

Inteligencia emocional. Factor clave en el contexto universitario

**Yajaira Alvarado, Jorge Antúnez, Daryeling Betancourt,
José Luis González y Xavier Pirela**

*Coordinación Decanal, Núcleo LUZ-COL.
yaalv@hotmail.com*

Resumen

El presente artículo, tiene como objetivo identificar los factores de inteligencia emocional presentes en los coordinadores y jefes de dependencia de la Universidad del Zulia Núcleo Costa Oriental del Lago. Basado en una fundamentación teórica según los aportes de Cooper y Sawaf (2004), Izquierdo (2002), Goleman (2001), entre otros. Metodológicamente, se contextualizó dentro de una tendencia epistemológica positivista, de tipo descriptiva, con diseño de campo, no experimental, transeccional. La población estuvo conformada por 33 docentes que ejercen funciones de coordinadores y jefes de dependencia, a los cuales se le aplicó un cuestionario conformado por 15 ítems. Se concluye que los factores ligados a la inteligencia emocional son el autoc conocimiento, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales; permitiendo estos ejercer las actividades con aptitudes que se hallan implícitas dentro de las capacidades, logrando así, orientar a toda la organización sobre una base de confianza y respeto.

Palabras clave: inteligencia emocional, coordinadores, jefes de dependencia, universidad pública.

Emotional Intelligence. Key Factor in the University Context

Abstract

The objective of this article is to identify the emotional intelligence factors existing in the coordinators and heads of dependency at the University of Zulia, East Lake Coast Campus, based on a theoretical foundation of the contributions of Cooper and Sawaf (2004), Izquierdo (2002) and Goleman (2001), among others. Methodologically, the study is developed within a positivist epistemological tendency, and is of the descriptive type, with a non-experimental, trans-sectional, field design. The population consisted of 33 educators that exercise functions of coordinators and dependency heads; a questionnaire with 15 items was applied to them. Conclusions are that the factors related to emotional intelligence are self-knowledge, self-regulation, motivation, empathy and social abilities, allowing the actors to carry out the activities with aptitudes found to be implicit within the capacities, thereby directing/guiding the entire organization on a basis of confidence and respect.

Keywords: emotional intelligence, coordinators, dependency heads, public university.

Introducción

En virtud del papel que debe cumplir la educación en el siglo XXI, el Estado, en el marco de la transformación del sistema educativo, ha venido planteando la reforma del nivel de educación superior, en cuyo campo algunos de los aspectos más debatidos son el desarrollo de habilidades relativas a la inteligencia emocional, lo que le da al individuo herramientas para mejorar su desempeño.

En este contexto, la aplicabilidad de la inteligencia emocional determinará la manera de ofertar servicios de alta calidad del servicio educativo. De ahí la importancia de contar con coordinadores y jefes de dependencias cuyo perfil integre competencias personales y profesionales como patrones generales de comportamiento y ejecución de acciones concretas, que propicien el desarrollo con excelencia del ejercicio profesional y, de donde emerjan un conjunto de factores, componentes y relaciones entre los distintos actores, que le impriman calidad al sistema educativo.

Lo anterior conduce a plantear que, coordinadores y jefes de dependencias deben realizar una acción reflexiva que los conduzca a desarrollar una tarea consigo mismo mediante la cual puedan acrecentar el conocimiento y control sobre su dinámica administrativa; interactuar de manera armónica con el entorno institucional y con el contexto sociocultural generando conocimiento, ejerciendo autonomía, practicando la cooperación y desarrollando lazos de afecto con sus colegas y demás miembros de la comunidad universitaria; tomar decisiones, trabajando de manera conjunta hacia la consecución, con calidad, de los objetivos institucionales y mejorar su desempeño.

En consecuencia, el papel del docente que ejerce además funciones directivas ha de ser cultural-profesional proyectándose más allá de todas las cualidades que son reconocidas como deseables para legitimar su quehacer y responder a las necesidades sociales e históricas de la comunidad con la que trabaja, para liderar los procesos tanto académicos como administrativos de la universidad, de modo que, mediante una efectiva participación de los distintos actores de la comunidad universitaria, y según su realidad, responda a las necesidades de la universidad.

Las reflexiones anteriores orientan esta investigación, cuyo propósito es identificar los factores de inteligencia emocional presentes en los coordinadores y jefes de dependencia de la Universidad del Zulia Núcleo Costa Oriental del Lago, quienes por su investidura como personal directivo deben liderar los procesos académicos y administrativos que se suceden en las distintas dependencias que la conforman, propiciando la participación y el compromiso de los distintos actores que hacen vida en esas organizaciones.

