

UNIVERSIDAD ANTONIO RUIZ DE MONTOYA

Escuela de Posgrado



RELACIÓN ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES EN ESTUDIANTES DE UN INSTITUTO DE LIMA

Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Educación con mención en Políticas
Educativas y Gestión Pública

LUIGI PABLO GAMBARINI ARIAS

Presidente: Uriel Montes Serrano

Asesor: Angel Deroncele Acosta

Lector 1: José Antonio Panduro Paredes

Lector 2: Mónica Camargo Cuéllar

Lima - Perú

Marzo de 2022



INFORME DE ORIGINALIDAD

Sres.

CONSEJEROS

Pte.

De mi consideración:

Por la presente me dirijo a Ustedes para saludarlos e informar al Consejo Universitario sobre el producto académico elaborado por GAMBARINI ARIAS, Luigi Pablo*, quien solicita la obtención de su grado académicos de maestro a través de la sustentación de un producto académico.

El producto académico elaborado tiene como título *“Relación entre la inteligencia emocional y las competencias profesionales en estudiantes de un instituto de Lima.”*

Por tanto, en mi condición de Asesor designado por la *Comisión de Grados Académicos* declaro que el producto académico de GAMBARINI ARIAS, Luigi Pablo, ha sido examinado con el programa antiplagio *Turnitin* para identificar su nivel de coincidencias.

El resultado que arroja el programa es de 4% de similitud general y 1% de marcas de alerta, el cual permite concluir que el trabajo no infringe las normas de la probidad académica. Asimismo, se valida que se cumplió con el correcto citado establecido en el Sistema APA para la redacción del producto académico mencionado.

Sin otro particular, quedo de ustedes.

Firmado en Lima, el 10 del mes de febrero de 2023.

Atentamente,

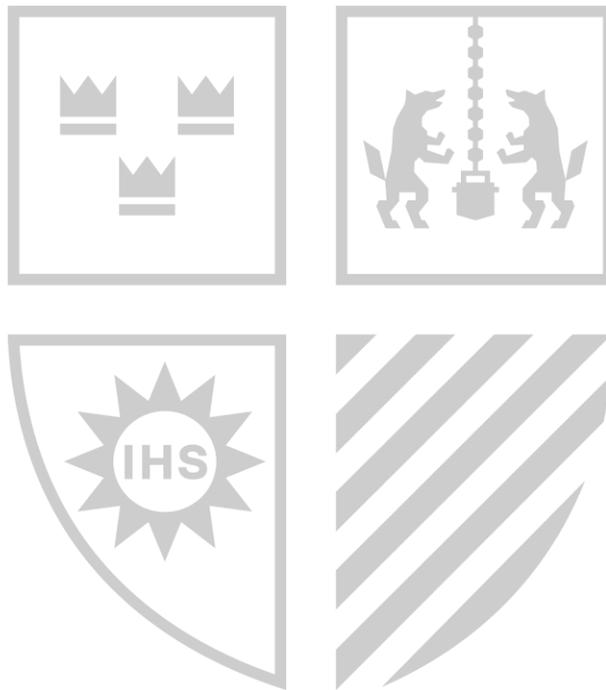
Angel Deroncele Acosta

*Conforme a lo establecido en el documento de identidad.

EPÍGRAFE

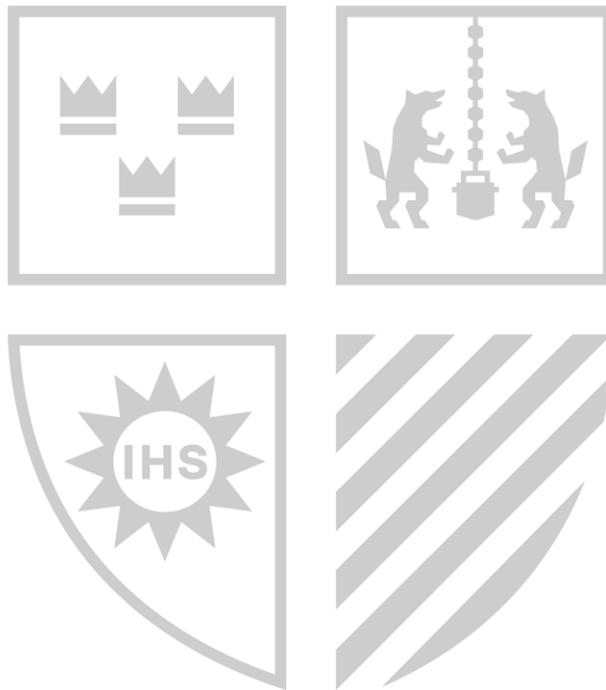
Educar la mente sin educar el corazón, no es educar en absoluto.

Aristóteles



DEDICATORIA

A Jime, mi compañera de vida y a mi Chachix, por ser el faro que siempre me
guía.



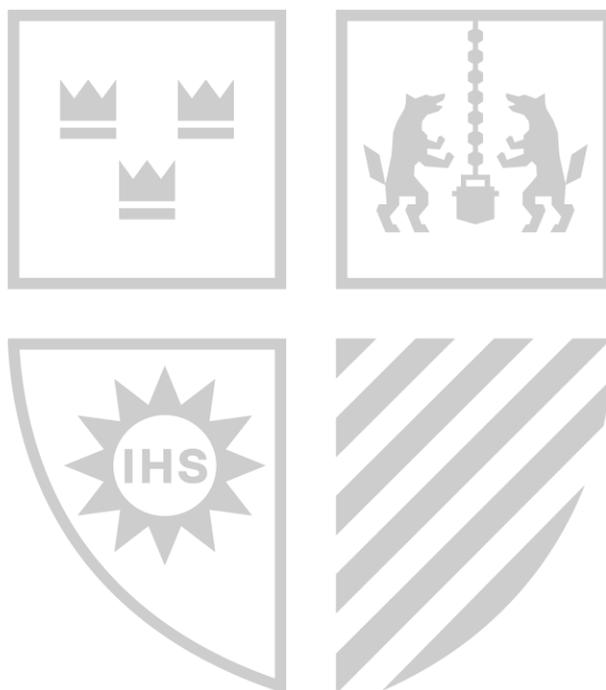
AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi familia y amigos más cercanos por inspirarme a ser siempre mejor.

A la Universidad Antonio Ruiz de Montoya por la formación de calidad.

A Uriel, Sonia y Ángel por su acompañamiento constante y sabio.

Y a mis hijas Margarita y Leonor por ser mi motor en el tramo final.



RESUMEN

La inteligencia emocional es un factor determinante para la conducta de las personas debido a que rige todos los aspectos emocionales y conductuales del ser humano. Por esa razón, la presente investigación tiene como objetivo explicar la relación entre la inteligencia emocional y las competencias profesionales en estudiantes de un instituto técnico de Lima. Se desarrolló desde un paradigma interpretativo y enfoque mixto, utilizando el método de estudios de casos, con 10 estudiantes participantes. El diseño facilitó el análisis de los resultados recogidos a partir de instrumentos cuantitativos y cualitativos, previamente validados por expertos. También permitió explicar y comprender los procesos y facilitó una interacción dialógica, así como un análisis hermenéutico del sentir de los participantes. Los resultados en cuanto a “Inteligencia emocional” indican que los componentes “Relaciones interpersonales” y “Autoconocimiento emocional” fueron los óptimos, siendo más desfavorables el “autocontrol de las emociones” y el “reconocimiento de las emociones ajenas”. En cuanto a las competencias profesionales, se constató 100% (alto) en el nivel de conocimientos, 30% (regular) para el nivel de motivación y 40% (regular) para el nivel de habilidad. Se concluye que existe una relación entre la inteligencia emocional y las competencias profesionales, así como una correlación positiva entre cada componente de inteligencia emocional y las competencias profesionales. Para estudios futuros sería oportuno evaluar, de manera específica, la relación entre las dimensiones de ambas categorías, para determinar con mayor precisión las implicancias. El presente estudio permite profundizar en una relación categorial que es, todavía, insuficientemente abordada en el plano teórico y metodológico.

Palabras clave: Inteligencia emocional, Competencias profesionales, Estudiantes

ABSTRACT

Emotional intelligence is a determining factor for the behavior of people because it governs all emotional and behavioral aspects of the human being, for that reason the present investigation aims to explain the relationship between emotional intelligence and the professional skills in students from a technical Institute in Lima. It was developed from an interpretive paradigm and mixed approach, using the case study method, with the participation of 10 students. The design facilitated the analysis of the results from quantitative and qualitative instruments, previously validated by experts, allowing the processes to be explained and understood, and facilitating dialogic interaction, as well as a hermeneutical analysis of the participants' meanings. The results in terms of emotional intelligence indicate that the components Interpersonal relationships and Emotional self-knowledge were optimal, with self-control of emotions and recognition of other people's emotions being more unfavorable. In terms of professional skills, 100% (high) in the level of knowledge, 30% (regular) for the level of motivation and 40% (regular) for the level of skill. It is concluded that there is a positive effect of emotional intelligence on professional skills, as well as a positive correlation between each component of emotional intelligence and professional skills. For future studies, it would be opportune to specifically evaluate the relationship between the dimensions of both categories, to determine the implications with greater precision. This study allows us to delve into a categorical relationship that is still insufficiently addressed at a theoretical and methodological level.

Keywords: Emotional intelligence, Professional competence, Students

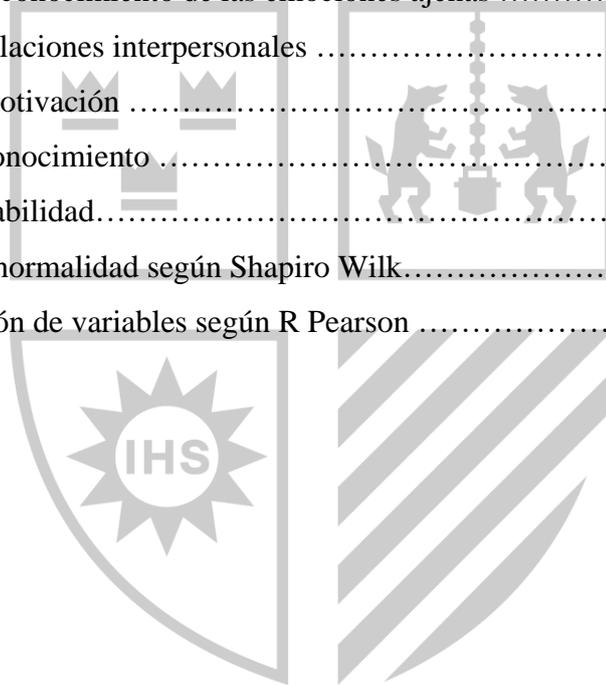
TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN.....	13
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	18
1.1. Las emociones.....	18
1.2. Clasificación de las emociones.....	18
1.3. La inteligencia.....	19
1.4. La inteligencia emocional.....	19
1.5. Categorías de la inteligencia emocional.....	21
1.5.1. Subcategoría Autoconocimiento emocional.....	21
1.5.2. Subcategoría Autocontrol emocional.....	21
1.5.3. Subcategoría Reconocimiento de emociones ajenas.....	22
1.5.4. Subcategoría Relaciones interpersonales.....	22
1.6. Las competencias.....	23
1.7. Elementos de las competencias.....	25
1.8. Las competencias profesionales.....	25
1.9. Subcategorías de las competencias profesionales.....	26
1.9.1. Subcategoría Motivación.....	26
1.9.2. Subcategoría Conocimiento.....	27
1.9.3. Subcategoría Habilidad.....	27
CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO.....	30
2.1. Objetivos de investigación.....	30
2.1.1. Objetivo General.....	30
2.1.2. Objetivos Específicos.....	30
2.2. Propuesta metodológica.....	30
2.2.1. Paradigma de investigación.....	30
2.2.2. Enfoque de investigación.....	31
2.2.3. Tipo de investigación.....	31

2.2.4. Tipo de estudio.....	31
2.2.5. Alcance.....	32
2.2.6. Método de investigación.....	32
2.2.7. Técnicas e instrumentos.....	32
2.2.8. Métodos teóricos	33
2.2.9. Población y muestra	33
2.2.10. Categorías y subcategorías.....	34
CAPÍTULO III: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	35
3.1. Categoría 1: Inteligencia emocional	35
3.1.1. Autoconocimiento emocional... ..	35
3.1.2. Autocontrol de las emociones... ..	38
3.1.3. Reconocimiento de las emociones ajenas (empatía).....	41
3.1.4. Relaciones interpersonales.....	43
3.2. Categoría 2: Competencias profesionales.....	46
3.2.1. Dimensión Motivación.....	46
3.2.2. Dimensión Conocimiento.....	48
3.2.3. Dimensión Habilidad.....	50
3.3. Contrastación de hipótesis.....	52
CONCLUSIONES.....	57
RECOMENDACIONES.....	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61
ANEXOS.....	70

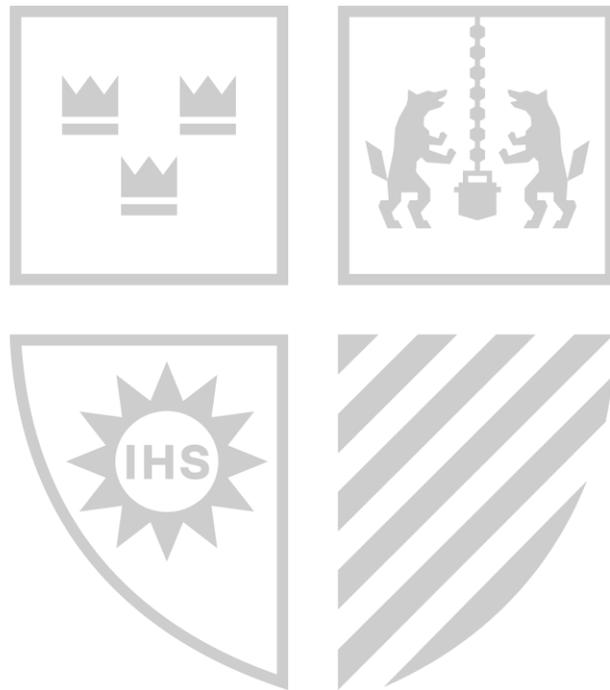
ÍNDICE DE TABLAS

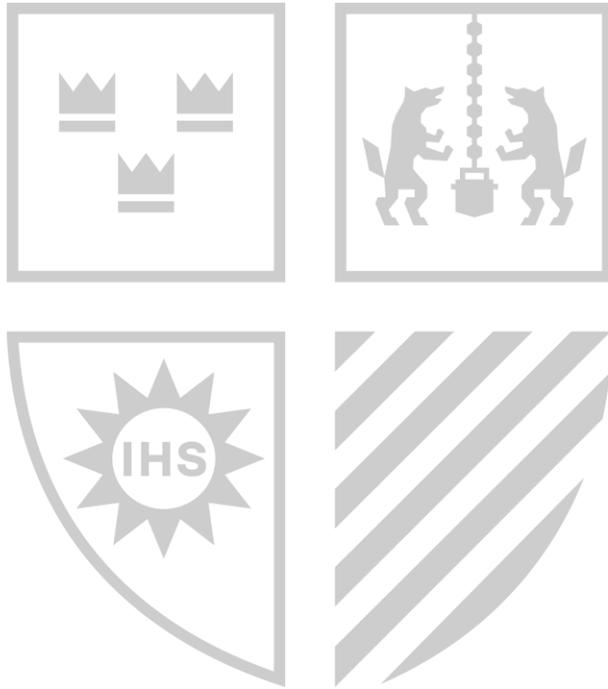
Tabla 1: Categorías y subcategorías de investigación.....	34
Tabla 2: Nivel de autoconocimiento emocional	36
Tabla 3: Nivel de autocontrol de las emociones	38
Tabla 4: Nivel de reconocimiento de las emociones ajenas	41
Tabla 5: Nivel de relaciones interpersonales	43
Tabla 6: Nivel de motivación	46
Tabla 7: Nivel de conocimiento	48
Tabla 8: Nivel de habilidad.....	50
Tabla 9: Prueba de normalidad según Shapiro Wilk.....	52
Tabla 10: Correlación de variables según R Pearson	52



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Gestión de las emociones.....20





INTRODUCCIÓN

La inteligencia emocional (IE) se entiende como aquella capacidad que tiene la persona para admitir y reconocer sus mismos sentimientos y la de los demás. Asimismo, es la capacidad para motivarse y manejar correctamente sus emociones (Goleman, 1996).

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, 2020) refiere que la situación actual, es decir, la época de la pandemia ha causado un gran problema emocional en toda la comunidad, tanto educativa como en la sociedad en general. El cierre de las instituciones educativas, la inamovilidad social, la pérdida de familiares, las escasas estrategias de enseñanza virtual y otros, han generado estrés y ansiedad, no solo en los docentes, sino también en los estudiantes y padres de familia. Para poder contrarrestar la ansiedad y el estrés de la sociedad es importante trabajar en mejorar la inteligencia emocional y, así, disminuir la carga emocional de los estudiantes, familias y de los mismos docentes.

Bisquerra (2020), quien es el presidente de la Red Internacional de Educación Emocional y Bienestar (RIIEEB), señala que es importante atender el desarrollo emocional de las personas de forma apropiada, para evitar el incremento de la ansiedad, el estrés, la depresión, el consumo de drogas y otros males en la población. De igual forma, menciona que hay estudios previos a la pandemia y en el mismo contexto actual que señalan que los niveles de ansiedad y de los problemas de salud mental se van a incrementar. Según las palabras del autor, las competencias emocionales son importantes para llevar una vida saludable consigo mismo y con los demás.

Por otro lado, en la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2019) se llevó a cabo, por primera vez, la conferencia de inteligencia emocional. Representantes destacados como Daniel Goleman, Patricia Freedman, Richard Fernández, hablaron sobre el impacto que la inteligencia emocional podría tener sobre los objetivos de desarrollo sostenible, dándole así, la importancia debida al desarrollo de las habilidades emocionales. Patricia Freedman indica que la inteligencia emocional no se trata,

únicamente, de enseñar una clase, sino que es un proceso que se genera y crece en cada sistema en el que se encuentra la persona.

Libre et al. (2015) realizaron un estudio para determinar la inteligencia emocional y cómo ésta repercute en el éxito académico según género. Los resultados que se encontraron fueron: El 34% de las personas presentaron un rendimiento académico de nivel regular, con 35,1% y 30,6% para mujeres y varones respectivamente. En cuanto a los varones, el 52,8% evidencia un rendimiento académico de nivel malo mientras que las mujeres presentan mayor diversidad en cuanto a rendimiento académico. Así, el 16,7% presenta un nivel excelente en su rendimiento académico y el 14% y 20,2% presentan un nivel muy bueno o bueno, respectivamente. Al determinar el grado de asociación entre el rendimiento académico y el cociente emocional se encontró que los estudiantes con un nivel académico excelente tienen el cociente emocional alto, con una diferencia significativamente superior de aquellos con cocientes emocionales bajos, con un nivel de significación de 5%.

Mientras, en España, Cazallo et al. (2020) realizaron un estudio con el fin de identificar los factores clasificatorios de la inteligencia emocional en torno al género en el ámbito universitario. Encontraron que la inteligencia emocional tiene mucha importancia y que existen diferencias entre género. Hallaron que las mujeres presentaban un mejor porcentaje en inteligencia emocional, así como una mejor clasificación en la autoconciencia y control de las emociones. En cuanto a los varones, los resultados presentaban una mayor dispersión debido a que los datos son mucho más discordes.

De igual forma, Cárdenas (2020) realizó un estudio en Colombia con el fin de describir la inteligencia emocional en estudiantes de la Universidad Cooperativa de Colombia. Concluyó que la inteligencia emocional es de interés para enfrentar correctamente y con éxito el mercado laboral y permite a las personas desarrollarse como seres humanos plenos y trabajadores efectivos en el campo de la salud en general.

