



Arquitectura teórica cimentada en la gerencia emocional

Berdugo Gladys Nubia

Universidad Francisco de Paula Santander. Cúcuta, Colombia.

<https://orcid.org/0000-0001-6579-7960> gladysnubiaberdugo_46@hotmail.com

ASA/Artículo

Doi: <http://doi.org/10.5281/zenodo.6481786>

Recibido: 17-06-2021

Aceptado: 04-12-2021

RESUMEN

La gestión de las instituciones universitarias enfrenta grandes desafíos motivados a un entorno altamente complejo y de difícil predicción, lo cual demanda la consolidación de sólidas competencias gerenciales. En tal sentido, la presente tesis doctoral se sustentó en el paradigma interpretativo bajo un enfoque cualitativo, en la modalidad del método fenomenológico-hermenéutico con un diseño emergente y flexible, por lo cual, el estudio se desarrolló en tres (3) etapas: descriptiva, estructural y exponencial. El estudio tuvo como intencionalidad, generar una arquitectura teórica acerca de las competencias gerenciales en el contexto universitario cimentadas en la inteligencia emocional. Se asumió la realidad objeto de estudio desde el cimiento ontológico del relativismo intersubjetivo con la interacción social de los actores, además de orientar la postura epistemológica desde el construccionismo social. Los actores sociales estuvieron representados por tres (3) gerentes de la Universidad Francisco de Paula Santander de Cúcuta, Colombia; como técnica de recolección de la información se utilizó la entrevista en profundidad y para su interpretación, la categorización, codificación y triangulación. Los hallazgos presentados producto de la comprensión e interpretación del discurso de los actores reflejan la arquitectura teórica, estructurada en la precisión introductoria, esquemas propositivos, contribución integral, algunos macroconceptos como: competencias específicas para entender a otros y a sí mismo, gerencia abierta desde la potencialidad del ser al delegar funciones, autocontrol de emociones para la armonía relacional del gerente y la creación de atmósfera positivas que, integrados al pedestal ontológico, epistemológico y praxológico, edifican la construcción del conocimiento.

Palabras clave: Gerencia, competencias gerenciales, inteligencia emocional, contexto universitario.



Theoretical architecture based on emotional management

ABSTRACT

The management of university institutions faces great challenges motivated by a highly complex environment that is difficult to predict, which demands the consolidation of solid managerial competencies. In this sense, the present doctoral thesis was based on the interpretive paradigm under a qualitative approach, in the modality of the phenomenological-hermeneutical method with an emergent and flexible design, therefore, the study was developed in three (3) stages: descriptive, structural and exponential. The purpose of the study was to generate a theoretical architecture about managerial competencies in the university context based on emotional intelligence. The reality under study was assumed from the ontological foundation of intersubjective relativism with the social interaction of the actors, in addition to guiding the epistemological position from social constructionism. The social actors were represented by three (3) managers from the Francisco de Paula Santander University in Cúcuta, Colombia; The information gathering technique was the in-depth interview and categorization, coding and triangulation for its interpretation. The findings presented as a result of the understanding and interpretation of the discourse of the actors reflect the theoretical architecture, structured in introductory precision, propositional schemes, integral contribution, some macro-concepts such as: specific competencies to understand others and oneself, open management from potentiality of being by delegating functions, self-control of emotions for the manager's relational harmony and the creation of a positive atmosphere that, integrated into the ontological, epistemological and praxological pedestal, builds the construction of knowledge.

Keywords: management, managerial skills, emotional intelligence, university context.

INTRODUCCIÓN

El creciente número de tareas y responsabilidades que se tienen en una organización, hace que ésta se instituya en sus servicios y productos, por lo que se hace necesario apegarse a una distribución de las actividades en labores de equipos capaces de asumir la dinámica de sus esfuerzos y significaciones que, agrupados similarmente, conformen las áreas funcionales organizativas. En cada una de ellas, se presentan realidades diversas en la cotidianidad de los haceres gerenciales con perspectivas y esquemas de pensamientos múltiples que dominan el escenario integral de las decisiones implicadas en el comportamiento humano.

En este sentido, los gerentes en su afán de mejorar cada día y de adaptar nuevos enfoques en su estrategia de contacto con el talento humano, buscan la implementación de herramientas y posturas inteligentes que les permitan alinear los objetivos de la institución con las implicaciones sensibles del personal, pues cada vez, es más evidente que uno de los valores añadidos en la actividad organizacional reside básicamente en el núcleo medular de la disposición de los trabajadores, por lo tanto,

este potencial humano es insustituible y necesita sentirse en ambientes positivos para dar respuesta ante los nuevos retos.

