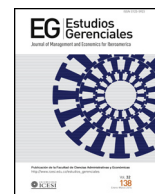




ESTUDIOS GERENCIALES

www.elsevier.es/estudios_gerenciales



Artículo

Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo

José Luis Duque Ceballos^{a,b}, Mónica García Solarte^c y Andrea Hurtado Ayala^{d,*}

^a Docente de tiempo completo, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Santiago de Cali, Cali, Colombia

^b Investigador, Grupo de Investigación Humanismo y Gestión, Universidad del Valle, Cali, Colombia

^c Docente Titular, Departamento de Administración y Organizaciones, Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle, Cali, Colombia

^d Estudiante, Doctorado en Administración, Universidad del Valle, Cali, Colombia

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo:

Recibido el 17 de agosto de 2016

Aceptado el 20 de junio de 2017

On-line el xxx

Códigos JEL:

M12

M54

L25

Palabras clave:

Aptitud emocional

Personalidad

Competencias

Desempeño

Productividad

R E S U M E N

Este artículo tiene como objetivo analizar la influencia de la inteligencia emocional sobre el desarrollo de las competencias laborales, a través de la aplicación de una encuesta a 122 estudiantes de maestría con experiencia laboral superior a tres años y que se encuentran desempeñando cargos administrativos. La metodología utilizada es la regresión lineal estimando previamente un análisis factorial exploratorio para agrupar las aptitudes personales y sociales de la inteligencia emocional. En los resultados se comprueba que la inteligencia emocional representada en las aptitudes emocionales y sociales influye positivamente sobre las competencias laborales, encontrando que aspectos como el reconocimiento de emociones, el trabajo en equipo, la comunicación, la orientación al logro, la percepción y la negociación son características del individuo que favorecen la formación de competencias afectando el desempeño laboral.

© 2017 Universidad ICESI. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Influence of emotional intelligence on job skills: An empirical study in employees at the administrative level

A B S T R A C T

This article aims at analyzing the influence of emotional intelligence on the development of labor skills, through the application of a survey to 122 graduate students with more than three years of work experience who are holding administrative positions. The methodology used is linear regression previously estimating an exploratory factor analysis to group the personal and social skills of emotional intelligence. In the results it is found that the emotional intelligence displayed in the emotional and social skills positively affects job skills, finding that aspects such as emotion recognition, teamwork, communication, achievement orientation, perception and negotiation are characteristics of the individual that favor the formation of skills affecting job performance.

© 2017 Universidad ICESI. Published by Elsevier España, S.L.U. This is an open access article under the CC BY license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

JEL classifications:

M12

M54

L25

Keywords:

Emotional aptitude

Personality

Skills

Performance

Productivity

* Autor para correspondencia. Dirigir a: Calle 4B No. 36-00, Oficina 3009, Cali, Colombia.
Correo electrónico: andrea.hurtado.ayala@correounivalle.edu.co (A. Hurtado Ayala).

Influência da inteligência emocional em competências profissionais: um estudo empírico em empregados de nível gerencial

R E S U M O

Classificações JEL:

M12
M54
L25

Palavras-chave:

Competência emocional
Personalidade
Competências
Desempenho
Produtividade

Este artigo tem como objetivo analisar a influência da inteligência emocional no desenvolvimento das competências profissionais através da aplicação de uma pesquisa com 122 alunos de pós-graduação com mais de três anos de experiência de trabalho e que estão realizando funções administrativas. A metodologia utilizada é a regressão linear que estimou anteriormente uma análise fatorial exploratória para agrupar as competências pessoais e sociais da inteligência emocional. Nos resultados verificou-se que a inteligência emocional exibida nas habilidades emocionais e sociais afeta positivamente as competências profissionais, e que os aspectos como o reconhecimento de emoções, o trabalho em equipe, a comunicação, a orientação para a realização, a percepção e a negociação são características do indivíduo que favorecem a formação de habilidades que afetam o desempenho no trabalho.

© 2017 Universidad ICESI. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Este é um artigo Open Access sob uma licença CC BY (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

1. Introducción

La inteligencia emocional (IE) se define como la capacidad del individuo de reconocer los sentimientos propios y ajenos, motivarse y manejar sus emociones de manera adecuada, y los efectos en su comportamiento y en la relación con los demás (Goleman, 1999). Desde el surgimiento de este concepto, se ha considerado que la IE, como capacidad para gestionar las emociones, constituye un aspecto que afecta el desempeño de los individuos en el ámbito laboral.