Por su parte, Alvarado (2021) desarrolló un estudio en México con el objetivo de dar a conocer lo importante que es la educación emocional y la inteligencia emocional en el nivel de educación superior durante la pandemia por COVID-19. Encontró como resultado que, desarrollar competencias emocionales permitirá al estudiante una mejor formación académica, debido a que permiten generar un aprendizaje emocional de sí mismo. De igual forma, el estudiante logrará tener un mayor autodomínio en distintos contextos y le permitirá ser una líder capaz de enfrentar distintas situaciones adversas. Todo lo cual favorece un mejor crecimiento personal y empatía social.

Porras et al. (2020) realizaron una investigación denominada Competencias emocionales de las futuras personas docentes: un estudio sobre los niveles de inteligencia emocional y empatía. El objetivo fue evaluar cómo los estudiantes universitarios del primer y cuarto año de la carrera de Educación perciben sus niveles de Inteligencia Emocional (IE) y Empatía. El enfoque metodológico utilizado fue el cuantitativo y diseño transversal en una muestra de 569 estudiantes. Los resultados del estudio indicaron que existe una alta correlación positiva entre los niveles de Atención, Claridad y Reparación de la IE.

De otro lado, en un estudio realizado en el Perú por Bartra y Torres (2019), se destacó que la inteligencia emocional es vital para muchas esferas de nuestras vidas. Por ejemplo, en el aspecto laboral, una baja inteligencia emocional podría repercutir en un mal desempeño y baja productividad. Los autores averiguaron que la mayoría de los evaluados mostró un nivel alto de inteligencia emocional, lo que representa el 63.3% del total de los evaluados; seguido por el nivel medio con el 34.3% y, únicamente, el 2.3% mostraron un nivel bajo. En cuanto al desempeño laboral, también se lo categorizó en 3 niveles: malo, regular y bueno. Se obtuvo como resultados que la gran mayoría de los evaluados mostró un buen desempeño laboral, representado por el 58.3% del total de los evaluados. El 41% de colaboradores tiene desempeño medio mientras que el 0.7% tiene un mal desempeño.

También en Perú, la Unesco (2021) validó la importancia del manejo de las emociones en un contexto de pandemia, por ello. Llevó a cabo un webinar, a cargo de expositores especialistas, con el objetivo de contribuir a la reflexión sobre cómo llevar, correctamente, una gestión de la educación de las emociones en un contexto de pandemia. Esta reunión llegó a la conclusión de que el país requiere incorporar un enfoque de género de forma transversal en todos los ámbitos de la respuesta a la emergencia.

Por su lado, Hernández (2020) realizó un estudio en Perú con la finalidad de descubrir el impacto de aprender a gestionar las emociones en el rendimiento académico de los estudiantes. Los hallazgos del estudio indican que, manejar adecuadamente la inteligencia emocional trae como consecuencia un logro académico, el cual se vincula a las competencias profesionales de los estudiantes. De allí, la importancia de la gestión de las emociones y de que las instituciones educativas trabajen en torno a este tema.

De igual forma, Quiliano y Quiliano (2020) realizaron un estudio para determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y el estrés académico en una muestra de estudiantes de enfermería. Según los resultados, no se encontró asociación

entre las dimensiones de la inteligencia emocional y la frecuencia del estrés académico, en estudiantes de Enfermería del VII semestre.

No está de más agregar que, pese a contar con estudios sobre la inteligencia emocional y su relación con múltiples aspectos y facetas del ser humano, aún es insuficiente la literatura científica sobre el abordaje de la relación entre inteligencia emocional y competencias profesionales.

De acuerdo con la observación realizada en la institución donde se pretende realizar la investigación, se ha evidenciado que la mayoría de los estudiantes tienen como profesión las siguientes carreras: Administración, Marketing, Comunicación y Psicología; la gran mayoría de estudiantes presentan escasos recursos para manejar la inteligencia emocional, presentan pocas habilidades para expresar sus emociones y resolver conflictos con su entorno.

Además, durante el desarrollo del curso de inteligencia emocional, muchos de los estudiantes mostraron dificultades para comunicar de forma asertiva sus emociones, poca interacción entre ellos. Se ha notado, también, que algunos estudiantes discuten temas desarrollados en las clases con cierta vehemencia, con la finalidad de ganar la discusión.

Asimismo, con las entrevistas realizadas en las clases, se sabe que la mayoría de los estudiantes se ha inscrito al curso de "Inteligencia emocional" para mejorar su desarrollo, su autoregulación y su autoestima, su comunicación, el manejo de estrés, manejo de la frustración y mejorar sus habilidades sociales.

Cabe señalar que, el perfil profesional de los estudiantes que se matriculan al curso es, en su mayoría, ejecutivos de empresas, que se encuentran laborando en distintas instituciones, siendo clave conocer cómo estos desarrollan sus competencias profesionales.

Por todo ello, de acuerdo con la observación y la problemática identificada, se plantea el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y las competencias profesionales en estudiantes de un instituto de Lima?

En cuanto a la justificación teórica, metodológica y práctica, la presente investigación se inscribe en la línea de investigación de evaluación de aprendizajes y considera profundizar en las dimensiones teóricas y en el uso de las teorías y conceptos de distintos autores. Vale explicar que en el caso de autores cuyas publicaciones han sido realizadas hace más de cinco años, se ha confirmado su vigencia, mediante la revisión de investigaciones recientes que, aún, mantienen su uso como medio teórico.

Metodológicamente, la investigación se justifica en relación con el número de estudiantes que conformaron la población y la muestra. Todos los estudiantes cuyo perfil es de ejecutivos administrativos de empresas, cuyas edades oscilan entre los 25 y 45 años de edad, serán guiados por el docente del curso a reconocer la importancia del manejo de las emociones y a tomarlo como un problema psicológico que atender, en caso de que los niveles sean bajos. Los resultados servirán de apoyo para futuras investigaciones acerca de la inteligencia emocional.

Asimismo, el estudio brindará un informe detallado de los resultados haciendo hincapié en los aspectos más importantes referidos al carácter psicológico, orientado a desarrollar alternativas de ayuda y apoyo a los estudiantes en general, así como también, a los profesionales encargados de la educación en la institución.

Por otro lado, el estudio se justifica de forma práctica porque permitirá identificar los niveles de la inteligencia emocional y su relación con los estudiantes. De esta manera podría servir de herramienta para futuros análisis que tengan como fin mejorar la inteligencia emocional y con ello mejorar la salud mental de los ciudadanos.

De igual forma, permitirá que los directivos de la institución puedan considerar mejoras en los planes de acción para fortalecer la inteligencia emocional y mejorar las competencias profesionales de sus estudiantes.

En cuanto a la estructura de la presente investigación, además de la introducción, contiene la descripción del problema existente a nivel internacional, nacional y local y el marco teórico que contiene los enfoques teóricos relacionados a la inteligencia emocional. Otra parte importante de la investigación es el marco metodológico donde se plasma el tipo y esquema de investigación; así como la descripción de la unidad de análisis. Otro capítulo importante son los resultados donde se plasman y analizan los datos cuantitativos y cualitativos. Finalmente, la investigación cuenta con la discusión de los resultados, las conclusiones, las recomendaciones y una sección de referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Las emociones

En un estudio realizado por Pinedo et al. (2017) se explica que, según la teoría de James-Lange, las emociones son aquellas percepciones de los cambios fisiológicos y viscerales, que se presentan en la persona después de enfrentarse con un determinado estímulo. Este concepto pone en manifiesto que, en primer lugar, existe una percepción de algún acontecimiento en particular que excita el efecto mental llamado emoción. Posterior al efecto mental, se produce una expresión corporal que podría ser latidos rápidos, sudoración, enrojecimiento u otros.

Las emociones remiten a un objeto o a una situación que desencadena una determinada reacción y valoración, ya sea consciente o inconsciente de dicha situación u objeto. Estos suscitan nuestra atención en tanto podrían significar un beneficio o un riesgo para nosotros. Por ejemplo, el miedo, así como otras emociones, cumple el rol de informarnos sobre un suceso de peligro; significa una alarma ante una amenaza y la capacidad que tenemos para responder a ese hecho. Las emociones, pues, no son solo sentimientos enclaustrados en sí mismos, sino una manera de implicarnos en el mundo (López, 2016).

1.2. Clasificación de las emociones

Pinedo y Yáñez (2020) realizan un estudio en el que clasifican las emociones, desde una perspectiva cognitiva, en dos grandes grupos. El primero son las emociones básicas y, el segundo, las emociones morales complejas.

Las emociones básicas tienen que ver con lo planteado por Descartes (1972), quien refería que el hombre, cuya alma se encuentra unida al cuerpo, es también sometido a las sensaciones y pasiones que del cuerpo le llegan, específicamente desde la glándula pineal que es el lugar donde reside el alma y las pasiones.

Las emociones básicas son aquellas que se caracterizan por tener sustratos

neurobiológicos y poseen un carácter evolutivo y cierta capacidad universal que le permite regular y motivar la cognición y la acción.

En otras palabras, las emociones básicas tienen un componente neural, expresivo/corporal y experienciales/motivacionales, los cuales son generados de manera rápida, automática, inconsciente y dan respuesta inmediata a mecanismos, evolutivamente, adaptativos (Pinedo y Yáñez, 2020).

En cuanto a las emociones morales complejas, filósofos como Aristóteles, Hume, los sentimentalistas británicos o los estoicos las consideraban como aquellas reacciones de rechazo o condena ante ciertas conductas.

Las emociones morales complejas estuvieron asociadas a conductas que, socialmente, tenían una particular valoración o se encontraban ligadas a una norma moral. Tal es así, que la indignación, la culpa, la vergüenza u otras emociones se consideraban como emociones morales (Kristjansson, 2018).

1.3. La inteligencia

La inteligencia es un proceso cognitivo difícil de entender debido a su complejidad. Intervienen distintas habilidades, lo que permite a la persona resolver problemas y brindarle facultades relativas a la comprensión y al entendimiento (Pino y Arán, 2019).

La inteligencia es aquella habilidad que permite a la persona comprender ideas complejas y adaptarse de manera inmediata a un determinado entorno. De igual forma, ayuda a encontrar diferentes maneras de razonar y superar problemas y obstáculos, a través de la reflexión (Méndez et al. 2019).

1.4. La inteligencia emocional

Zapata (2019), tomando en cuenta la investigación realizada por Goleman y Gardner, definió a la inteligencia emocional como la capacidad que se tiene en el manejo de los propios sentimientos, la regulación de la automotivación y el monitoreo de las relaciones.

De igual forma, González et al. (2019) refieren que la inteligencia emocional viene a ser un constructo que aglutina las inteligencias intrapersonal e interpersonal y que empodera las emociones con la finalidad de relacionar ambas inteligencias.

Como se ve, la inteligencia emocional ha ido captando mayor interés en las investigaciones dada su relevancia en diversos aspectos de la vida cotidiana como la salud

mental.

Tal es así que Méndez et al. (2019) la definen como aquella capacidad que tiene la persona para reconocer, comprender y regular las propias emociones y la de los demás. Se la utiliza como una guía de las acciones y de los pensamientos. La inteligencia emocional es un factor protector y predictor de bienestar y de un mejor funcionamiento adaptativo en la vida del ser humano.

Goleman (2011), por su parte, establece la importancia que tiene la inteligencia emocional para las competencias profesionales o laborales, sobre todo en el trabajo en equipo. Explica que el factor relevante que permite maximizar el correcto funcionamiento de un grupo es la capacidad de construir un lugar de armonía que permita a los integrantes explotar su mayor rendimiento del talento de cada uno.

Por otro lado, el ruido emocional y social como la ira, el miedo, la rivalidad o, incluso, el resentimiento podría provocar que el grupo disminuya su rendimiento. Al contrario, la armonía podría permitir extraer el máximo rendimiento de sus miembros.

A manera de resumen, se presenta la siguiente figura:

Figura 1

Gestión de las emociones



Nota. Fuente: Goleman, 2011

Entonces, la inteligencia emocional permite reconocer las propias emociones frente a un determinado contexto, así como reconocer las emociones de los demás. Esta capacidad permite que las personas actúen de una mejor manera en todos los ámbitos de la vida favoreciendo un mejor desarrollo emocional, intelectual y un mejor equilibrio psicológico y bienestar personal (Goleman, 1996).

Goleman (2012) pone en manifiesto una serie de elementos que conforman la

inteligencia emocional. Estos son: autoconocimiento emocional, autocontrol emocional, reconocimiento de emociones ajenas y relaciones interpersonales.

1.5. Categorías de la inteligencia emocional

1.5.1. Subcategoría Autoconocimiento emocional

Goleman (2012) señala que el autoconocimiento emocional es una dimensión que se encuentra referida al conocimiento de las propias emociones y, sobre todo, de la forma en la que podría afectar a la misma persona. Esta capacidad podría conseguirse a través de la autoobservación y la observación de la conducta.

El autoconocimiento hace referencia a aquellas habilidades que permiten al sujeto tomar control y expresar sus emociones.

Szczygiel y Mikolajczak (2017) hicieron hincapié en que el autoconocimiento permite consolidar la autoconfianza, la cual se encuentra relacionada de manera positiva con el bienestar y la felicidad y contribuyen a una mejor vida social y personal.

En el estudio realizado por Díaz et al. (2011) se pudo conocer que el autoconocimiento y la autorregulación emocional son dimensiones que permiten que la persona pueda reducir sus niveles de ansiedad, así como superar momentos de alto nivel de estrés, mejorar sus vínculos sociales con su grupo de pares y ser más tolerantes a las frustraciones.

El autoconocimiento permite mejorar las habilidades para solucionar problemas familiares, sociales y laborales.

Por otro lado, Bernal et al. (2014) concluyen que el autoconocimiento emocional es una capacidad que permite al sujeto identificar, descifrar y detectar emociones expresadas en gestos, voces, imágenes y expresiones sutiles de él mismo y de las demás personas.

1.5.2. Subcategoría Autocontrol emocional

El autocontrol emocional o autorregulación está referido a la capacidad que tiene una persona para manejar y controlar o reorientar sus estados de ánimo perjudiciales. De igual forma, se conoce como la tendencia de pensar antes de actuar, evitando juicios de valor y siendo más tolerantes ante la frustración (Goleman, 2012).

Rodríguez (2017) señala que la capacidad de poder regular nuestras emociones ayudará a afrontar apropiadamente, de manera resiliente y proactiva las situaciones de estrés que se podrían presentar durante el desarrollo de la vida. Por el contrario, la falta de la regulación emocional podría aumentar la probabilidad de que las personas puedan

padecer de problemas de ansiedad, depresión u otros problemas emocionales.

Salovey y Mayer (1990) indican que, si una persona desarrolla la capacidad de autorregular sus emociones, podrá mantener bajo control todas aquellas emociones perturbadoras que podrían desequilibrarla psicológicamente.

Bar-On (1997), en tanto, concluyó que la autorregulación y la tolerancia al estrés son dos capacidades fundamentales para que las personas puedan vivir de forma calmada, cumplir las metas en un trabajo bajo presión, regular apropiadamente sus impulsos y responder, de manera positiva, a eventos de tensión sin derrumbarse.

1.5.3. Subcategoría Reconocimiento de emociones ajenas

A este elemento o subcategoría, también, se le conoce como la empatía. Tiene que ver con la capacidad de la persona para entender las emociones de los demás, de ponerse en el lugar de la otra persona. Esta capacidad se relaciona con el hecho de captar la emoción y los sentimientos que tiene la otra persona, mediante los gestos, la expresión corporal y todo lo que pueda expresar (Goleman, 2011).

Sobre la empatía, Collins y Cooper (2014) señalan que esta permite estar atenta a aquellas señales emocionales de la otra persona o de un determinado grupo de personas. Del mismo modo, permite entender las distintas perspectivas de vida que tengan los demás y que es distinta a la propia.

En su estudio, Pacheco (2017) toma en cuenta lo realizado por Del Rey y Ortega (2011) y concluye que, la empatía es una habilidad que permite a la persona expresar sus emociones y tomar conciencia de los sentimientos y emociones de los demás. Añade que la empatía es aquella capacidad de ponerse, de manera cognitiva y de manera sentimental, en la posición de la otra persona y lograr percibir sus emociones.

1.5.4. Subcategoría Relaciones interpersonales

También conocida como las habilidades sociales, es un elemento que tiene que ver con la habilidad de la persona para establecer buenas relaciones sociales con los demás. Es la capacidad de comunicar y establecer vínculos afectivos adecuados (Goleman, 2012).

Por su parte, Bisquerra (2003) toma en consideración las habilidades sociales como parte fundamental de la inteligencia emocional. Frente a esto, refiere que la capacidad de poder establecer relaciones con los demás es una habilidad que pone en manifiesto la capacidad de manejar las propias emociones. De igual forma, señala que las competencias y habilidades sociales son la base de un buen liderazgo y eficiencia interpersonal. Esto, debido a que todas aquellas personas que logran dominar esas

habilidades son, también, capaces de interactuar de manera efectiva con los demás.

Las habilidades sociales son un factor determinante para el éxito laboral y social de la persona, ya que se necesita de estas para lograr desarrollar, con eficiencia, las tareas y las responsabilidades de la vida cotidiana. Es por ello por lo que se le debe dar mayor relevancia a su fomento y su práctica (Pereda et al., 2018).

Finalmente, a modo de resumen, se presentan los conceptos de la categoría Inteligencia emocional y sus subcategorías.

Categoría 1: Inteligencia emocional. La inteligencia emocional viene a ser un constructo que aglutina las inteligencias intrapersonal e interpersonal y que empodera a las emociones con la finalidad de relacionar ambas inteligencias (González et al., 2019).

Esta categoría está conformada por cuatro subcategorías: autoconocimiento emocional, control de las emociones, reconocimiento de emociones ajenas y relaciones interpersonales.

Autoconocimiento emocional: Goleman (2012) señala que el autoconocimiento emocional es una dimensión que se encuentra referida al conocimiento de las propias emociones y, sobre todo, a la forma en la que podría afectar a la misma persona.

Control de las emociones: El autocontrol emocional o autorregulación está referido a la capacidad que tiene una persona para manejar y controlar o reorientar los estados de ánimo perjudiciales (Goleman, 2012).

Reconocimiento de emociones ajenas (Empatía): A este elemento o subcategoría, también, se le conoce como la empatía. Tiene que ver con la capacidad de la persona para entender las emociones de los demás (Goleman, 2012).

Relaciones interpersonales: Es un elemento que tiene que ver con la habilidad de la persona para establecer buenas relaciones sociales con los demás, es la capacidad de comunicar y establecer vínculos afectivos adecuados (Goleman, 2012).

1.6. Las competencias

Definir las competencias ha sido una tarea importante para diversos autores y distintas organizaciones, entre ellas la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Por su parte, Ojeda y Hernández (2012) refieren que, en el ámbito laboral, las competencias corresponden a la capacidad que tiene el trabajador para cumplir con éxito una determinada actividad laboral.

De igual manera, Tejada (2013) indica que las competencias representan un conjunto de conocimientos, actitudes y procedimientos que se integran a una acción,

adquirido por medio de la experiencia que puede ser formativa y no formativa profesional. Su propósito es brindarle al individuo las herramientas necesarias para resolver problemas específicos de manera autónoma.

En una línea parecida, Charria et al. (2011) señalan que el concepto que más se ajusta a las competencias como tal, es el que se refiere al saber hacer en un determinado contexto.

La competencia es entendida como aquella capacidad que logra desarrollar un individuo con el fin de solucionar problemas de la vida diaria y generar conocimientos nuevos.

Esta capacidad se encuentra fundamentada en tres elementos importantes: el individuo, el área de conocimientos y el contexto. De ese modo, ser competente no solo se trata de poseer un determinado conocimiento, sino saber utilizarlo de manera correcta y flexible ante situaciones nuevas (Espinoza y Campuzano, 2019).