Para profundizar más sobre lo anteriormente planteado en las próximas líneas se presentan las teorías y consideraciones importantes de los resultados obtenidos.

Diagnóstico de la situación objeto de estudio

La educación ha sido considerada como el medio más importante y el eje fundamental para la transformación y construcción del país que se desea y necesita, por cuanto a través de ella se forma el talento humano y

se desarrolla el potencial creativo de los individuos para el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática y participativa.

Alcanzar esta meta en estos tiempos de globalización económica, política y sociocultural, hacen perentorio la participación y asunción de la corresponsabilidad de todos los actores sociales involucrados en la práctica académica y administrativa que le compete tanto a los intereses de los centros educativos como a la comunidad donde están inmersas. En este sentido, le corresponde a quienes dirigen las instituciones educativas, en este caso particular, coordinadores y jefes de dependencias, garantizar ante la sociedad el cumplimiento efectivo y eficaz de las políticas, objetivos y metas trazado por el Estado Venezolano a través del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria.

En consecuencia, la calidad educativa depende, en gran parte, de la gerencia de los coordinadores y jefes de dependencia, quienes deben poseer un conjunto de competencias personales, profesionales y gerenciales que les permitan dinamizar la comunidad universitaria en pro de alcanzar los objetivos y metas. En este sentido, Silíceo (2007) afirma que, el director general de una empresa u organización, independientemente del servicio que preste, debe ser un agente de cambio, un auténtico líder, capaz de movilizar su energía, generando una actitud y un espíritu productivo.

En este mismo orden de ideas, plantea Álvarez (2009) la necesidad de que el gerente educativo conozca y aplique con sensatez y flexibilidad las normas de funcionamiento y dinámicas de grupo, técnicas de organización, creación de estructuras, reuniones, conducción de equipos, toma de decisiones, manejo de conflictos, planificación, ejecución y control; es decir, que cuente con los conocimientos, habilidades y destrezas inherentes a los roles que debe cumplir; hace posible lograr con efectividad una gestión que supere los obstáculos gerenciales y organizativos.

Lo anterior, supone una noción de gestión participativa que integre las demandas administrativas, académicas y comunitarias en los centros educativos de nivel superior universitario, basado en el buen manejo y regulación del impulso emocional, interpretación de los sentimientos de otros, la manera de cómo elevar la voluntad y el optimismo individual; es decir, con la capacidad de asimilar, guardar, elaborar información y utilizarla para resolver problemas.

En este escenario, los coordinadores y jefes de dependencia de las universidades públicas deben ser individuos poseedores de ciertas cualidades personales, capaces de administrar la educación, apoyados en la inteligencia emocional. Al respecto, Cooper y Sawaf (2004) la definen como la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones como fuente de energía humana, información, conexión e influencia. Se encuentra en ella varios componentes, por un lado supone el darse cuenta de las emociones pero también el comprender y utilizar ese conocimiento potenciándolo positivamente.

Por otro lado Goleman (2001), afirma que una manera de medir la viabilidad de una organización es observar los estados emocionales típicos de quienes trabajan allí. Asimismo, señala que el sondear la profundidad de las corrientes emocionales de una organización puede rendir beneficios concretos.

Dentro de este contexto, se encuentra la Universidad del Zulia en el Núcleo Costa Oriental del Lago, dirigido por un equipo de gestión donde prevalece la administración bajo la perspectiva teórica de la inteligencia emocional para el manejo de conflictos, buscando con ello establecer prioridades y sistematizar los recursos disponibles logrando un óptimo funcionamiento operativo y administrativo de la institución que dirige.

En función de los planteamientos anteriores, esta investigación se orientó a identificar los factores de inteligencia emocional presentes en los coordinadores y jefes de dependencia de la Universidad del Zulia Núcleo Costa Oriental del Lago. La misma se justifica en función de lo expresado por el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (2007), cuando propone crear condiciones dentro de las universidades donde la gerencia trascienda las exigencias administrativas, atendiendo al componente personal de quienes la dirigen para que se constituyan en auténticos agentes de cambio desde las comunidades universitarias.

