

La inteligencia emocional y la inserción al mercado de trabajo

Rosa Amalia Gómez Ortiz
ESCA Santo Tomás

ragomez@ipn.mx

María Teresa Arana Soberanes
ESCA Santo Tomás

teresa.aras@yahoo.com.com.mx

Eje temático: Alumnos.

El objetivo de la presente investigación fue determinar las dimensiones de la Inteligencia Emocional que están relacionadas con el índice de inserción laboral de los alumnos de la Licenciatura en Relaciones Comerciales. El estudio se dividió en dos fases: la primera fue determinar el perfil de las competencias emocionales de acuerdo a la teoría existente y conforme a lo que requiere el mercado laboral, la segunda diagnosticar las competencias emocionales de los alumnos. Al término de la investigación se pretende demostrar que los alumnos que cuentan con competencias de inteligencia emocional pueden lograr, más fácilmente, su inserción al mercado laboral.

Palabras clave: Inteligencia Emocional, Inserción Laboral.

Introducción

La crisis económica desatada a nivel mundial en el año pasado (2009), trajo como consecuencia que las cifras de desempleo se incrementaran de forma notable.

Tan solo en Estados Unidos, potencia económica mundial, las cifras de desempleo se incrementaron a 9.5% el año pasado. En México las cifras de desempleo en el cuarto trimestre del año pasado se incrementaron a 5.3%, en comparación con el mismo trimestre de año 2008 en el cual el índice de desempleo fue del 4.3%, situación que también afecta a los jóvenes profesionistas recién egresados de educación superior. (INEGI, 2010) De acuerdo a cifras de desempleo proporcionadas por la cadena televisiva de once noticias (Pérez, 2010), el 15% de los egresados de la Educación Superior no encuentran empleo.

Pero, ¿Cuáles son las razones por la que algunos profesionistas logran ingresar al mercado laboral a pesar de que reciben la misma formación profesional? Algunas investigaciones realizadas acerca de la inteligencia emocional en el ámbito laboral explican que contar con competencias emocionales es la diferencia entre los profesionistas que logran sobresalir en el ámbito laboral y los que simplemente consiguen un empleo sin lograr su trascendencia en la empresa.

Las competencias emocionales es un concepto que surge hace varios años a partir de los estudios de diversos autores entre los que se cuentan: David McClelland (1973), Howard Gardner (1983), Reuven Bar-On (1988) y sobre todo de Daniel Goleman (1998), reconocido por la Teoría de la Inteligencia Emocional (1995).

Aunque las raíces de la Inteligencia Emocional se remontan a los principios de los Test de Inteligencia con la concepción del término Inteligencia Social desarrollado por E.L. Thorndike (1920), la Teoría de la Inteligencia Emocional se fundamenta en estudios realizados de Salovey y Mayer (1990) y Caruso (1998) entre otros y fue desarrollada en mayor escala por Daniel Goleman (1995) quién, a partir de sus estudios de neurología, pretendió explicar la importancia de la inteligencia emocional en todos los ámbitos de la vida. (2005, Pág. 42) Años más tarde, Goleman intenta explicar la importancia de aplicar la inteligencia emocional y empieza a diferenciar conceptos incluidos en sus estudios originales, de tal forma que las cinco categorías iniciales de la inteligencia emocional, se fusionaron en cuatro que se adaptaban más al ámbito laboral, mismas que se presenta más adelante.

La Inteligencia Emocional y la Inserción al Mercado de Trabajo

Una de las contribuciones más importantes de la Teoría de la Inteligencia Emocional es que se aplica a todos los ámbitos de la vida, debido a que proviene de un bagaje de aprendizajes del ser humano que no solo inician en la familia, sino que son inherentes a su historia genética.

De acuerdo a Daniel Goleman, el ser humano desarrolla desde la infancia capacidades que permiten integrarse a la sociedad. Estas capacidades que están relacionadas con la Inteligencia Emocional son: confianza, curiosidad, intencionalidad, autocontrol, relación, capacidad de comunicación y cooperatividad. Las primeras cuatro capacidades están relacionadas con la inteligencia intrapersonal y las últimas con la inteligencia interpersonal, inteligencias mencionadas por Howard Gardner en la Teoría de las Inteligencias Múltiples.