En cuanto al conocimiento, poseer solo conocimientos no significa ser competente. La dimensión cognitiva es necesaria, pero no suficiente para que una persona sea calificada como tal. Además de ello, hay que saber hacer y saber ser o estar. De esta manera, ser competente significaría disponer de los conocimientos necesarios y, por otro lado, tener la capacidad de utilizarlos con adecuado criterio, en un momento determinado y de manera oportuna, con el fin de dar una respuesta buena a un problema que puede ser compleja (Perrenoud, 2014).

El enfoque por competencias es una tendencia que ya se utiliza en distintos programas de educación superior hace varios años. Esta tendencia, en el sector educación, comenzó por una demanda creciente de la sociedad de conocer y entender las capacidades que se desarrollan mediante diferentes procesos de formación. De igual forma, por el interés de lograr un mejor aprendizaje y así lograr incorporarse de manera próxima a un ambiente laboral. Estas y otras razones han llevado a la sociedad a impulsar, en casi todo el mundo, la educación basada en competencias (Verdejo, 2006).

La educación basada en competencias (EBC) se podrían justificar desde varios puntos de vista. En este caso se podría afirmar que:

- Permite establecer estándares que dan facilidad de comparar los niveles de desempeño que se requieren en distintas carreras profesionales.
- Define parámetros que sirven para alinear el valor de los títulos y diplomas, así como otros reconocimientos académicos.
- Se logra visualizar con mayor precisión los niveles de competencia que se requieren para

la población estudiantil, los docentes y los administradores educativos.

- Permite vincular los requerimientos del mundo laboral y los resultados de la educación.
- Desarrolla eficacia en los estudiantes, así como garantiza una mejor permanencia de los logros, distingue lo que es esencial y establece nexos entre nociones.
- Fundamenta los últimos aprendizajes. Es una respuesta básica, debido a que los estudiantes deben poseer técnicas y estrategias que le permitan gestionar nuevos aprendizajes y suplir la obsolescencia de los saberes adquiridos en su entrenamiento.

1.7. Elementos de las competencias

Según Del Pozo (2013), existen tres elementos fundamentales de las competencias: la capacidad, la acción y el contexto. La capacidad sería un conjunto de conocimientos, actitudes, destrezas y habilidades que posee una persona y que le ayude a obtener un buen resultado en el desarrollo de una tarea en su centro laboral.

El segundo elemento, la acción, tiene que ver con la puesta en práctica de todas las capacidades y los conocimientos en una situación real, con el objetivo de verificar el cumplimiento y adecuado desempeño profesional.

Por último, el elemento contexto, implica que las capacidades se deben desarrollar de acuerdo con una determinada circunstancia o de acuerdo con algún tipo de trabajo a realizar.

1.8. Las competencias profesionales

Las competencias profesionales en estudiantes ha sido un tema ampliamente abordado en la literatura científica. Los trabajos científicos más recientes tienen como su foco principal el desarrollo de estas competencias, abordando diferentes estrategias tecnológicas y perspectivas didácticas para cumplir con este propósito (Gulnara et al., 2022; Alvarado-Bravo et al., 2022; Bill y Martin, 2022; Rahat et al., 2022; Ulanova y Korzyakov, 2022; Picard et al., 2022; Ccama-Mamani et al., 2021; Johnson et al., 2021).

De manera particular, se destaca el estudio de Li et al. (2022) quienes implementan un proceso de evaluación de las oportunidades de los estudiantes para practicar habilidades profesionales. Se complementa con la perspectiva de mejorar la participación de los estudiantes en la reflexión sobre el desarrollo de habilidades profesionales utilizando herramientas digitales (Huizing, 2022).

En cuanto al desarrollo de las competencias profesionales de los estudiantes, a través de las tecnologías (Gulnara et al., 2022), se abre una nueva línea de investigación

que resalta la pertinencia de adquirir las competencias profesionales mediante el aprendizaje en línea (Alvarado-Bravo et al., 2022).

Al respecto, estudios actuales enfatizan en la importancia de un aprendizaje en línea colaborativo y han logrado aportar factores de éxito para poder dinamizar este aprendizaje (Palacios et al., 2022 a, 2022 b, Palacios et al., 2021).

El aprendizaje en línea colaborativo se podría aplicar al desarrollo de competencias profesionales en los estudiantes, considerando como mecanismo principal aspectos socioemocionales (Palacios y Deroncele, 2021) y las habilidades de mentalización para el éxito laboral (Frolli et al., 2022).

Se asume, como esencia del proceso formativo en el desarrollo de competencias profesionales, la integración de las habilidades blandas y duras de los estudiantes (Kozlovsky et al., 2022).

La competencia profesional es, pues, considerada como un conjunto de capacidades que permiten afianzar el aprendizaje y permiten integrar aquel aprendizaje para resolver los problemas que se presentan en una determinada situación. En otras palabras, la competencia profesional tiene que ver con la ejecución de una actividad o tarea compleja dentro de una circunstancia determinada.

Según Chiavenato (2009), existen tres elementos fundamentales que determinan una competencia laboral o profesional. Estas son: motivación, conocimiento y habilidad.

1.9. Subcategorías de las competencias profesionales

1.9.1. Subcategoría Motivación

La motivación comprende aquellos factores internos o externos que sirven para confortar las necesidades de los trabajadores de un lugar específico (Chiavenato, 2009).

La motivación es considerada como aquel proceso psicológico de tipo básico y como el elemento más importante para determinar y conocer el proceder de la persona. La motivación es el reflejo de una interacción interna y externa como el entorno. Chiavenato (2009) refiere que la motivación viene a ser un proceso que inicia con una necesidad que activa una determinada conducta o un impulso que se orienta hacia un objetivo en particular o algún incentivo.

La motivación está compuesta por tres elementos fundamentales que, de manera permanente, interactúan entre ellos. El primero son las necesidades. Estas aparecen cuando surge algún desequilibrio fisiológico (cuando el cuerpo humano necesita de alimento o agua para subsistir) o psicológico (cuando la persona es separada de alguien

que más quiere). La necesidad significa que el sujeto tiene alguna carencia interna o externa.

El segundo elemento de la motivación son los impulsos. Se refiere a los motivos o medios que ayudan a atenuar y aliviar las necesidades.

El tercer elemento son los incentivos. Tienen que ver con la reducción o el alivio de alguna necesidad y de la reducción de los impulsos (Chiavenato, 2009).

1.9.2. Subcategoría Conocimiento

Es la capacidad que tiene una persona para guardar información o desarrollar alguna acción aprendida previamente (Chiavenato, 2009).

Desde tiempo antiguos, el conocimiento jugó un papel importante para la civilización y para todo lo que hoy tenemos. Sin conocimiento hubiera sido imposible crear la tecnología que tenemos. El conocimiento es la base de las sociedades y las organizaciones y su correcta administración permite que las sociedades avancen y se definan. Por ello, es fundamental que esta competencia se perfeccione para que las naciones y todas las organizaciones se encuentren posibilitadas de acelerar su desarrollo.

El conocimiento, así como la motivación, tiene cuatro características. La primera es que el conocimiento es tácito, quiere decir que es personal. Se forma dentro de un entorno social e individual, no pertenece a ninguna organización o colectividad, sino que se construye de forma social.

La segunda característica es que se orienta a la acción, tiene que ver con que la persona genere nuevos conocimientos por medio de los sentidos y percepciones sensoriales.

La tercera característica es que el conocimiento está sustentado en reglas; es decir, permanentemente estamos creando en nuestro cerebro una serie de pautas o reglas que nos permitan actuar de una determinada manera.

La cuarta tiene que ver con que el conocimiento cambia constantemente, por ello, el conocimiento no es estático, sino que de forma permanente se construye y se reconstruye (Chiavenato, 2009).

1.9.3. Subcategoría Habilidad

Habilidad es todo aquello que conlleva a destacar en alguna práctica, ya sea de manera física o de manera mental, cuyo aprendizaje se realiza a través del entrenamiento o la práctica (Chiavenato, 2009).

La habilidad viene a ser el arte de hacer o destacar en alguna acción o práctica. Toda habilidad se logra obtener a través de la práctica o del entrenamiento. Según

Chiavenato (2009), la habilidad incluye el conocimiento de las reglas de cómo funciona y de la comunicación.

A continuación, se presenta un resumen de los conceptos de la categoría competencias profesionales y sus subcategorías correspondientes.

Categoría 2: Competencias profesionales. Es un conjunto de capacidades que permiten afianzar el aprendizaje e integrarlo para resolver los problemas (Espinoza y Campuzano, 2019).

Esta categoría cuenta con tres subcategorías las cuales son: motivación, conocimiento y habilidad.

Motivación: La motivación son aquellos factores internos o externos que sirven para confortar las necesidades de los trabajadores de un lugar específico (Chiavenato, 2009).

Conocimiento: Es la capacidad que tiene una persona para guardar información o desarrollar alguna acción aprendida previamente (Chiavenato, 2009).

Habilidad: Es todo aquello que conlleva a destacar en alguna práctica, ya sea de manera física o de manera mental, cuyo aprendizaje se realiza a través del entrenamiento o la práctica (Chiavenato, 2009).

Cabe mencionar que se han identificado estudios que permiten ser tomados como antecedentes de la relación entre las dos variables de estudio. Por ejemplo, el estudio realizado por Vetluzhskaya et al. (2021) tuvo como objetivo evaluar la inteligencia emocional y las habilidades empáticas en estudiantes a través de su género para agilizar el proceso de aprendizaje y desarrollar competencias profesionales de manera más efectiva. En este estudio se encontró que los encuestados tienen capacidades para gestionar correctamente sus emociones.

Otro estudio relevante es el de Cejudo (2017) quien pone énfasis en la relevancia que tienen las competencias profesionales, sobre todo, los aspectos socioemocionales.

De igual forma, Abdullah et al. (2018) encontraron evidencias que muestran relaciones significativas entre el autoconocimiento y la toma de decisiones.

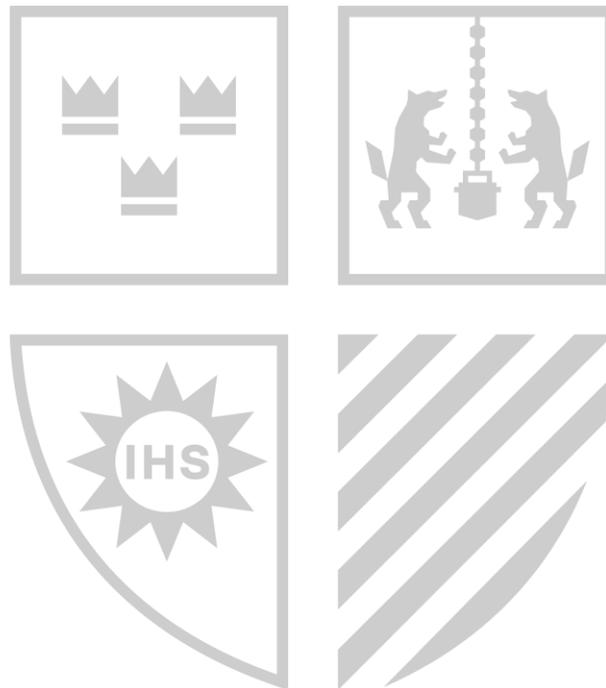
Por su parte, Forsman et al. (2020) muestran cómo la competencia autoevaluada de los estudiantes puede diferir de la competencia evaluada mediante un examen.

En el estudio de Soto-Crofford y Deroncele-Acosta (2021) se indica que “la competencia social y el autocontrol son elementos que se presuponen y complementan, lo cual incluye la relación entre autocontrol y habilidades de relaciones interpersonales” (p.1652).

De otro lado, Hernández et al. (2022) encontraron que los aspectos educativos contribuyen a explicar la competencia profesional percibida por los estudiantes y la satisfacción con la vida.

De igual forma, el estudio de Li et al. (2020), basado en la teoría del intercambio social, destaca la importancia de la relación personal y su interacción en la competencia profesional.

Por último, Peña et al. (2018) destacan la necesidad de mejorar la adquisición de competencias de los alumnos.



CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO

2.1. Objetivos de investigación

2.1.1. Objetivo general

Explicar la relación entre la inteligencia emocional y las competencias profesionales en estudiantes de un instituto de Lima.

2.1.2. Objetivos específicos

a. Analizar la relación del autoconocimiento emocional y las competencias profesionales en estudiantes de un instituto de Lima.

b. Analizar la relación del autocontrol de las emociones y las competencias profesionales en estudiantes de un instituto de Lima.

c. Analizar la relación del reconocimiento de las emociones ajenas y las competencias profesionales en estudiantes de un instituto de Lima.

d. Analizar la relación de las relaciones interpersonales y las competencias profesionales en estudiantes de un instituto de Lima.

2.2. Propuesta metodológica

Para este apartado se tomó en cuenta los 10 elementos metodológicos del mapeo epistémico que ayudan a organizar la ruta metodológica de la tesis. Estos son: paradigma de investigación, enfoque de investigación, tipo de investigación, tipo de estudio, alcance, método de investigación, técnicas e instrumentos de recolección, métodos teóricos, población y muestra; categorías y subcategorías (Deroncele-Acosta et al., 2021).

2.2.1. Paradigma de investigación

Interpretativo. Este paradigma está ligado a investigaciones de tipo cualitativo, en el que el propio investigador construye una interpretación -desde su propia experiencia de vida, creencias, valores y reflexiones- de los aportes teóricos considerados en el estudio, así como en los resultados de la investigación (Ricoy, 2006).

En ese sentido, Sánchez (2013) indica que el paradigma interpretativo es de naturaleza dinámica y simbólica, debido a que evalúa las percepciones y las interacciones

del ser humano. Asimismo, estudia sus causas y comprende su finalidad. El paradigma interpretativo ayuda a decodificar una determinada realidad simbólica que se comprende de las acciones humanas. Así, en la presente investigación se estudia la inteligencia emocional desde un análisis profundo de la interpretación subjetiva, con la finalidad de alcanzar una mejor conexión entre la teoría y la práctica.

2.2.2. Enfoque de investigación

El enfoque de la presente investigación es mixto, es decir, cualitativo y cuantitativo.

Cualitativo: Este enfoque permite que el fenómeno se pueda interpretar y describir por medio de las percepciones y aprendizajes ganados por la experiencia de sus participantes (Hernández y Mendoza, 2018). Permitirá la obtención de información a través de una entrevista a profundidad y una encuesta. Se pretende conocer a detalle cada respuesta del entrevistado.

Cuantitativo: Este enfoque permite que el fenómeno se pueda interpretar de manera exacta a través de una métrica. La técnica de recojo de información más común para este enfoque es la encuesta que brinda una cantidad exacta de respuestas, las cuales son interpretadas de acuerdo con la escala de medición utilizada (Hernández y Mendoza, 2018).

2.2.3. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada con énfasis en el diagnóstico. Tal como afirma Deroncele-Acosta (2022), “La investigación aplicada puede estar enfocada en el diagnóstico o en la intervención. Las enfocadas en diagnósticos implican un procedimiento llevado a cabo mediante encuestas o entrevistas a partir de conocimientos científicos sistematizados interpretar la realidad” (p.115). Permite comprender y explicar los fenómenos estudiados.

2.2.4. Tipo de estudio

El tipo de estudio es básico. Las investigaciones de tipo básico tienen como objetivo describir el conocimiento en el análisis de las variables. Se ocupan de aspectos esenciales externos del objeto de investigación y el marco teórico que guía el estudio es construido sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández y Mendoza, 2018).

Transversal: Los estudios transversales se caracterizan porque el recojo de información se da en un solo momento. Su objetivo es brindar información de las variables o acontecimiento en un determinado tiempo y espacio (Hernández y Mendoza, 2018).

2.2.5. Alcance

Es de tipo correlacional, pues con la presente investigación se busca medir el grado de relación que existe entre una y otra variables y la determinación de un fenómeno a través de la interacción subjetiva con los participantes del estudio (Ramos, 2020).

Del mismo modo, Hernández y Mendoza (2018) señalan que estos tipos de estudios se centran en “buscar la relación que tiene un fenómeno a partir de dos o más variables y en qué condiciones se manifiesta, cómo se relacionan dos o más categorías” (p.112).

De ahí la razón de seleccionar este alcance ya que el presente estudio busca explicar la relación existente entre la inteligencia emocional y las competencias profesionales.

2.2.6. Método de investigación

Fenomenológico: El método fenomenológico permite comprender el fenómeno a través de la percepción de la experiencia de vida, es decir, permite hallar la relación entre la objetividad y subjetividad de la cotidianidad de la vida y la experiencia humana (Rizo-Patrón, 2015).

2.2.7. Técnicas e instrumentos

Técnica: Las técnicas que se utilizaron fueron la entrevista a profundidad y la encuesta. Es una técnica con la que se busca obtener la información necesaria a través de preguntas elaboradas previamente. Se puede aplicar en un espacio privado en el que el entrevistador y entrevistado puedan dialogar e intercambiar información (Hernández y Mendoza, 2018).

En ese sentido, Gurdíán (2007) agrega que la entrevista es una técnica que ayuda a recabar información por medio de relatos personales de los participantes sobre el fenómeno estudiado y así se logre construir una reflexión objetiva de cada experiencia.

Respecto a los instrumentos, Moral (2006) señala que los instrumentos cualitativos permiten plasmar alguna realidad en particular por medio de una serie de representaciones textuales basados en los datos recogidos. Es así como, para la presente investigación resulta ser de vital importancia la elección de una técnica e instrumentos que permitan visibilizar la realidad simbólica de inteligencia emocional y las competencias profesionales.

Los instrumentos que se utilizaron fueron una entrevista a profundidad y una encuesta. La importancia de la entrevista radica en que permite tener un contacto directo con los actores y su experiencia en su entorno laboral.

Los instrumentos, tanto la entrevista como la encuesta, fueron contruidos con la necesidad de recabar información correspondiente a las categorías de estudio y sus respectivos indicadores. Con ello, se logró recabar datos sobre las experiencias particulares de los entrevistados y cómo perciben su entorno laboral, sus competencias y sobre todo cómo perciben su inteligencia emocional.

Los instrumentos elaborados fueron de vital importancia para responder a las exigencias de los objetivos de investigación, debido a que las preguntas que se utilizaron permitieron dar respuesta a la pregunta principal del estudio: ¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional en las competencias profesionales de los estudiantes de un instituto de Lima?

Las preguntas de los instrumentos de recojo de información fueron elaboradas teniendo en cuenta las categorías y subcategorías de investigación.

Los instrumentos fueron validados a través del criterio de jueces.

2.2.8. Métodos teóricos

Se utilizó el método de Análisis-Síntesis que permitió analizar la información de los casos estudiados y sintetizarla en forma de resultados (Deroncele-Acosta et al., 2021).

Como lógica general del procedimiento que se ha seguido en esta investigación, en primer lugar, se recogió la información mediante entrevistas y encuestas y en segundo lugar se realizó un análisis y triangulación metodológica para así obtener los resultados finales.

2.2.9. Población y muestra

Población: La población es el conjunto de personas con características parecidas que son seleccionadas para la realización de un estudio investigativo (Hernández y Mendoza, 2018).

En la presente investigación se tomó en cuenta a estudiantes de un instituto de educación superior privado ubicado en la ciudad de Lima, en la que se enseñan carreras técnicas.