Desde esta perspectiva, se capta la fortaleza de lo que significa un gerente educativo para asumir este compromiso organizacional, toda vez que sus competencias apuestan a ser el protagonista que influya en los demás, a través de la delegación de funciones, al tomar en cuenta las relaciones interpersonales, los valores compartidos y ambientes psicosociales aceptables para expresar las emociones en el desarrollo de los objetivos propuestos y, en correspondencia con la misión y visión de la institución. En este orden de ideas, el gerente universitario ha de vincular estos escenarios como principios integradores de su gestión, cuyas premisas y supuestos se fundamentan en las competencias cimentadas en la inteligencia emocional.

Bajo esta óptica, la gerencia universitaria no puede neutralizar su responsabilidad frente a tales aspectos, pues toda gestión organizacional debe partir de una visión del talento humano fundada en la dignidad esencial de la persona y en el desarrollo integral de la misma. Esta apreciación del ser humano, es la antítesis de las concepciones individualistas, incapaces de comprender y canalizar las metas del conjunto

humano hacia conductas que proyecten el avance inteligente de emociones, sentires y haceres compartidos con los otros, en línea con los intereses y objetivos de la organización.

A la luz de las ideas expuestas, se considera importante acotar los hechos actuales y futuros en términos de la caracterización de las competencias gerenciales universitarias en cuanto al desarrollo de la inteligencia emocional, por cuanto éstas contribuyen al fortalecimiento de la cultura organizacional, el desarrollo humano y las posibilidades de identificar las mejores relaciones interpersonales que permitan manejar con tacto y supremacía, las situaciones tensas y personas difíciles.

Asimismo, las acciones que permitan mejorar la comunicación, aumentar la motivación intrínseca, fomentar el trabajo en equipo, entre otras ventajas, con el fin de diseñar y desarrollar objetivos comunes, ampliando la empatía en el fomento de un clima laboral positivo.

En este sentido, desde el enfoque cualitativo, esta investigación se propuso generar una arquitectura teórica acerca de las competencias gerenciales en el contexto universitario cimentadas en la inteligencia emocional. Para

ello, se recabó la información a través de la entrevista en profundidad.

MATERIALES Y MÉTODOS

Describiendo el fenómeno

Las organizaciones están inmersas en un mundo cada vez más competitivo, debido a los avances industriales en materia de tecnologías de información y comunicación, la misma dinámica social y económica, entre otros aspectos; que focalizan la prioridad de mayores competencias generales y específicas del gerente, al asumir las responsabilidades con experticia para el desenvolvimiento efectivo de sus funciones, dentro de la satisfacción de las expectativas que van orientadas hacia los múltiples enfoques de la actividad humana. He allí la importancia de saber hacer frente a las conductas que surgen de diversa naturaleza emocional. Por ello, la gerencia es, además del ápice empresarial, la esencia del conocimiento sensible frente al comportamiento humano integral.

Es de esta forma, como en las conveniencias de asumir esta mirada paradigmática de la gerencia en torno a reconocer las inteligencias múltiples que cobra interés en el contexto de las capacidades gerenciales una importancia

crucial, en cuanto a las precisiones que se exigen identificar como cualidades, habilidades o aptitudes, asociadas al comportamiento humano organizacional y relacionadas con la creatividad, la lógica, la flexibilidad, la capacidad de comprensión de las situaciones laborales.

En éstas se incluye al autoreconocimiento para valorar a los otros, entendiendo que todo sujeto posee determinantes afectivos, emocionales y sociales, que van más allá de la posesión de una alta capacidad lógica, un excelente razonamiento, así como un gran cúmulo de conocimiento e informaciones. Con todo ello, se reconoce la relevancia de la inteligencia emocional.

Sobre el particular, de acuerdo con la opinión de Mayer y Salovey (2008), la inteligencia emocional

“supone la habilidad para percibir, evaluar y expresar con precisión, las emociones, habilidades para acceder y generar sentimientos cuando éstos facilitan el pensamiento, la capacidad identificable cuando se comprenden las emociones y el conocimiento emocional que regula nuestras conductas” (p. 120).

Estos elementos, factores y condiciones, en mi modo de ver, son de interés al promover el crecimiento emocional e intelectual en la organización.

