminar claramente dos aptitudes emocionales, entendidas, cada una de ellas, como una capacidad aprendida, basada en la inteligencia emocional, que origina un desempeño laboral sobresaliente. Estas son la aptitud personal y la aptitud social.

La aptitud personal es la que determina el dominio de uno mismo. Allí pueden destacarse tres tipos de aptitud: el autoconocimiento, la autorregulación y la motivación.

La aptitud social determina el manejo de las relaciones. Comprende las siguientes aptitudes: la empatía y las habilidades sociales.

Estas cualidades o aptitudes podemos relacionarlas: por ejemplo, la conciencia de uno mismo tiene que ver con la posibilidad del sujeto de poder conocer las emociones propias. La teoría de Goleman (1998) propone controlar las emociones, ya sea reduciendo las emociones desfavorables a un mínimo deseable, o inducir las emociones favorables, como en el caso de la curiosidad investigativa.

A continuación se procura una explicación de cada una de estas cualidades.

1. Conciencia de uno mismo, referida a la habilidad para reconocer y comprender los estados emocionales, sentimientos y rasgos propios, así como su efecto en las demás personas. Las competencias que se miden y desarrollan en esta categoría son: la auto-confianza, la capacidad para despertar estados emocionales alegres y el buen humor.

Las emociones tienen diversos grados de intensidad: algunas son tan intensas como para percatarnos de ellas en forma consciente, pero otras están por debajo del umbral de percepción consciente. Por ejemplo, si a un docente se le exige elaborar su trabajo de ascenso, probablemente afirmará que puede llevarlo a cabo en poco tiempo, pero enumerará tantas limitaciones pro-

venientes del entorno que le impedirían, con seguridad, realizar la tarea (signo de ansiedad).

Desarrollar esta primera cualidad implicará la posibilidad de poder modificar este umbral que separa las emociones conscientes de las no conscientes, haciendo que éstas últimas puedan ser percibidas.

La importancia de conocer las emociones reside en el hecho de que a partir de allí es posible controlarlas, pudiendo modificar los estados de ánimo desfavorables. Las emociones no conscientes suelen delatarnos, y si estamos bajo su influjo sin ejercer sobre ellas un cierto control, podremos fracasar cualquier situación que represente un escalón hacia el éxito. Las tres cualidades siguientes se refieren, precisamente, a la posibilidad de controlar los estados de ánimo.

2. Equilibrio anímico, que es la habilidad para controlar y redireccionar impulsos y estados emocionales negativos, unido a la capacidad para bloquear juicios y pensar antes de actuar. Las competencias que se miden y desarrollan en esta categoría son: Auto-control, confiabilidad, conciencia, adaptabilidad, orientación a resultados e iniciativa.

Goleman (1998) cita cuatro recursos de la inteligencia emocional que nos permitirían controlar las emociones más difíciles como la ira o la cólera: a) Reconsideración: lo que implica interpretar la situación de una manera más positiva. b) Ais-

lamiento: alejarse de la situación y estar unos momentos a solas, con el fin de obtener serenidad. c) Distracción: hacer otra cosa. d) Técnicas de relajación como la respiración profunda o la meditación. Estos recursos son también útiles en otros casos de sentimientos y emociones igualmente indeseables, como la ansiedad o la depresión.

3. Motivación, es la capacidad para autoinducirse emociones y estados de ánimo positivos, como la confianza, el entusiasmo y el optimismo y para sentir y palpar las necesidades de otros y de la propia organización, unida a la apertura para servir y cubrir las inquietudes de quienes le rodean. En esta categoría se miden y desarrollan: la empatía, la conciencia organizacional y la orientación al servicio.

La predisposición al optimismo o al pesimismo puede ser innata, pero la práctica puede revertir esta situación si la persona es capaz de detectar el pensamiento derrotista y reconsiderar el problema desde un ángulo menos sombrío. Debe advertirse, entonces, la diferencia entre esta cualidad y la anterior: en el equilibrio anímico el problema que debe resolverse es una emoción intensamientras que en la motivación debe resolverse el problema de un sentimiento de pesimismo y auto-desconfianza. En ambos casos se impone un control del estado de ánimo correspondiente.