Muestra: La muestra es considerada como aquel segmento que representa a una población cuyas características son semejantes; la muestra puede definirse de distintas maneras; para la investigación se tomó en cuenta a 10 estudiantes entre varones y mujeres, cuyas edades oscilan entre 25 y 45 años. Todos ellos fueron estudiantes que llevan el curso de inteligencia emocional que dicta el instituto, con la finalidad de mejorar sus competencias, al mismo tiempo estos estudiantes son trabajadores de distintas empresas en el Perú, algunos ocupan cargos de asistentes incluso otros ocupan cargos de

responsables y trabajan con personas bajo su mando. De igual forma, son personas profesionales que ejercen su carrera en su línea laboral, sin embargo, llevan el curso de inteligencia emocional para mejorar sus habilidades blandas y así tener mejores relaciones con sus compañeros de trabajo y personas bajo su mando.

2.2.10. Categorías y subcategorías

A continuación, se sintetiza en la tabla 1, las nominaciones de las categorías y subcategorías del estudio, a partir de lo esbozado en el marco teórico.

Tabla 1

Categorías y subcategorías de investigación

Categoría	Subcategoría
Inteligencia emocional	Autoconocimiento emocional
	Control de las emociones
	Reconocimiento de emociones ajenas (Empatía)
	Relaciones interpersonales
Competencias profesionales	Motivación
	Conocimiento
	Habilidad

CAPÍTULO III: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Hernández y Mendoza (2018) indican que, en una investigación mixta, es importante hacer una mezcla de datos cualitativos y cuantitativos a la hora de hacer el procesamiento de información. Ello permitirá un mejor análisis de los datos encontrados durante el recojo de la información a la vez que permitirá mayor significancia entre las categorías y subcategorías del estudio.

En esta sección se presentan los resultados de la investigación analizados, de manera ordenada, de acuerdo con las categorías y subcategorías de los objetivos de la investigación.

El objetivo específico número uno es analizar la relación del autoconocimiento emocional y las competencias profesionales de los estudiantes de un instituto de Lima.

El segundo objetivo específico es analizar la relación del autocontrol de las emociones y las competencias profesionales de los estudiantes de un instituto de Lima.

El tercer objetivo específico es analizar la relación del reconocimiento de emociones y las competencias profesionales de los estudiantes de un instituto de Lima.

El último objetivo específico es analizar la relación de las relaciones interpersonales y las competencias profesionales de los estudiantes de un instituto de Lima.

Se estableció una medición cuantitativa de cada una de las dimensiones de la inteligencia emocional y, luego, se utilizó la fase cualitativa para ir determinando la relación que tenían estos componentes con la competencia profesional (motivación, habilidad y conocimiento; concretados en el desempeño laboral, los resultados de trabajo).

3.1. Categoría 1: Inteligencia emocional

3.1.1. Autoconocimiento emocional

El autoconocimiento emocional es la capacidad que tiene la persona de conocerse a sí misma. Es decir, ser sensible a las propias emociones en momentos de

felicidad, tristeza, miedo o enfado y, sobre todo, cómo manejarlas en cuanto aparezcan.

De acuerdo con la encuesta aplicada, el 80 % de los participantes considera que su autoconocimiento emocional es bueno y el 20 % considera que es regular. Ver tabla N° 2.

Tabla 2

Nivel de autoconocimiento emocional

Nivel de autoconocimiento emocional	N°	%
Malo	0	0,0
Regular	2	20,0
Bueno	8	80,0
Total	10	100,0

Nota. Fuente: elaboración propia

Este resultado pone en evidencia que la mayoría, es decir, el 80 % de los encuestados, posee la capacidad de conocer sus propias emociones y cómo estas podrían afectarlos a sí mismos y a los demás. De igual forma, son capaces de reconocer sus fortalezas y sus debilidades y actúan de acuerdo con ese conocimiento.

Para entender mejor todo lo que abarca concepto autoconocimiento emocional, es importante precisar qué es la emoción. Según Rosero et al. (2021), las emociones son impulsos que se presentan en un determinado momento y rigen la forma de actuar en ciertas situaciones. Explican que las emociones son como una fuente de energía que activa y da empuje a la persona a actuar de una forma frente a una situación. También se podrían considerar como una energía activadora de valores éticos.

Por otro lado, Mestre et al. (2016) señalan que las emociones se encuentran ligadas a procesos cognitivos y habilidades de las personas. Los procesos cognitivos son considerados como un elemento esencial que permite a los sujetos generar sus emociones, percibir, comprender, analizar y regular las mismas.

Ambos planteamientos sobre las emociones permiten concluir que las emociones son parte esencial del ser humano y configuran una herramienta importante para regular las propias emociones y la de los demás. He ahí la importancia del autoconocimiento de las emociones.

Con la finalidad de contrastar los resultados cuantitativos, se realizó una entrevista a cinco de las participantes. Se les planteó la siguiente pregunta: ¿De qué

manera crees que entender tus emociones impacten en tu desempeño laboral? Ellas respondieron lo siguiente:

Bastante, porque si no entendiera mis emociones ahorita estaría tirada en el sofá llorando o esperando que se solucione y aparte entender que estoy triste, pero que tengo que continuar con vida, ayuda. (E.E.1)

Sí. Tal vez no instantáneamente, pero sí. Luego cuando me pongo a analizarlas mejor si las comprendo, porque eso me hace dar cuenta si es que estoy actuando bien o mal ante determinadas situaciones. Me ha pasado en algunas ocasiones en las que me encerraba un poco en mi idea y hasta que en una ocasión un jefe que era muy amigable, se hacía muy fácilmente amigo de uno, dejó a un lado lo laboral y me trató como su amigo y me corrigió como un amigo. (E.E.2)

Bastante, la verdad, en parte de manera positiva, porque siempre me ha gustado ser activo en los temas responsable, comprometido y demás, pero a veces dejo de lado otras cosas que también son muy importantes en el día a día y me enfoco solo en un tema. Es así que empecé a decir algunas cosas por más que me duelan o haga quedar mal a los demás, pero es porque me importa y me interesa que en todas las áreas vaya corriendo al mismo nivel. (E.E.3)

En mucho es muy importante la verdad, porque, por ejemplo, si le había comentado que yo tengo bastantes problemas de comunicación con mi jefa, no es que me caiga mal o que ella sea una mala persona, no, al contrario, mi jefa es una persona que me da bastante la mano. Aunque mi comunicación no es muy efectiva con ella, ha habido veces en que nos hemos demorado como dos horas hablando de temas que no tienen nada que ver con el trabajo. (E.E.4)

Bueno, creo que me ayudó bastante en la parte del estrés, o sea, para reconocer una situación que surja, o que está influyendo en ese momento, porque de repente me siento molesta o por qué he colapsado en un momento, saber exactamente por qué están sucediendo las cosas. (E.E.5)

De las cinco participantes entrevistadas, una señala que entender sus emociones le permite continuar con la vida y que no puede detenerse a llorar sino a seguir adelante: “Aparte de entender que estoy triste, que tengo que continuar con mi vida” (E.E.1).

Otra de las entrevistadas indica que “cuando me pongo a analizarlas mejor si las comprendo, porque eso me hace dar cuenta si es que estoy actuando bien o mal” (E.E.2).

Una tercera menciona que sí ha impactado de buena manera el reconocer sus emociones ya que le permite ser directa: “empecé a decir algunas cosas por más que me duelan o haga quedar mal a los demás” (E.E.3).

La siguiente entrevistada refiere que conocer sus emociones le ha permitido darse cuenta del tipo de comunicación que establece con su jefa “aunque mi comunicación no es muy efectiva con ella” (E.E.4).

La última entrevistada explica que conocer sus emociones le ayuda a prevenir el estrés ya que reconoce las situaciones de riesgo: “me ayudó bastante en la parte del estrés” (E.E.5).

Si bien cada entrevistada tuvo una respuesta distinta, conocer sus emociones, les permite reducir los niveles de estrés, reconocer el tipo de comunicación, darse cuenta de las situaciones que se vive en un determinado momento y expresar sus emociones a través de la comunicación.

Tal como se evidencia en los resultados cuantitativos -que consideran que su autoconocimiento emocional se encuentra en un nivel bueno-, en los resultados cualitativos se puede evidenciar de qué manera positiva se manifiesta el conocer sus propias emociones.

En ese sentido, Jiménez et al. (2020) detallan que el conocer las propias emociones permite a la persona hacer un ajuste psicosocial, es decir, le permite entender las emociones de otras personas y mejora la comunicación interpersonal. Los mismos autores señalan que conocer las propias emociones es una determinación de la inteligencia humana. Es lo que afirma una de las entrevistadas, quien señala que conocer sus emociones le ha permitido comunicarse de manera más directa con sus compañeros de trabajo (E.E.3).

El conocer las propias emociones, entonces, no solo beneficia en la comunicación. Claro está que, también, influye en la mejora de las relaciones sociales, la disminución del estrés o de algún otro factor físico. El conocer las propias emociones, le permite a la persona identificar la mejor manera para reaccionar frente a una situación.

3.1.2. Autocontrol de las emociones

El autocontrol de las emociones tiene que ver con la capacidad que tiene una persona para ponerle frenos a una reacción. Para ello, se requiere una adecuada gestión de los impulsos.

Durante la encuesta realizada a los 10 estudiantes participantes de la investigación, se encontró que el 50 % indica que su nivel de autocontrol de las emociones es bueno, mientras que el 50 % indica que su nivel de autocontrol de las emociones es regular. Ver tabla N° 3.

Tabla 3

Nivel de Autocontrol de las emociones

Autocontrol de las emociones	N°	%
Malo	0	0,0
Regular	5	50,0
Bueno	5	50,0
Total	10	100,0

Nota. Fuente: elaboración propia

En esta subcategoría, el 50 % de los participantes encuestados señala que el nivel de autocontrol de sus emociones es bueno, lo que quiere decir que los encuestados manejan, controlan y reorientan los estados de ánimo perjudiciales para sí mismo y para los demás. Asimismo, piensan antes de actuar, evitan dar juicios de valor y son tolerantes ante la frustración. Es importante precisar que el otro 50 %, también, tiene estas competencias solo que a un nivel regular.

Betegón et al. (2019) señalan que el autocontrol tiene que ver con la conciencia de uno mismo sobre su propia actuación. El autocontrol le permite a la persona abandonar sus impulsos que, con frecuencia, son los causantes de conductas disruptivas, para tomar decisiones conscientes antes de actuar.

De igual forma, Gallant (2016) refiere que el autocontrol es como los frenos del cerebro, ya que se refleja como una fuerza de voluntad que permite controlar los impulsos ante una determinada situación.

Por otro lado, Arrieta y Cháverri (2019) señalan que el autocontrol emocional es un proceso que no es independiente de los factores sociales, incluidas las relaciones interpersonales que se desarrollan a lo largo de la vida de una persona. Se entiende que los sistemas sociales, económicos, políticos, sociales y culturales son las conexiones, directas e indirectas, de una persona.

El autocontrol, como señalan los autores, tiene que ver con la capacidad de la persona para reconocer sus impulsos, pensar en las consecuencias y, finalmente, emitir una conducta.

Según los resultados cuantitativos de la encuesta, el 50 % de los participantes refiere tener esta capacidad. Para contrastar estos resultados, se les planteó una pregunta abierta; ¿Cómo actúas frente a una situación nueva o difícil en tu trabajo? Ellos respondieron así:

Sigo para adelante, nada más, trato que con el paso del tiempo muchas cosas que me han pasadoes como que he aprendido a poner un escudo, siento como que se forma un caparazón y tengo que seguir, tengo que seguir dándole ánimos a mi mamá, a mi tía y

sobre todo a mí, porque si yome bajo emocionalmente no voy a poder, más si tengo personas o familias que dependen de mí.(E.E.1)

Trato de ser lo más cauteloso posible y siempre pensando en lo que estoy haciendo y en lo que estoy diciendo también. No es que me mando sin saber cómo puede reaccionar el resto ni la gente que está a mi alrededor. Siempre he tenido buenas acciones. A veces por ahí se me escapa un comentario que ya, pero que no afecta mucho en realidad, porque nunca me he traído problemas.(E.E.2)

Al comienzo me cuesta. Me cuesta porque es como que, si alguien me presiona o me llama la atención a pesar de haber hecho las cosas bien, no lo sé, según mi punto de vista como que digo,pero yo si estoy haciendo. Primero, a ver, escuchemos lo que dice, escuchemos, escuchemos losconsejos y no solo el tema laboral. Inclusive en mis ensayos en esta agrupación que estoy. (E.E.3)

Como todo nuevo y no sé si es personal, creo que les pasa a todos, no sé, solamente es experienciamía. Cuando viene algo nuevo en tu vida como que te desestabiliza, ¿no? Pero no necesariamentetiene que ser algo malo, sino tiene que ser algo, algo bueno. Por eso trato de no pensar en esa situación y veo la forma positiva de las cosas. (E.E.4) Antes del curso, creo que daba rienda suelta a mis emociones. Ahora mantengo la calma y analizola situación y luego ya actúo según debería ser, no según lo que en ese momento podría estar sintiendo por dentro. (E.E.5)

En las respuestas de los entrevistados se puede observar que cuatro de ellos refieren que primero piensan y analizan la situación antes de actuar. Asimismo, señalan que prefieren escuchar antes de actuar y, posteriormente, buscan una solución: “trato de ser lo más cauteloso posible y siempre pensando en lo que estoy haciendo y en lo que estoy diciendo también” (E.E.2); “A ver, primero escuchemos lo que dice” (E.E.3); “mantengo la calma y analizo la situación y luego ya actúo” (E.E.5).

Por otro lado, otro entrevistado responde que evita pensar en el problema e intenta ver la forma positiva de las cosas: “trato de no pensar en esa situación y veo la forma positiva de las cosas” (E.E.4).

Finalmente, otro de los entrevistados comparte que prefiere seguir adelante sin declinarse por los problemas: “sigo para adelante, nada más” (E.E.1).

Se puede observar que tres de los cinco entrevistados tienen una respuesta similar y refieren que, antes de actuar, prefieren analizar y pensar en la situación para evitar cualquier problema. Frente a esta conclusión, Gallant (2016) señala que es importante ponerles frenos a los impulsos y detenerse a pensar para luego actuar de manera consciente.

Por otro lado, dos entrevistados mencionan que prefieren no pensar en la situación y dejar que las circunstancias mejoren la realidad y continuar con la vida para

no dejarse vencer por los obstáculos de la vida.

Es importante conocer nuestras emociones para así poder controlar nuestros impulsos. El desconocimiento de las emociones podría llevarnos a actuar de manera inconsciente e impulsiva, tal como lo señalan los autores mencionados líneas arriba.

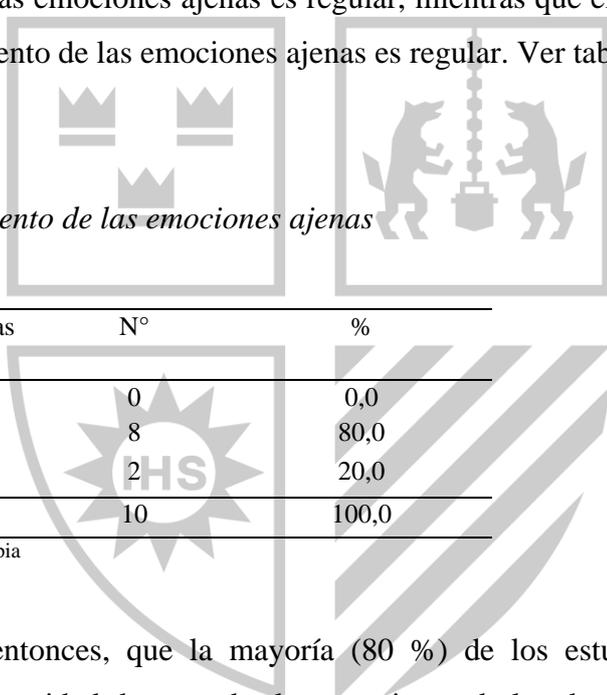
3.1.3. Reconocimiento de las emociones ajenas (empatía)

La empatía es la capacidad que tiene una persona para ponerse en el lugar de los demás y así poder entender las emociones ajenas y brindarles algún tipo de apoyo si es que la otra persona lo necesitara.

Para medir el nivel de reconocimiento de las emociones ajenas (empatía) se realizó una encuesta en la que el 80 % de los encuestados señala que su nivel del reconocimiento de las emociones ajenas es regular, mientras que el 20 % refiere que su nivel de reconocimiento de las emociones ajenas es regular. Ver tabla N° 4.

Tabla 4

Nivel de reconocimiento de las emociones ajenas



Reconocimiento de las emociones ajenas	N°	%
Malo	0	0,0
Regular	8	80,0
Bueno	2	20,0
Total	10	100,0

Nota. Fuente: elaboración propia

Se tiene, entonces, que la mayoría (80 %) de los estudiantes encuestados considera que su capacidad de entender las emociones de los demás, de ponerse en el lugar de la otra persona y de captar los sentimientos de los otros mediante su expresión verbal y no verbal se encuentra en un nivel regular. Solo el 20 % de los estudiantes refieren tener esta capacidad en un nivel bueno.

En ese sentido, Gómez y Narváez (2020) señalan que la empatía se encuentra relacionada con aquellos componentes que predicen la conducta de los demás, conocido también como componente prosocial. Tanto es así, que la empatía actúa como un agente mediador entre la persona y la conducta social de los demás, permitiendo reconocer algún estado emocional o sentimental de la otra persona.

Por otro lado, Oliveira et al. (2021) señalan que existen dos tipos de empatía: la empatía afectiva y la cognitiva.

La empatía afectiva (emocional) explica cómo las personas se dan cuenta de los estados mentales de otras personas. Es un estado en el que el observador toma la emoción de la otra persona en sí mismo, experimentando y compartiendo subjetivamente el estado emocional o los sentimientos de la otra persona, creando una preocupación que precede y contribuye a la conducta de protección.

En cuanto a la empatía cognitiva, esta es la capacidad de reconocer y comprender, en términos objetivos, los pensamientos, sentimientos y perspectivas de los demás. Es la capacidad de comprender las experiencias de los demás sin provocar una respuesta emocional de la persona, por lo que es una competencia que se puede aprender y perfeccionar.

En esa misma línea, Altman y Roth (2021), también, señalan que, en su conceptualización, la empatía se ha dividido en dimensiones afectivas y cognitivas. Se define como el reconocimiento cognitivo y afectivo del estado mental y circunstancias actuales de una persona por parte de otra.

La capacidad de reconocer las emociones ajenas podría permitir a la persona desarrollar mejor sus habilidades sociales y, por ende, mejorar su inteligencia emocional, tal como lo señalan los autores citados.

Para poder conocer el aspecto cualitativo de esta subcategoría, se realizó una entrevista a cinco estudiantes. Se les preguntó lo siguiente: ¿Cómo actuarías en una situación laboral en la que una acción te beneficia, pero perjudica a otras personas? Ellos respondieron así:

No haciendo daño a nadie, si yo sé que esas consecuencias me van a hacer bien a mí, pero sé que la otra persona se va perjudicar. La verdad es que no. Hasta hace poco el abogado me dijo a tener que hablar con su tío de lo que está pasando, yo le dije que no, porque la salud de ellos se puede perjudicar y preferí seguir asumiendo yo, seguir cargando yo, ese daño quizás emocional, o sabe que su hermano está haciendo esto y me lo estoy cargando. No me gusta hacer daño a terceros, no puedo. (E.E.1)

No, no, no, nunca; por ejemplo, si fuese una propuesta, como ejemplo, que a mí me beneficie y perjudique a otros, no lo voy a tomar, no lo aceptaré porque no me gusta perjudicar al resto. Siempre me gusta que todo sea parejo y equitativo para todos. (E.E.2)

En una ocasión mi jefe me eligió a mí por sobre mi amigo quien desea estar en ese puesto, yo ya había pensado buscar otro trabajo, incluso ya había mandado mi CV, pero como mi jefe pidió que yo me quedara en ese puesto acepté, pero me sentí mal, luego de algunos años, mi amigo volvió como mi supervisor. Acepté la propuesta porque mi familia tuvo un accidente y tenía muchos problemas. (E.E.3)

Para este propósito específico. Sí es una pasantía. No, yo no veo que los otros se perjudiquen. Osea, me dicen. Y yo la verdad, no digo nada. Es como que, si no, no me dijeran nada, me hago la loca y ya. Pero si es un tema de que de repente me van a beneficiar, pero perjudicando de verdad al otro en el sentido de que algo le van a quitar algo, eso sí es algo que yo definitivamente no consentiría. (E.E.4)

Es que soy de las personas que no me gusta pasar encima de otro sin merecerlo, o sea, mereciendo el oro, sí, claro. De repente, por competencias obtengo un ascenso, pero de manera limpia o correcta, no pisando a los demás. (E.E.5)

De todos los entrevistados, cuatro de ellos refieren que nunca pasarían por encima de los demás y menos sin merecerlos: “no haciendo daño a nadie” (E.E.1); “no lo aceptaría porque no me gusta perjudicar al resto” (E.E.2); “si es un tema de que de repente me van a beneficiar, pero perjudicando de verdad al otro y le van a quitar algo, eso sí es algo que yo definitivamente no consentiría” (E.E.4); “es que soy de las personas que no me gusta pasar encima de otro sin merecerlo” (E.E.5).

