



DATA CIENCIA

REVISTA MULTIDISCIPLINARIA
ELECTRÓNICA

SEPTIEMBRE - DICIEMBRE 2018
VOL. 1 AÑO 1



UNIVERSIDAD
DEL ZULIA



DATA CIENCIA



IECS LLC
INTERNATIONAL EDUCATIONAL
CONSULTING SERVICES LLC

REVISTA ELECTRÓNICA DE LA
UNIVERSIDAD DEL ZULIA



Revista Electrónica Multidisciplinaria
Vol.1 N°1. Septiembre-Diciembre 2018
pp. 233-246

Inteligencia emocional y liderazgo en docentes universitarios

Danilo Villalobos, Brizeida Mijares, Mayrene Quintero y Marisol Cuicas
Universidad del Zulia, Núcleo Costa Oriental del Lago
Cabimas, estado Zulia. Venezuela
dajviara@gmail.com

Resumen

El objetivo de este artículo fue verificar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo en el docente del Programa Especial de Formación Permanente para Docentes del Núcleo Costa Oriental del Lago de La Universidad del Zulia. Se realizó un estudio de tipo cuantitativo de tipo correlacional, apoyada en un diseño no experimental transeccional en la modalidad de campo, se indagó una muestra tipo censo conformada por 30 profesores, calculándose la confiabilidad del mismo mediante la fórmula Alfa Cronbach, resultando un coeficiente de confiabilidad de 0,83, para el primer instrumento y 0,93, es decir, altamente confiables. De los resultados obtenidos, se concluyó que existía una asociación "Positiva Considerable" entre las variables, evidenciando mediana incidencia de relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo en el docente universitario del Programa.

Palabras claves: Inteligencia emocional, liderazgo, docente universitario.

Emotional intelligence and leadership in university teachers

Abstract

The objective of this article was to verify the relationship between emotional intelligence and leadership in the teacher of the Special Program of Permanent Training for Teachers of the East Coast Nucleus of Lake Zulia University. A quantitative study of correlational type was carried out, supported by a non-experimental transectional design in the field modality. A census-type sample made up of 30 professors was investigated, calculating its reliability by means of the Alfa Cronbach formula, resulting in a reliability coefficient of 0.83 for the first instrument and 0.93, that is to say, highly reliable. From the results obtained, it was concluded that there was a "Considerable Positive" association between the variables, showing a median incidence of relationship between emotional intelligence and leadership in the university teacher of the Program.

Keywords: Emotional intelligence, leadership, university teacher.

Introducción

Actualmente, una de las áreas más estudiadas es la relacionada con la inteligencia de los individuos, la cual ha sido abordada mediante métodos de cuantificación precisa. Tal énfasis, se debe básicamente a que generalmente se relaciona el éxito de las personas con su desarrollo intelectual, considerando que quienes poseen un coeficiente intelectual alto son los más propensos a exhibir un alto desempeño docente. Tal interés se ha debido fundamentalmente a que por lo general se asocia el éxito de los individuos a su desarrollo intelectual; de hecho, en el plano organizacional tradicionalmente se ha considerado a los individuos con un coeficiente intelectual elevado como los más propensos a exhibir un alto desempeño laboral.

De esa forma, las emociones son poderosa fuente de energía humana, constituyendo un aspecto importante en diversos ámbitos en los que interviene el hombre. En la actualidad, han emergido una gran cantidad de estudios cuyos resultados destacan el rol de las emociones en la vida.

No obstante, la docencia universitaria debe centrarse en la interacción entre los principales actores del proceso de aprendizaje (profesores y estudiantes). De allí, la importancia de equilibrar el perfil profesional con un componente emocional el cual involucre habilidades personales y sociales a fin de facilitar tal interacción a través de un modelo que les permita un liderazgo emocionalmente inteligente, aquel mediante el cual sintonice con los sentimientos de los demás encauzándolos en una dirección emocionalmente positiva.

Conforme con lo antes expuesto, se realizó el presente estudio para verificar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo en el docente del Programa Especial de Formación Permanente para Docentes del Núcleo Costa Oriental del Lago de La Universidad del Zulia.

Referentes teóricos

Habitualmente se ha relacionado la inteligencia con la capacidad de raciocinio lógico, con el coeficiente intelectual que determina las habilidades para la comprensión y capacidad de análisis reflexivo, razonamiento

especial, capacidad verbal y habilidades mecánicas (Rivera, s/f). Por su parte, y en esa misma línea de pensamiento, Cooper y Sawaf (2004) afirman, en el prólogo a su obra, la inteligencia emocional es lo que motiva a las personas a buscar su potencial único y su propósito, activando sus valores íntimos y aspiraciones.

Por otro lado, para Bisquerra (2000), la naturaleza de la inteligencia emocional básicamente radica en establecer una armonía entre la emoción y el pensamiento, donde se compacten los acuerdos entre el pensamiento y el sentimiento, siendo esta conexión lo que describe la importancia de la emoción para el pensamiento correcto.