Inteligencia emocional

Para dar inicio a esta fase de la investigación, establecer un concepto de inteligencia es predominante, ¿Qué es la inteligencia? Etimológicamente, la palabra inteligencia viene del latín *inter*-entre y *legere*-esco-

ger-, por ende se entiende que inteligencia es aquello que permite escoger entre una cosa y otra.

La inteligencia marca la diferencia entre hombre y el resto de los animales, así grandes estudiosos han pasado mucho tiempo intentando comprender el funcionamiento de esta cualidad, indagar respecto a ubicación anatómica y fisiología. Para tratar de establecer un concepto, es necesario apuntar la variabilidad de concepción respecto a cada cultura, y las posibilidades de enfoque, esto denota lo difícil para presentar una definición aceptada universalmente.

No obstante, remontarse a sus orígenes ofrece soporte importante. Así, Samper (2002: 21), menciona los comienzos del siglo XX y la coexistencia en el medio académico, fundamentalmente de tres concepciones: una capacidad como determinante de una parte alta de las capacidades humanas, o concepción centralista, unitaria y monárquica; capacidades separadas y relativamente autónomas, entre las que figuran la sabiduría, el razonamiento, la memoria y la imaginación; y multitud de capacidades específicas, de forma prácticamente anárquica y totalmente independiente.

Más reciente, son los planteamientos teóricos de Howard Gardner que propone las inteligencias múltiples, conceptualización que destrona la noción tradicional de inteligencia medida a través del Coeficiente Intelectual (CI). Este coeficiente está determinado por dos tipos de inteligencia, la lógico-matemática y la lingüística, mientras que otras inteligencias como la musical, la corporal-cinestésica, la espacial, la intrapersonal y la interpersonal no estarían contempladas.

Son justamente estas dos últimas las que constituirán la Inteligencia Emocional. El término es planteado por primera vez en 1990, por Peter Salovey y John Mayer, creando un modelo constituido por cinco áreas: 1) el autoconocimiento, 2) el manejo de las emociones, 3) la automotivación, 4) el reconocimiento de las emociones de los demás y 5) el manejo de las relaciones. Las tres primeras se refieren a la inteligencia intrapersonal que planteaba Gardner mientras las dos últimas se vinculan a la inteligencia interpersonal. Si bien el CI es importante, la IE determina el aprovechamiento del mismo. Se trata por lo tanto de una metainteligencia que estaría altamente correlacionada con el éxito en diferentes ámbitos (Goleman, 2001).

Es a partir de la publicación del libro *Emotional Intelligence* de Daniel Goleman, que se populariza el término. Proliferan posteriormente desarrollos teóricos complementarios y comienzan a realizarse estudios empíricos significativos en áreas como la educativa, la laboral, de la salud, familiar entre otros. A pesar de ello, aún resta mucho por hacer, principalmente en relación a la influencia de la IE en el trabajo y más particularmente considerada como un atributo del liderazgo efectivo.

En este sentido, para los autores referenciados por Goleman (2001) la inteligencia emocional es un subconjunto de la inteligencia social, que comprenden la capacidad de controlar los sentimientos y emociones propias, así como los de los demás, de discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar el pensamiento y las acciones.

Por su parte Pérsico (2003: 14) señala a la inteligencia emocional como el conjunto de habilidades basadas en el reconocimiento de sentimientos propios y ajenos sirviendo de guía al pensamiento y la acción. Categoriza a las personas emocionalmente inteligentes, atribuyendo cualidades específicas en el campo laboral: rendimiento superior, menor tendencia al estrés, menor propensión a conflictos, lo que redundaría en beneficio de ellos mismos y de la eficacia organizacional. Los miembros de una organización con esta cualidad, poseen mejor sentido de organización, son altamente motivantes y mantienen un clima emocional saludable.

Por otro lado Goleman (2001), afirma que una manera de medir la viabilidad de una organización es observar los estados emocionales típicos de quienes trabajan allí. Asimismo, señala que el sondear la profundidad de las corrientes emocionales de una organización puede rendir beneficios concretos.

Las emociones son poderosas organizadoras del pensamiento y de la acción ya que cuando estas se reconocen y se guían en forma constructiva refuerzan el rendimiento intelectual, es decir, el coeficiente emocional viene en ayuda del coeficiente intelectual cuando se necesita resolver importantes problemas o tomar decisiones claves (Cooper y Sawaf, 2004).

Lo anterior conlleva, a considerar la inteligencia emocional como un elemento útil para explicar y enfrentar las exigencias del entorno empresarial, la cual puede contribuir con el desarrollo de la capacidad de li-

derazgo del individuo, convirtiéndose así en una alternativa relacionada al éxito de quienes dirigen la organización.