Por lado, uno de los entrevistados comenta que, en algún momento, sí lo hizo porque se vio en la necesidad de hacerlo, sin embargo, se sintió mal por lo que pasó: “Acepté la propuesta porque mi familia tuvo un accidente y tenía muchos problemas”. (E.E.3).

La empatía, o el reconocer las emociones ajenas, es, sin duda, una cualidad y capacidad importante que toda persona debe desarrollar, ya que permite establecer buenas relaciones interpersonales y permite el éxito laboral y social.

Pese a ello, según respondieron los participantes entrevistados, no siempre se practica, a veces no se es empático por diversas circunstancias de la vida.

3.1.4. Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales se consideran como aquellos vínculos que se establecen entre dos o más personas, lo que permite intercambiar distintos puntos de vista, necesidades, emociones y sentimientos, permitiendo, así, el enriquecimiento personal entre todos.

Según los resultados obtenidos de la encuesta realizada, el 80 % de los estudiantes participantes refiere que su nivel de relaciones interpersonales es bueno; el 20 %, que es regular. Ver tabla N° 5.

Tabla 5

Nivel de Relaciones interpersonales

Nivel de relaciones interpersonales	Nº	%
Malo	0	0,0
Regular	2	20,0
Bueno	8	80,0
Total	10	100,0

Nota. Fuente: elaboración propia

Como se puede observar en la tabla, la mayoría de los encuestados (80 %) considera que su habilidad para establecer buenas relaciones sociales con los demás y poder comunicarse y entablar vínculos afectivos adecuados se encuentra en un nivel bueno. Por otro lado, una minoría (20 %) refiere que sus habilidades se encuentran en un nivel regular.

Tener la habilidad de establecer buenas relaciones interpersonales implica que la persona sepa iniciar y emitir mensajes claros, resolver conflictos con los compañeros, colegas o familiares. Asimismo, implica que la persona sepa trabajar con los demás para conseguir una meta en común.

En ese sentido, Tafur et al. (2021) señalan que las relaciones interpersonales son consideradas como un aspecto vital e importante para la vida del ser humano, ya que todos los seres humanos aprendemos mediante la socialización en cualquier ámbito de la vida, sea familiar, social o laboral.

Revilla (2017) detalla que las relaciones interpersonales, a nivel laboral, tienen que ver con el trato recíproco que se brindan las personas con sus compañeros de trabajo. Este trato no siempre es sencillo, resulta complicado debido a las características complejas de las organizaciones.

Por su parte, Ramírez y Tesén (2022) señalan que los objetivos fundamentales de las relaciones humanas son el crecimiento del individuo, la productividad en el lugar de trabajo y la realización individual dentro del contexto del grupo y la sociedad. Las relaciones humanas contribuyen a encontrar respuestas a los muchos problemas de la vida, así como a identificar las necesidades de las personas, tanto a nivel individual como colectivo, a brindar soluciones potenciales y a fomentar la interacción, la participación y la comunicación humana.

Si bien la mayoría de los encuestados expresaron que sus relaciones interpersonales son buenas, es importante contrastar esta información desde una perspectiva más cualitativa. Por ello, se realizó una entrevista a alguno de ellos,

planteándoles esta pregunta: ¿Cuál es tu mejor habilidad o destreza para integrarte a un grupo?

Me gusta mirar a los ojos de las personas y ser yo. Decirles hola que tal como vas, y buscar la forma de encontrar cosas en común, algo que podamos conversar y de ahí empezar. No sé, de repente un grupo de desconocidos que estamos conversando y digo, ¿Oye, sabes qué equipo eres? Y me dice soy de la U, y por ahí empiezo a escarbar. ¿Qué has estudiado? Me gusta tener iniciativa, porque no me gusta estar así. Empatía, sobre todo, escucho bastante y no juzgo. (E.E.1)

Ser amigable, colaborativo, involucrado con los temas que hay en común. Básicamente eso. No soy mucho de dar demasiada confianza, pero si doy la necesaria como para que las otras personas puedan sentir a gusto, cómodas con uno mismo. (E.E.2)

Un rápido aprendizaje, tal vez cuando es algo nuevo, un grupo nuevo trabajo o nuevos familiares. Primero yo soy más de escuchar, no es que me exployo hablando, yo hago esto, no soy mucho, eso escucho. (E.E.3)

La mayoría debe ser 50 50 y la verdad es que sí debo admitir que soy media rara y mis amigos me lo han dicho. Hay momentos que yo llego y puedo saludar a todos, me integro muy bien, pero hay momentos en que no sé y si bueno, he tenido algunas veces ataques de pánico que me da tantos nervios incluso decir mi nombre o algo. Y no, no, no me integro muy bien, pero no sé, es algo extraño conmigo. (E.E.4)

Creo que he desarrollado bien la empatía y ahora la tenemos en práctica. Y entonces eso me hace como que ser esa persona a la que todo mundo recurre a contar sus cosas. Claro yo soy una persona también discreta y no lo contrario a lo que me cuentan. Y como que me he ganado la confianza de varias personas. (E.E.5)

Las respuestas de cuatro entrevistados señalan que son conversadores, toman la iniciativa a la hora de establecer comunicación con alguien. Señalan, además, que escuchan a la persona, que no siempre hablan sobre sí mismos, sino que escuchan a los demás: “me gusta mirar a los ojos de las personas y ser yo” (E.E.1); “no soy mucho de dar demasiada confianza, pero si doy la necesaria como para que las otras personas se puedan sentir a gusto” (E.E.2), “yo soy más de escuchar, no es que me exployo hablando” (E.E.3); “soy empática, eso me hace como que ser esa persona a la que todo mundo recurre a contar sus cosas”. Estas cuatro personas describieron sus cualidades y afirmaron que son ellos los que empiezan a establecer comunicación con los demás, permitiéndoles expresarse y escuchándolos, siendo empáticos. Sin embargo, una de las entrevistadas mencionó que no logra integrarse bien: “no me integro muy bien, pero no sé, es algo extraño conmigo” (E.E.4).

Si bien las relaciones interpersonales son importantes para el desarrollo social,

laboral y familiar de las personas, no todos tienen las mismas capacidades. Algunos son más expresivos que otros y otros, que podrían no ser tan expresivos, sin embargo, podrían ser empáticos o solidarios a la hora de ayudar.

Es importante entender que las relaciones interpersonales se construyen de muchas maneras y no es unidireccional.

3.2. Categoría 2: Competencias profesionales

3.2.1. Dimensión Motivación

La dimensión motivación tiene que ver con aquellos factores internos y externos que permiten satisfacer las necesidades de los trabajadores en un determinado lugar de su entorno laboral.

De acuerdo con los resultados, se encontró que el 70 % de los estudiantes encuestados refiere que el nivel de motivación que tienen es alto, en tanto el 30 % indica que es regular. Ver tabla N° 6.

Tabla 6

Nivel de motivación

Nivel de motivación	N°	%
Bajo	0	0,0
Regular	3	30,0
Alto	7	70,0
Total	10	100,0

Nota. Fuente: elaboración propia

La motivación que señala tener los estudiantes participantes de la investigación se encuentra en un nivel alto. Ello indicaría que conocen bien los objetivos específicos de su lugar de trabajo. Asimismo, perciben que su labor contribuye a los logros de la empresa y que esta le brinda un espacio de aprendizaje permanente.

Un personal motivado permite el logro de los objetivos de la empresa y mejora la productividad. Así, la empresa puede convertirse, a su vez, en un espacio saludable donde el personal pueda desenvolverse y dar lo mejor de sí.

En ese sentido, Deroncele et al. (2021) señalan que la motivación es un aspecto importante para la persona ya que moviliza y enfoca el comportamiento, es decir, en cuanto la persona empieza su actividad laboral esta se convertirá en el eje que organizará

su vida cotidiana.

Por otro lado, Peña y Villón (2018) señalan que la motivación en el entorno laboral es la voluntad que caracteriza a la persona mediante el esfuerzo propio.

Mientras que, Llerandi y Barrios (2022) agregan que la motivación es un comportamiento humano natural, que surge de la interacción de una persona con un objeto de interés o necesidad. Se manifiesta como sentimientos, pensamientos y sensaciones que hacen que uno tome medidas. En consecuencia, se refiere a un estado de excitación interna de la conducta, provocada por una necesidad y que resulta en una respuesta activa que dirige la acción hacia la satisfacción del requerimiento instigador.

Por lo tanto, se puede afirmar que la motivación es importante para el desarrollo de las personas. Si esta motivación es baja, hay una probabilidad que no consigan satisfacer sus necesidades y no se desenvuelvan con lo mejor de sí.

Para contrastar los resultados cuantitativos sobre la motivación, en la entrevista, a los estudiantes, se les presentó la siguiente pregunta: ¿De qué manera cree que su disposición al trabajo beneficia al logro de objetivos de su empresa? Ellos respondieron así:

Hasta ahorita hemos venido manejando bien la situación, cuando hay problemas de tema de liderazgo o yo sé más que tú, o el mismo personal se queja, ahí es donde yo entro a tallar, chicospaz, la conciliación es ahí donde mi jefe me dice ahí entra tú. (E.E.1)

Entregada al 100%, Sí, siempre. Bueno, siempre he tenido buenos resultados. A veces con un poco demoras en tiempo, pero valía la pena, a veces porque y parte de mi personalidad es que no me gusta hacer las cosas a lo loco, porque suelen salir mal hechas y nunca he tenido problemas en ese sentido. (E.E.2)

Claro, le comento, desde el momento en que entro al trabajo hasta que salgo, salvo una emergencia de mi familia y ya saben que cuando estoy full mi mensaje es decir no puedo te llamo después, salvo sea en una emergencia, escríbeme. (E.E.3)

Bueno, yo siempre tengo la buena disposición para hacer las cosas, a mí me dicen algo y yo lo hago, no sé cómo lo hago, pero lo hago. Me gusta mejorar, mejorar lo que pueda haber, lo poco que puede haber mejor, me gusta aportar con ideas y sobre todo porque al final es un es algo, es una mejora para todos, no solamente para mí, sino como área nos ayuda a crecer y eso sí me gusta. (E.E.4)

Por ejemplo, cuando nuestro jefe tuvo una crisis y todos mis compañeros observaron, y fue algo chocante para todos. Sin embargo, les dije de que debía ser algo interno y que lo comprendamos. (E.E.5)

Todos los entrevistados refieren que siempre tienen disposición para su trabajo y que aportan con ideas y acciones que permite que la empresa pueda desarrollarse y

conseguir sus metas: “La conciliación es ahí donde mi jefe me dice ahí entra tú” (E.E.1); “parte de mi personalidad es que no me gusta hacer las cosas a lo loco” (E.E.2); “desde el momento en que entro al trabajo hasta que salgo” (E.E.3); “me gusta aportar con ideas y sobre todo porque al final es un es algo, es una mejora para todos” (E.E.4); “les dije de que debía ser algo interno y que lo comprendamos” (E.E.5).

Tal como se observa, los entrevistados consideran que tienen habilidades y capacidades que les permite aportar al desarrollo de la empresa. Algunos muestran aspectos de liderazgo; otros, de conciliadores; otros, de personal que soluciona problemas en la empresa. Todos aportando, de alguna manera, en su campo laboral.

3.2.2. Dimensión Conocimiento

El conocimiento es la capacidad que tiene un individuo para poseer información o desarrollar, apropiadamente, alguna acción a raíz de un aprendizaje previo.

De acuerdo con los datos obtenidos en la encuesta, el 100 % de los encuestados señala que su nivel de conocimiento es alto. Ver tabla N° 7.

Tabla 7

Nivel de conocimiento

Nivel de conocimiento	N°	%
Bajo	0	0,0
Regular	0	0,0
Alto	10	100,0
Total	10	100,0

Nota. Fuente: elaboración propia

Que el 100 % de los estudiantes refiera tener conocimientos en un nivel alto, se podría entender como que demuestra tener una buena capacidad para el aprendizaje y para aplicar, con facilidad, las nuevas acciones que se implementen en la organización. Del mismo modo, contarían con la capacidad para extraer lecciones de sus experiencias laborales anteriores para usarlas en una nueva experiencia y para trabajar en equipo.

En ese sentido, Chiavenato (2009) refiere que el conocimiento es mucho más importante que el dinero, por lo que es necesario gestionar el conocimiento. Mediante el conocimiento se podrán generar nuevos procesos y será el centro de desarrollo económico.

Martínez (2021) agrega que la difusión del conocimiento, para el desarrollo sostenible, es crucial para el éxito de la sociedad en su conjunto por varias razones. Entre ellas, a) es un medio para acelerar la innovación que, con frecuencia, proviene de fuera del área en la que ocurre; y b) es necesario fomentar una cultura ambiental entre todos los ciudadanos, requisito importante para la incorporación de los principios del desarrollo sostenible en la sociedad del conocimiento.

En la misma línea, Díaz (2021) señala que, en términos de resolución de problemas en la vida cotidiana, el conocimiento cotidiano es una herramienta legítima y contextualiza el entorno inmediato de los sujetos. Al interactuar con miembros de la comunidad más informados, el conocimiento adquirido en entornos informales o cotidianos permite a los sujetos asimilarse a la cultura de su comunidad.

Para conocer la percepción más detallada de los estudiantes sobre esta dimensión, se les presentó la pregunta: En su entorno laboral, ¿qué tarea o actividad es la que mejor realiza? Ellos respondieron lo siguiente:

La coordinación con el personal de Buro Veritas con el personal del Ministerio de Producción. Es como que ellos dicen, nosotros somos del Ministerio de Producción, y quieren que agachemos la cabeza, pero porque hay maneras de llegar a un acuerdo no que siempre le hagamos caso en todo lo que pidan. Es ahí donde yo entro con mis capacidades a entablar una buena comunicación. (E.E.1)

El metrado, yo trabajo en lo que es esta oficina técnica, en proyectos, no es que me agrade, pero sí me desenvuelvo mejor en lo que son metrados, porque de eso depende la volarización de cada mes que se le cobra el cliente. (E.E.2)

La que más destaco, se puede decir los modelos de los modelos económicos de los proyectos, sean pequeños o miles, cuando presento, yo mismo me emociono cuando veo los resultados, es increíble que yo haya hecho en un modelo y que puede presentar los costos, ingresos, el cronograma de inversiones y demás. (E.E.3)

Bueno, en realidad no quiero ser, no quiero parecer pedante, pero si yo misma me considero que soy buena en todo, en todas las tareas de mi área, por lo menos en mi área. Pero creo que la mejor de todas es la identificación de fibras. (E.E.4)

Se podría decir que en servicio en la que atención al cliente, la conexión que tengo con las personas. (E.E.5)

De acuerdo con las respuestas de los entrevistados, todos demuestran capacidades en su entorno laboral, algunas referidas a la atención al cliente, otras a algunas actividades técnicas propias del rubro de su empresa como la identificación de fibras, el metrado, modelos económicos.

El conocimiento que posee una persona es realmente importante como parte de

sus competencias profesionales. Es como lo señala Chiavenato (2009), generar conocimiento vale más que generar dinero.

3.2.3. Dimensión Habilidad

Esta dimensión tiene que ver con las capacidades específicas cuyo resultado proviene del conocimiento, la información, la práctica y la aptitud que tiene una persona para trabajar con los demás. El objetivo principal es coordinar actividades laborales para llegar a las metas organizacionales.

En los resultados cuantitativos se encontró que el 60 % de las personas encuestadas señala que su nivel de habilidades es alto. El 40 % restante señala que su nivel de habilidades es regular. Ver tabla N° 8.

Tabla 8

Nivel de habilidad

Nivel de habilidad	N°	%
Bajo	0	0,0
Regular	4	40,0
Alto	6	60,0
Total	10	100,0

Nota. Fuente: elaboración propia

Según estos resultados, la mayoría de los encuestados refiere que son capaces de dar un buen servicio al cliente, cumplir con los objetivos y las metas propuestas, entregar el trabajo que se les asigna de manera oportuna y aportar ideas que permitan dar soluciones a los problemas de la empresa.

Como menciona Chiavenato (2009), la habilidad es una capacidad que permite que la persona logre destacar en una determinada práctica y esta podría hacerse de manera física o mental. La habilidad se fortalece, generalmente, con el entrenamiento y la práctica. Esta práctica permitirá que la persona logre destacar en las misiones que le encomiende la empresa.

En ese sentido, Sulca (2022) señala que un trabajador que desarrolla sus habilidades blandas tiene más posibilidades de conseguir y mantener un trabajo satisfactorio.

Por otro lado, la falta de estas habilidades puede aumentar la probabilidad de que un trabajador obtenga un puesto con baja remuneración, en vez de otros puestos mejor

pagados, pero que requieren un mayor nivel de capacitación o educación.

En la misma línea, Cuesta y Budría (2017) muestran cómo la probabilidad de encontrar empleo puede verse reducida por la falta de habilidades blandas. El mercado laboral valora cada vez más las habilidades blandas, a veces incluso más que las habilidades duras.

Para contrastar la información cuantitativa recogida, se planteó esta pregunta en la entrevista a profundidad: ¿Cuál ha sido el mayor logro que has tenido en tu entorno laboral? Los estudiantes participantes respondieron de este modo:

Cuando, por ejemplo, un jefe enfermó, estuvo delicado. Entonces tenía que ir necesariamente él a entrevistarse con todos los directores generales de Produce, entonces mi jefe me dice vas a ir tú. Entonces como que todos se hicieron molestos, rabiosos. Entonces el jefe dijo ella sabe lo que yo sé. Así que, por favor, ella me va a representar bien. Estaba nerviosa, no lo voy a mentir. Pero ese el momento en donde dije bueno, a mí me gusta andar en sport, tengo que ir con sastrer. Entonces entré le di la mano, hablábamos, coordinamos y se logró un entendimiento. Y después de eso ya. Ya yo misma soy, hola que tal, les hablo con confianza. (E.E.1)

El mayor logro que tuve fue solucionar un problema que tuvimos en la empresa con un cliente, elaboré un Excel que me permitió explicar a los gerentes que los responsables no éramos nosotros sino ellos, al final terminaron de aceptar su responsabilidad. (E.E.2)

En una oportunidad me mandaron al área de finanzas, tesorería a apoyar, pero como veían, ellos que yo destacaba mucho manejando la hoja de cálculo, al revés y al derecho a avanzar rápido los reportes, manejaba bien las funciones. Necesitaban una persona idónea para ver un error de registro de todos los productos que ingresaban de uno de los clientes que para ellos mandaron tanto y salieron tanto, pero para nosotros no, había una diferencia, le habló en términos monetarios de más de S/. 100.000, eran 150 o 120, por ahí. (E.E.3)

Más que algo específico, la constancia en el tiempo diría yo. Mantenerme constante a pesar de todo. Siempre cumplo mi trabajo en los horarios establecidos, sin poner excusas. (E.E.4)

De repente en el anterior trabajo donde estuve, donde un huésped me felicitó por mi servicio y escribió una carta al Gerente General de donde estaba trabajando. Bueno, lo hizo público en una reunión mensual que tuvimos y dijo que esa persona había escrito una carta agradeciendo por todos los servicios que ha tenido, y había escrito el nombre de todas las personas que lo habían atendido. (E.E.5)

Se resalta que todos los entrevistados señalaron que han realizado alguna acción para ser reconocidos en su entorno laboral. Algunos refieren que fue por una acción técnica como el conocer y manejar un programa estadístico; otros, por brindar un buen servicio al usuario; otros, por tener capacidades comunicativas y conocer su rubro y otro

refirió que es su constancia: “Entonces el jefe dijo ella sabe lo que yo sé. Así que, por favor, ella me va a representar bien” (E.E.1); “elaboré un Excel que me permitió explicar a los gerentes que los responsables no éramos nosotros sino ellos” (E.E.2); “yo destacaba mucho manejando la hoja de cálculo” (E.E.3); “más que algo específico, la constancia en el tiempo diría yo” (E.E.4); “un huésped me felicitó por mi servicio y escribió una carta al Gerente General” (E.E.5).

