



LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL TRABAJO GRUPAL

**Dr. Marcelo Fabian Barcia Briones¹;
Stephany Dayanara Cedeño Parraga²;
Dr. Francisco Omar Cedeño Loor³**

¹Docente principal de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas,
Universidad Técnica de Manabí, Ecuador. Email: mbarcia@utm.edu.ec

²Egresada de la Escuela de Psicología
Clínica de la Facultad de Ciencias Humanísticas y
Sociales de la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador. Email: dayanara.cedeno_95@hotmail.com

³Docente principal del Instituto de Ciencias Básicas,
Universidad Técnica de Manabí, Ecuador. Email: fcedeno@utm.edu.ec
omar-cedeno07@hotmail.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Marcelo Fabian Barcia Briones, Stephany Dayanara Cedeño Parraga y Francisco Omar Cedeño Loor (2017): "La inteligencia emocional en el trabajo grupal.", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (octubre 2017). En línea:
<http://www.eumed.net/rev/caribe/2017/10/inteligencia-emocional-grupal.html>

Resumen

El objetivo del presente trabajo es investigar cual es la ejercitación de la inteligencia emocional que utilizan los estudiantes del tercer nivel de la carrera de Psicología; dentro del proceso educativo, se ha tendido a privilegiar los aspectos cognitivos por encima de los emocionales. Incluso para muchos estos dos aspectos deben ser considerados por separado; sin embargo, esto no es conveniente si se pretende lograr el desarrollo integral del educando. Para poder incorporar los aspectos emocionales en el proceso educativo y caracterizar en qué consisten las emociones, cómo a partir de estas surge la educación emocional y qué papel juega está dentro de dicho proceso. Este trabajo de investigación que se propuso realizar fue factible llevarlo a la práctica, por cuanto se contó con la apertura requerida del centro de educación superior, autoridades, docentes y estudiantes, la cual beneficiará directamente a docentes y estudiantes.

Palabras Clave: Inteligencia, Regulación, Comprensión, Aprendizaje, Currículo.

Abstract

The objective of the present work is to investigate what is the exercise of the emotional intelligence that the students of the third level of the race of Psychology use; within the educational process, it has been tended to privilege the cognitive aspects above the emotional ones. Even for many these two aspects should be considered separately; however, this is not desirable if it is intended to achieve the integral development of the student. In order to incorporate the emotional aspects in the educational process and to characterize what emotions are, how does emotional education arise and what role does it play within that process? This research work was proposed to be practicable, since the required opening of the higher education center, authorities, teachers and students, which directly benefited teachers and students, was available.

Keywords: Intelligence, Regulation, Understanding, Learning, Curriculum.

DESARROLLO

Actualmente la inteligencia emocional tiene una gran valoración, ocupando el lugar central en el campo empresarial y social generando la necesidad de formar alumnos capaces de percibir, comprender y regular sus emociones de manera eficaz.

Los diversos estudios realizados, consideran que la inteligencia emocional es un factor fundamental para que el estudiante pueda lograr un exitoso desarrollo personal y profesional en la sociedad.

Podemos observar que los estudiantes, que se encuentran cursando las diferentes carreras profesionales, también pasan por una serie de comportamientos, desordenes emocionales y carencias de valores, creando climas desfavorables entre docentes y estudiantes trayendo como consecuencia dificultades en el aprendizaje significativo.

El término inteligencia emocional fue difundido a nivel internacional por Goleman hace más de una década, produciendo gran repercusión en el campo de la investigación, en el ámbito educativo, psicológico, cultural y otros.

En 1997, Mayer y Salovey (citados por Ugarriza y Pajares, 2001) definieron la inteligencia emocional como la habilidad para percibir, asimilar, comprender y regular las propias emociones y las de los demás, promoviendo un crecimiento emocional e intelectual. Estos psicólogos mencionaron cuatro componentes primarios de la inteligencia emocional: la percepción, evaluación y expresión de la emoción; la facilitación emocional del pensamiento; la comprensión, análisis y el empleo del conocimiento emocional; y el control de las emociones para promover el crecimiento emocional e intelectual.