4. Control de los impulsos, entendida como la capacidad de aplazar la satisfacción de un deseo para lograr un objetivo. En términos psicoanalíticos, de lo que se trata es que el aparato psíquico pueda funcionar bajo el régimen del principio de realidad a través del aplazamiento de la descarga.

5. Sociabilidad, contrario a las cualidades anteriores que tienen relación con el conocimiento y el control de las propias emociones, ésta tiene que ver con el conocimiento y control de las emociones y estados de ánimo de los demás. Abarca el dominio de estrategias y formas de relacionarse afectiva y efectivamente con las demás personas, creando redes de relaciones, construyendo climas agradables, abiertos y efectivos en sus conversaciones. Las competencias en esta categoría son: desarrollo de persona, liderazgo, influencia, comunicación, gerencia del cambio, manejo de conflictos, construcción de redes y la cooperación en equipo. Cuanto más hábiles seamos para interpretar las señales emocionales de los demás (muchas veces sutiles, casi imperceptibles), mejor controlaremos las que nosotros mismos transmitimos.

Metodología

La presente investigación es de tipo descriptiva aplicada de campo, donde se pretende describir la variable objeto de estudio, que es la inte-

ligencia emocional de los docentes en su función como investigador, con el objeto de resolver problemas prácticos generados en el ámbito de la investigación, recolectando los datos en forma primaria, directamente de la realidad en su medio ambiente natural.

La población de esta investigación estuvo representada por 30 docentes de la Universidad del Zulia, adscritos como investigadores del Centro de Investigaciones Pedagógicas, en el directorio que el mismo mantiene, a quienes se les aplicaron los instrumentos de recolección de datos que permitieron alcanzar los objetivos de la investigación. Por ser una población finita y accesible, se realizó un censo poblacional, que consiste en una enumeración completa de la misma, es decir se realizó el análisis de la totalidad del universo de estudio (Sabino, 1992).

Entre las características presentes en la población estudiada, se encontró que la edad de los investigadores, estuvo entre 28 y 56 años, siendo la edad promedio de 42 años. El 77.8% son del sexo femenino y el resto, 22.2% del sexo masculino, siendo su nivel educativo de maestría para el 70.4%, doctorado 22.2% y especialidad en el 7.4%.

En cuanto al tiempo que la población viene desempeñándose en el campo de la investigación, éste estuvo entre 4 y 28 años, siendo el promedio de 11 y la desviación estándar

de 5.84. El 40.7% tiene entre 4 y 9 años como investigador, el 37% entre 10 y 15 años, el 14.8% entre 16 y 21 y el 3.7% entre 22 y 28.

Se encontró que la población estudiada ha realizado entre 0 y 10 investigaciones, con un promedio 5.5 y desviación estándar de 2.89. El 51.9% llevó a cabo entre 3 y 5 investigaciones, el 22.2% de 9 a 11, el 14.8% de 6 a 8 trabajos y el 7.4% de 0 a 2. En cuanto a las publicaciones en revistas arbitradas, se han realizado de 0 a 21, siendo el promedio 6 y la desviación estándar de 5.57. El 55.6% han publicado de 0 a 5, el 29.6% de 6 a 11, y el 7.4 de 12 a 17 y de 18 a 23.

En cuanto al número de horas dedicadas a la investigación, el 48.1% invierte en esta actividad de 2 a 11 horas, el 37% de 12 a 21 horas, y el 3.7% de 22 a 31 y de 32 a 40 horas.

El 96.3% de los investigadores ha participado como ponente en eventos, el 81.5% ha participado en la organización de estos eventos. Así mismo el 88.9% ha asesorado proyectos de investigación.

El 48.1% ha asesorado de 1 a 10 proyectos de investigación en pregrado, el 11.1% ninguno, el 7.4% de 11 a 20 trabajos y de 21 a 30, el 3.7% de 31 a 40 y 41 o más. Así mismo, el 59.3% ha asesorado de 1 a 10 proyectos en postgrado, el 14.8% de 11 a 20, el 7.4% de 21 a 30, y el 3.7% de 31 a 40 0 ninguno.