3.3. Contrastación de hipótesis

Como parte de la metodología cuantitativa de la presente investigación se aplicó la estadística inferencial, para establecer correlaciones y contrastar hipótesis.

Cabe agregar que, para el análisis estadístico, se está considerando a las categorías de investigación como variables de análisis.

Tabla 9
Prueba de normalidad según Shapiro Wilk

Variablen	gl	Sig.
Inteligencia emocional	10	.062
Competencias profesionales	10	.085

Nota. Fuente: elaboración propia

Los resultados de la prueba de normalidad según Shapiro Wilk muestran una significancia mayor al 0,05 en las dos variables. Esto indicaría que los datos se ajustan a una distribución normal.

Por lo tanto, se considera una prueba paramétrica y se utiliza el estadígrafo R Pearson, para medir la relación entre las dos variables de investigación. Para ello, se establecen las siguientes hipótesis:

Ho. No existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y las competencias profesionales de los estudiantes de un instituto de Lima.

Ha. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y las competencias profesionales de los estudiantes de un instituto de Lima.

Tabla 10
Correlación de variables según R Pearson

Inteligencia emocional		Competencias profesionales		
R de Pearson	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,788
		Sig. (bilateral)	.	,027
		N	10	10
	Competencias profesionales	Coeficiente de correlación	,788	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	.
		N	10	10

Nota. Fuente: elaboración propia

En la tabla 10 se puede observar que hay una correlación positiva (0.788) entre la variable inteligencia emocional y la variable competencias profesionales, con una significancia = $0.027 < 0.05$. Esto indicaría que existe una correlación significativa entre las dos variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

De manera similar se comportó la relación entre cada subcomponente de la inteligencia emocional con las competencias profesionales, destacando los componentes de Relaciones interpersonales -correlación positiva alta con las competencias profesionales (0.875)- y Autoconocimiento emocional -correlación positiva alta con las competencias profesionales (0.921)-.

Al respecto, se mencionan las siguientes consideraciones especiales: esta parte de la discusión está enfocada, principalmente, en debatir desde la teoría científica algunos alcances relacionados con el análisis de la relación de la inteligencia emocional y las competencias profesionales, lo cual se constituye en el objetivo general de la investigación.

En este sentido, se ha procedido a realizar una indagación científica en la base de datos Scopus con la ecuación de búsqueda: -TITLE ("professional competence" AND "emotional intelligence")- y se ha constatado que existen muy pocos estudios a nivel mundial que relacionan estas dos variables. No obstante, se pueden precisar algunas fuentes que brindan un acercamiento a este debate.

Así, el estudio de Vetluzhskaya et al. (2021) tuvo como objetivo evaluar la inteligencia emocional y las habilidades empáticas en estudiantes a través de su género para agilizar el proceso de aprendizaje y desarrollar competencias profesionales de manera más efectiva. Encontraron que todos los encuestados tienen un potencial para desarrollar estos aspectos, especialmente, en la gestión de sus propias emociones. Dicho

hallazgo se relaciona con el componente de autoconocimiento emocional y su importancia para el desarrollo de la competencia profesional, que se aborda en la presente investigación.

También Cejudo (2017) habla de la importancia de las competencias profesionales destacando aspectos socioemocionales como la gestión de la convivencia, el trabajo en equipo y competencias socio-relacionales. Detalla, de manera puntual, el importante rol de las competencias emocionales en todo este proceso.

Otro estudio relacionado con la importancia del autoconocimiento fue realizado por los autores Abdullah et al. (2018). Ellos encontraron evidencias que muestran relaciones significativas entre el autoconocimiento y la toma de decisiones. Sin embargo, este autoconocimiento debe ser asertivo, crítico.

Mientras que el estudio de Forsman et al. (2020) ilustra cómo la competencia autoevaluada de los estudiantes puede diferir de la competencia evaluada mediante un examen. Esto se convierte en un desafío para la educación, convoca a examinar mayores niveles de autoconocimiento como parte de la inteligencia emocional del estudiante.

Esto conlleva a replantear el papel del autocontrol, que es otro de los componentes de la inteligencia emocional en el presente estudio. De ahí que se asume la postura de Soto-Crofford y Deroncele-Acosta (2021) quienes indican que “la competencia social y el autocontrol son elementos que se presuponen y complementan, lo cual incluye la relación entre autocontrol y habilidades de relaciones interpersonales” (p.1652).

Los resultados de los estudios revisados invitan a repensar la manera en la que se está entendiendo el autoconocimiento y el autocontrol de las emociones. Por ejemplo, uno de los estudios revisados revela que, aunque la inteligencia emocional tiene una profunda relación en los resultados de los estudiantes, su relación con el tecnoestrés y la atención plena no se ha explorado, por lo que la investigación en educación requiere seguir explicando el papel del autocontrol emocional (Connolly y Rush, 2019).

A su vez, Hernández et al. (2022) explican que la satisfacción de las necesidades básicas de los estudiantes se relacionó con su motivación intrínseca y con un enfoque de aprendizaje más profundo. Estos hallazgos resaltan la importancia de la elección de los estudiantes y la toma de decisiones en el proceso de aprendizaje, como un medio para facilitar un aprendizaje más profundo, sentimientos más fuertes de competencia profesional y mayor bienestar.

En torno al factor de inteligencia emocional, que se basa en las relaciones interpersonales, y su relación con la competencia profesional, el estudio de Li et al.

(2020), basado en la teoría del intercambio social, destaca la importancia de la relación personal y su interacción con la competencia profesional.

Así mismo, Peña et al. (2018) consideran la necesidad de mejorar la adquisición de competencias de los alumnos, para adaptarlas a las necesidades profesionales.

En tanto otros estudios abordan los efectos mediadores de la empatía en la competencia de los estudiantes. Sugieren que las escuelas implementen una educación en comunicación para fortalecer la empatía y, de este modo, fortalecer la competencia interpersonal de los estudiantes (Choi et al., 2021).

De lo expuesto hasta aquí se puede afirmar que la evidencia científica constata una relación significativa entre los componentes de inteligencia emocional y las competencias profesionales.

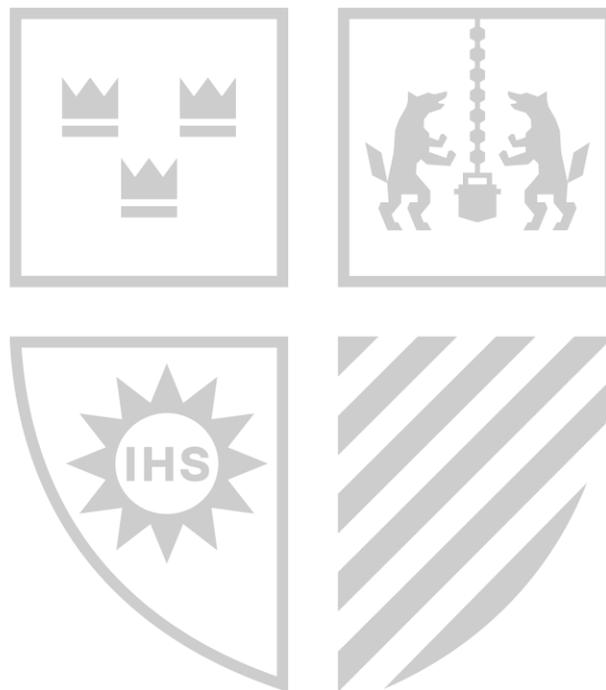
Esto abre las puertas a nuevas formas de entender y desarrollar la educación basada en competencias: pasar de una concepción tradicional centrada solo en las “habilidades duras” a una en la que se reconoce la importancia de los aspectos emocionales -“habilidades blandas”- como un elemento dinamizador de las competencias.

Aunque todos aspiran a tener un buen desarrollo intelectual y se esfuerzan por aumentar su nivel de aprendizaje, se debe tener en cuenta que, aun cuando el sistema de control emocional está muy desarrollado, puede no estar maduro y en ocasiones logra mermar los logros de los demás. La inteligencia es más débil que la emoción; la emoción tiene el poder de anularlo.

Dado que ya existe una correlación entre la inteligencia emocional y las habilidades profesionales, se deduce que, a mayor nivel de inteligencia emocional, mayor potencial profesional. En el contexto laboral crece cada vez más la necesidad de desarrollar habilidades más allá del conocimiento, dentro de las cuales las habilidades emocionales y de control emocional emergen como habilidades fundamentales. Esta conclusión apoya el uso del aprendizaje emocional en la educación superior.

En este sentido, el rendimiento laboral de los profesionales sería significativamente mayor si tuvieran más seguridad en sí mismos, en lo que hacen, si fueran hábiles para resolver conflictos, si fueran más responsables, más activos, se relacionaran mejor con los demás y aprendieran a trabajar en equipo de manera eficaz, sus resultados laborales serían mucho mejores. Como resultado, las habilidades interpersonales y la inteligencia emocional son, sin duda, tan importantes o incluso más que las habilidades específicas del trabajo para determinar si un empleado tendrá éxito en

su puesto. A diferencia del sistema tradicional, que ya ha sido abandonado o al menos ha intentado serlo con la implantación de la nueva perspectiva laboral, la promoción de estas cualidades prepara mejor al profesional para acceder al mercado laboral.



CONCLUSIONES

- En relación con el objetivo general del estudio, la evidencia estadística connota una relación significativa entre la inteligencia emocional y las competencias profesionales en estudiantes de un instituto privado de la ciudad de Lima, encontrándose una correlación positiva entre ambas categorías. Es así como los niveles del modelo estimado presentan significaciones observadas (sig.) inferiores a la significancia teórica ($\alpha = ,05$). Se pudo evidenciar que, a mayor nivel de inteligencia emocional, será mayor el nivel de CP. Es decir, a mayor nivel de inteligencia emocional, será mayor el nivel de competencias profesionales) lo que quiere decir que, mientras una persona pueda resolver conflictos, maneje correctamente sus emociones con las demás personas y consigo mismo, tendrá mejores resultados laborales. Estos resultados fueron constatados además en la parte cualitativa del estudio. Estos resultados, basados en el instrumento cuantitativo, fueron constatados, además, en la parte cualitativa del estudio. Los objetivos específicos estuvieron dirigidos al análisis de cada una de las dimensiones de la I. E. (autoconocimiento emocional, autocontrol de las emociones, empatía, relaciones interpersonales) con las CP, lo cual se logró a partir de la entrevista. Por cada componente fue realizada una pregunta que permitió esta relación.

Para Autoconocimiento emocional: ¿De qué manera crees que entender tus emociones impacten en tu desempeño laboral?

Para Autocontrol de las emociones: ¿Cómo actúas frente a una situación nueva o difícil en tu trabajo?

Para Empatía: ¿Cómo actuarías en una situación laboral en la que una acción te beneficia, pero perjudica a otras personas?

Para Relaciones interpersonales: ¿Cuál es tu mejor habilidad o destreza para integrarte a un grupo?

A continuación, se resumen los hallazgos:

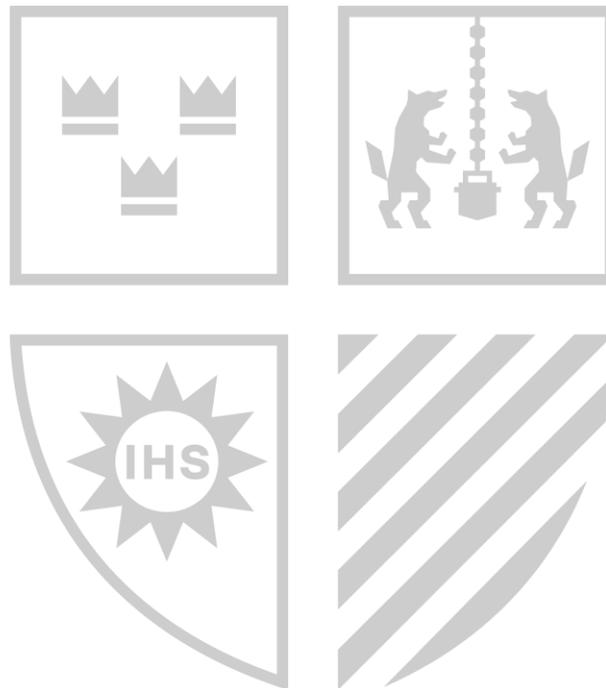
- Se evaluó, también, la relación entre cada uno de los componentes de

la inteligencia emocional (autoconocimiento emocional, autocontrol de las emociones, reconocimiento de las emociones ajenas y relaciones interpersonales) con las competencias profesionales. En cuanto al primer objetivo específico, se verificó una relación directa concretada en una alta correlación positiva entre el autoconocimiento emocional y las competencias profesionales. El análisis cualitativo permitió explicar de manera directa cómo se da esta relación entre estas dos variables, es así que, la población estudiada presenta un buen conocimiento sobre sus debilidades y sus fortalezas, aunque en ocasiones sus propias actitudes los llevan a cometer errores con sus compañeros de trabajo, sin embargo, logran manejar la situación justamente porque conocen sus emociones y también controlan sus reacciones.

- En cuanto a la relación existente entre el autocontrol de las emociones y las competencias profesionales es directa y esta relación se evidencia en sus respuestas conductuales en situaciones nuevas o difíciles. Frente a estas situaciones nuevas, los participantes manejan la situación con inteligencia, saben que todo lo nuevo es difícil y que cuesta aprender o cuesta aceptar ciertas circunstancias, sin embargo, al pasar el tiempo se logra acomodar la situación, y todo es para bien. Por otro lado, para afrontar una nueva situación y controlar las emociones, son más cautelosos a la hora de responder sobre algo que les molesta o les origina alguna incomodidad con los compañeros de trabajo.
- En cuanto a la relación entre la empatía o reconocimiento de las emociones ajenas y las competencias profesionales existe una relación directa, pese a que los resultados cuantitativos de la empatía indican un nivel medio, sin embargo, en la contrastación de los resultados cualitativos se logra evidenciar que, frente a una situación en la que le podría generar beneficios y perjudicar a un compañero(a) de trabajo, estas personas piensan también en los demás y no solo en ellos mismos, si se trata de alguna oportunidad laboral que perjudique directamente a su compañero(a) de trabajo no lo aceptan porque esa decisión no los dejaría tranquilos. Son personas que no les gusta pasar por encima de sus compañeros de trabajo.
- En cuanto a la relación entre las relaciones interpersonales y las competencias profesionales existe una relación directa, este resultado se plasma en las destrezas que tiene para integrarse a un grupo. La manera de integrarse de los participantes es dando la confianza a sus compañeros, son amigables, colaborativos, se involucran en los temas con los demás compañeros del trabajo, saben escuchar y son discretos con toda la información

que los demás le confían.

- A diagnóstico descriptivo de la categoría Inteligencia emocional, evidenció que los componentes Relaciones interpersonales y Autoconocimiento emocional fueron los óptimos. Un 80 % se ubica en el indicador de “bueno”. Mientras que en el componente Autocontrol de las emociones, un 50 % de la muestra lo calificó como regular. En el componente Reconocimiento de las emociones, el 80 % de participantes se ubicó en el nivel “regular”. Es necesario seguir trabajando en estos dos últimos componentes.
- A nivel descriptivo de las competencias profesionales se evidencia que, el 100 % en el nivel alto de conocimientos, se pudo evidenciar que el 30 % se ubica en el nivel regular de motivación y 40 % para el nivel regular de habilidad.



RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los directivos del instituto, seguir impulsando estrategias ligadas al manejo de las emociones, en los estudiantes, para un equilibrado manejo de estas.
- Se recomienda a los estudiantes a seguir participando en los talleres de manejo de emociones, con la finalidad de seguir mejorando sus competencias profesionales.
- Se recomienda a la institución, continuar con la retroalimentación de las actividades de manejo de control de emociones, como una práctica constante y sana que le permita al estudiante un desarrollo personal óptimo.
- Para estudios futuros sería pertinente aplicar los instrumentos de la presente investigación, a muestras más grandes, de tal manera que se alcance un mayor nivel de generalización. Sería oportuno determinar con mayor precisión, cuáles componentes de la inteligencia emocional estarían afectando, con mayor prevalencia, los niveles de motivación como factor de las competencias profesionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdullah, N., Hussin, N., Shonubi, O.A., Ghazali, S.R. y Abu Talib, M. (2018). Career decision-making competence, self-knowledge, and occupational exploration: A model for university students. *Journal of Technical Education and Training*, 10(1), 71-81.
- Altman, T. y Roth, M. (2021). The risk of empathy: longitudinal associations between empathy and Burnout. *Psychology & Health*, 31(12), 1441- 1460. <https://doi.org/10.1080/08870446.2020.1838521>
- Alvarado, D. (2021). Educación emocional un complemento en el proceso enseñanza-aprendizaje virtual a nivel superior durante COVID-19. *Revista Científica*, 6(19), 329-348. https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/553
- Alvarado-Bravo, N., Trujillo-Perez, S., Aldana-Trejo, F., de los Santos, J., de los Santos, M., Paredes-Soria A.; Chaccara-Contreras V., Villanueva-Acosta, V. Huarcaya-Godoy, M. y Rodríguez-Zevallos, K. (2022). Perception of professional skills acquired in online learning among electronic engineering students. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 11(3), 1330-1337. DOI: 10.11591/ijere.v11i3.22639
- Arrieta, A. y Chaverri, P. (2019). Componentes del autocontrol. *Revista Electrónica de Psicología de Iztacala*, 22(2), 1005-1023. <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/rep/article/view/70147>
- Bar-On, R. (1997). *The Emotional quotient inventory: a test of emotional intelligence*. Multi-Health Systems.
- Bartra, R. y Torres, L. (2019). *Impacto de la inteligencia emocional en el desempeño de los colaboradores en una empresa de tecnología en lima metropolitana* (Trabajo de Investigación. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas-UPC). Lima, Perú. <http://hdl.handle.net/10757/626180>
- Bernal, N. C., Esteban, S. S. y Ramírez, F. C. (2014). Estimulación de la inteligencia emocional como prevención del fenómeno “bullying” en alumnos víctimas. *Revista INFAD de Psicología*, 6(1), 427-430. <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEP/article/view/762>
- Betegón Blanca, E., Rodríguez Medina, J. y Iurrtia Muñiz, M. J. (2019). Neuroeducación y Autocontrol: cómo vincular lo que aprendemos con lo que hacemos. Un estudio

- de caso múltiple en un grupo de Educación Infantil. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 33(3), 307-326.
<https://www.redalyc.org/journal/274/27466132018/html/>
- Bill, V. y Martin, J.P. (2022). Asset-Based Frameworks for Engineering Student Professional Skill Development. ASEE Annual Conference and Exposition, Conference Proceedings. <https://bit.ly/3HzutB7>
- Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias para la vida. *Revista de Investigación Educativa*, 21(1), 7-43.
- Bisquerra, R. (2020). *Un modelo de competencias emocionales*. RIEEB.
- Cárdenas, D. (2020). Inteligencia emocional en estudiantes de Psicología en la Universidad Cooperativa de Colombia, Villavicencio. *Línea de Investigación Salud y Sociedad*, 1-21. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/17545>
- Cazallo, A., Bascón, M., Mudarra, A. y Salazar, E. (2020). La inteligencia emocional en los estudiantes universitarios. *Revista Espacios*, 41(23), 333-345.
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n23/a20v41n23p28.pdf>
- Ccama-Mamani, K.R., Chipoco Haro, D., Gutierrez, M.R., Palomino-Marcelo, L., Rodriguez-Reyes, J.C.F. (2021). Improving professional skills in a multidisciplinary team of undergraduate engineering students through project-based learning. *Journal of Physics: Conference Series*, 2102(1). 10.1088/1742-6596/2102/1/012001
- Cejudo, J. (2017). Professional competences and emotional competences in school counselors. *Profesorado*, 21(3), 349-370.
- Charria Ortiz, V. H.; Sarsosa Prowesk, K. V.; Uribe Rodríguez, A. F.; López Lesmes, C. N. y Arenas Ortiz, F. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología desde el Caribe*, 28, 133-165.
<https://www.redalyc.org/pdf/213/21320758007.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos El Capital Humano de las Organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Choi, H.-G., Kim, H.-J. y Lee, S. (2021). Mediating effects of empathy on competence of korean nursing students. *Iranian Journal of Public Health*, 50(4), pp. 737-746.
- Collins, C. y Cooper, J. (2014). Emotional intelligence and the qualitative researcher. *International journal of qualitative methods*, 13, 88-103.
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/160940691401300134>
- Connolly, A.J., Rush, D. (2019). *How emotional self-control relates to IT mindfulness and technostress in students*. 25th Americas Conference on Information Systems, AMCIS 2019.