Factores de inteligencia emocional

De acuerdo a lo planteado, y para efectos de este estudio; la inteligencia emocional se analiza desde la perspectiva teórica de varios autores, partiendo de los planteamientos realizados por Goleman (2001), el cual desarrolla 5 dimensiones de donde se desprenden 25 aptitudes emocionales como producto de la operacionalización de los planteamientos realizados por autores como Gardner (1983), y Salovey y Meyer (1997), entre otros, los cuales se describen a continuación:

Autoconocimiento, consiste en conocer los propios estados internos, preferencias, recursos e intuiciones, se enfoca en etiquetar los sentimientos mientras éstos ocurren. Este autoconocimiento comprende, a su vez, tres aptitudes emocionales:

- Conciencia emocional. Reconocimiento de las propias emociones y sus efectos.
- Autoevaluación precisa. Conocimiento de los propios recursos interiores, habilidades y límites.
- Confianza en uno mismo. Certeza sobre el propio valer y facultades.

En este mismo orden de ideas Norris (1987) citado por Novel (2005) describe el autoconocimiento como el proceso de mirarse a uno mismo los pensamientos, sentimientos, creencias, valores, habilidades y conductas en el entorno pasado, presente y futuro, en un camino abierto y honesto.

De lo anteriormente planteado cabe destacar la expresión de abierto y honesto, por cuanto que para conocerse a uno mismo es necesario adoptar esta actitud. También es importante destacar que para poder conocerse es necesario querer conocerse, tener el deseo de profundizar y adentrarse en uno mismo.

Autores como Salovey (2000) plantea que el conocimiento de las propias emociones y la capacidad de conducirlas es la piedra angular de la inteligencia emocional, dado que al reconocer los propios sentimientos, uno se está comprendiendo. El conducir las propias emociones y

ajustarlas al que demanda cada situación es clave para un buen equilibrio emocional. Asimismo, existen etapas del autoconocimiento que permiten aumentar el conocimiento tanto de uno mismo como de los demás. Las principales son:

- Autoescucha: desarrollar la capacidad de escucharse a uno mismo.
- Preguntando a los otros: preguntar y escuchar a los demás acerca de lo que opinan sobre uno.
- Observando a los otros: observar las reacciones que los otros tienen enfrente de uno; esto permite obtener información acerca de cual es el efecto que uno causa sobre los demás.
- Escuchando a los otros: de esta forma se puede aprender mucho sobre uno mismo y sobre el comportamiento humano en general.
- Hablando sobre si mismo: Revelar el propio yo favorece el autoconocimiento, ya que en la medida en que uno enseña a los demás se muestra tal cual es, aumenta el conocimiento sobre sus propios sentimientos, debilidades, fuerzas y aspectos potenciales que puede desarrollar.
- Conociendo a los otros: el conocer a los demás representa una fuente más de información y estímulo para el análisis personal.
- Escribiendo acerca de uno mismo: escribir acerca de las vivencias personales permite ir conociéndose, ayudando a descubrir la propia filosofía personal.

Estas etapas no tienen un orden cronológico ni son excluyentes una de las otras. Todas ellas favorecen el conocimiento del yo y contribuyen a obtener una mayor información de si mismo favoreciendo las relaciones íntra e interpersonales.

De igual manera, otra dimensión de la inteligencia emocional es la autorregulación, la cual se enfoca en manejar los propios estados internos, impulsos y recursos. Esta autorregulación esta formada por cinco aptitudes emocionales:

- Autocontrol. Mantener bajo control las emociones y los impulsos perjudiciales.
- Confiabilidad. Mantener normas de honestidad e integridad.

- Escrupulosidad. Aceptar la responsabilidad del desempeño personal.
- Adaptabilidad. Flexibilidad para reaccionar ante los cambios.
- Innovación. Estar abierto a y bien dispuesto para las ideas y los enfoques novedosos y la nueva información.

Profundizando sobre esta dimensión, López (2005) define la autorregulación como la capacidad para manejar y controlar el universo emocional propio en circunstancias cotidianas difíciles o ante las crisis. Y solo en la medida en que tenemos un buen nivel de conciencia emocional adquirimos la capacidad de usar las emociones de una manera determinada.