La inteligencia emocional comenzó a estudiarse a partir de 1990, por los Psicólogos Salovey y Mayer, pero su auge lo adquirió en 1995 con la investigación de Goleman. Desde mediados del siglo XX, las teorías han tenido que admitir que la inteligencia y las emociones son aspectos complementarios de la mente humana; por ello, desde hace 30 años se ha estado forjando el concepto de inteligencia Emocional o Inteligencia Social, definida como habilidad de entender a la gente y actuar sabiamente en las relaciones con interpersonales.

En este sentido, Goleman reconoce el principio de la inteligencia emocional de examinar los propios sentimientos, motivarse y manejar bien las emociones consigo mismo y con los demás, en tanto que Thorndike hace énfasis en la necesidad de manejar bien las relaciones con los demás para llegar a establecer relaciones valiosas y efectivas con sus semejante. Así, Bisquerra (2000), citando a Goleman, establece que el marco de la competencia denominado como actitud emocional, viene determinado por dos grandes factores: la competencia personal y la competencia social o interpersonal.

Según Goleman, Boyatzis y Mckee (2004), la inteligencia emocional tiene dos (2) dimensiones y cuatro (4) dominios: competencia personal (conciencia de sí mismo, autogestión), y competencia social (conciencia social y gestión de las relaciones); así mismo, de veinticinco indicadores, ahora habla de dieciocho. Cabe destacar, que para el presente estudio se realizará el análisis a través del actual modelo propuesto, y descrito a continuación:

1. Competencia Personal: determina el modo en que se relacionan los individuos consigo mismos; está constituida por dos habilidades o dominios (conciencia de uno mismo y autogestión) y nueve indicadores:
 - Conciencia de sí mismo: comprensión profunda de las propias emociones, así como también de fortalezas, limitaciones, valores y motivaciones. Es una reflexión neutra que las personas hacen en medio de una emoción y causa turbulencia. Implica una auto-observación para hacer consciente ecuanímente sentimientos apasionados y turbulentos con la finalidad de controlar tanto las emociones como las ideas propias. Goleman y col (2004) exponen que la conciencia de uno mismo se basa en tres aptitudes, estas son: conciencia emocional de sí mismo, valoración adecuada de sí mismo y confianza en uno mismo.
 - Autogestión: en cuanto a éste componente, Goleman y col (2004) refieren que es la intensa motivación necesaria para alcanzar los objetivos propuestos y se deriva de la comprensión de las propias emociones y de la claridad de propósitos. Vista así, la autogestión se asemeja a un dialogo interno continuo y es el componente que posibilita la claridad mental y la concentración de energía que mantiene a las emociones destructivas alejadas de los individuos, entre las cuales se encuentran: El autocontrol emocional, transparencia, adaptabilidad, logro, iniciativa, optimismo.
2. Competencia Social: esta competencia o dominio determina el modo como los individuos se relacionan con los demás, y está formada por dos habilidades:
 - Conciencia Social: es la capacidad de experimentar e interpretar la emoción que se expresa en el rostro y la voz de otra persona y permanecer en sintonía con ella. Engloba el dominio de

estrategias y formas de relacionarse afectiva y efectivamente con las personas, creando redes de relaciones, construyendo climas agradables abiertos y efectivos en sus conversaciones.

De acuerdo a Goleman y col. (2004), la conciencia social comprende los indicadores: empatía, conciencia organizativa, servicio, gestión de las relaciones. Esta última, es la habilidad que contribuye a la adecuada gestión de las emociones de los demás para lo cual, evidentemente, es preciso ser consciente de las propias emociones y ser capaz también de sintonizar empáticamente ante los sentimientos y las preocupaciones de las demás personas. A tal respecto, Goleman y col (2004: 84) señalan: "La triada formada por la conciencia de uno mismo, la autogestión y la empatía convergen en la gestión de las relaciones, la última de las dimensiones de la inteligencia emocional..."

Las personas con esta competencia son buenas para trabajar en equipo, son confiables, buenos amigos, interpretan fácilmente la expresión facial y tienden a ser apreciados por las personas que no conocen. Esta habilidad es clave para el refinamiento interpersonal y el éxito social. Las personas que pueden relacionarse con los demás y ser sagaces en la interpretación de sus reacciones y sentimientos, dirigir, organizar y aclarar disputas así como adaptarse a cualquier actividad humana, son líderes naturales porque pueden expresar sentimientos colectivos y articularlos para guiar al grupo hacia sus objetivos.

De ese modo, conviene entonces analizar tales competencias de inteligencia emocional con relación a las habilidades de liderazgo que puedan desarrollar los individuos en su entorno laboral. En consecuencia, se exponen los principales fundamentos teóricos referidos a la variable liderazgo. Según Goleman y col (2004), un líder es la persona a quien los demás recurren en busca de la convicción y claridad necesaria para hacer frente a una amenaza, superar un reto o llevar a cabo una determinada tarea; de allí, se afirma "líder es quien mejor sabe encauzar las emociones de un determinado grupo".