En 1997, Baron (citado por Ugarriza, 2001) sostuvo que la inteligencia emocional “Es un conjunto de habilidades emocionales, personales, e interpersonales, que influyen en nuestra habilidad para adaptarnos y afrontar las demandas y presiones del medio ambiente. Factor muy importante en la determinación de la habilidad de tener éxito en la vida”. Es importante mencionar que los seres humanos tienen la capacidad de interrelacionarse entre sí para poder entablar una comunicación más estable en este proceso evolutivo de la vida.

Sin duda alguna la inteligencia emocional nos ayudara a poder recuperarnos de los escenarios difíciles, como nos menciona (García Montaña, 2005, pág. 17) “que si nos dedicamos a cultivar al yo, es decir que si elevamos la estima de nosotros mismos haciendo del ego nuestro principal consejero de mesa y cama podemos lograr que el universo que nos rodea cumpla nuestros deseos” es decir hacer que nuestro ego sea una fortaleza para seguir adelante y así podremos hacer de nuestro ser una persona de bien y disfrutar de cada acción que se de en la vida, porque tener buenas relaciones interpersonales es otro de los pasos hacia el éxito.

La inteligencia emocional trae algunos beneficios al ser humano cuando este la controla debidamente, como nos hace conocer, (Cooper, 2005, pág. 51) “En el plano personal, las emociones son fundamentales para una adecuada toma de decisiones”, lo que nos hace reflexionar que el ser humano debe de reconocer apropiadamente las acciones negativas y hacer uso de sus emociones con precisión y de manera justa.

Modelo según Goleman

La inteligencia emocional nos ayuda a controlar la inquietudes para nuestro adecuado bienestar, y así nos permitirá vivir con mayor confianza y seguridad, es así como nos hace referencia (Goleman, 2008, pág. 50) “asimilar las emociones es el pensamiento, de comprender y razonar y de normalizar en uno mismo y en los demás” Lo que nos confirma que nuestras emociones dependerán siempre de nuestro comportamiento y actitudes que reflejemos, es por esto que siempre se debe de pensar positivamente, para poder socializar con los demás.

Este modelo es citado por Bello (2009) quien presenta las dimensiones de la inteligencia emocional según el modelo de Goleman y las capacidades emocionales correspondientes destacando la importancia de las mismas para la población infantil.

Considerando la inteligencia emocional con sus cuatro componentes (Mayer y Salovey, 1995, citados por Frausto et al., 2005): percepción, asimilación, comprensión y regulación, lo cual nos proporciona un marco teórico prometedor para conocer los procesos emocionales básicos que subyacen al desarrollo de un adecuado equilibrio psicológico y ayudan a comprender mejor el rol mediador de ciertas variables emocionales de los alumnos y su influencia sobre su ajuste psicológico y bienestar personal.

Según manifiesta (Gay, 2008, pág. 102) “La inteligencia emocional es la capacidad humana de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales en uno mismo y en los demás, no es ahogar las emociones, sino dirigir las y equilibrarlas, esta manera finalmente interpretar y orientar la propia conducta.”

La inteligencia emocional a diferencia del coeficiente intelectual (el cual se desarrolla sólo en la infancia y después de la adolescencia cambia muy poco) se aprende e incrementa durante toda la vida. Se desarrolla a partir de las experiencias, por lo cual las habilidades en este sentido podrán continuar creciendo en el transcurso de la madurez.

EL PAPEL DEL DOCENTE EN LA EDUCACIÓN EMOCIONAL

Si se considera que el aprendizaje escolar es una actividad social constructiva que realiza el o la estudiante, particularmente junto con sus pares y el maestro o maestra, para lograr conocer y asimilar un objeto de conocimiento, determinado por los contenidos escolares mediante una permanente interacción con los mismos, de manera tal que pueda descubrir sus diferentes características, hasta lograr darles el significado que se les atribuye culturalmente (García, Escalante, Fernández, Escandón, Mustri, & Puga, 2000), promoviendo con ello un cambio adaptativo (Therer, 1998), es claro que el papel del docente es clave, máxime si a través del aprendizaje se procura el promover habilidades cognitivas y las capacidades emocionales, que le permitan un aprendizaje autónomo y permanente que puedan utilizarlo en situaciones y problemas más generales y significativos y no solo en el ámbito escolar.