- Cuesta, M. B., y Budrúa, S. (2017). Unemployment persistence: ¿How important are non-cognitive skills? *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 69, 29-37. [10.1016/j.socec.2017.05.006](https://doi.org/10.1016/j.socec.2017.05.006)
- Del Pozo, J. (2013). *Competencias profesionales*. NARCEA SA.
- Deroncele Acosta, A., Gross Tur, R. y Medina Zuta, P. (2021). El mapeo epistémico: herramienta esencial en la práctica investigativa. *Universidad y Sociedad*, 13(3), 172-188. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2088>
- Deroncele-Acosta, A. (2022). Competencia epistémica: Rutas para investigar. *Universidad y Sociedad*, 14(1), 102-118. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2540>
- Descartes, R. (1972). *Las pasiones del alma*. Península.
- Díaz, M., Muela, J., García, L. y Espinosa, L. (2011). La inteligencia emocional en adolescentes diagnosticados con ansiedad social. En P. Fernández (ed.). *Inteligencia emocional: 20 años de investigación y desarrollo*. 109-112. Fundación Marcelino Botín.
- Espinoza, E. y Campuzano, J. (2019). La formación por competencias de los docentes de educación básica y media. *Revista Conrado*, 15(67), 250-258. <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Forsman, H., Jansson, I., Leksell, J., Engström, M. y Nilsson, J. (2020). Clusters of competence: Relationship between self-reported professional competence and achievement on a national examination among graduating nursing students. *Journal of Advanced Nursing*, 76(1), 199-208. [10.1111/jan.14222](https://doi.org/10.1111/jan.14222)
- Frolli, A., Ricci, M.C., Cerciello, F., Ciotola, S., Esposito, C. y Rega, A. (2022). The Importance of Mentalization Skills for Job Success. *CEUR Workshop Proceedings*, 3265. https://ceur-ws.org/Vol-3265/paper_6167.pdf
- Gallant, S. (2016). Mindfulness meditation practice and executive functioning: Breaking down the benefit. *Consciousness and Cognition*, 40, 116-130. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053810016300058>
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia Emocional*. Kairos.
- Goleman, D. (2011). *Working With Emotional Intelligence*. Bantam Books. Goleman, D. (2012). *Inteligencia Emocional* (22 ed.). Bolsillo Zeta.
- Gómez, A. y Narváez, M. (2020). Tendencias Prosociales y su Relación con la Empatía y la Autoeficacia Emocional en Adolescentes en Vulnerabilidad Psicosocial. *Revista Colombiana de Psicología*, 29(2), 125-147. <https://www.redalyc.org/journal/804/80464951009/html/>
- González, C. Iglesias, M. y Sabín C. (2019). Inteligencia emocional en personas reclusas con discapacidad intelectual. *Siglo Cero*, 50(1), 7-25.

<https://revistas.usal.es/index.php/0210-96/article/view/scero2019501725/20190>

- Gulnara, T., Nurlan, Y., Tokanovich, K.S., Galiya, A., Nagashbekovich, A.B. y Medeu, A. (2022). Development of students' professional skills through media technologies. *World Journal on Educational Technology: Current Issues*, 14(5), 1634-1641. 10.18844/wjet.v14i5.8127
- Gurdián Fernández, A. (2007). *El Paradigma Cualitativo en la Investigación Socio-Educativa*. Asociación Española de Cooperación internacional. <https://web.ua.es/en/ice/documentos/recursos/materiales/el-paradigma-cualitativo-en-la-investigacion-socio-educativa.pdf>
- Hernández Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, E.H., Lozano-Jiménez, J.E., de Roba Noguera, J.M. y Moreno-Murcia, J.A. (2022). Relationships among instructor autonomy support, and university students' learning approaches, perceived professional competence, and life satisfaction. *PLoS ONE*, 17. 10.1371/journal.pone.0266039
- Hernández, G. (2020) Gestión de las emociones en tiempos de pandemia y su impacto en el rendimiento académico. *Revista de Investigación y Cultura - Universidad César Vallejo*, 9(4), 3-10. <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/UCV-HACER/article/view/2634>
- Huizing, K.J. (2022). Enhancing student engagement in reflecting on professional skills development using digital tools for data collection and distribution. *International Conference on Higher Education Advances*, 2022-June, 567-574. 10.4995/HEAd22.2022.14564
- Jiménez, A., Sastre, S., Artola, T. y Alvarado, J. (2020). Inteligencia Emocional y Rendimiento Académico: Un Modelo Evolutivo. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*, 3(56), 1-12. <https://www.redalyc.org/journal/4596/459664450011/html/>
- Johnson, C., Macleod, M. y Visscher, K. (2021). Student-driven learning of professional skills in the support of interdisciplinary teamwork. *Proceedings - SEFI 49th Annual Conference: Blended Learning in Engineering Education: Challenging, Enlightening - and Lasting?*, pp. 1422-1426. <https://bit.ly/3Hzzc5G>
- Kozlovsky, Y., Opachko, M., Tsiupryk, A., Savka, I. (2022). Integration of Students' Soft and Hard Skills in Automotive Vocational and Technical Schools. *New Educational Review*, 68, 209-219. 10.15804/ner.22.68.2.17
- Kristjansson, K. (2018). *Virtuous Emotions*. Oxford University Press.
- Li, L., Li, G. y Chen, J. (2020). Professional competence or personal relationship? Research on the influencing mechanism on repeated purchase intention of agricultural resources. *International Journal of Environmental Research and*

- Li, T., Bill, V., Holloway, E., Douglas, K.A., Martin, J. (2022). WIP: Think-Aloud Interviews for Assessment of Engineering Students' Opportunities to Practice Professional Skills. ASEE Annual Conference and Exposition, Conference Proceedings. <https://bit.ly/3HbyHxo>
- Llerandi Padrón, V. y Barrios Palacios, Y. D. (2022). La motivación y el aprendizaje en la clase de educación física: reflexiones prácticas. *Revista Conrado*, 18(84), 30-39. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v18n84/1990-8644-rc-18-84-30.pdf>
- Llibre, J., Prieto, A., García, L., Díaz, J., Viera, C. y Piloto, A. (2015). Influencia de la inteligencia emocional en los resultados académicos de estudiantes de las Ciencias Médicas. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 14(2), 1-6. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729519X2015000200014
- López, L. (2016). Las emociones como formas de implicación en el mundo. El caso de la ira. *Estudios de Filosofía*, 53, 81-101. <https://www.redalyc.org/pdf/3798/379846136005.pdf>
- Martínez, F. (2021). Aprendizaje, enseñanza, conocimiento, tres acepciones del constructivismo. Implicaciones para la docencia. *Perfiles educativos*, 43(174), 170-185. <https://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v43n174/0185-2698-peredu-43-174-170.pdf>
- Méndez, A., Cecchini, J. A. y García, C. (2019). Profiles of emotional intelligence and their relationship with motivational and well-being factors in physical education. *Revista de Psicología Educativa*, 26(1), 27-36. <https://doi.org/10.5093/psed2019a19>
- Mestre, J., MacCann, C., Guil, R., y Roberts, R. (2016). Models of cognitive ability and emotion can better inform contemporary emotional intelligence frameworks. *Emotion Review*, 8(4), 322-330. <https://doi.org/10.1177/1754073916650497>
- Moral Santaella, C. (2006). Criterios de validez en la investigación cualitativa actual. *Revista de Investigación Educativa*, 24(1), 147-164. <https://www.redalyc.org/pdf/2833/283321886008.pdf>
- Ojeda, A., y Hernández, J. (2012). Las competencias laborales: una construcción recíproca entre lo individual y lo grupal. *Enseñanza e investigación en psicología*, 17(1), pp. 171-187.
- Oliveira Friestino, J. K., Luchini, D., Lange, L., Marcon, G. y Soares, G. (2021). Comunicación y salud mental: características relacionadas con la empatía en médicas y médicos del primer nivel de atención en Chapecó, Santa Catarina, Brasil. *Salud Colectiva*, 16(8), 1-12. <https://www.scielosp.org/pdf/scol/2020.v16/e3034/es>
- Organización de las Naciones Unidas(03 de Junio de 2019). *Sixseconds*. <https://esp.6seconds.org/2019/06/03/3-ideas-clave-luego-de-la-conferencia-de-inteligencia-emocional-en-las-naciones-unidas/>

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (5 de Octubre de 2020). *Otras voces en educación*.
<http://otrasvoceseneducacion.org/archivos/361795>
- Pacheco, B. (2017) Educación emocional en la formación docente: clave para la mejora escolar. *Ciencia y Sociedad*, 42(1), 104-110.
<https://www.redalyc.org/pdf/870/87050902008.pdf>
- Palacios, M. L., Deroncele-Acosta, A., Medina-Zuta, P., y Goñi-Cruz, F. F. (2022). Aprendizaje Profesional Colaborativo: Hacia la Sostenibilidad de la Formación Continua del Docente para una Educación de Calidad. *Eduotec. Revista Electrónica De Tecnología Educativa*, (82), 167-182.
<https://doi.org/10.21556/edutec.2022.82.2569>
- Palacios, M. L., Toribio-López, A., y Deroncele-Acosta, A. (2021). Innovación educativa en el desarrollo de aprendizajes relevantes: una revisión sistemática de literatura. *Universidad y Sociedad*, 13(5), 134-145.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2219>
- Palacios, M. y Deroncele-Acosta, A. (2021). Online Collaborative Learning: Analysis of the Current State. Proceedings - 2021 16th Latin American Conference on Learning Technologies, LACLO 2021, 44-51. <https://ieeexplore.ieee.org/document/9725233>
- Palacios, M., Deroncele-Acosta, A., y Goñi Cruz, F. F. (2022). Aprendizaje colaborativo en línea: factores de éxito para su efectividad. *Revista Conhecimento Online*, 2, 158–179. <https://doi.org/10.25112/rco.v2.2925>
- Peña, E., Fonseca, D., Marti, N., Ferrándiz, J. (2018). Relationship between specific professional competences and learning activities of the building and construction engineering degree final project. *International Journal of Engineering Education*, 34(3), 924-939.
- Peña, H. y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177-192.
http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Cientifica/article/view/181
- Pereda, F. J., López, T. y González, F. (2018) La inteligencia emocional como habilidad directiva. Estudio aplicado en los municipios de la provincia de Córdoba (España) *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 27(53), 98-121.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/859/85950999006/85950999006.pdf>
- Perrenoud, P. (2014). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Gráficas Monte Albán.
- Picard, C., Hardebolle, C., Tormey, R., Schiffmann, J. (2022). Which professional skills do students learn in engineering team-based projects? *European Journal of Engineering Education*, 47(2), 314-332. 10.1080/03043797.2021.1920890
- Pinedo, I. y Yáñez, J. (2020). Emociones básicas y emociones morales complejas: claves de comprensión y criterios de clasificación desde una perspectiva cognitiva. *Tesis Psicológica*, 15(2), 1-33.

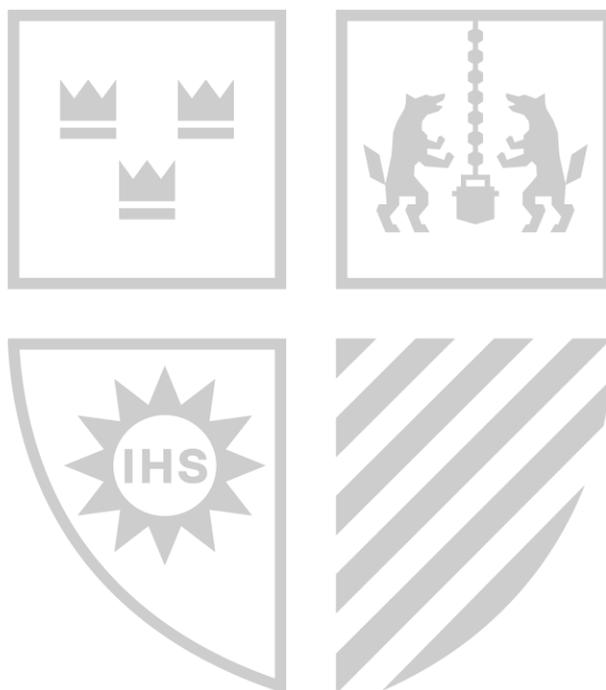
<https://www.redalyc.org/journal/1390/139069262012/html/>

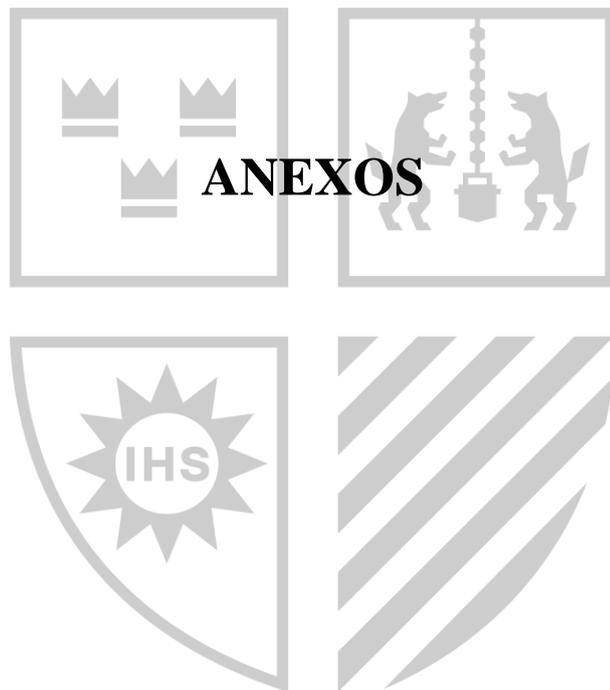
- Pinedo, I., Pacheco, L. y Yáñez, J. (2017). Las emociones y la moral: claves de interpretación desde una aproximación cognitiva. *Tesis Psicológica*, 12(1), 82-104. <https://www.redalyc.org/pdf/1390/139057282007.pdf>
- Pino, M. y Arán, V. (2019). Concepciones de niños y niñas sobre la inteligencia ¿Qué papel se otorga a las funciones ejecutivas y a la autorregulación?. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 1-7. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000200011&script=sci_arttext
- Porras Carmona, S.; Pérez Dueñas, C.; Checa Fernández, P.; Luque Salas, B. (2020) Competencias emocionales de las futuras personas docentes: un estudio sobre los niveles de inteligencia emocional y empatía *Revista Educación*, 44(2), 1-14. <https://www.redalyc.org/journal/440/44062184014/44062184014.pdf>
- Quiliano, M. y Quiliano, M. (2020). Inteligencia emocional y estrés académico en estudiantes de enfermería. *Revista Ciencia y Enfermería*, 26, 1-13. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532020000100203
- Rahat, R., Pradhananga, P., Elzomor, M. (2022). A problem-based learning approach to develop minority students' sustainability knowledge and professional skills. Asee Annual Conference and Exposition, Conference Proceedings. <https://bit.ly/3XCY2XY>
- Ramírez Agurdo, J.N. y Tesén Arroyo, J. (2022). Las relaciones interpersonales y la calidad educativa. *Tecno Humanismo*, 2(3), 17-34.
- Ramos Galarza, C. (2020). Los Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6. https://www.researchgate.net/publication/346351134_Los_Alcances_de_una_investigacion/link/601bf72045851589397e0ac9/download
- Revilla, D. (2017). *Cómo se desarrollan las relaciones interpersonales en el aula y cómo se generan las conductas agresivas en las redes sociales de los estudiantes de sexto grado de primaria* [tesis de pregrado]. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Revista do Centro de Educação*, 31(1), pp. 11-22.
- Rizo-Patrón, R. (2015). Supervenencia o nacimiento trascendental. *Ápeiron: Estudios de filosofía*, 3, 381-397. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5966462>
- Rodríguez, F. M. M. (2017). Relaciones entre afrontamiento del estrés cotidiano, autoconcepto, habilidades sociales e inteligencia emocional. *European Journal of Education and Psychology*, 10(2), 41-48. <https://doi.org/10.1016/j.ejeps.2017.04.001>
- Rosero, E., Córdova, P. y Balseca, A. (2021). La Inteligencia Emocional en infantes: Aspectos a considerar en las aulas post pandemia. *Revista Arbitrada*

- Salovey, P. y Mayer, J. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), pp. 185-211. <http://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>.
- Sánchez Santamría, J. (2013). Paradigmas de Investigación Educativa: de las leyes subyacentes a la modernidad reflexiva. *Revista Interdisciplinar*, 16, 91-101. https://www.researchgate.net/publication/257842598_Paradigmas_de_Investigacion_Educativa_de_las_leyes_subyacentes_a_la_modernidad_reflexiva
- Soto-Crofford, C., y Deroncele-Acosta, A. (2021). Salud mental positiva en una comunidad de docentes en Ecuador. *Maestro y Sociedad*, 18(4), 1633-1654. <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5441>
- Sulca Contreras, R.D. (2022). Demanda de trabajadores con habilidades blandas y nivel de empleabilidad de egresados universitarios. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, 6(22), 135-145. <https://www.redalyc.org/journal/6219/621972234001/html/>
- Szczygieł, D. y Mikolajczak, M. (2017). Why are people high in emotional intelligence happier? They make the most of their positive emotions. *Personality and Individual Differences*, 117, 177-181. <http://doi.org/10.1016/j.paid.2017.05.051>
- Tafur, R., Soriano, R. y Huamán, S. (2021). Percepciones de los docentes de dos instituciones educativas de Lima metropolitana sobre sus relaciones interpersonales. *Horizonte de la Ciencia*, 11(21), 151-164. <https://www.redalyc.org/journal/5709/570967307011/570967307011.pdf>
- Tejada, J. (2013). La formación de las competencias profesionales a través del aprendizaje servicio. *Cultura y educación*, 25(3), 285-294.
- Ulanova, O.B. y Korzyakov, V.A. (2022). Influence of Foreign Language Grammar on the Development of Professional Skills and Qualities of Students at Agricultural Universities. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 22(8), 98-104. 10.33423/jhetp.v22i8.5325
- Unesco (2021). *La Unesco en Perú ante la emergencia del COVID-19*. https://es.unesco.org/sites/default/files/informe_completo_la_unesco_en_peru_ante_la_emergencia_del_covid-19-junio.pdf
- Verdejo, P. (2006) *Modelo para la Educación y Evaluación por Competencias* (MECO). ACET. <http://fcqi.tij.uabc.mx/documentos2010-2/VideoTutor%20Modelo%20Educativo%20UABC/Ramas/data/downloads/11.pdf>
- Vetluzhskaya, M.V., Abramova, A.A., Serdakova, K.G. y Maximova, M.E. (2021). Is Gender-Based Approach Applicable to the Development of Medical Students' Emotional Intelligence and Empathic Abilities as Key Professional Competences for an Aspiring Physician? *European Journal of Contemporary Education*, 10(3),

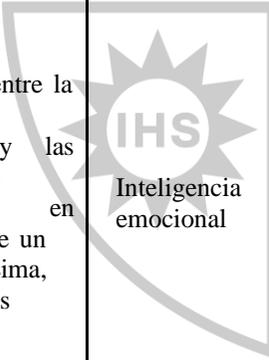
740-755. [10.13187/ejced.2021.3.740](https://doi.org/10.13187/ejced.2021.3.740)

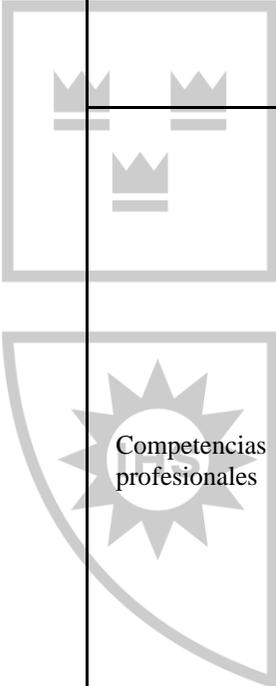
Zapata, B. (2019). *Inteligencia emocional y violencia en la pareja en jóvenes pertenecientes a la policía de Chiclayo* [tesis de licenciatura]. Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.