Por su parte, Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001:300), refieren que "un líder es un individuo que influye en otros para hacer lo que podrían no hacer ante la ausencia de este". Desde esa perspectiva, el liderazgo involucra el uso de la influencia e implica la capacidad de afectar el desempeño y la conducta de otros (seguidores) focalizándose en el logro de metas individuales y grupales. En ese sentido, Nash (1992) sugiere que el liderazgo implica influir cambios en la gente, connotando de esa manera una relación a través de la cual un individuo influye en otros para trabajar en tareas relacionadas con el fin de alcanzar objetivos deseados por él y/o por el grupo.

En consonancia a lo planteado, Chiavenato (2000) define al liderazgo como la influencia interpersonal practicada en alguna situación, y administrada a través del proceso de comunicación humana para el logro de uno o diversos objetivos. Así mismo, Reig (2004) plantea, en el liderazgo se dan los siguientes supuestos: un guía y un guiado, o varios de ellos; un proceso interior del guía de búsqueda de dirección o rumbo; una dirección elegida, un rumbo o una meta; un proceso de influencia del guía sobre las personas que dirige; y un proceso interno en los guiados por el que aceptan ser conducidos.

Los líderes que obtienen mejores resultados son aquellos que adoptan estilos con un efecto emocional positivo; por consiguiente, Goleman y col. (2004) proponen seis (6) modalidades diferentes de liderazgo: el visionario, coaching, afiliativo, democrático, timonel y autoritario. Los cuatro (4) primeros alientan la resonancia que promueve el rendimiento, mientras que los dos (2) últimos son útiles en situaciones muy concretas, pero deben aplicarse con cierta cautela. Los mejores líderes (que también son los más eficaces) son aquellos que se sirven de estos estilos.

Los líderes emocionalmente inteligentes alientan en sus seguidores cierto grado de bienestar para compartir las ideas, aprender los unos de los otros, asumir decisiones grupales y permitir, en suma, que las cosas funcionen. El vínculo emocional establecido, permite a los integrantes del grupo permanecer centrados en su actividad aun en medio del cambio y la incertidumbre; pero lo más importante de todo es la conexión emocional establecida con los demás, la cual infunde un significado especial al trabajo.

Goleman y col. (2004), señalan, la tarea fundamental de estos líderes consiste ser capaces de reconocer la realidad y de ayudar a sus colaboradores a identificar sus debilidades y a apoyarse en las fortalezas de la organización, en movilizarlos para que descubran la verdad sobre sí mismos y sobre la organización.

Metodología

Considerando las variables de estudio, esta investigación es de tipo correlacional y corresponde a esa tipología porque su objetivo está orientado a verificar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo del docente universitario. Según Hernández, Fernández y Baptista (2003), en los estudios de carácter correlacional, primero se miden las dos o más variables en estudio y luego, a través de fórmulas que calculan coeficientes de correlación, se determina si la variación de una de las variables influye en el comportamiento de la otra. En consecuencia, en esta investigación primero se midieron las dos variables en estudio, vale decir, inteligencia emocional y liderazgo en el docente universitario, y luego se verificó su correlación.

Sierra (1998) plantea, el diseño metodológico de una de investigación se refiere a la forma o estrategia asumida para llevar a cabo el estudio, tanto respecto a la disposición y enlace de los elementos que intervienen en el proceso investigativo, como en el plan a seguir para la obtención y tratamiento de los datos necesarios para su verificación. Por ello, el diseño de investigación seleccionado fue no experimental, transeccional y correlacional; para Hernández y col (2003), estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado.

La población estuvo conformada por 30 docentes universitarios del Programa Especial de Formación para Docentes del Núcleo Costa Oriental del Lago de La Universidad del Zulia.

Cuadro 1. Distribución de la población de acuerdo a sus características

Edad	Sexo		Nivel académico				Categoría		
	F	M	Esp.	MSc.	Doc.	Asist.	Agreg.	Asc.	Titular
30 – 35	-	-	-	-	-	-	-	-	-
36 – 41	-	1	-	1	-	1	-	-	-
42 – 47	6	2	-	3	5	2	-	6	3
48 y Más	15	3	-	10	7	2	-	5	11
Sub-total	21	6	-	14	12	5	-	11	14
TOTAL	30								

Fuente: los autores (2016)

Sabino (2000) explica que en un censo se recaba información de todas las personas involucradas en el problema en estudio. En tal sentido, en esta investigación se tomó al total de la población, esto es, los 30 docentes universitarios del Programa Especial para Docentes del Núcleo Costa Oriental del Lago de La Universidad del Zulia.

En la presente investigación se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento de recolección de información el cuestionario, por ser el medio más adecuado para obtener la información necesaria del grupo de docentes para verificar la relación existente entre su inteligencia emocional y su estilo de liderazgo. A tal fin, se diseñaron dos (2) instrumentos conformados ambos por 40 ítems cada uno, con una escala de medición de

cinco alternativas: Siempre (S); Casi Siempre (CS); A Veces (AV); Casi Nunca (CN); Nunca (N). Se construyó un baremo para los promedios de los puntajes generales de los sujetos estudiados (Cuadro 2).