EMOCIONES Y ESTILOS DE APRENDIZAJE

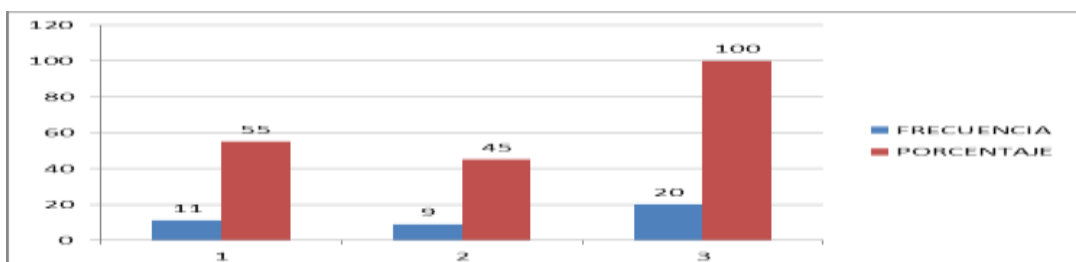
Según (Conangla, 2005, pág. 57), comenta que, “La llave de la competencia emocional reside en la forma de expresar las propias emociones en la forma adecuada para los demás”, que en su totalidad es muy cierto, porque la forma de expresarnos cuenta mucho para desarrollar nuestras emociones e inteligencias, ya que no se puede ser feliz o demostrar que no pasa nada cuando es todo lo contrario y son la inteligencia emocional que nos ayuda a salir delante de los problemas que se está pasando.

Para Therer (1998), cuando se conoce como aprenden los y las estudiantes es que el esfuerzo de la enseñanza podría tener algún efecto positivo, este aprender no depende únicamente de las capacidades cognitivas de los y las educandos, sino de sus disposiciones emocionales, dado que el o la docente es más que un mero transmisor de información, es un creador o creadora de espacios de aprendizaje y le corresponde gestionar las condiciones que posibiliten organizar las situaciones de aprendizaje las cuales dependen de al menos cuatro factores ligados a los y las estudiantes: a) su motivación (donde se insertan los aspectos emocionales), b) sus capacidades cognitivas, c) sus estilos de aprendizaje, y d) los objetivos curriculares a ser alcanzados.

Explica (Valdez, 2007, pág. 34)” que las emociones regulan el funcionamiento mental, organizan tanto el pensamiento como la acción”, en su totalidad es muy cierto puesto que nuestras emociones están reguladas por nuestra mente y pensamientos, y es así como nuestras inteligencias emocionales se van haciendo ver y así mismo las exploramos para hacer uso de ellas.

¿Conoce usted sobre lo que es inteligencia emocional?

ORDEN	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SI	11	55
2	NO	9	45
TOTAL		20	100

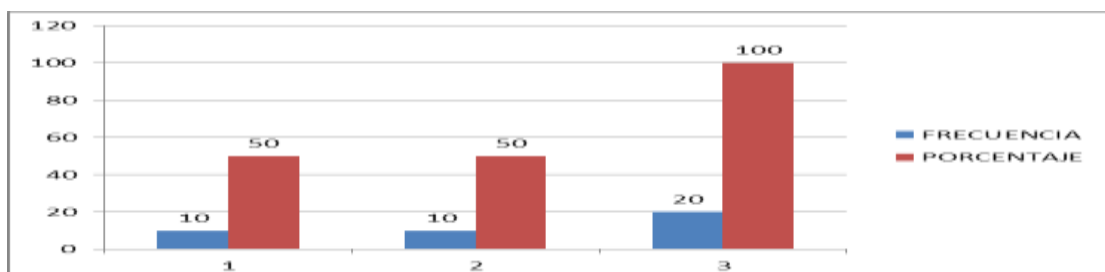


Fuente: estudiantes 3er nivel
Elaboración: Los investigadores

Según los resultados obtenidos, se puede evidenciar que de 20 estudiantes encuestados, el 55% de ellos que equivale a 11 estudiantes si conocen sobre inteligencia emocional y el 45% que equivale a 9 estudiantes indicaron que no conocen sobre la inteligencia emocional.