Manifiesta el mencionado autor, que las personas que no desarrollan la habilidad de regular sus emociones quedan a merced de éstas. Y, además, viven un fuerte sentimiento de culpa por no tener control de sí misma, hecho que estimula la inseguridad y una baja autoestima; por tanto el trabajo de autorregulación debe ser permanente.

Por otra parte, la motivación constituye otra dimensión de la inteligencia emocional, y representa las tendencias emocionales que guían o facilitan la obtención de las metas. La motivación se compone de cuatro aptitudes emocionales:

- Afán de triunfo. Afán orientador de mejorar o responder a una norma de excelencia.
- Compromiso. Alinearse con los objetivos de un grupo u organización.
- Iniciativa. Disposición para aprovechar las oportunidades.
- Optimismo. Tenacidad para buscar el objetivo, pese a los obstáculos y reveses.

Sterrett (2003) considera que la motivación es sinónimo de entusiasmo, iniciativa y persistencia. La motivación es una actitud positiva en la dimensión social y constituye una de las facetas clave de la inteligencia emocional y del liderazgo.

En este mismo orden de ideas, se puede considerar la motivación como la energía que permite lograr un determinado propósito o sacar adelante un reto o proyecto, por lo tanto se debe fijar de manera respon-

sable los objetivos hacia los cuales se orienta las emociones. Los individuos que no tienen metas claras, luchan sin causas y sin obtener resultados constructivos.

La motivación, a nivel profundo se basa en lo que realmente se desea, es una fuerza interna que nos puede enfocar hacia el mundo exterior. En resumen se puede decir que la motivación como la energía interna que brota hacia afuera en una dirección es una cualidad que distingue al buen líder del excelente.

De igual manera, se considera la empatía como una cuarta dimensión en la inteligencia emocional, la cual constituye la capacidad de captar sentimientos, necesidades e intereses. Esta empatía comprende cinco aptitudes emocionales:

- Comprender a los demás. Percibir los sentimientos y perspectivas ajenas, e interesarse activamente por sus preocupaciones.
- Ayudar a los demás a desarrollarse. Percibir las necesidades de desarrollo de los demás y fomentar su capacidad.
- Orientación hacia el servicio. Prever, reconocer y satisfacer las necesidades del cliente.
- Aprovechar la diversidad. Cultivar las oportunidades a través de personas diversas.
- Conciencia política. Interpretar las corrientes sociales y políticas.

En el mismo orden de ideas, según Smeke (2000) la empatía implica la capacidad de poder entender las emociones que una persona se encuentra experimentando la forma de responder adecuadamente a esas emociones ya sean agradables o desagradables. Es entonces aquella habilidad que nos posibilita comprender lo que otra persona esta pensando y sintiendo en un momento o situación determinada.

Asimismo, Seconds (2004) citado por Smeke (2000) establece que la empatía es definida por los psicólogos de dos formas: por una parte como la identificación y el reconocimiento de la condición interna de otra persona y por otra la identificación y el reconocimiento de la respuesta frente a la crisis y la adversidad que experimenta otra persona.

Por otro lado, Salovey (2000) considera la empatía como una habilidad básica de la inteligencia emocional que permite distinguir con respecto las señales sutiles que los demás emiten, en función del estado emo-

cional en el que se encuentran, permitirá además comprender mejor lo que desean o necesitan y con ello se sentirán comprendidos.

Por último, las habilidades sociales como la quinta dimensión de la inteligencia emocional, constituye las habilidades para inducir en los otros las respuestas deseadas. Éstas comprenden las aptitudes emocionales:

- Influencia. Implementar tácticas de persuasión efectiva.
- Comunicación. Escuchar abiertamente y transmitir mensajes convincentes.
- Manejo de conflictos. Manejar y resolver desacuerdos.
- Liderazgo. Inspirar y guiar a grupos de individuos.
- Catalizador de cambio. Iniciar o manejar el cambio.
- Establecer vínculos. Alimentar las relaciones instrumentales.
- Habilidades de equipos. Crear sinergia grupal para alcanzar las metas colectivas.
- Colaboración y cooperación. Trabajar con otros para alcanzar metas compartidas.

A este respecto, Goleman (2001) sostiene que cada aptitud emocional interactúa con las otras, esto se aplica sobre todo a la aptitud para el liderazgo. La tarea del líder requiere una amplia variedad de habilidades personales, lo cual va a determinar el alcance del éxito.