Los instrumentos fueron validados por seis (6) expertos en el área de metodología y contenido, quienes evaluaron mediante un formulario, la pertinencia de cada uno de los ítems de acuerdo con los objetivos, variables, dimensiones e indicadores. Presentando sus recomendaciones y sugerencias, las mismas fueron consideradas para mejorar el cuestionario en función de la investigación.

Cuadro 2: Baremo para los promedios

INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA		INTERPRETACIÓN CUALITATIVA
Limite Superior	Limite Inferior	
5	4,20	Muy Alta
4.19	3.39	Alta
3.38	2.58	Moderada
2.57	1.77	Baja
1.76	1	Muy Baja

Fuente: Los autores (2016)

El primer instrumento se orientó a identificar los indicadores de competencia personal y competencia social, con indicadores: conciencia de si mismo (ítems 1 al 6), autogestión (ítems 7 al 18), conciencia social (ítems 19 al 24) y gestión de las relaciones (ítems 25 al 40).

En cuanto al segundo instrumento, éste midió los estilos de liderazgo en el docente del Programa Especial de Formación Docente del Núcleo Costa Oriental del Lago de La Universidad del Zulia, mediante los indicadores: visionario (ítems 1 al 7), coaching (ítems 8 al 20), afiliativo (ítems 21 al 29) y democrático (ítems 30 al 40).

Para determinar la confiabilidad de constructo, se realizó una prueba piloto a una muestra con características similares a la población a estudiar. Aplicándole la fórmula de Alfa Cronbach, arrojando un coeficiente 0,8364 para el instrumento de inteligencia emocional. En cuanto al instrumento de liderazgo, se obtuvo un coeficiente de 0,93388. Ambos cuestionarios poseen confiabilidad positiva fuerte y muy fuerte respectivamente. El análisis de resultados se realizó mediante el coeficiente de correlación de Pearson (r), estableciéndose la correlación estadística entre las dos variables objetos de estudio.

Resultados

Se analizaron los resultados sobre la base de los objetivos específicos planteados en la investigación, de acuerdo con las dimensiones e indicadores.

Tabla 1. Resumen para la dimensión inteligencia emocional

INDICADORES	ITEMS	PROMEDIO	CATEGORIA
Conciencia de sí mismo	1 al 6	4,19	Alta
Autogestión	7 al 18	4,00	Alta
Conciencia social	19 al 24	4,31	Muy Alta
Gestión de las relaciones	25 al 40	4,4	Muy Alta
Promedio General		4,22	Muy Alta

Fuente: Los autores (2016)

Como se observa en los resultados de la tabla 1, el promedio general obtenido para la dimensión inteligencia emocional es de 4,22 ubicándola en la categoría muy alta, según el baremo para promedios utilizado, por ello, se concluye que el docente del Programa Especial de Formación para Docentes del Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia presentan muy altamente desarrollada la inteligencia emocional.

Tabla 2. Resumen para la dimensión estilos de liderazgo

INDICADORES	ITEMS	PROMEDIO	CATEGORIA
Visionario	1 al 7	4,01	Alta
Coaching	8 al 20	3,90	Alta
Afiliativo	21 al 29	3,92	Alta
Democrático	30 al 40	3,95	Alta
Promedio General		3,95	Alta

Fuente: Los autores (2016)

Como se puede observar en los resultados de la tabla 2, el promedio de la variable estilos de liderazgo en el docente del Programa Especial de Formación para Docentes del Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia fue de 3,95, el cual se ubica en la categoría Alta.

A continuación se describe lo referente al análisis estadístico del comportamiento de esta variable por dimensiones:

Tabla 3. Dimensión: Estilo de liderazgo visionario

SUB-INDICADORES	ÍTEMES	PROMEDIO	CATEGORÍA
Orientador	1 – 2	4.15	Alta
Proporciona feedback	3 – 4	4.0	Alta
Utiliza la inspiración	5 – 6 – 7	3.90	Alta
Promedio General		4.01	Alta

Fuente: Los autores (2016)

En cuanto a la dimensión estilos de liderazgo visionario, en la tabla 3 se muestra que el promedio general obtenido para el indicador visionario fue de 4,01, lo que según el baremo de las variables lo ubica en la categoría casi siempre, con lo que se concluye que los docentes poseen altamente desarrollado este estilo.

Ahora bien, discriminando por sub-indicadores, el más alto correspondió a "Utiliza la inspiración", con promedio de 3.9, lo cual indica que los docentes casi siempre logran articular una visión significativa que le permite sintonizar con los valores de sus estudiantes. El sub-indicador "Orientador" obtuvo un promedio de 4.15, expresando que casi siempre los docentes saben encauzar el clima emocional en el aula hacia una dirección positiva sin imponer un modo de actuar a los estudiantes.