Para la recopilación de los datos se utilizó un instrumento tipo escala, ofrecido por Robert Cooper y Ayman Sawaf (1998) que se acerca de manera importante al concepto que se pretende medir: Inteligencia Emocional.

El Cuadro de CE (nombre que le dan los autores al cuestionario), en su versión III.5, sirve de guía de exploración de la propia inteligencia emocional, graficando una muestra de las aptitudes y patrones individuales e interpersonales para el éxito. Los reactivos ofrecen una graficación para veintiuna escalas de acuerdo a un puntaje de óptimo, diestro, vulnerable y cautela. Estas escalas, a su vez, se organizan en torno a cinco pilares: ambiente general, conocimiento, competencias, valores y creencias, y por último, resultados.

Los autores reportan que este instrumento ha sido extensamente investigado, es estadísticamente confiable y se ha probado por normas en una fuerza laboral empleada en los Estados Unidos y el Canadá.

Resultados

Para la interpretación de los datos de este estudio se aplicaron estadísticas descriptivas (media, mediana, mínimo, máximo y desviación estándar) para la variable inteligencia emocional, sus dimensiones e indicadores. Así mismo se determinaron las distribuciones de frecuen-

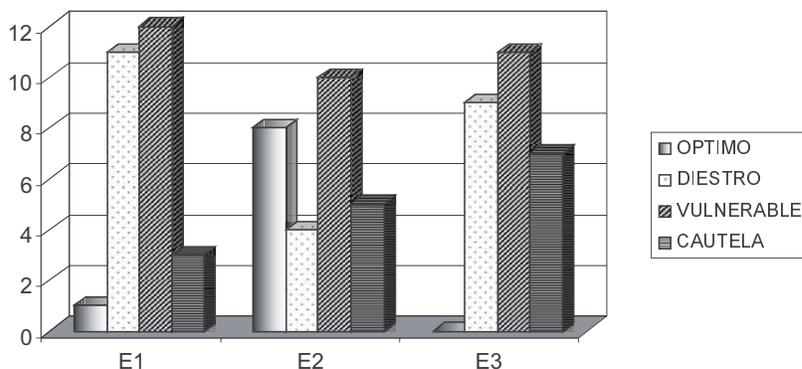
cias de las respuestas dadas al instrumento aplicado.

Para su mayor comprensión, este análisis está organizado en función de los cinco pilares de la Inteligencia emocional propuestos en el Cuadro de Cociente Emocional (CE); a saber, Ambiente General, Conocimiento, Competencias, Valores y Creencias, y por último, Resultados. El estudio de estos aspectos, en conjunto, permitirá un acercamiento a la comprensión del funcionamiento de un concepto de elevada complejidad, como el que aquí se estudia.

En relación al *ambiente general*, el docente de la Facultad de Humanidades y Educación de LUZ, en su rol de investigador en el CEDIP, posee un manejo de vulnerable a diestro de los eventos extraordinarios que le ocurren en su vida (E1); este mismo patrón se encontró para el manejo de las presiones personales (E2). Es interesante observar que pocos o ninguno de los docentes se conducen de manera óptima ante estas situaciones, a excepción del manejo de las presiones de trabajo, donde algunos docentes-investigadores consideraron tener un manejo óptimo de estos eventos (Figura 1).

Las tensiones a las cuales se encara cualquier individuo en la cotidianidad (ya sean, personales o laborales) (E3) y la manera como las enfrenta podría llevarlo a disminuir su capacidad de atención y vigilan-

Figura 1
Distribución de frecuencias de ambiente general.



cia y, por ende, sus posibilidades de resolver las situaciones conflictivas. La energía emocional que el investigador muestre en el día a día de su labor podría ser un factor fortalecedor o inhibidor de su potencial intelectual, tanto emocional como cognitivo, y puede llevar al sabotaje de las relaciones sociales estrechas, aunque no lo desee.