Desde este marco de ideas, surge la inquietud de indagar sobre el sentir de la gerencia universitaria en este tipo de competencias sustentadas en la inteligencia emocional en el contexto de la Universidad Francisco Santander de Cúcuta, Colombia. Cabe destacar que laboro en esta institución desde hace 42 años y desde allí mi interés experiencial más allá de las condiciones, circunstancias y eventos que caracteriza, para aportar conocimiento profundo en estos escenarios. El hecho de formar parte de esta institución, ha permitido involucrarme en el quehacer diario de la gerencia.

Por consiguiente, como preámbulo investigativo para lograr el acercamiento al escenario, se llevó a efecto encuentros dialógicos preliminares sobre los hechos y situaciones que dominan la percepción de tres (3) gerentes de la Universidad Francisco de Paula Santander, a saber, Actor Social 1: Rector, Actor Social 2: Vicerrector Asistente de Investigación y Extensión, así como el Actor Social 3: Coordinador del Grupo de Investigación Jurídico Comercial y Fronterizo,

con el fin de averiguar de manera preliminar, su sentir referente a la inteligencia emocional adherida a las competencias gerenciales.

Allí se pudo captar con el Actor Social 1, lo siguiente:

La inteligencia emocional supedita las áreas gerenciales, concretadas en sus facultades sinérgicas porque son acciones combinadas tendentes a lograr un efecto único entre estas facultades independientes que, a su vez, se desarrollan como contribución al desempeño laboral desde las facultades interdependientes. A pesar que conocemos teóricamente sobre esta inteligencia, pues a veces, actuamos en la práctica, sin resaltar o detenernos en esas influencias que se implican al comportamiento humano que entra en conflicto con los otros en la vida y relación social. (G1L1-5, 05/06/2018)

Este actor social, da a entender que se requiere, hasta cierto punto, el ejercicio y aplicabilidad de áreas emocionales en el tratamiento de los casos que emergen en los comportamientos sensibles del talento humano frente a los otros; asimismo, exigen guiarse por el autodomínio para manejar efectivamente las emociones y los impulsos perjudiciales en el sistema de relaciones sociales. Es decir, este perfil de competencias emocionales sirve para reconocer

el cumplimiento de las obligaciones, pero al mismo tiempo, asumir la flexibilidad para manejar cambios y desafíos en el entorno gerencial relacional.

Tal como lo señala Goleman (2018), principal exponente mundial de la inteligencia emocional, se trata de identificar

“la capacidad de reconocer los propios sentimientos y los de los demás, para utilizarlos como guía de pensamiento y de acción al auto-motivarse y manejar adecuadamente las relaciones que se mantienen con los otros” (p. 27).

De allí entiendo que la inteligencia emocional, determina el modo como cada persona se relaciona con los demás y demanda del mundo social, el hecho de tomar en cuenta las actitudes y los sentimientos, ante cualquier situación que entre en conflicto.

La proximidad a la realidad empírica me permite comunicar que los gerentes estamos haciendo muy poco por limar asperezas entre las personas que hacen vida activa en la universidad; se perciben conductas poco asertivas que generan conflictos de manera continua y no se termina de solucionar los encuentros sociales, por el contrario, se agravan cada día más.

Todo ello, conforma una primera impresión que domina mi razonamiento de los hechos que atañen a las competencias gerenciales asociadas a la inteligencia emocional, lo cual me induce a pensar que esto pudiera deberse a debilidades en las competencias emocionales para el manejo de los conflictos y la búsqueda de mejores relaciones interpersonales dentro de la institución.

Es así como en este entorno de ideas captadas en el intercambio dialógico previo con los gerentes, considero que este fenómeno se puede investigar cualitativamente con el aporte de las voces de los gerentes como actores sociales, surgiendo de esta interpretación preliminar las siguientes interrogantes:

¿Qué significados le confieren los gerentes de la Universidad Francisco Santander de Cúcuta al hacer organizacional cimentado en la inteligencia emocional como ámbito de desarrollo de las competencias gerenciales?

¿De qué manera se manifiestan los eventos intersubjetivos que dominan las competencias gerenciales en la Universidad Francisco Santander de Cúcuta cimentadas en la inteligencia emocional para el desarrollo de las actividades y procesos con los otros?

¿Cómo se interconectan las competencias gerenciales que asume la rectoría de la Universidad Francisco Santander de Cúcuta en los escenarios emergentes relacionados con el potencial de la inteligencia emocional para el cumplimiento de las funciones académicas?