Por último, el sub-indicador "Proporciona Feedback" alcanzó un promedio de 4.0, lo cual señala que los sujetos investigados casi siempre suministran información a los estudiantes sobre su rendimiento, ayudándolos a comprender el lugar que ocupa su actuación en el proceso educativo.

Tabla 4. Dimensión: Estilos de liderazgo coaching

SUB-INDICADORES	ÍTEMES	PROMEDIO	CATEGORÍA
Centrado en la relación personal	8 – 9 – 10	3.78	Alta
Centrado en el desarrollo personal	11–12 – 13	3.80	Alta
Capacitador	14–15 16-17	4.19	Alta
Delega responsabilidades	18–19–20	4.0	Alta
Promedio General		3.90	Alta

Fuente: Los autores (2016)

En la tabla 4, se muestra el promedio general obtenido para el indicador "Coaching" de 3.90, lo que, según el baremo de las variables, lo ubica en la categoría casi siempre, con lo que se concluye que los docentes poseen altamente desarrollado este estilo.

El sub-indicador con el promedio más alto fue el de "Capacitador", con un de 4.19, lo cual indica que los docentes casi siempre motivan a los participantes explicándole claramente sus responsabilidades, actuando como consejero, al tiempo que explora sus objetivos y valores ayudándolos a los a desarrollar sus habilidades. El sub-indicador que obtuvo el promedio más bajo fue "Centrado en la relación personal" alcanzando un 3.78 reflejando que los encuestados casi siempre se centran en la relación personal, pero un tipo de relación que no se centra tanto en el logro de objetivos, sino en el desarrollo personal.

Tabla 5. Dimensión: Estilos de liderazgo afiliativo

SUB-INDICADORES	ÍTEMES	PROMEDIO	CATEGORÍA
Comparte abiertamente las emociones	21–22–23 24	3.57	Alta
Tiende a valorar a las personas y sus sentimientos	25–26–27	4.0	Alta
Se esfuerza por satisfacer a los demás	28–29	4.20	Muy Alta
Promedio General		3.92	Alta

Fuente: Los autores (2016)

En la tabla 5, se muestra que el promedio general obtenido para el indicador "Afiliativo" fue de 3.92 lo que, según el baremo de las variables, lo ubica en la categoría casi siempre, con lo que se concluye que los docentes poseen altamente desarrollado este estilo que se caracteriza fundamentalmente por el hecho de compartir abiertamente las emociones, siendo esto uno de sus rasgos distintivos.

El sub-indicador con el promedio más alto "Se Esfuerza por Satisfacer las Necesidades de los Demás", con un de 4,2 lo cual indica que los docentes siempre se centran por igual en los objetivos y en las necesidades emocionales de los estudiantes.

En la tabla 6, se observa el promedio general obtenido para el indicador "Democrático" el cual alcanzó un 3.95, lo que según el baremo de las variables lo ubica en la categoría casi siempre, demostrando que los docentes poseen desarrollado este estilo que se basa en el logro del consenso alentando la confianza. El sub-indicador con el promedio más alto "Alienta la Confianza", con un de 3.80, lo cual indica que los docentes casi siempre transmiten la sensación de estar realmente interesado en los pensamientos y preocupaciones de los estudiantes.

Tabla 6. Dimensión: Estilos de liderazgo democrático

SUB-INDICADORES	ÍTEMES	PROMEDIO	CATEGORÍA
Basado en el consenso	30-31- 32	3.95	Alta
Gestiona los conflictos	33-34-35 36	4.10	Alta
Empático	37-38-39	3.96	Alta
Alienta la confianza	40	3.80	Alta
Promedio General		3.95	Alta

Fuente: Los autores (2016)

Como se observa de los análisis por indicadores de la dimensión estilos de liderazgo, los resultados evidencian que el estilo predominante sobre la base del promedio más alto exhibido fue el visionario, caracterizado por esbozar una visión que articula los objetivos organizacionales a alcanzar, proporcionando un enfoque orientativo como criterio para proporcionar un feedback del rendimiento, que ayude a los seguidores adquirir conciencia del lugar que ocupa su desempeño en el marco general y, en ese sentido, les ayuda a darse cuenta de su importancia.

De allí, la relevancia de los resultados, los cuales indican que el docente del Programa Especial de Formación para Docentes del Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia, en su mayoría, encauzan el clima emocional en el aula, sin imponer un modo de actuar a los participantes; tienen la capacidad de esbozar una visión que articule objetivos institucionales a alcanzar en las cátedras, proporcionando información a los participantes sobre su rendimiento y ayudándolos a comprender el lugar que ocupan en el proceso educativo. Asimismo, proveen una visión inspiradora para que los participantes alcancen sus metas, sintonizando con los valores de los participantes y dejándole libertad para la innovación, la experimentación así como la adopción de riesgos.