Es obvio que cuando estamos irritados, deprimidos o molestos, no nos comportamos en forma agradable con las personas que nos rodean, sean amigos, familia o compañeros de equipo; se pierde el contacto con la inteligencia emocional. También es cierto que nuestro potencial creativo se cierra, se oscurece nuestra claridad de pensamiento y por lo tanto, nuestra eficiencia en el trabajo también disminuye.

Es innegable la necesidad de que cada investigador, haga contac-

to con su inteligencia emocional auto observándose y actuando en consonancia con dicha evaluación. La responsabilidad que posee un investigador en su equipo de trabajo es muy grande y los cambios en sus estados de ánimo pueden repercutir en el grado de compromiso que tiene con su equipo de trabajo, así como con el cumplimiento de las responsabilidades que le han sido conferidas y de las cuales no puede deslastrarse.

Los resultados indican que los investigadores parecen tener un cansancio tenso, es decir, alta tensión y baja energía. Esta situación de cansancio generalizado no es agradable y puede tener asociado una baja estimación personal y la sensación de que los problemas no tienen solución, al menos al alcance de sus manos; y por supuesto pudiera estar asociado a una disminución

de la motivación general y hacia el trabajo.

En la Figura 2 se muestran los resultados para el indicador *conocimiento emocional*, que se midió a través de tres escalas: conciencia emocional de sí mismo (E4), expresión emocional (E5) y conciencia emocional de otros (E6).

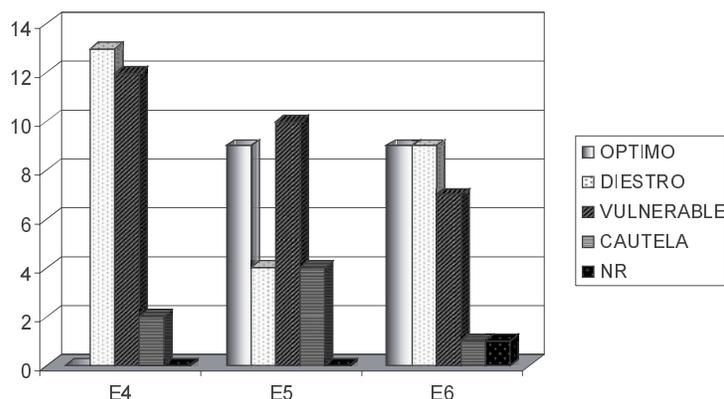
Es interesante observar la diferencia entre el conocimiento emocional que estos investigadores tienen de sí mismos, respecto al conocimiento que tienen de las personas que los rodean. Se observa una cierta dificultad de las personas abordadas al *escuchar* en forma óptima los sentimientos de su verdad interna, lo cual proviene principalmente de su inteligencia emocional. Esta situación, en alguna manera, podría dificultar el que se responsabilicen de sus propios actos.

Se necesita coraje para reconocer lo que uno siente, sobre todo si

esto no es consistente con lo que el pensamiento trata de racionalizar. Es aquí donde nace el conocimiento emocional, es aprender a ser conscientes de lo que se piensa, reconociendo al mismo tiempo la voz interior de sus sentimientos; en la medida en que estos dos aspectos sean más congruentes podrá disminuirse la disonancia y, por ende, el nivel de angustia que podría generar en la persona.

La honestidad emocional irradia en quien la posee un radio de confianza que fortalece el sentimiento del propio valor y propósito, que se extiende a los otros integrantes del equipo de trabajo; este sentimiento que se obtiene de la confianza en uno mismo, y de sentir que los demás confían en uno, es uno de los grandes capacitadores en la vida. Provee de una sensación tal de integridad y consonancia que impulsa hacia delante, al logro, al

Figura 2
 Distribución de frecuencias de conocimiento emocional.



éxito personal y profesional de quien la posee.