Igualmente, Aguaded y col. (2007) consideran las habilidades sociales como un conjunto de conductas realizadas por un individuo e impulsadas por las emociones que conducen a expresar una respuesta u otra en función al contexto interpersonal en el que nos encontraremos.

Por ello es fundamental, analizar, examinar, conocer dicho contexto, con quién nos relacionamos y cuándo se emiten nuestras respuestas tanto las positivas como las negativas, y especialmente estas últimas, permitiéndonos controlarlas mediante el entrenamiento y transformarlas en positivas. Es así como podemos adecuar nuestra conducta a la situación, siendo conscientes de que toda respuesta lleva implícita actitudes, sentimientos, deseos y procediendo a reeducar los aspectos negativos de la misma.

Lo anteriormente planteado, hace posible respetar la conducta de los otros manifestando los sentimientos, opiniones, ideas, convicciones, teniendo siempre en cuenta la presencia de los demás y adaptándonos a la situación concreta en la que se produce la comunicación.

Igualmente, las habilidades sociales permiten resolver y minimizar los problemas inmediatos, y no solo los que se puedan presentar en el momento concreto de la interacción, sino también los futuros, reduciendo la potencialidad de que aparezcan.

Del mismo modo, López (2005) considera que las habilidades sociales determinan la forma como se manejan las relaciones interpersonales y el éxito que se tiene en esta tarea. Como cualquier habilidad, estas pueden ser innatas o se pueden mejorar a través de la experiencia.

La integración de estas dimensiones conforma la inteligencia emocional y en las próximas líneas se hará un análisis de cuales de ellas se encuentran presentes en los docentes que ejercen funciones como coordinadores y jefes de dependencia de la Universidad del Zulia Núcleo Costa Oriental del Lago

Consideraciones metodológicas

En el análisis del marco que determina la investigación, el mismo se ubica dentro del paradigma positivista, el cual, según Cerda (2001) constituye la corriente científica que mas ha influido en la investigación contemporánea asumiendo una posición crítica frente a cualquier tipo de tendencia que busca conocimientos por medio de especulaciones físicas o metafísicas. Para los positivistas, la comprobación experimental constituye la amplia fuente de generación de conocimiento científico, afirmación ésta que sustenta la creación de una metodología o lógica de la ciencia que parte del uso de la comprobación de relaciones de causalidad a través de la aplicación de procedimientos matemáticos estadísticos, como único camino para conocer la realidad.

Asimismo, según el nivel de profundidad con el cual se aborda el estudio, la misma según Hernández y Col (2006) es de tipo descriptivo, con diseño de campo, ya que recoge la información directa de los centro de investigación. Al respecto, Méndez (2002) plantea que las investigaciones descriptivas radican en describir algunas características fundamen-

tales de un conjunto homogéneo de fenómenos utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento.

La población estuvo conformada por 33 docentes que cumplen funciones en las coordinaciones académicas y jefes de dependencias de la Universidad del Zulia Núcleo Costa Oriental del Lago. En consideración al reducido tamaño de la población y la accesibilidad a la aplicación del instrumento a la totalidad de la misma, en el estudio se aplicó el censo poblacional, por ser una población finita y de fácil acceso, en este sentido, Tamayo y Tamayo (2000), definen censo poblacional como la muestra en la cual entran todos los miembros de la población.

Para la recolección de la información se elaboró un cuestionario constituido por 15 ítems con escala de tipo Likert, cuya validez de contenido se realizó por el juicio de expertos y para la confiabilidad se manejó la técnica estadística de las dos mitades y Spearman Brown arrojando un valor de 0,87. Para analizar el procesamiento de los resultados se utilizó el método de estadística descriptiva, específicamente a través del uso de las técnicas de tendencia central y de variabilidad, mediante la utilización del software estadístico para las ciencias sociales SPSS v.17. Con respecto a la técnica de variabilidad se utilizó la desviación estándar, con el objeto de mostrar el grado de dispersión que se pueda detectar en las distintas respuestas en relación con la escala de medición utilizada y su respectivo rango.

Análisis de los resultados

Cuando los gerentes de una organización encauzan las emociones en una dirección positiva provocan un efecto que en inteligencia emocional se denomina resonancia, por consiguiente, los estados emocionales del líder tienen efectos profundos en sus colaboradores. Enmarcado en esta reflexión, como premisa de estudio y, sobre la base de la importancia del sector educativo como garante de la calidad en la formación de nuevos profesionales, se realizó esta investigación orientada a identificar los factores de inteligencia emocional presentes en los coordinadores y jefes de dependencia de la Universidad del Zulia Núcleo Costa Oriental del Lago.