El cálculo del coeficiente de correlación (r) entre las variables se realizó a través del método de puntuación directa de Pearson (ubicado al final):

$$r = \frac{n \sum YX - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

n = Número de Sujetos

ΣX^2 = Suma de X^2

ΣY^2 = Suma de Y^2

ΣX = Sumatoria del Binomio Autoridad – Afecto

ΣY = Sumatoria de Conductas no Operativas

ΣYX = Suma de los productos de X Y

r=0,5814018

Coefficiente r de Pearson

-1	Negativa Perfecta	+1	Positiva Perfecta
-,90	Negativa muy Fuerte	+,90	Positiva muy Fuerte
-,75	Negativa Considerable	+,75	Positiva Considerable
-,50	Negativa Media	+,50	Positiva Media
-,10	Negativa Débil	+,10	Positiva Débil
0 No existe correlación entre las variables			

Fuente: Hernández, Fernández, C. y Baptista, (2003, p. 384)

Según el resultado obtenido a través de las respuestas emitidas por los 30 docentes universitarios del Programa Especial de Formación para Docentes del Núcleo Costa Oriental del Lago de La Universidad del Zulia o) el coeficiente de correlación r resultante fue de 0,5814018, el cual indica una asociación "Positiva Considerable" entre las variables según Hernández y col. (2003), lo que evidencia que existe una mediana incidencia de relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo en el docente del Programa Especial de Formación para Docentes del Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia, evidenciando que al aumentar la primera aumenta igualmente la otra en una proporción de 0,338028.

Discusión de los resultados

Sobre la base de los resultados y hallazgos obtenidos, y en consonancia con el objetivo de la investigación referido a verificar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo en el docente del Programa Especial de Formación para Docentes del Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia, se puede señalar lo siguiente:

En cuanto a los indicadores de competencia personal, en el docente del Programa Especial para Docente del Núcleo Costa Oriental del Lago de La Universidad del Zulia, los cuales determinan el modo en que se relacionan los individuos consigo mismos, el promedio obtenido indica que tal competencia se ubicó en un nivel alto, encontrándose que para el indicador "Conciencia de sí mismo" el promedio fue de 4,19 dentro del cual el sub-indicador más alto correspondió a "Valoración Adecuada de sí mismo", con un promedio de 4,12, indicando que casi siempre los docentes reconocen sus fortalezas y debilidades, conociendo sus propios recursos interiores, habilidades y límites.

Al respecto, Goleman y col. (2004) afirman, esta habilidad se traduce en reconocimiento de las propias fortalezas y debilidades e implica el conocimiento de los propios recursos interiores y límites. Esto significa que las personas conocen sus puntos fuertes y sus puntos débiles. Por lo general, aceptan críticas, son abiertas al cambio, al aprendizaje constante y al desarrollo interno. Por tanto, el hecho de que los docentes en cuestión presentaran un alto nivel en este sub-indicador, los capacita para asumir retos con eficacia e idear actividades novedosas y creativas de forma óptima.

Para el indicador "Autogestión" el promedio obtenido fue de 4,0, lo cual lo ubica en el nivel alto, reflejando que los docentes tienen una intensa motivación para alcanzar sus objetivos propuestos con una claridad de propósito. El mayor promedio correspondió al sub-indicador "Transparencia" con 4,15, indicando que los docentes, casi siempre, inspiran confianza en sus estudiantes y colegas, actuando con ética, defendiendo sus principios, siendo optimistas y aprovechando cualquier oportunidad que se le presente para lograr sus metas a pesar de los obstáculos; además, se orientan hacia la acción, con capacidad de adaptarse a los cambios, y manteniendo la calma frente a hechos existenciales de la vida laboral.

Para Goleman y col. (2004) las personas con esta habilidad tienden a actuar éticamente inspiran confianza por ser auténticas, admiten errores y defienden la postura que corresponde a sus principios, aun cuando no sea aceptado. Esta habilidad tiene importancia fundamental en las relaciones del docente, tanto con sus estudiantes como con sus compañeros de trabajo y la comunidad donde se desenvuelve debiendo ser sincero y honesto.

Por otro lado, en cuanto a la competencia social en el docente del Programa Especial de Formación para Docentes del Núcleo Costa Oriental del Lago de La Universidad del Zulia, la cual determina el modo como los individuos se relacionan con los demás, los resultados indican que el promedio general fue de 4,31, lo cual indica que los docentes siempre pueden relacionarse efectivamente con las demás personas. En cuanto al indicador "Conciencia Social" las habilidades más desarrolladas fueron las referidas en los sub-indicadores "Servicio y Empatía" con promedio de 4,45, y 4.4, respectivamente, reflejando que los docentes siempre ofrecen su ayuda de acuerdo a la necesidad de los estudiantes y buscan la manera de satisfacerla, entendiendo sus puntos de vistas, mostrándose tolerantes con éstos y analizando las situaciones sin prejuicios.