Es importante que el investigador optimice su capacidad de escuchar sus corazonadas, su intuición, y no atender únicamente a las conclusiones provenientes de su raciocinio, para mejorar la productividad en su labor. La intuición es la capacidad de percibir más allá de nuestros sentidos, y es un instrumento útil para aumentar nuestra creatividad, proponer ideas innovadoras, percibir continuamente nuevas oportunidades e inspirar respuestas súbitas a las interrogantes que cotidianamente se plantean en los procesos investigativos. De hecho, la intuición es considerada como memorias emocionalmente cargadas de todas las experiencias que uno ha adquirido en la vida y en el trabajo, y que están guardadas en el cerebro. El manejo óptimo de la intuición práctica por parte de los

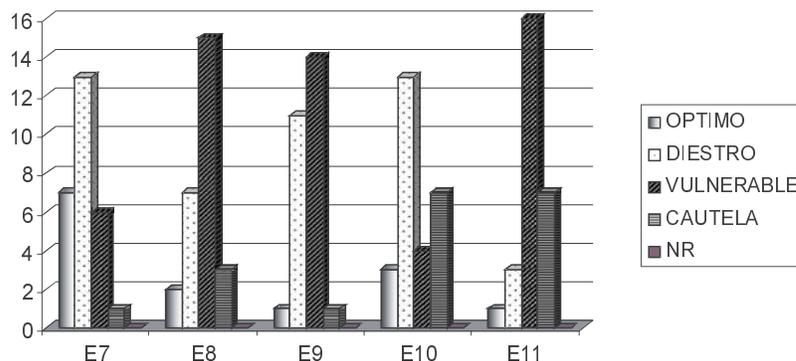
investigadores, agregaría un elemento favorecedor a la capacidad decisoria de estos y del personal que conforma su equipo.

En la Figura 3 se muestran los resultados para el indicador *competencias*, que se midió a través de cinco escalas: intención (E7), creatividad (E8), elasticidad (E9), conexiones interpersonales (E10) y descontento constructivo (E11).

Dentro de las competencias emocionales que mostraron los investigadores participantes de este estudio, se observa un adecuado, aunque no óptimo, manejo de las intenciones y las conexiones interpersonales. Los investigadores participantes parecen haber aprendido, en cierta medida, a entender y guiar eficazmente sus pautas diarias de energía y tensión.

De todos es conocido las dificultades que encara cotidianamente un investigador: financieras, buro-

Figura 3
Distribución de frecuencias de competencias



críticas, relacionales, personales y académicas. La tensión que estas situaciones generan deben ser manejadas en forma eficiente, en caso contrario implicaría un retardo cuando no un fracaso del trabajo investigativo como tal y la correspondiente cuota de frustración de quien dirige el estudio y de su equipo.

La tensión no puede ser considerada como un elemento negativo, por el contrario existen personas que laboran en forma más eficiente cuando se encuentran bajo un nivel de presión fuerte pero manejable. La tensión impulsa al individuo a ser creativo en las soluciones, eficaz en sus decisiones y eficiente en su trabajo. Este adecuado manejo de la tensión acompañado de un adecuado nivel de energía emocional permitirá, a todas luces, que el investigador cuente con una competencia de intencionalidad que mejorará su capacidad de vigilancia y, por ende, favorecer su capacidad para prestar atención cuidadosa a cualquier persona o cosa. Sin duda esta destreza puede representar el inicio de una cadena de competencias necesarias para ejecutar con acierto la labor investigativa.

Por otra parte, es esperanzadora la actitud de descontento constructivo que han desarrollado los investigadores encuestados. El descontento puede ser un manantial de ideas creativas y oportunidades de crear más confianza y conexión con quienes les rodea. Es natural que el

trabajo en equipo, propio de la labor investigativa, genere en algún momento descontento y conflicto; la conciencia de esta situación es un primer paso para su superación. Exponer de una forma clara la situación conflictiva, en vez de evitarla o buscar suavizar la diferencia, permite un gran ahorro de tiempo y un aumento de la oportunidad de hacer el trabajo real, con soluciones más adecuadas e integradas para los problemas, sin desestimar la capacidad de aprendizaje en acción que puede ser desarrollada en todos los miembros del equipo.