¿Cómo generar una arquitectura teórica acerca de las competencias gerenciales en el contexto universitario cimentadas en la inteligencia emocional?

Intencionalidades del estudio

Develar los significados que le confieren los gerentes de la Universidad Francisco Santander de Cúcuta al hacer organizacional cimentado en la inteligencia emocional como ámbito de las competencias gerenciales.

Comprender la manifestación de los eventos intersubjetivos que dominan las competencias gerenciales en la Universidad Francisco Santander de Cúcuta cimentadas en la inteligencia emocional para el desarrollo de las actividades y procesos con los otros.

Interpretar la conectividad de las competencias gerenciales que asume la rectoría de la Universidad Francisco Santander de Cúcuta en los escenarios emergentes relacionados con el potencial de la inteligencia emocional para el cumplimiento de las funciones académicas.

Generar una arquitectura teórica acerca de las competencias gerenciales en el contexto universitario cimentadas en la inteligencia emocional.

Argumentaciones Teóricas

Se despliegan algunas posturas intelectivas relacionadas con el estudio:

Competencias Gerenciales: Andamiaje para Mejores Oportunidades de Gestión

El término competencias ha sido definido de diversas maneras en correspondencia con la apreciación o punto de vista que tienen los autores en relación a éste. Según Carrasco (2003), las define como

“las evidencias observables en las personas; incluyen: motivaciones, rasgos psicofísicos, formas de comportamiento, autoconcepto, conocimientos, destrezas manuales y destrezas mentales o cognitivas” (p. 32).

Existen diversos aspectos significativos que develan la importancia de las competencias y su inherencia en el ámbito empresarial, en el cual, tanto el gerente como el talento humano a su cargo, deben buscar el entendimiento que les permita crecer intelectual, social y emocionalmente.

Asociado a este hilo discursivo, Reyes (2009), acota que

“las competencias comprenden un conjunto de habilidades, capacidades y experiencias que facilitan la función del gerente para desenvolverse en el contexto de una institución” (p. 52).

Por consiguiente, el autor citado considera que los tipos de competencias dentro del ámbito gerencial son importantes, puesto que ameritan el cumplimiento de una serie de funciones enmarcadas en las competencias básicas, genéricas, laborales, estratégicas e intratécnicas, de tal forma, que el directivo en su desempeño debe enfatizar en fomentar los diversos tipos de competencias con el fin de lograr cumplir con los objetivos institucionales propuestos. Sobre la base de estos criterios, percibo que las competencias gerenciales que debe tener un directivo, deben estar ajustadas a lo útil en el ejercicio de su cargo, entre éstas: conocimientos y actitudes en el manejo de competencias, dominio de la estadística, manejo de nuevas tecnologías, capacidad comunicativa. Estas habilidades son fundamentales para delinear las competencias del gerente. De este modo, las competencias estarán determinadas por la ocupación que a su vez modela el perfil del cargo, esto es

importante considerarlo, además de una referencia contextual, se dibujan a través de un proceso sistemático que determina, la dirección al tomar decisiones.

En este contexto, preciso que los directivos en la Rectoría de la Universidad Francisco de Paula Santander de Cúcuta, Colombia tienen que estar en capacidad de poner en práctica competencias gerenciales, habilidades técnicas, humanas y conceptuales que incidan favorablemente en la calidad del contexto organizativo, que le permita dirigir al personal a su cargo, interactuar con ellos para estimular su participación en el quehacer diario; es decir, una actuación gerencial motivadora que contemple un liderazgo asertivo, toma de decisiones participativas y una comunicación eficaz, permitiéndole conducir al grupo bajo su mando hacia una participación activa indispensable para el logro de los objetivos institucionales y el éxito de la labor institucional.

Inteligencia Emocional: Habilidad para Gestionar con Eficacia

La conceptualización de las emociones desde la visión de Goleman (ob. cit.), quien, desde el punto de vista psicológico y organizacional las define

“como un sentimiento que afecta los propios pensamientos, psicológicos y biológicos y la voluntad de actuar” (p. 13).

Sin embargo, es necesario significar que las emociones no deben confundirse con los sentimientos, debe ser vista desde una perspectiva biológica como una disposición corporal, que induce a actuar a la persona de una determinada manera, pero también lo psicológico, donde la psiquis, conjuntamente con la función cerebral determina su desarrollo, hay que tomar en cuenta que todos no reaccionan de la misma manera ante un estímulo externo.