ANEXO 1: MATRIZ METODOLÓGICA

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Categorías	Definición conceptual	Sub categorías	Definición conceptual
¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y las competencias profesionales en estudiantes de un instituto de lima?	Analizar la relación entre la inteligencia emocional y las competencias profesionales en estudiantes de un instituto de lima	La relación entre la inteligencia emocional y las competencias profesionales en estudiantes de un instituto de Lima, son favorables	 Inteligencia emocional	La inteligencia emocional es la capacidad que se tiene en el manejo de los propios sentimientos, la regulación de la automotivación y el monitoreo de las relaciones (Zapata, 2019).	Autoconocimiento emocional	Este elemento se encuentra referido al conocimiento de las propias emociones y sobre todo la forma en la que podría afectar a la misma persona; esta capacidad podría conseguirse a través de la autoobservación y la observación de la conducta (Goleman, 2011).
				Autocontrol de las emociones	El autocontrol emocional o autorregulación está referido a la capacidad que tiene una persona para manejar y controlar o reorientar los estados de ánimo perjudiciales; de igual forma, se conoce como la tendencia de pensar antes de actuar, evitando juicios de valor y siendo más tolerantes ante la frustración (Goleman, 2011).	
				Reconocimiento de emociones ajenas (Empatía)	Tiene que ver con la capacidad de la persona para entender las emociones de los demás, de ponerse en el lugar de la otra persona, esta capacidad tiene que ver con el hecho de captar la emoción y los sentimientos	

					que tiene la otra persona, mediante los gestos, la expresión corporal y todo lo que pueda expresar (Goleman, 2011).	
					Relaciones interpersonales	Es un elemento que tiene que ver la habilidad de la persona para establecer buenas relaciones sociales con los demás, es la capacidad de comunicar y establecer vínculos afectivos adecuados (Goleman, 2011).
			 <p>Competencias profesionales</p>	<p>Es un conjunto de capacidades que permiten afianzar el aprendizaje y permiten integrar aquel aprendizaje para resolver los problemas que se presentan en una determinada situación; en otras palabras, la competencia profesional tiene que ver con la ejecución de una actividad o tarea compleja dentro de una circunstancia determinada (Espinoza y Campuzano, 2019).</p>	Motivación	La motivación son aquellos factores internos o externos que sirven para confortar las necesidades de los trabajadores de un lugar específico (Chiavenato, 2009).
					Conocimiento	Es la capacidad que tiene una persona para guardar información o desarrollar alguna acción aprendida previamente (Chiavenato, 2009).
					Habilidad	Es todo aquello que conlleva a destacar en algún práctica, ya sea de manera física o de manera mental cuyo aprendizaje se realiza a través del entrenamiento o la práctica (Chiavenato, 2009).

ANEXO 2: Solicitud para validar los instrumentos de inteligencia emocional y competencias profesionales en estudiantes de un instituto de Lima

Lima, 24 de octubre de 2021

Estimado(a) Dr(a).

Un saludo cordial a usted. Quien suscribe: Luigi Gambarini Arias, es estudiante de la Maestría en Políticas educativas y gestión pública de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya, me permito solicitarle a través del presente, su apoyo para validar los cuestionarios de inteligencia emocional y competencias profesionales cuyo objetivo es determinar la relación entre la inteligencia emocional y las competencias profesionales en estudiantes de un instituto de Lima.

En este sentido, por su amplia experiencia y conocimiento sobre aprendizaje desarrollador, y metodología de la investigación científica; recorro a Ud. para que pueda validar los instrumentos que utilizaré en mi investigación.

Por favor, califique Ud. Cada uno de los ítems o preguntas de acuerdo a sus valiosos criterios y escriba las observaciones y recomendaciones que considere pertinente.

Para ello, se anexan:

Anexo 1. Matriz del diseño de instrumentos

Anexo 2. Los Instrumentos 1-2

Anexo 3. Formato de la validación de los instrumentos

Agradezco su tiempo y dedicación y estaré atento a sus comentarios y recomendaciones.

Gracias por su apoyo, atentamente.

Luigi Gambarini Arias
Alumno de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya

ANEXO 3: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN E INSTRUMENTACIÓN DE LA CATEGORÍA META

- 1.1. Cuestionario y entrevista
- 1.2. Objetivo: Diagnosticar el estado actual de CATEGORÍA META
- 1.3. Muestra: X docentes de EBR, X docentes universitarios, X estudiantes, X especialistas, etc.
- 1.4. Modo de aplicación: A través de Google Form., directamente en el aula, etc.
- 1.5. Tiempo de aplicación: Aproximadamente X minutos.
- 1.6. Validación: Juicio de experto (3 profesionales especializados en metodología y en los temas de la investigación); *en el caso del cuestionario se deberá validar estadísticamente (fiabilidad y validez, análisis factorial, etc.), además de juicios de expertos...*

Categoría	Sub categorías	Indicadores	Cuestionario (Escala Likert)	Cuestionario (Escala Likert)
Inteligencia emocional: La inteligencia emocional es la capacidad que se tiene en el manejo de los propios sentimientos, la regulación de la automotivación y el monitoreo de las	Autoconocimiento emocional: Este elemento se encuentra referido al conocimiento de las propias emociones y sobre todo la forma en la que podría afectar a la misma persona; esta capacidad podría conseguirse a través de la autoobservación y la observación de la conducta (Goleman, 2011).	Conciencia emocional	Soy capaz de reconocer mis emociones y sus efectos. Conozco mis propias fortalezas y debilidades. Tengo seguridad en la valoración que hago sobre mí mismo/a y sobre mis capacidades Soy consciente de la manera como me califico. Actúo de manera ética	Escala de tipo Likert de 5 alternativas. 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

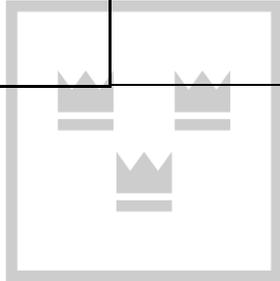
<p>relaciones (Zapata, 2019).</p>	<p>Autocontrol de las emociones: El autocontrol emocional o autorregulación está referido a la capacidad que tiene una persona para manejar y controlar o</p>	<p>Manejo adecuado de los impulsos y emociones</p>	<p>Soy capaz de manejar adecuadamente mis emociones y los impulsos conflictivos</p> <p>Soy fiel al criterio de sinceridad e integridad y</p>	<p>Escala de tipo Likert de 5 alternativas. 1 = Nunca 2 = Casi nunca</p>
	<p>reorientar los estados de ánimo perjudiciales; de igual forma, se conoce como la tendencia de pensar antes de actuar, evitando juicios de valor y siendo más tolerantes ante la frustración (Goleman, 2011).</p>		<p>coherencia personal</p> <p>Soy capaz de asumir la responsabilidad de mis propios actos.</p> <p>Los actos de descontrol de los clientes pueden perturbar mi autocontrol hacia el cliente</p> <p>La emoción del placer ,alegría influye mucho en mi desempeño laboral</p>	<p>3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre</p>
	<p>Reconocimiento de emociones ajenas (Empatía): Tiene que ver con la capacidad de la persona para entender las emociones de los demás, de ponerse en el lugar de la otra persona, esta capacidad tiene que ver con el hecho de captar la emoción y los sentimientos que tiene la otra persona, mediante los gestos, la expresión corporal y todo lo que pueda expresar (Goleman, 2011).</p>	<p>Captar las emociones y sentimientos de los demás</p>	<p>Tengo la capacidad de captar los sentimientos y los puntos de vista de otras personas e interesarme activamente por las cosas que les preocupan.</p> <p>Tengo la capacidad de anticiparme, reconocer y satisfacer las necesidades de mis clientes</p> <p>Suelo aprovechar las oportunidades que me brindan diferentes tipos de personas.</p> <p>Tengo la capacidad de darme cuenta de las corrientes emocionales y de las relaciones de poder subyacentes en un grupo.</p> <p>Tengo la capacidad de ayudar a resolver las necesidades de los clientes aunque escapen a mi responsabilidad.</p>	<p>Escala de tipo Likert de 5 alternativas. 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre</p>

	<p>Relaciones interpersonales: Es un elemento que tiene que ver la habilidad de la persona para establecer buenas relaciones sociales con los demás, es la capacidad de comunicar y establecer vínculos afectivos adecuados (Goleman, 2011).</p>	<p>Nivel de habilidad para establecer vínculos afectivos</p>	<p>Sé emitir mensajes claros y convincentes</p> <p>Suelo tener habilidad para iniciar o dirigir los cambios.</p> <p>Habitualmente sé negociar y resolver conflictos interpersonales con mis colegas y clientes</p> <p>Habitualmente soy capaz de trabajar con los demás para la consecución de una meta común</p> <p>Habitualmente suelo ser capaz de crear la sinergia grupal en la consecución de metas colectivas</p>	<p>Escala de tipo Likert de 5 alternativas.</p> <p>1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre</p>
<p>Competencias profesionales: Es un conjunto de capacidades que permiten afianzar el aprendizaje y permiten integrar aquel aprendizaje para resolver los problemas que se presentan en una determinada situación; en otras palabras, la competencia profesional tiene que ver con la ejecución de una actividad o tarea compleja dentro de una circunstancia determinada (Espinoza</p>	<p>Motivación: La motivación son aquellos factores internos o externos que sirven para confortar las necesidades de los trabajadores de un lugar específico (Chiavenato, 2009).</p>	<p>Identificación de objetivos</p>	<p>Conozco los objetivos específicos del área.</p> <p>Mi actitud favorece al logro de los objetivos del área. Contribuyo a mejorar los servicios que se otorgan.</p> <p>Aporto cambios en las actividades de evaluación..</p>	<p>Escala de tipo Likert de 5 alternativas.</p> <p>1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre</p>
		<p>Identificación de incentivos</p>	<p>Tengo actitud positiva que favorece el logro de los objetivos establecidos.</p> <p>La institución me proporciona oportunidades de mejor salario.</p> <p>Si llego a las metas ,obtengo un beneficio adicional</p>	<p>Escala de tipo Likert de 5 alternativas.</p> <p>1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre</p>

<p>y Campuzano, 2019).</p>		<p>Retroalimentación</p>	<p>Mi jefe brinda retroalimentación oportuna para mejorar mi desempeño</p> <p>Las supervisiones continuas ayudan a superar mis debilidades</p> <p>El nivel de coordinación con mi jefe inmediato es adecuado y oportuno</p>	<p>Escala de tipo Likert de 5 alternativas.</p> <p>1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre</p>
	<p>Conocimiento: Es la capacidad que tiene una persona para guardar información o desarrollar alguna acción aprendida previamente (Chiavenato, 2009).</p>	<p>Aprendizaje</p>	<p>A pesar de las dificultades, la institución me brinda un espacio permanente de aprendizaje.</p> <p>Aplicó con facilidad la nueva tecnología que se implementan.</p> <p>Evaluó y replanteo mi comportamiento</p> <p>Aprendo con facilidad en contextos nuevos</p>	<p>Escala de tipo Likert de 5 alternativas.</p> <p>1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre</p>
		<p>Experiencia laboral</p>	<p>Saco lecciones de mis experiencias laborales.</p> <p>Aprovecho las soluciones o ideas aportadas por otros en mis problemas.</p>	<p>Escala de tipo Likert de 5 alternativas.</p> <p>1 = Nunca 2 = Casi nunca</p>
			<p>Ante nuevas situaciones. Aplicó la información obtenida con anterioridad</p>	<p>3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre</p>

		<p>Trabajo en equipo</p>	<p>Tengo en cuenta a los compañeros con conocimientos, interés y experiencia relevantes.</p> <p>Las condiciones de mi trabajo, permite al equipo tener la autoridad para la realización de una tarea.</p> <p>Asumo los objetivos del equipo de trabajo como míos.</p> <p>Participó activamente en reuniones de trabajo.</p> <p>Dimensión III: H</p>	<p>Escala de tipo Likert de 5 alternativas.</p> <p>1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre</p>
<p>Habilidad: Es todo aquello que conlleva a destacar en algún práctica, ya sea de manera física o de manera mental cuyo aprendizaje se realiza a través del entrenamiento o la práctica (Chiavenato, 2009).</p>	<p>Rendimiento</p>		<p>Soy capaz de dar un buen servicio a nuestros usuarios. Cumpló con los objetivos y metas propuestas.</p> <p>Entrego el trabajo asignado en el tiempo previsto</p>	<p>Escala de tipo Likert de 5 alternativas.</p> <p>1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre</p>
		<p>Creatividad</p>	<p>Aporto soluciones creativas a los problemas laborales. Propongo ideas para mejorar las actividades diarias. Realizó innovaciones en mi trabajo</p>	<p>Escala de tipo Likert de 5 alternativas.</p> <p>1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre</p>

		<p>Habilidades de comunicación</p>	<p>Soluciono los problemas de comunicación de manera eficaz</p> <p>Elaboro información para mejorar los servicios que se otorgan.</p> <p>Soy receptivo de la información, cuando realizan los planes de capacitación</p>	<p>Escala de tipo Likert de 5 alternativas.</p> <p>1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre</p>
--	--	------------------------------------	--	--



ANEXO 4: LOS INSTRUMENTOS 1 y 2

Instrumento 1. Inteligencia emocional

N°	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Conciencia emocional					
1	Soy capaz de reconocer mis emociones y sus efectos.					
2	Conozco mis propias fortalezas y debilidades.					
3	Tengo seguridad en la valoración que hago sobre mí mismo/a y sobre mis capacidades					
4	Soy consciente de la manera como me califico.					
5	Actúo de manera ética					
	Manejo adecuado de los impulsos y emociones					
6	Soy capaz de manejar adecuadamente mis emociones y los impulsos conflictivos					
7	Soy fiel al criterio de sinceridad e integridad y coherencia personal					
8	Soy capaz de asumir la responsabilidad de mis propios actos.					
9	Los actos de descontrol de los clientes pueden perturbar mi autocontrol hacia el cliente					
10	La emoción del placer ,alegría influye mucho en mi desempeño laboral					
	Captar las emociones y sentimientos de los demás					
11	Tengo la capacidad de captar los sentimientos y los puntos de vista de otras personas e interesarme activamente por las cosas que les preocupan.					

12	Tengo la capacidad de anticiparme, reconocer y satisfacer las necesidades de mis clientes					
13	Suelo aprovechar las oportunidades que me brindan diferentes tipos de personas.					
14	Tengo la capacidad de darme cuenta de las corrientes emocionales y de las relaciones de poder subyacentes en un grupo.					
15	Tengo la capacidad de ayudar a resolver las necesidades de los clientes aunque escapan a mi responsabilidad.					
	Nivel de habilidad para establecer vínculos afectivos					
16	Sé emitir mensajes claros y convincentes					
17	Suelo tener habilidad para iniciar o dirigir los cambios.					
18	Habitualmente sé negociar y resolver conflictos interpersonales con mis colegas y clientes					
19	Habitualmente soy capaz de trabajar con los demás para la consecución de una meta común					
20	Habitualmente suelo ser capaz de crear la sinergia grupal en la consecución de metas colectivas					

Instrumento 2. Competencias profesionales

Nº	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Identificación de objetivos					
1	Conozco los objetivos específicos del área.					
2	Mi actitud favorece al logro de los objetivos del área.					
3	Contribuyo a mejorar los servicios que se otorgan.					
4	Aporto cambios en las actividades de evaluación..					
	Identificación de incentivos					
5	Tengo actitud positiva que favorece el logro de los objetivos establecidos.					
6	La institución me proporciona oportunidades de mejoras salariales.					
7	Si llego a las metas ,obtengo un beneficio adicional					
	Retroalimentación					
8	Mi jefe brinda retroalimentación oportuna para mejorar mi desempeño					
9	Las supervisiones continuas ayudan a superar mis debilidades					
10	El nivel de coordinación con mi jefe inmediato es adecuado y oportuno					
	Aprendizaje					

11	A pesar de las dificultades, la institución me brinda un espacio permanente de aprendizaje.					
12	Aplicó con facilidad la nueva tecnología que se implementan.					
13	Evaluó y replanteo mi comportamiento					
14	Aprendo con facilidad en contextos nuevos					
	Experiencia laboral					
15	Saco lecciones de mis experiencias laborales.					
16	Aprovecho las soluciones o ideas aportadas por otros a mis problemas.					
17	Ante nuevas situaciones. Aplicó la información obtenida con anterioridad					
	Trabajo en equipo					
18	Tengo en cuenta a los compañeros con conocimientos, interés y experiencia relevantes.					
19	Las condiciones de mi trabajo, permite al equipo tener la autoridad para la realización de una tarea.					
20	Asumo los objetivos del equipo de trabajo como míos.					
21	Participó activamente en reuniones de trabajo. Dimensión III: H					
	Rendimiento					
22	Soy capaz de dar un buen servicio a nuestros usuarios.					
23	Cumplo con los objetivos y metas propuestas.					
24	Entrego el trabajo asignado en el tiempo previsto					
	Creatividad					
25	Aporto soluciones creativas a los problemas laborales.					
26	Propongo ideas para mejorar las actividades diarias.					
27	Realizó innovaciones en mi trabajo					
	Habilidades de comunicación					
28	Soluciono los problemas de comunicación de manera eficaz					
29	Elaboro información para mejorar los servicios que se otorgan.					
30	Soy receptivo de la información, cuando realizan los planes de capacitación					