Es importante acotar que las investigadoras consideraron para la operacionalización de la variable el fundamento desde la perspectiva teórica de varios autores, partiendo de los planteamientos realizados por Goleman (2001) y para el procesamiento de los resultados obtenidos se utilizó el método de estadística descriptiva, específicamente a través del uso de las técnicas de tendencia central y de variabilidad, Los resultados se muestran en la tabla 1.

Tabla 1. Factores de inteligencia emocional

Factores	Gerentes	
	Promedio	Desviación
Autoconocimiento	4,47	0,79
Autorregulación	4,06	0,48
Motivación	4,35	0,65
Empatía	4,39	0,81
Habilidades Sociales	4,29	0,78
Promedio General	4,31	0,70

Fuente: Las investigadoras (2010).

Para la variable factores de inteligencia emocional, medidas a través del autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales, se observó un promedio de 4,31 con una desviación estándar de 0,70. En términos generales se evidenció una muy baja dispersión de las respuestas, ubicándose en la categoría alta; afirmando los encuestados que se consideran los factores de inteligencia emocional; logrando de ésta manera laborar dentro de un contexto emocional claramente establecido. Esto concuerda con lo planteado por Goleman (2001) quien afirma que la inteligencia emocional es la capacidad de reconocer los sentimientos propios y ajenos, de poder automotivarse para manejar positivamente las emociones internas y las relaciones con los demás.

Estos resultados indican que los docentes con funciones académicos administrativos manejan inteligente las emociones, de tal forma que sus acciones garanticen el éxito dentro de la organización.

Con relación al factor autoconocimiento, los resultados muestran un promedio de 4,47 con una muy baja dispersión de las respuestas de

0,79; afirmando los encuestados que con un nivel muy alto; demuestran pleno conocimiento de sus estados emocionales internos; de igual manera, reconocen los efectos de sus emociones y, conocen con certeza sus facultades particulares. Al respecto, de estos resultados Goleman (2001) plantea que el autoconocimiento, consiste en conocer los propios estados internos, preferencias, recursos e intuiciones, se enfoca en etiquetar los sentimientos mientras éstos ocurren.

No es pues, por casualidad que algunos de los componentes de la competencia profesional hagan referencia a la inteligencia emocional, el autoconocimiento, por lo que existen trabajos grupales donde se revisa la experiencia emocional, basados en un esquema de trabajo que reúne el planteamiento de Goleman.

En cuanto al factor autorregulación, se evidencia un promedio de 4,06; con una muy baja dispersión de las respuestas de 0,48; afirmando los encuestados que demuestran control de emociones; de igual manera, aceptan las consecuencias de sus acciones, lo cual los convierte en ejemplo de honestidad y, se adaptan con facilidad a los cambios. De acuerdo a Goleman (2001), la autorregulación se enfoca en manejar los propios estados internos, impulsos y recursos. Por tanto, la autorregulación no sería sino un sistema de control que supervisaría que nuestra experiencia emocional se ajustase a nuestras metas de referencia.

De tal forma, un directivo debe escoger cuidadosamente sus palabras, en el momento de dirigirse a los miembros de la organización sin hacer juicios precipitados. Los individuos que tienen control de sus sentimientos e impulsos, son razonables y capaces de crear un ambiente de confianza y equidad. En este tipo de ambiente disminuyen los conflictos internos y se logra maximizar la productividad.

En relación al factor motivación, los resultados para los gerentes en cuanto a su promedio fue de 4,35, con una desviación de 0,64; ubicándose en la categoría muy alta; afirmando los encuestados que transmiten su afán de triunfo, el cual los convierten en una pauta de motivación al logro para sus colaboradores; de igual manera, se comprometen con los objetivos de la organización; asimismo, transmiten optimismo como condición para enfrentar obstáculos.

Plantea Robbins (2005) que la motivación son las tendencias emocionales que guían o facilitan la obtención de las metas. Este factor es

descriptivo de los líderes comunicadores de altas expectativas a los seguidores, inspirándoles a través de la motivación a llegar a estar comprometidos y ser parte de una visión compartida en la organización.

En el contexto de la inteligencia emocional, motivación significa usar nuestro sistema emocional para catalizar todo el sistema y mantenerlo en funcionamiento, en otras palabras, es el combustible que nos permite llevar a cabo lo que nos proponemos. Las personas motivadas tienen empuje, dirección y resolución.