Por consiguiente, el nuevo escenario de la gerencia empresarial basada en el manejo de las emociones, supone un importante cambio en la manera de gestionar, resolver problemas, establecer un liderazgo efectivo, motivar a las personas, establecer valores donde el ser humano sea el elemento importante que mueve el mundo, basado en el respeto hacia los demás y en el entendimiento. De ahí, la relevancia de la inteligencia emocional.

Al respecto, Cooper (1998), refiere la inteligencia emocional como

“aquello que nos motiva a buscar nuestro potencial único y nuestro

propósito activando nuestros valores íntimos y aspiraciones, transformándolos en cosas en las cuales pensamos” (p. 138).

La considera, además, como la capacidad de sentir, entender, aplicando eficazmente el poder, la agudeza de las emociones como fuente de energía humana, información, conexión e influencia brindando más posibilidades en el desarrollo tanto personal como profesional.

Asimismo, para Torrabadella (2004), es

“la capacidad de reconocer cómo te sientes, permite comprenderte mejor a ti mismo, controlar de forma inteligente tus actos y, en consecuencia, comprender mejor a los demás” (p. 73).

Desde esta perspectiva, asumo que la inteligencia emocional es el conjunto de habilidades emocionales que deben desarrollarse en el individuo para que las utilice de manera inteligente, con el propósito de conocerse y conocer a las demás personas con quien se interrelaciona al igual que el medio donde se desenvuelve, logrando así un mejor desempeño en la vida.

Metodología

La presente investigación estuvo enmarcada bajo el paradigma interpretativo, en los preceptos de Sandín (2003), quien refiere:

“cómo se trata de acceder a una realidad simbólicamente estructurada, el investigador debe compenetrarse en el mundo estudiado, para lo cual debe tomar la perspectiva indagatoria desde los sujetos” (p. 57).

Se concibe al ser humano en interacción social constante y dialéctica que construye y reconstruye el modelo mental que utiliza para orientar sus comportamientos. Mi postura epistemológica para el caso específico de este estudio, es el construccionismo social como una perspectiva epistemológica, denominada, según Ibáñez (ob. cit.), la Metáfora de la Construcción o una Metateoría, la cual, debe incluir orientaciones dialécticas sobre la naturaleza histórica del fenómeno de estudio, en palabras del citado autor, este tipo de postura

“...inaugura una ruptura radical con los modelos cognoscitivos y positivistas, en función de un proyecto epistemológico emergente, endógeno y dialéctico que enlaza la historia individual y la historia social” (p. 33).

De esa manera, tanto el investigador como los sujetos de estudios están directa o indirectamente implicados en el relato de las experiencias. El construccionismo social exhorta con sus postulados, a construir el sentido del saber-hacer en el contexto de referencia, tematizados en los relatos, para así encontrar los significados de la acción. Estos significados sólo son comprendidos cuando se accede a las intencionalidades, los motivos, las creencias, los valores, los imaginarios y los propósitos relatados por los actores, así como a los saberes que se construyen en relación con otros sujetos.

El método empleado, en función de la naturaleza del estudio fue el método fenomenológico-hermenéutico, el cual, según Heidegger (2005)

“es donde se articula la hermenéutica al contexto de la temporalidad y la historicidad de la existencia humana” (p. 88).

La hermenéutica ilumina los modos de estar en el mundo. Ello puede revelarse a través de la interacción entre personas y mediante el uso del lenguaje. El lenguaje transmite la universalidad de la influencia cultural e histórica que la gente incorpora en los procesos de comprensión, por

tanto, esa comprensión, se origina en la experiencia lingüística del mundo.

Los actores sociales de este estudio estuvieron conformados por tres (3) gerentes de la Universidad Francisco de Paula Santander, a saber, Rector, Vicerrector Asistente de Investigación y Extensión, así como el Vicerrector de Bienestar Universitario. Los criterios utilizados en la escogencia de los actores sociales fueron entre otros: (a) participación voluntaria; (b) disponibilidad de tiempo y; (c) gerentes de la Universidad Francisco de Paula Santander.

Para recabar la información requerida en esta investigación, utilicé la técnica de la entrevista en profundidad. Taylor y Bogdan (1987), la definen como reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los versionantes, con la intención de comprender, desde las perspectivas de los informantes, sus vidas, situaciones o experiencias, tal como las expresan con sus propias palabras, es decir, cuando relatan e interpretan su propia experiencia.