¿Se le dificulta realizar trabajos en grupo?

ORDEN	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SI	10	50
2	NO	10	50
TOTAL		20	100

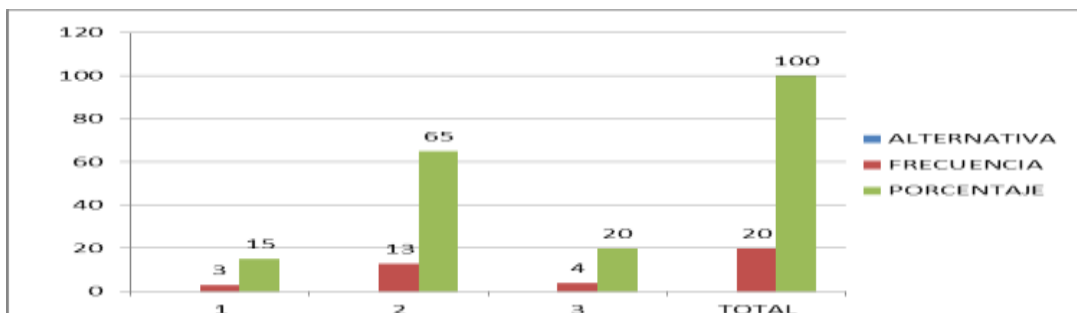


Fuente: estudiantes 3er nivel
Elaboración: Los investigadores

Según los resultados obtenidos, se puede evidenciar que de 20 estudiantes encuestados, el 85% de ellos que equivale a 11 estudiantes no se les dificulta realizar trabajos grupales y el 17% que equivale a 9 estudiantes indicaron que se les dificulta realizar trabajos en grupo.

¿Cómo califica usted su desenvolvimiento en los trabajos grupales?

ORDEN	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	MUY BUENO	3	15
2	BUENO	13	65
3	REGULAR	4	20
TOTAL		20	100

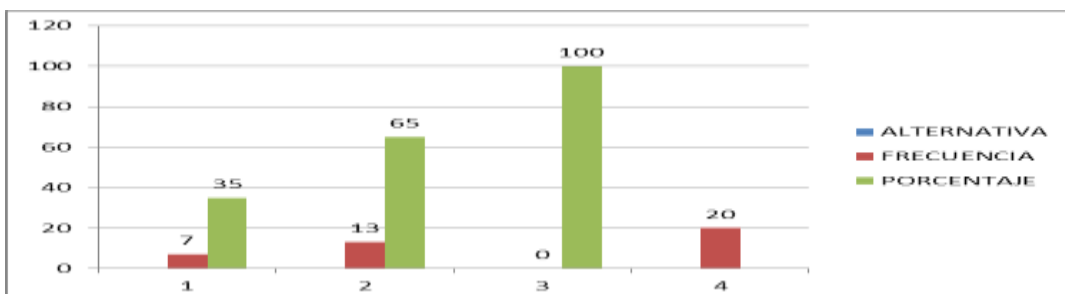


Fuente: estudiantes 3er nivel
Elaboración: Los investigadores

Según los resultados obtenidos, se puede evidenciar que de 20 estudiantes encuestados, la alternativa Bueno obtuvo el 65% que equivale a 13 estudiantes; la alternativa Regular obtuvo el 20% que equivale a 4 estudiantes y alternativa muy bueno obtuvo el 15% que equivale a 3 estudiantes.

¿Con que frecuencia se auto motiva?

ORDEN	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SIEMPRE	7	35
2	AVECES	13	65
3	NUNCA	0	100
TOTAL		20	



Fuente: estudiantes 3er nivel
Elaboración: Los investigadores

Según los resultados obtenidos, se puede evidenciar que de 20 estudiantes encuestados, la alternativa A veces obtuvo el 65% que equivale a 13 estudiantes; la alternativa Siempre obtuvo el 20% que equivale a 7 estudiantes.

TRABAJO GRUPAL

El grupo de trabajo está conformado por un conjunto de personas con un mismo objetivo a alcanzar o una meta fijada, el mismo que para alcanzar la eficiencia debe desarrollar competencias que incidan en su rendimiento, esto incluye las emociones de quienes lo integran.