Uno de los ámbitos en los que se ha profundizado el estudio de la inteligencia emocional es el ámbito laboral. Cada vez más empresas buscan encontrar en sus próximos empleados rasgos de la personalidad que indiquen un alto grado de control emocional que les permita manejarse en todas las situaciones que puedan enfrentar de forma adecuada. La razón es que de acuerdo Goleman:... la inteligencia emocional puede ayudar a las personas a ser más eficaces en su trabajo. (2005, pág. 36), debido a que esta surge y se desarrolla a través de las relaciones sociales.

Goleman (2001) dio un giro a su teoría original de la inteligencia emocional orientándose, en esta ocasión al ámbito laboral, en su libro "Inteligencia Emocional en el Trabajo", estableció cuatro dimensiones que se retoman en el presente trabajo: conciencia de uno mismo, autogestión, conciencia social y gestión de las relaciones sociales; y además introduce el término de competencia emocional, que es más aplicable al ámbito laboral, término utilizado anteriormente por David McClelland (1973).

De igual forma definió las competencias emocionales como una capacidad aprendida basada en inteligencia emocional que tiene como resultado un rendimiento sobresaliente en el trabajo (2005, Pág. 63). Las competencias emocionales de cada individuo confieren un potencial que es aplicado al ámbito laboral y que le permiten alcanzar estándares de eficiencia en la empresa, por lo que son considerados actualmente como requisitos indispensables en el desempeño exitoso del personal que ingresa a la organización, sobre todo en los niveles directivos.

Se considera entonces que el potencial de la inteligencia emocional es el conjunto de habilidades que posee el individuo que, aplicables al ámbito laboral, determinan un desempeño eficiente dentro de la empresa.

En diversos estudios, se ha comprobado que la inteligencia emocional determina el éxito de los empleados y de las organizaciones. Incluso Goleman afirma en la teoría del rendimiento basada en la inteligencia emocional que: *las organizaciones necesitan contratar teniendo en cuenta la inteligencia emocional*. (2005, pág. 83), en otras palabras, es necesario contar con competencias emocionales para poder ingresar al mercado laboral.

En este punto se considera que la inteligencia emocional insuficiente pudiera convertirse en una limitante para la inserción laboral. Sin embargo, las competencias emocionales, al igual que muchas otras habilidades, se pueden aprender e incluso desarrollar, y en la medida en que, sé es más consciente de esta limitante, más fácil es trabajar en el autodesarrollo de estas competencias. Lamentablemente, no existe todavía algún instrumento que se adapte a la detección de las competencias emocionales en potencia para los alumnos recién egresados de la licenciatura.

Por esta razón surgió el interés de diseñar un instrumento de medición de fácil aplicación que evalúe el potencial de inteligencia emocional laboral de los alumnos del último semestre de la licenciatura de Relaciones Comerciales de la ESCA Sto. Tomás.

Para esta investigación se determinó una muestra previa basada en la población de egresados de las Licenciatura en Relaciones Comerciales (generación 2006-2010) de la

Escuela Superior de Comercio y Administración Santo Tomás, para calcular la cantidad de alumnos que serían encuestados. Al mismo tiempo se revisó literatura de diferentes autores que pudieran aportar evidencias sobre la importancia de las Inteligencia Emocional en el trabajo.

Recientemente se elaboró un modelo para la medición de la inteligencia emocional de directivos (Trujillo, 2006) y la relación con la productividad de las organizaciones. El modelo matemático permite cuantificar la Inteligencia Emocional y cada dimensión que lo conforma de forma independiente; tanto de los directivos que forman parte de la estructura organizacional como de los candidatos a estos puestos.

El modelo matemático constó de un total de 52 ítems y evaluó cinco dimensiones que forman parte de la Inteligencia Emocional: Motivación, Autoconocimiento, Autorregulación, Empatía y Habilidades Sociales. Comparativamente con el instrumento que se propone aquí, el cual consta de 28 ítems, y evalúa las dimensiones de Autoconocimiento; Autogestión, que engloban el autocontrol y la motivación; Conciencia Social, denominación del término de empatía, y; Gestión de las Relaciones Sociales.

El instrumento de evaluación tiene por objetivo detectar las competencias emocionales de los estudiantes de la licenciatura próximos a egresar, de tal forma que se diagnostiquen las dimensiones de la Inteligencia Emocional que deben desarrollar, durante su formación educativa, para ingresar al mercado laboral pero también para aplicarlo durante toda la vida. De acuerdo al contexto de la investigación, las definiciones conceptuales consideradas son:

Autoconocimiento: Se refiere a la conciencia emocional, valoración adecuada de uno mismo y confianza en sí mismo.