Las aptitudes emocionales que determinan la IE se relacionan con el pensamiento y los sentimientos originando un mayor desempeño laboral, donde dichas aptitudes pueden ser personales por determinar el dominio de sí mismo; o sociales por determinar el manejo de la relaciones con otros (Goleman, 1995). Este componente humano se analiza al interior de las organizaciones porque puede permitir comprender el rendimiento de los individuos en el puesto de trabajo, y específicamente, el desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas que poseen los individuos para ejercer su labor, denominadas competencias laborales (Fernández, 2005). En este sentido, este artículo pretende analizar la relación existente entre IE y competencias laborales, y para ello se realiza un estudio empírico a una muestra de 122 estudiantes de maestría de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle (Cali, Colombia) que ocupan cargos en el área administrativa. La encuesta realizada mide la IE a partir de las dimensiones aptitudes personales y sociales, y por medio de un análisis factorial exploratorio se identifican los componentes de ambas dimensiones. Posteriormente, se realizan dos modelos de regresión lineal donde se busca establecer la influencia de ambas aptitudes en las competencias laborales, obteniendo los principales aspectos de personalidad y comportamiento que influyen positivamente en el desarrollo de competencias laborales.

El artículo se desarrolla de la siguiente forma: inicialmente, se presenta una revisión de la literatura sobre IE, competencias laborales y su relación; posteriormente, se describe la metodología del artículo; luego se presentan los procedimientos, estimaciones y resultados obtenidos y, finalmente, se presenta la discusión de los resultados y conclusiones.

2. Marco teórico

El marco teórico que soporta la investigación se presenta de la siguiente forma: se plantea una revisión de los conceptos de inteligencia emocional y competencias laborales y, posteriormente, se

realiza una revisión de la literatura sobre la relación entre IE y competencias laborales, sobre la cual se plantean las dos hipótesis a comprobar.

2.1. La inteligencia emocional

Larsen y Buss (2005) plantean la influencia que las emociones tienen en los estados anímicos y físicos del individuo, pues estas inciden en cierta medida en los comportamientos que las personas logren manifestar en un momento determinado. Por otra parte, Romero y Acosta (2006), Subiran (2010) y Ljungholm (2014) plantean que existe una estrecha relación entre el correcto ejercicio del líder y sus habilidades emocionales, pues estas determinan los comportamientos e interacciones de él.

Las emociones representan una parte de la esencia del ser humano, pues determinan su comportamiento frente al entorno y frente a los individuos con quienes interactúa, por tal motivo podrían llegar a ser calificadas como positivas o negativas dependiendo del resultado que estas ofrezcan al individuo. Por ejemplo, a nivel organizacional, algunas emociones como la tristeza y la melancolía pueden ser vistas como perjudiciales para el correcto desempeño de las personas (Rathi, 2014, Tofighi, Targari, Fooladvandi, Rasouli y Jalali, 2015).

Lo anterior lleva a pensar que las emociones pueden tener un carácter intencional (Cruz, 2012), pues el individuo puede impulsar la aparición de una emoción sobre otra. Así, de acuerdo a la intencionalidad de las emociones se puede llegar a pensar que el control o gestión de estas determina el nivel de ajuste que el individuo manifieste en diferentes momentos o contextos a los que se enfrenta. Es aquí cuando surge la inteligencia emocional, definida por Goleman (1995) citado por Duque (2012) como «la capacidad que poseen las personas para gestionar sus emociones y utilizarlas en favor de un mayor desempeño laboral» (Duque, 2012, p. 154).

Dicha inteligencia emocional le permite al individuo, en primer lugar, identificar sus emociones y, en segundo lugar, conocer cuáles le permiten tener un resultado mejor en lo que realiza, así como identificar cuáles emociones tiene un mayor peso dentro de su personalidad. Es este un concepto que autores como Salovey y Mayer (1990), Cherniss (2004) y Ander-Egg (2006), citado por Duque (2012), entre otros, exploran y analizan con el fin de encontrar la relación entre las emociones y los impulsos y/o acciones que toma el individuo en diferentes contextos.

En la tabla 1 se presentan algunas de las aproximaciones realizadas al concepto de IE, que permiten obtener una mejor definición de la misma.

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/7407620>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/7407620>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)