Los grupos de trabajo se desarrollan en entornos cambiantes y las respuestas necesarias deben ser rápidas y adaptadas a las nuevas circunstancias, este es uno de los motivos por lo que actualmente se presta mayor interés en el trabajo en equipo. Como afirma West (2001) este interés “refleja un reconocimiento profundo, tal vez inconsciente, de que los equipos prometen un progreso mayor que el ofrecido por el trabajo individual y por la organización mecanicista del trabajo” (página 270).

El trabajo en equipo requiere de todos los sentidos e ideas de cada integrante puestos en la meta que se ha fijado, es notable al realizar la comparación entre un trabajo grupal y un trabajo individual, la variedad y creatividad entre ambas es amplia, ya que los integrantes del grupo tienen diferentes perspectivas e ideas y aportan considerablemente al grupo de trabajo y contribuye a un mayor progreso y compromiso en el trabajo a realizar.

Para Goodman, Devadas & Hughton (1988) un equipo de trabajo es un grupo pequeño de individuos (entre 4 y 9), organizados en una tarea e integrados en la estructura organizativa, con unos objetivos específicos y posibilidades de interacción frecuente (presencial o no). El objetivo con estos equipos es que cuenten con la información y con los recursos suficientes para poder tomar decisiones de forma autónoma.

Esta afirmación conlleva a que los componentes del grupo de trabajo deben ser altos, así como la autonomía en la toma de decisiones, esto es lo que determina el funcionamiento organizativo y una cultura específica, hay que tener en cuenta ciertos factores organizativos ante el desarrollo de cualquier proyecto fomentando el desarrollo del equipo y la participación de las personas.

La importancia del trabajo en equipo es la distribución de roles, ya que nos permite una mayor organización al momento de trabajar, (Canas, 2013) la metodología de roles de equipo de Belbin nos plantea una taxonomía de funciones con una base empírica contrastada, a partir de la cual poder identificar y desarrollar aquellas funciones o roles de equipo que permitirán a cada individuo mejorar su autoconocimiento y desarrollo competencial, una vez distribuidas las funciones y los roles del equipo se desarrollara una sinergia, que es el resultado del trabajo en equipo, el aporte de cada uno de los miembros y de un proceso de distribución de funciones que debe fijarse explícitamente en las necesidades del equipo.

Las necesidades del equipo de trabajo varían según el trabajo a realizar y los integrantes del grupo, de ellos dependerá que se acoplen al trabajo conjunto y sobre todo al entorno donde se desarrollara el trabajo, ya que el entorno de trabajo es uno de los factores más importantes al momento de realizar una actividad grupal, puesto que según la comodidad de los integrantes expondrán una mayor eficiencia y eficacia en el trabajo.

La atención principal estaría centrada en los aspectos con el desarrollo de la inteligencia emocional en el trabajo grupal, estos aspectos emocionales poseen una gran influencia sobre la dinámica grupal así lo afirman West (2004), Stacey (2001) y Wheelan (1999) en sus trabajos.

Hasta hace poco tiempo, la mayoría de las investigaciones en Inteligencia Emocional se centraron en las relaciones “uno-a-uno”, pero los estudios más recientes analizan el papel de la emoción en el rendimiento de los equipos.

Para Druskat y Wolff afirman también que “un equipo con miembros emocionalmente inteligentes no genera necesariamente un grupo emocionalmente más inteligente. Un equipo, como cualquier grupo social, tiene su carácter propio.

Por lo tanto, la creación progresiva de una espiral autoreforzadora de confianza, de identidad grupal y de eficacia del equipo requiere algo más que la presencia de algunos miembros con comportamiento emocionalmente inteligente. Requiere una atmósfera en la cual las normas edifiquen capacidad emocional (la capacidad para responder constructivamente en situaciones emocionalmente incómodas) e influyen constructivamente las emociones. La inteligencia emocional de los equipos es más complicada que la individual, porque los equipos interactúan en un mayor número de niveles” (Druskat & Wolff, 2001, página 82).