En relación con la didáctica de la investigación, la misma se desarrolló a través de las etapas del método fenomenológico, las cuales se describen a continuación, en otras palabras, se describen

las fases del procedimiento a seguir durante la investigación, respetando la didáctica del método señalada por Martínez (2007), las cuales orientaron el proceso procedimental para llevar a cabo el estudio, reordenándose y reagrupándose las actividades en función a la propia dinámica de la misma.

En cuanto a la etapa previa, en ésta se realizó la clarificación de los presupuestos que, de acuerdo con los mismos, la investigadora tuvo ciertos valores, actitudes, creencias, presentimientos, intereses, conjeturas e hipótesis con la temática objeto de estudio. No debió hacer juicio de valor en relación a las informaciones obtenidas directamente de los gerentes de la Universidad Francisco de Paula Santander. En este primer momento, se mostró la información facilitada por los actores sociales, según lo mira, en atención con todos los puntos de vista, a los cuales se tuvo acceso.

Asimismo, la etapa descriptiva tuvo como propósito, lograr una descripción del fenómeno en estudio que resultara lo más completa y no prejuiciada posible y que reflejara la realidad vivida por cada sujeto; su mundo y su situación. Constó de tres pasos: (a) elección de la técnica o procedimiento apropiado; (b) realización de la entrevista en profundidad y autorreportaje,

además de, (c) elaboración de la descripción protocolar.

Mientras que, en la etapa estructural, se estudió detenida y detalladamente las descripciones previamente realizadas. Conllevó la interpretación y discusión de resultados, para finalmente integrar la interpretación de las diferentes unidades de sentido categorizadas y transformadas y, posteriormente generar un cuerpo organizado de conocimientos que se tradujeran en una arquitectura teórica acerca de las competencias gerenciales en el contexto universitario cimentadas en la inteligencia emocional.

Para llevar a cabo el proceso de análisis e interpretación de la información en la investigación de naturaleza cualitativa, fue necesaria la aplicación de técnicas en las que se reflejara con fidelidad las distintas percepciones, frente a la diversidad de opiniones, acciones y testimonios presentados por los actores sociales, con el propósito de develar los hallazgos.

Con la categorización se pretende una homogeneidad interna entre los diferentes enunciados clasificados en cada categoría y una homogeneidad externa entre categorías, con el fin de que se cumplan las condiciones de

exhaustividad con relación a los aspectos seleccionados como objetivo.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Discusión de los hallazgos

La red semántica de significados conectados que se manifiestan en la integración develada de las descripciones recurrentes y complementarias en las voces de los actores sociales, permitió construir la Figura 1, que se intenciona, para dar respuesta investigativa, en torno a la congruencia de las competencias gerenciales del contexto universitario cimentada en la inteligencia emocional. En este orden de ideas, se concreta la perspectiva integral de las competencias gerenciales, reconocidas en la subcategoría: cualidades laborales, potencialidad del ser humano y capacidad para entender al otro.



Figura 1. Red Semántica de Significados Conectados.

De la misma forma, el aspecto significativo de los elementos vinculados a la inteligencia emocional, dieron cuenta de su mayor dominio descriptivo en torno a las subcategorías: armonía y empatía con los otros, práctica de la inteligencia emocional y esquemas de conocimiento emocional de la gerencia. Por su parte, el referente del contexto universitario, fue avalado en las voces de los actores sociales de manera recurrente, en torno a las subcategorías: gerencia social y humana, reflexiones gerenciales y revisar las habilidades gerenciales y el manejo de la inteligencia emocional. Todo

ello, conforma una conectividad significativa de la red semántica.

Contribución integral de la arquitectura teórica

La Figura 2, presenta la síntesis comprehensiva en torno al fenómeno de estudio en su intencionalidad máxima direccionada a la generación del conocimiento. Tal como se ha venido construyendo, la competencia esencial en el contexto universitario cimentada en la inteligencia emocional, se asume sobre la edificación de los tres planos del conocimiento: ontológico, epistemológico y axiológico y la interpretación que se interconecta a los macroconceptos representados en el aspecto medular de delegar funciones, el autocontrol y armonía en el escenario universitario, la capacidad de entender a otros y asimismo, la ventaja de las decisiones en la manifestación conjunta de la emocionalidad, la comunicación gerencial como fundamento de la transparencia ética del equipo rectoral y el autoconocimiento.

De manera que, el primer plano considerado en el pedestal ontológico, presenta un mundo dominado por la significación del ser que engloba la condición existencial, en el hecho de permanecer en el seno de la universidad. Esta condición, según Heidegger (ob. cit.), acerca de

la pregunta por el entierro del ser, es específica para la gerencia rectoral y, al mismo tiempo, asume la posibilidad de la individualización en el Dasein.