En consecuencia, estos resultados son relevantes por cuanto en el campo educativo es imprescindible el manejo de estrategias y formas de relacionarse en forma afectiva y efectiva con las demás personas. Un buen docente debe tener un trato afable y cordial con los demás, formalizar encuentros y conversaciones agradables donde se haga posible intercambiar emociones, sentir y reconocer las necesidades de quienes les rodean, respondiendo de manera adecuada a sus emociones y preocupaciones, construyendo una auténtica familiaridad con su entorno, donde intereses y necesidades formen un elemento común cuya satisfacción se haga con un alto grado de compañerismo, cooperación y solidaridad.

En cuanto al estilo de liderazgo exhibido por los docentes, del Programa Especial de Formación Docente del Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia, se obtuvo que el promedio más alto correspondió al estilo predominantemente "Visionario" el cual permite caracterizar al docente como un líder que esboza una visión articuladora de los objetivos organizacionales, es capaz de proporcionar enfoque orientativo como criterio para proporcionar un feedback del rendimiento que ayude a los participantes a adquirir conciencia del lugar que ocupa su desempeño académico en el marco general del proceso de aprendizaje y les ayuda a darse cuenta de su importancia.

A tal respecto, Goleman y col. (2004) explican, el estilo de liderazgo visionario se asienta fundamentalmente en una de las competencias de la inteligencia emocional: el liderazgo inspirado; la inspiración junto a la tríada de la confianza, la conciencia de si mismo y empatía, representan para este tipo de liderazgo competencias imprescindibles para articular una visión significativa que le permita al docente sintonizar con los valores de sus estudiantes. Otra competencia de inteligencia emocional asociada al líder visionario es la transparencia puesto que, si este no es sincero, todo el mundo se dará cuenta de ello fácilmente.

Sin embargo, para el líder visionario, la empatía es la más importante de todas las competencias, porque solo es posible articular una visión realmente inspiradora cuando el líder es capaz de experimentar el modo en que se sienten los demás y de comprender su punto de vista.

Por último, en referencia a la correlación estadística entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo resonante en el docentes del Programa Especial de Formación para Docentes del Núcleo Costa Oriental del

Lago de La Universidad del Zulia, el coeficiente de correlación r obtenido fue de 0,5814018, el cual indica una asociación "Positiva Considerable" entre las variables, lo que evidencia que existe una mediana incidencia de relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo de los sujetos investigados, lo cual se constató en el análisis descriptivo de cada una de las variables evidenciando que al aumentar la primera aumenta igualmente la otra en una proporción de 0,338028.

Tal resultado confirma lo planteado por Goleman y col. (2004:124) quienes refieren:

"...sea cual fuere el repertorio de estilos de que actualmente disponga un determinado líder, no existen límites en este sentido. La clave para el desarrollo de las habilidades del liderazgo consiste en la consolidación de las competencias de la inteligencia emocional que subyacen a un determinado estilo".

Conclusiones

De acuerdo al objetivo general de investigación, referido a verificar la relación entre la inteligencia emocional y liderazgo en el docente del Programa Especial de Formación Docente del Núcleo Costa Oriental del Lago de La Universidad del Zulia, se concluyó:

Al identificar los indicadores de competencia personal resonante en el docente del Programa Especial de Formación Docente del Núcleo Costa Oriental del Lago de La Universidad del Zulia, los resultados indicaron que el promedio general obtenido se ubicó en un nivel alto, evidenciándose en el indicador "Conciencia de sí mismo" el sub-indicador más alto correspondió a "Valoración adecuada de sí mismo", demostrando que los docentes casi siempre reconocen sus fortalezas y debilidades, conociendo sus propios recursos interiores, habilidades y límites.

Esta competencia es de suma importancia en el desempeño del docente puesto que le permite reconocer sus fortalezas, debilidades, habilidades y limitaciones, así como desarrollar su pensamiento reflexivo y tener seguridad y confianza en las decisiones que toma sea cual fuese el momento o la circunstancia de su desempeño, ya sea en el aula o fuera de ella, capacitándolos para asumir retos con eficacia e idear actividades novedosas y creativas de forma óptima.

En cuanto a la "autogestión", que también se incluye en esta competencia, se encontró que el promedio obtenido la ubica en el nivel alto, reflejando que los docentes tienen una intensa motivación para alcanzar sus objetivos con una claridad de propósito. El mayor promedio correspondió al sub-indicador "Transparencia" indicando que los docentes casi siempre inspiran confianza en sus estudiantes y colegas, actuando con ética, defendiendo sus principios, siendo optimistas y aprovechando las oportunidades que se le presenten para lograr sus metas a pesar de los obstáculos; se orientan hacia la acción, con capacidad de adaptarse a los cambios, y manteniendo la calma frente a hechos de la vida laboral.

Es de destacar, que la autogestión tiene importancia fundamental en las relaciones del docente, tanto con sus estudiantes como con sus compañeros de trabajo y comunidad donde se desenvuelve, debiendo ser sincera y honesta.