Estos autores identifican tres características esenciales para que un equipo sea muy efectivo:

- Confianza entre los miembros.
- Sentido de identidad de grupo.
- Sentimiento de efectividad de grupo.

Hay que crear una atmosfera confortable, establecer bases sólidas de compromiso para que así se pueda poseer estas tres características lo que nos indica que el equipo de trabajo posee inteligencia emocional esto se define como la capacidad de responder ante cualquier evento estresor, alguna situación incómoda de una manera rápida, constructiva y de la mejor manera, esto le permite al equipo de trabajo un mayor desempeño.

El elaborar esas condiciones emocionales nos lleva al desarrollo de la inteligencia emocional en el trabajo grupal, esto puede desarrollarse favorablemente si el grupo se compromete a establecer y

respetar ciertas normas que mejoren las actitudes y el comportamiento de forma positiva, teniendo como resultado un compromiso total y metas fijas por parte del equipo de trabajo.

Cabe destacar que las normas que se sociabilicen en el equipo de trabajo no serán basadas únicamente en el confort del área de trabajo ni de estar todo el tiempo contento o ser amable la mayor parte del tiempo que se comparte trabajando, sino más bien se centra en las condiciones sobre una comunicación abierta y sincera, incluso en circunstancias negativas, donde exista la libertad de expresión, el dialogo abierto y donde todas las ideas sean tomadas en cuenta.

Según (Canas, 2013) El estudio de Vanessa Urch y Steven Wolff establece tres niveles de emociones que afectan al grupo e identifican un conjunto de normas que pueden ser introducidas como ejes orientadores, con el fin de crear la capacidad de identificar las emociones y luego regularlas, para finalmente promover un clima afirmativo y de soluciones conjuntas:

- En el nivel de las emociones individuales: Se requiere lograr comprensión entre los miembros del equipo y que cada uno pueda intercambiar su punto de vista, lo cual implica apertura en la comunicación de los miembros para manifestar cuando existe una actitud o comportamiento no deseado y permite identificar las causas y buscar soluciones, sin ahondar en aportaciones negativas.

Hay que reconocer las actitudes y comportamientos, siendo primordial establecer normas basadas en el respeto mutuo, brindar apoyo a quien lo requiera y sobre todo respetar las diferencias interpersonales, esto nos lleva a un ambiente de trabajo basado en la comunicación y donde se atienden las diferencias sin ataques y haciendo válidas las ideas de cada uno de los miembros.

- En el nivel de las emociones de grupo: Para reconocer las emociones es necesario impulsar la autoevaluación del equipo y la retroalimentación externa sobre el desempeño del mismo. Aspecto que implica que cada miembro del equipo podrá estar en disposición de cuestionar la efectividad de determinado proceso e instar a la autoevaluación.

Al trabajar con las emociones del equipo se recomienda la creación de mecanismos de expresión y reconocimiento de dichas emociones con cierta camaradería, para promover un ambiente que busque soluciones y no culpas.

- En la organización: Reconocer las emociones de los demás individuos y equipos de la organización implica la capacidad de construir relaciones positivas con otras partes involucradas que pueden afectar el desempeño del equipo.

Se puede abrir paso a la reflexión dentro de la organización, abriendo foros para analizar la cultura y normas predominantes dentro del equipo de trabajo, e identificar las variables influyentes en el mismo y hacer una evaluación de la forma de funcionamiento con las políticas de la organización y ver si se está dando cumplimiento.

De acuerdo a investigaciones realizadas se sabe que existen pruebas que determinan el rol de la inteligencia emocional en el éxito de las personas, tanto en los deportes como en las empresas, es decir que no solo debemos contar con personas idóneas para la tarea a realizar, sino que estas personas dispongan de “herramientas emocionales”, que les permitan una interacción efectiva con los miembros del grupo de trabajo, para lograr un excelente desempeño.

Cada persona tiene una forma particular de interpretar la realidad, esto lo lleva a tomar determinadas acciones y por ende los conduce a determinados resultados, es por ello que muchas veces “tropezamos con la misma piedra” una y otra vez, este mecanismo individual de interpretación de lo que sucede se da también a nivel grupal, es por eso que las organizaciones humanas, trabajan en aquellos círculos viciosos que los conduce a repetir “viejas historias”.