Como el mismo autor la presenta, en el bosquejo conceptual ontológico requerido se han de manifestar sus necesidades, intereses, capacidades y el acercamiento a los otros en la interpretación específica de un ente determinado en este caso; transcurre en el escenario contextual de la Universidad Pablo de Santander, de Cúcuta, donde se deben alcanzar la comprensión del horizonte de su temporeidad, además de los rasgos fundamentales que se corresponden al escenario de lo investigado que exige la concreción de las competencias gerenciales cimentadas en la inteligencia emocional.

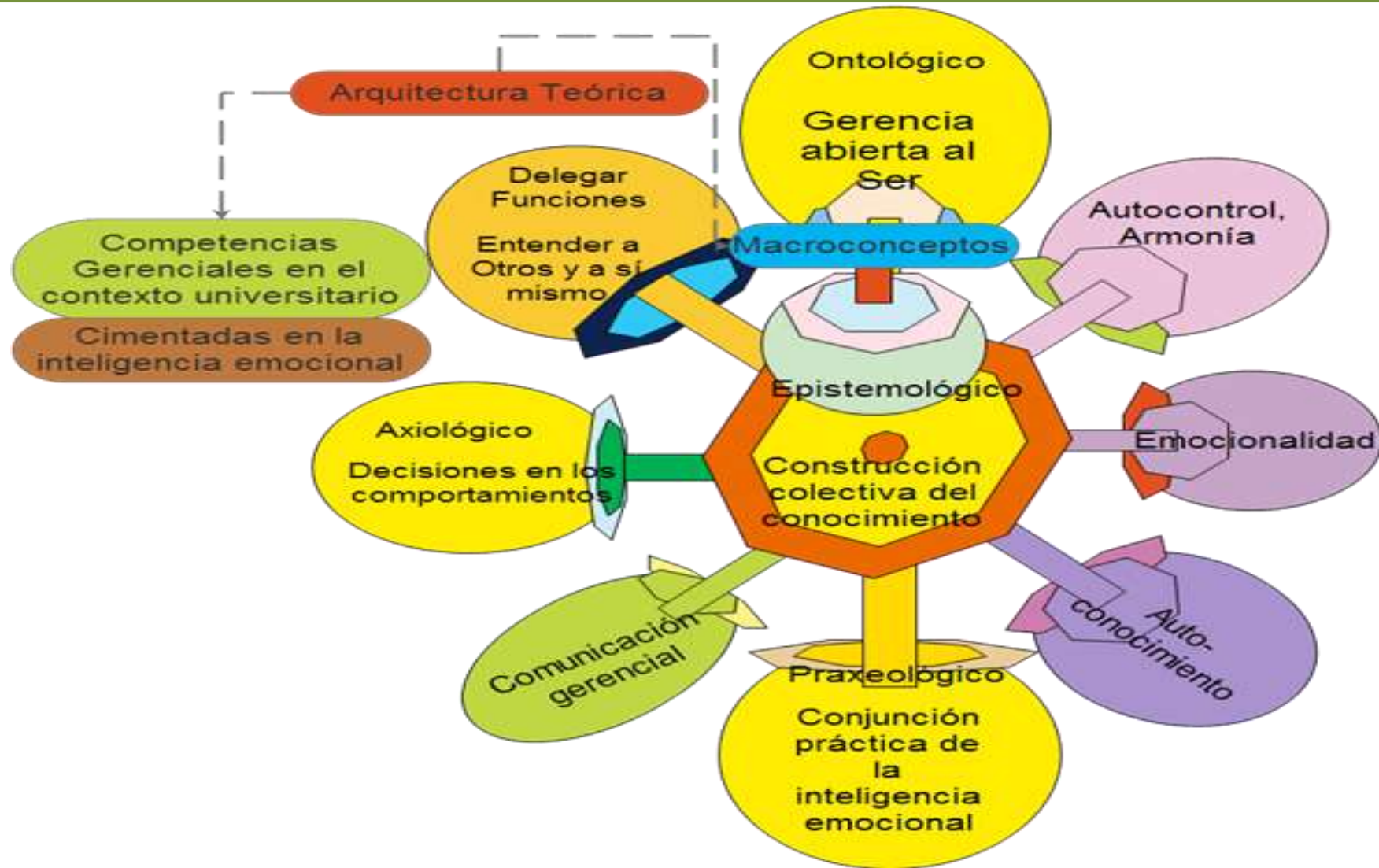


Figura 2. Arquitectura Teórica Acerca de las Competencias Gerenciales en el Contexto Universitario Cimentadas en la Inteligencia Emocional.