Autogestión: Se refiere al autocontrol emocional, fiabilidad, minuciosidad, adaptabilidad, orientación hacia el logro e iniciativa requeridos por el individuo para acceder al mercado laboral.

Conciencia social: Se refiere a la empatía, orientación al servicio y conciencia organizativa necesaria para mantener una relación armoniosa con los compañeros de trabajo y con los clientes actuales y potenciales de la organización.

Gestión de las Relaciones Sociales: Se refiere a la conducción adecuada de las competencias laborales, tales como: desarrollo de las habilidades de los subordinados, grado de influencia y comunicación, resolución de conflictos, liderazgo con visión, establecimiento de vínculos sociales y trabajo en equipo necesarias para inducir la respuesta deseada en los stakeholders de la organización.

Metodología

La investigación está dividida en dos fases que se realizarán al mismo tiempo pero en diferentes escenarios:

La primera fase corresponde a la medición de la variable independiente que corresponde al potencial de Inteligencia Emocional de los alumnos de la licenciatura en Relaciones Comerciales. El instrumento de medición es un cuestionario que se aplicará a los alumnos de la Licenciatura en Relaciones Comerciales que estén por egresar y que pretendan ingresar al mercado laboral por primera ocasión.

Para esta evaluación, las dimensiones de Autoconocimiento y Conciencia Social se evalúan con un total de 6 ítems cada una. Las dimensiones de Autogestión y de Gestión de Relaciones Sociales se evalúan con 8 ítems cada una.

De acuerdo a cifras proporcionadas por la escuela, se espera que para el año 2010 egresen un total de 817 de esta carrera por lo que la muestra de alumnos será de 91. Se realizará una prueba piloto del instrumento de medición y posteriormente se aplicarán los

cuestionarios a la muestra total de alumnos. Es importante mencionar que está por iniciarse una etapa de pruebas piloto para continuar con la aplicación de cuestionarios a los alumnos.

La segunda fase de la investigación la conforman una serie de entrevistas que se están realizando aleatoriamente a tres empresas chicas, tres medianas y tres grandes y que evaluarán la variable dependiente de la investigación: la inserción laboral. En esta fase se busca determinar las capacidades emocionales de los profesionales que requieren los distintos empleadores en el momento de contratar personal. Para la elaboración de encuestas se revisaron procesos de selección de personal que permitieran unificar un criterio a evaluar.

El proyecto es un diagnóstico descriptivo con temporalidad transversal que se llevará a cabo con los alumnos de la licenciatura en Relaciones Comerciales que egresan este ciclo escolar.

Análisis de datos y discusión de resultados

Después de la aplicación de los cuestionarios, se realizará el análisis de los datos en donde se pretende obtener resultados paralelos a los del estudio previo mencionado, tomando en cuenta que: 1) Se considera que la dimensión del Autoconocimiento es indispensable para la inserción laboral dado que genera confianza en si mismo; 2) La Autogestión, que se refiere al manejo adecuado de las actitudes y que engloba la motivación y el autodominio, es la segunda dimensión de la Inteligencia Emocional que determina la inserción laboral; y finalmente, 3) La Conciencia Social, o empatía, representa la última dimensión determinante en el proceso de inserción laboral, en tanto que es una habilidad relacionada con el sentido de pertenencia a la organización y adaptación a la filosofía organizacional, a la vez que denota su capacidad de servicio.

Conclusiones

Debido a que las entrevistas y cuestionarios se aplicarán en este semestre no se cuenta con conclusiones en este estudio pero se espera identificar competencias emocionales clave que permitan diferenciar a los mejores candidatos al momento de contratar, por lo que es necesario diseñar un proceso de contratación que incluya la identificación de dichas competencias.

Referencias

- Goleman, D. y Cherniss, C. (2005). Inteligencia Emocional en el trabajo. Cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones. Barcelona: Kairos.
- Pérez, L., (Conductora de noticiero). (2010, 29 de Enero). Once noticias [Transmisión por cadena de televisión]. México D.F.
- Goleman, D. (2000). La inteligencia emocional. Porque es más importante que el cociente intelectual. México: Vergara.
- Trujillo Flores, M. (2006). La Inteligencia Emocional de Directivos de Centros de Investigación y la Productividad. Tesis Doctoral. México: IPN.
- INEGI (2010). Comunicado núm. 039/10 12 de Febrero del 2010. Recuperado de <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/Boletines/Boletin/Comunicados/Indicadores%20estructurales%20de%20ocupacion%20y%20empleo/2010/febrero/comunica.pdf> el 24 de Febrero del 2010.