El desarrollo de la inteligencia emocional permite cambiar la manera de ver las cosas, ver las dificultades desde otra perspectiva, posibilitando el logro de resultados que sean relevantes para el equipo, implica resignificar situaciones, resultados y personas de forma tal que se maneje una atmosfera armónica y efectiva.

Este proceso no es intelectual es básicamente emocional y se desarrolla a partir de aprendizajes experienciales en los que vale más lo que siente el equipo de trabajo que lo que puede llegar a razonar, todo esto parte de un acto de voluntad del grupo de trabajo, de sentir la convicción de que es posible encontrar caminos que nos permitan establecer relaciones satisfactorias y apasionarse por un proyecto.

Conclusiones:

La inteligencia emocional en el proceso educativo es fundamental, favoreciendo explícitamente en el desarrollo de la motivación dentro de equipo de trabajo, en su proceso de aprendizaje, permitiendo la comunicación libre y sincera, un recurso predominante es la importancia que se le dé a las aportaciones, la identificación de las funciones y habilidades de cada miembro del grupo, así como el establecimiento de las relaciones de confianza y cooperación, son elementos necesarios en la fomentación de la

inteligencia emocional en los equipos de trabajo. Los resultados de este trabajo aportaron de muy buena manera para ayudar al docente universitario en su accionar diario y poder fortalecer la parte de humana, social y motivacional de sus estudiantes en situaciones de trabajos grupales.

Referencias

- Bello, S.(2009): Alternativa psicopedagógica para la educación de la inteligencia emocional en niños con dificultades en el aprendizaje. *Disponible en:* <http://site.ebrary.com/lib/bibliosilsp/Doc?id=10345235&ppg=38>. Consultado en 08/08/2017 a 14:32.
- Canas, R. L. (2013). *La inteligencia emocional en el trabajo en equipo. Grandes pymes.* Disponible en: <http://www.grandespymes.com.ar/2013/04/01/la-inteligencia-emocional-en-los-equipos-de-trabajo/>. Consultado en 16/09/2017 a 20:25.
- Conangla, M. (2005). *CRISIS EMOCIONALES: La inteligencia emocional aplicada a situaciones límite.* Barcelona: Amat. S.L.
- Cooper, R. (2005). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones* (María Lucrecia Monares ed.). (M. Monares, Ed.) Colombia, Bogotá.
- CRUZ, D. L. (1999). *Formacion del profesor universitario en metodologias docentes.* Eitorial. Jaen: jaen.
- Danilov MA, S. K. (1978). *Didáctica de la escuela media.* Editorial Pueblo y Educacion La Habana, Cuba.
- Dueñas, M. (2002). Importancia de la inteligencia emocional un nuevo reto para la orientación educativa. *Educación, XXI, (005)* Disponible en: www.redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=70600505. Consultado en 17/09/2017 a 10:14.
- GLASER.R. (1991). *The Maturing of the relationship between the science of learning and cognition and educational practice, Learning and Instruction.* New york.
- García Montañó, J. (2005). *Abandona tu Yo: Las falacias de la superación personal.* Ediciones ABK, México.
- Goleman, D. (2008). *Inteligencia emocional (septuagesima ed.).* Numancia : Kairos. Barcelona.

- L.Klingber. (1972). *Introducción a la Didáctica General*. Ed. Pueblo y Educación. La Habana: Cuba.
- Salovey, P. y Mayer, J. (1990) Emotional Intelligence Baywood Publishing Co Inc. Disponible en: www.unh.edu/EI 1990%20%Emotional%20Intel. Consultado en 23/08/2017. A 12:34.
- Puente, A. (2007). *Cognición y Aprendizaje. Fundamentos Psicológicos*: Editorial Pirámide. España.
- Ugarriza. N., y Pajares, L. (2001). *Adaptación y estandarización del inventario de inteligencia emocional de Bar-On ICE: NA, en niños adolescentes* (2da. ed.). Editorial Amigo. Lima: Perú.
- Valdez, J. (2007). *LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA RECUPERACION PERSONAL*. Editorial Federación Nacional de Cafeteros de Colombia. Bogotá.