Una mirada hacia el florecer reflexivo

Al arribar al florecer reflexivo de la realidad investigada, producto de las vivencias e interacciones con los gerentes de la universidad del estudio, quienes a través de sus creencias, valores, percepciones y experiencias, me permitieron como investigadora enriquecer mi acervo personal intelectual y emocional, considero apropiado reflexionar el tránsito acaecido a través de la metáfora: proyectando por primera vez, anunciada en Guerrero (2017), acerca del método de enseñanza en las Escuelas Waldorf, creada por Rudolf Steiner a través de la antroposofía.

Se trata de la sabiduría o conocimiento del hombre, consciente que, a partir del siglo XX, su desarrollo moderno necesitaba encontrar una nueva concepción del mundo y de sí mismo. Así, la pedagogía Waldorf orienta una educación hacia la libertad, dentro de una continua renovación de la sociedad. La idea de utilizar el arte de educar como fundamento de una verdadera revolución social, está presente siempre y ligada a los cambios del actual siglo.

Al hacer referencia en las similitudes que atañen al punto crucial de las competencias gerenciales cimentadas en la inteligencia emocional, concuerdo con la sabiduría

expresada por esta metodología Waldorf, en aquellos elementos de la formación, renovación y evolución social del hombre que conduce a su propia libertad; esto llevado a la analogía del gerente emocionalmente competente, me hace pensar precisamente en la renovación de sus prácticas de interrelación humana para centrar la atención en el autoconocimiento, empatía y alegría de conformar un equipo que le acompañe y oriente en las formas comunicables de su acción.

Dada la interpretación que hace Waldorf acerca de las emociones, lo significo como parte de la reflexión floreciente, para reconocer ciertos intereses que atañen a largo plazo a otro tipo de emociones que inicien la realidad universitaria

sobre la base de la racionalidad que encaja en ciertos encuentros personales y sus distintas formas de implicación, que conlleva a tomar decisiones disparatadas en algún momento particular en el cual no se dominen las emociones, pues es natural que como seres humanos, surjan las emociones de todo tipo, no obstante, allí toma provecho las competencias emocionales de la gerencia para canalizar estas energías del ser humano en plenitud de sus facultades.

REFERENCIAS
CONCLUSIONES

El mismo gerente marca las pautas de su sensibilidad abierta a los otros en la identificación de las emociones propias y de sus colaboradores en una marcada libertad de las habilidades personales y profesionales, que se unifican en un clima de armonía y desarrollo académico dentro de un modelo que emerge en la universidad para el beneficio de todos al conseguir la atmósfera laboral positiva que demanda la organización.

Por este motivo, es importante entrar en ese mundo relacional activo en un marco definitivo

por el lenguaje del aprendizaje emocional en práctica con los otros que han de estar capacitados para saber reconocer en sus pares el impacto de las emociones en sus comportamientos sociales, a propósito de las propias habilidades practicadas en la cotidianidad como potencial heurístico de las vivencias y experiencias que se comparten en el contexto universitario, para activar el crecimiento constante, no sólo para el gerente sino para las personas que dirige, porque las emociones nos hacen humanos y dan sentido a nuestras vidas.

- Carrasco, J. (2003). *Líderes para el próximo siglo*. Revista Venezolana de Gerencia. 4 (8), 101-106.
- Cooper, S. (1998). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Madrid: Narcea.
- Goleman, D. (2018). *Inteligencia emocional*. Buenos Aires: Javier Vergara.
- Heidegger, M. (2005). *Ser y tiempo*. [Traducción de Jorge Eduardo Rivera de la versión alemana de 1972]. Santiago de Chile: Universitaria.
- Ibáñez, T. (2007). *Psicología social construccionista*. México: Universidad de Guadalajara.
- Martínez, M. (2007). *El paradigma emergente: hacia una teoría de la racionalidad*.
- Mayer, J. y Salovey, P. (2008). *The intelligence of emotional intelligence*. New York: Basic Books.
- Reyes, A. (2009). *Comportamiento administrativo y organizacional*. Barcelona: Paidós.
- Taylor, S. y Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.
- Torrabadella, P. (2004). *Cómo desarrollar la inteligencia emocional*. Barcelona: Oasis/Pérez Galdós.