Contraria al manejo que muestran los investigadores en relación a la intención y el descontento constructivo, se observa un alto porcentaje de los sujetos con manejo vulnerable de sus competencias creativas, de elasticidad y de las conexiones interpersonales, que debe ser abordado en forma activa.

Tal como se había planteado con anterioridad, la intuición permite en buena medida generar soluciones a problemas que se pensaban insolubles, generar alternativas nunca antes pensadas o ahorrar tiempo en el desarrollo del trabajo. La vulnerabilidad con las que se perciben a sí mismos los investigadores en cuanto a su competencia para ser creativos pueden incidir decisivamente en esa capacidad intuitiva y creadora que debe prevalecer en una persona que se dedique a esta labor. Las cosas que nosotros

hacemos que ocurran, el uso que hagamos de las experiencias pasadas a las experiencias futuras, tomar conciencia de nuestro presente, todo ello nos permite lograr un manejo más reflexivo del tiempo.

El tiempo es un recurso invaluable para cualquier investigador, su uso eficiente puede significar el logro de los objetivos, el éxito y la alegría, o la angustia más profunda y la consecuente paralización de las acciones. Por ello es vital desarrollar en este grupo de investigadores las competencias que les permitan ser más elásticos y creativos en su comportamiento habitual, más comprometidos con su fuero interno, su intuición esclarecedora, su acción sentida y razonada.

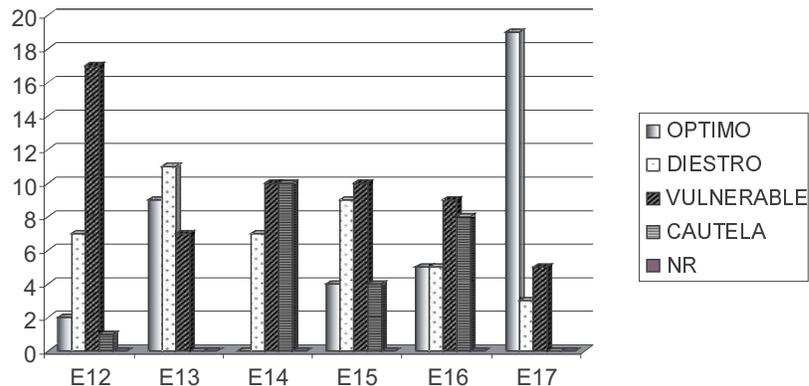
En la Figura 4 se presentan los resultados para el indicador *valores y creencias*, que se midió a través de seis escalas: compasión (E12), perspectiva (E13), intuición (E14), ra-

dio de confianza (E15), poder personal (E16) e integridad (E17).

La característica emocional más resaltante de los docentes investigadores que formaron parte de este estudio está relacionada con su integridad, tanto personal como profesional, elemento que maneja en un nivel óptimo.

Todos enfrentamos tiempos de dificultades en la vida y en el trabajo, son estos contratiempos los que en gran medida forja nuestro carácter. Los retos difíciles son el laboratorio de la inteligencia emocional. Es en ellos donde demostramos nuestras capacidades, la confianza en nuestras acciones, la desestimación del poder del azar y las fuerzas externas sobre nuestras decisiones y logros; en fin, mostramos la intentalidad que debe prevalecer en el investigador para encarar los fracasos y emerger cual ave fénix sobre las cenizas de una pila de papeles

Figura 4
Distribución de frecuencias de valores y creencias



burocráticos o los problemas del campo de trabajo. Es esta elasticidad para adaptarse a los grandes trances y la renovación que hacemos de nuestras ideas, decisiones y acciones los que nos permitirá aflojar como investigadores más exitosos y productivos para el país.

Por otra parte, los investigadores dan muestra de plena responsabilidad, de una comunicación clara y abierta con sus pares, de cumplimiento de sus promesas, honradez intelectual y de dirección propia y de su equipo con dignidad. Esto conlleva la necesidad de conocerse a sí mismo y de ser fiel a sus principios tanto afectiva, como cognitiva y conductualmente.