En relación a los indicadores de competencia social, los resultados indican, de acuerdo al promedio general obtenido, que los docentes siempre se relacionaban efectivamente con las demás personas. En cuanto al indicador "Conciencia Social" las habilidades más desarrolladas fueron las referidas a los sub-indicadores "Servicio" y "Empatía", reflejando que los docentes siempre ofrecen su ayuda de acuerdo a la necesidad de los

estudiantes y buscan la manera de satisfacerla, entendiendo sus puntos de vistas, mostrándose tolerantes con éstos y analizando las situaciones sin prejuicios.

Es de destacar, que la empatía es la más reconocible de los indicadores de inteligencia emocional expresada en la capacidad no sólo de saber interpretar las emociones y preocupaciones ajenas, sino también responder ante sus sentimientos de una manera adecuada, llegando a tener una íntima familiaridad con las otras personas. Así también, la capacidad de servicio permite generar un clima emocional adecuado para establecer una buena relación con otros y ofrecer un buen grado de asistencia, comprendiendo el punto de vista, actuando como asesores de confianza.

Ahora bien, en el ámbito educativo estos resultados son significativos en virtud de lo necesario de manejar estrategias y formas adecuadas de relacionarse en forma afectiva y efectiva con las demás personas, mediante un trato afable así como cordial con los demás, encuentros, conversaciones agradables, haciendo posible el intercambio de emociones, sintiendo y reconociendo necesidades de quienes les rodean, respondiendo adecuadamente a sus emociones o preocupaciones, con alto grado de compañerismo, cooperación y solidaridad.

En lo que se refiere al estilo de liderazgo resonante, exhibido por los docentes del Programa Especial de Formación Docente del Núcleo Costa Oriental del Lago de La Universidad del Zulia, se obtuvo que el estilo predominantemente fue el Visionario el cual los caracteriza como líderes capaces de esbozar una visión articuladora de los objetivos organizacionales y de proporcionar un enfoque orientativo como criterio para facilitar un feedback del rendimiento que ayude a los participantes a adquirir conciencia del lugar que ocupa su desempeño académico en el proceso de aprendizaje y así darse cuenta de su importancia.

Es de resaltar, este estilo de liderazgo visionario se funda en una de las competencias de la inteligencia emocional: liderazgo inspirado, el cual junto a la confianza, conciencia de si mismo y empatía, representan competencias imprescindibles para articular una visión significativa, permitiendo al docente sintonizar con los valores de sus estudiantes. Sin embargo, es la empatía la más importante de todas las competencias, porque solo es posible articular una visión realmente inspiradora cuando el líder es capaz de experimentar el modo en que se sienten los demás y de comprender su punto de vista.

Finalmente, en cuanto al fin principal de este estudio referido a comprobar la relación entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo en los docentes del Programa Especial de Formación Docente del Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia, para lo cual se empleó el coeficiente de correlación de Pearson, el resultado obtenido indicó una asociación "positiva considerable" entre las variables, evidenciando que existe una mediana incidencia de relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo resonante de los sujetos investigados, es decir, que al aumentar la primera aumenta igualmente la otra en una proporción de 0,338028.

Tal resultado confirma, sea cual fuere el estilo de liderazgo que exhiba un determinado líder, la clave para su desarrollo se relaciona directamente con las competencias de inteligencia emocional. Además, se destaca el hecho de que aunque ambas variables presentaron altos coeficientes, el que la correlación no diera en asociación fuerte sino moderada pudiera deberse a que el estilo de liderazgo predominante sea el visionario, en tanto, el que arrojó menos tendencia fue el afiliativo indicando así una propensión hacia capacidades más intelectuales que emocionales, las cuales serían la base principal de un liderazgo resonante, es decir, emocionalmente inteligente.

Referencias bibliográficas

Bisquerra, R. (2000). **Inteligencia Emocional y Bienestar**. 2da ed. Editorial Cisspraxis. Barcelona.

- Cooper, R y Sawaf, A. (1998). **La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones**. Norma S.A. Bogotá.
- Chiavenato, I. (2000). **Administración de recursos humanos**. McGraw-Hill. Colombia
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). **Las organizaciones**. 10^a ed. McGraw-Hill. Santiago.
- Goleman, D. Boyatzis, R. y Mckee, A (2004). **El líder resonante crea más**. El poder de la inteligencia emocional. Plaza James Editores. Caracas.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). **Metodología de la investigación**. Editorial McGraw-Hill. México.
- Nash, C. (1992). *Dinámica gerencial*. McGraw-Hill. México.
- Reig, E. (2003). **Liderazgo emocionalmente inteligente. Recursos y estrategias para formar líderes emocionalmente inteligentes**. McGraw-Hill interamericana. México.
- Rivera, J. (S/F). **La inteligencia emocional en la práctica**. Documento en línea disponible en: <http://www.altavista.com>
- Sabino, C. (2000). **Metodología de la investigación**. Editorial Panapo. Caracas.
- Sierra, R. (1998). **Técnicas de investigación social. Teorías del ejercicio**. Paraninfo. Madrid. España.