Estas características inciden también sobre el manejo diestro que estas personas muestran en su habilidad de manejar la perspectiva emocional de las situaciones que experimentan. Los investigadores participantes aceptan, en alguna medida, que "el problema" por lo general no está en los otros, sino en su interior. El sistema externo en realidad existe en nuestro interior, y el modelo de juicio y revisión que se hace de sí mismo, sirve de inspiración a su equipo y le permite un mayor radio de influencia sobre los mismos. No debe olvidarse que el investigador es en esencia un líder en la generación de nuevas tecnologías, conocimientos o aplicaciones, y como tal se encuentra en el compromiso de irradiar una auténtica

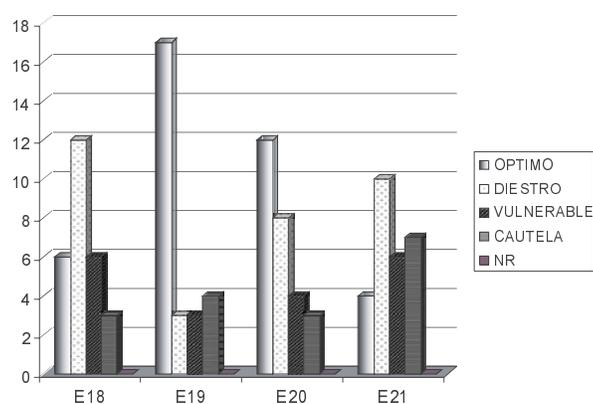
presencia que le gane la confianza y lealtad de su grupo de trabajo.

Por último, el manejo vulnerable que mostraron los investigadores en las habilidades emocionales de compasión, intuición, radio de confianza y poder personal muestra nuevamente la importancia de concentrarse en la necesidad de humanizar la labor investigativa, de separar la estructura racional que caracteriza a esta tarea inyectándole una buena dosis de afectividad, sentimiento, emocionalidad que seguramente aumentará la pasión por el tema de estudio, la motivación personal con la cual se encara el proceso y la aplicación social que pudiera imprimirse a sus resultados.

En la Figura 5 se presentan los resultados para el indicador resultados de *Resultados de Cociente Emocional*, que se midió a través de cuatro escalas: salud general (E18), calidad de vida (E19), cociente de relaciones (E20) y óptimo rendimiento (E21).

Es importante resaltar que, aunque los investigadores logran manejar en cierta medida los inconvenientes de salud física y mental que suelen presentarse cotidianamente, existen un 33% que no pueden operar de forma óptima este aspecto tan importante. Debe entenderse que la salud física y mental (fatiga, pérdida de la memoria, distracción, etc.) son baluartes de un adecuado desempeño en el trabajo; por tanto, si estos aspectos no son controlados al menos en

Figura 5
Distribución de frecuencias de resultados de CE



un nivel diestro, pueden convertirse en obstaculizadores de la producción de conocimientos y productos que se espera del investigador.

Es esperanzador observar como un alto número de estos profesores que se manejan en el ámbito de la investigación básica y aplicada perciben estar disfrutando de una óptima calidad de vida. La sensación de bienestar, felicidad, satisfacción y valoración de su propio trabajo son aspectos que psicológicamente actúan como coadyuvantes en la motivación general y laboral de las personas; más aún en este trabajo, donde los resultados suelen ser de mediano o largo plazo, por lo que los incentivos externos en ocasiones suelen ser distantes entre sí.

La misma situación que en la escala anterior, se consigue en la escala cociente de relaciones. El elemento de relación interpersonal con su pareja y sus pares tiende a

manejarse de forma adecuada, aunque puede visualizarse como una oportunidad de mejora en un 25.9% de los docentes que fueron encuestados.

A pesar de ser favorecidos por una adecuada percepción de sí mismos y de sus relaciones, la sensación de rendimiento en su labor no se corresponde con lo esperado. El 48.1% de los investigadores perciben su manejo de estas situaciones con un nivel de cautela y vulnerabilidad.

Es probable que esta valoración que hacen los académicos-investigadores no se corresponda con la visión que los otros tienen de ellos; sin embargo, es el sujeto mismo quien se plantea sus propias metas, quien se evalúa y critica (en ocasiones duramente) y, por tanto, quien decide si su trabajo *vale la pena* que sea reconocido.

Conclusiones y Recomendaciones

Tomando en consideración los objetivos de la investigación y los resultados encontrados, a continuación se presentan las siguientes conclusiones:

El docente en rol de investigador, muestra cierta vulnerabilidad en el manejo de los eventos extraordinarios en la cotidianidad, al igual que en el control de las presiones personales. Por el contrario, en las presiones propias del trabajo el manejo es percibido como óptimo.

En cuanto al conocimiento emocional que estos docentes-investigadores poseen, se encontró un manejo vulnerable en la capacidad de tener conciencia de sus propias emociones y de expresarlas adecuadamente; mientras que se considera con mayor destreza para concienciar el estado emocional de las otras personas.

Las competencias de cociente emocional mostradas por los investigadores encuestados tienden a expresarse en forma vulnerable en las áreas de creatividad, elasticidad, conexiones interpersonales y descontento constructivo; mientras que en la competencia de intención su manejo, en promedio, es diestro.

La característica emocional más resaltante de los docentes investigadores que formaron parte de este estudio en el área de Valores y Creencias se relaciona con su integridad,

personal y profesional, elemento que maneja en un nivel óptimo; mientras que se observó un manejo vulnerable en las habilidades emocionales de compasión, intuición, radio de confianza y poder personal.

Los resultados de CE muestran un adecuado manejo en los aspectos de salud general, calidad de vida y cociente de relaciones; sin embargo, el aspecto de óptimo rendimiento se expresa de una forma vulnerable.

Tomando en cuenta las conclusiones presentadas, se exponen las siguientes recomendaciones:

Una persona cansada comete errores, trabaja más lentamente y con menor eficiencia. Con la finalidad de reducir el cansancio tenso que se encuentra en los investigadores participantes es necesario aumentar su estado de alerta, se recomienda aumentar la actividad física (al menos en forma ligera) esto ayuda a aumentar la energía, promover la resistencia y reducir la tensión. Igualmente, se sugieren procedimientos de relajación y distracción, que suavicen la condición emotiva del investigador.

Es importante atender la perspectiva emocional del docente en función de investigación. La doble condición laboral lleva a estos sujetos a un manejo, en ocasiones inadecuado de su cotidianidad laboral y personal. Por ello se recomienda atención psicológica (individual o grupal, según corresponda) para entrenar a es-

tos académicos en el difícil arte de atender a sus propias necesidades, a favor de un mejor desempeño en la actividad que realiza.

Atender a las características psicológicas de las personas que están iniciando su trayectoria como investigador (tesistas de pregrado, maestrantes, investigadores noveles en general) podría prevenir sobre el ya comentado síndrome TMT y, por el contrario, estimular en estos una elevada motivación por la producción de conocimientos mediante la investigación.

Replicar el estudio en otras áreas e instituciones similares, con el fin de contrastar los resultados encontrados, relacionándola con otras variables como la productividad y el desempeño como investigador.

Referencias Bibliográficas

- Cooper, Robert y Sawaf, Ayman (1997). **La Inteligencia Emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones**. Colombia: Editorial Norma.
- Covey, Stephen (1997). **Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva**. Argentina: Editorial Paidós.
- Gardner, Howard (1995). **Inteligencias Múltiples**. La teoría en la práctica. España: Editorial Paidós.
- Gardner, Howard (2001). **La Inteligencia Reformulada**. Las inteligencias múltiples en el siglo XXI. España: Editorial Paidós.
- Gil'Adí, Daniel (2000). **Inteligencia Emocional en Práctica**. Colombia: Editorial McGraw-Hill.
- Goleman, Daniel (1998). **Working with Emocional Intelligence**. U.S.A.: Bantam Book.
- Goleman, Daniel (1999). **La inteligencia emocional en la empresa**. Editorial Vergara. Argentina.
- Goleman, Daniel (2000). **La inteligencia emocional**. Editorial Vergara. Argentina.