En relación al factor empatía, se evidencia un promedio para los gerentes de 4,39; con una muy baja dispersión de las respuestas de 0,81; ubicándose en la categoría muy alta; afirmando los encuestados que comprenden con facilidad a sus compañeros, interesándose en sus necesidades; de igual manera contribuyen con el desarrollo de sus colaboradores y, demuestran orientación al servicio, centrándose su esmero en la atención de los clientes.

Sobre esta base, para Cooper y Sawaf (2004), la empatía, es la capacidad de captar de sentimientos, necesidades e intereses. Por otro lado, la empatía involucra nuestras propias emociones, y por eso entendemos completamente los sentimientos de los demás, porque los sentimos en nuestros corazones además de intuirlos con nuestras mentes.

Pero además, y fundamentalmente, la empatía encierra la comprensión de las perspectivas, pensamientos, deseos y creencias ajenas. En este sentido, las personas que tienen empatía son más apropiadas a las señales sociales que demuestran lo que otros requieren o aspiran. Esto los hace mejores en profesiones tales como la enseñanza, medicina, las ventas y la administración.

En lo que se refiere al factor habilidades sociales, los resultados evidencian un promedio de 4,29; con una muy baja dispersión de las respuestas de 0,78; ubicándose dentro de la categoría muy alta; afirmando los encuestados que demuestran su capacidad de persuasión en el manejo de conflictos; asimismo, utilizan su capacidad de comunicación para incentivar el cambio; de igual manera, demuestran capacidades de liderazgo.

Estos resultados ratifican que las habilidades sociales están conformadas por aspectos emocionales que se desarrollan a partir del entrena-

miento de la autoconfianza., motivación, autocontrol, autodisciplina, responsabilidad, adaptabilidad, saber escuchar y comunicar; los cuales constituyen dotes de cooperación y negociación. Además, en el manejo de las habilidades sociales la comunicación ha sido y siempre será una de las herramientas principales.

En términos generales la variable inteligencia emocional presenta un promedio de 4,31, con una muy baja dispersión de las respuestas, ubicándose en la categoría alta; afirmando los encuestados que se consideran los factores de inteligencia emocional; aptitudes emocional; logrando de esta manera laboral dentro de un contexto emocional claramente establecido.

Conclusiones

Una vez procesados y analizados los resultados obtenidos se puede concluir que: Se evidencia que los factores de inteligencia emocional mencionados por Goleman, se encuentran presentes en quienes tienen la responsabilidad de ejercer cargos académicos administrativos en los actuales momentos en la Universidad del Zulia Núcleo Costa Oriental del Lago.

Por lo tanto, los encuestados señalaron que dentro de su acción gerencial emplean los factores vinculados a la inteligencia emocional, tales como el autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía, habilidades sociales: lo cual permite desarrollar sus actividades de acuerdo a los objetivos planteados y lograr orientar a sus seguidores sobre una base de confianza y respeto.

De igual manera queda demostrado que los gerentes del sector educativo se consideran capaces para enfrentar los retos, con capacidad creativa, innovadora, estrategia y proactiva, a su vez interpretan los cambios manifiestos constantemente en los escenarios mundiales.

Referencias bibliográficas

Aguaded, J. y Fonseca, C. (2007). **Enseñar en la universidad. Experiencias y propuestas para la docencia universitaria: Experiencias y propuestas para la docencia universitaria.** México. Edition: illustrated. Publicado por Netbiblo.

Impacto Científico. Revista arbitrada venezolana
del Núcleo LUZ-Costa Oriental del Lago ~ Vol. 6 N° 2, 2011, pp. 257 - 275 275

- Álvarez, M. (2009). **El equipo directivo: Recursos técnicos de gestión.** Caracas Venezuela: Editorial Laboratorio educativo.
- Cerda, H. (2001). **Como elaborar proyectos. Diseño, ejecución y evaluación de proyectos sociales y educativos.** Bogotá. Cooperativa Editorial Magisterio.
- Cooper, R y Sawaf, A. (2004). **La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones.** Colombia. II Edición. Grupo editorial Norma Colombia.
- Goleman, D. (2001). **La inteligencia emocional. Porqué es más importante que el cociente intelectual.** Buenos Aires, Vergara.
- Hernández S, Fernández C, Y Baptista L, (2003). **Metodología de la investigación.** México. Editorial Mc Graw Hill.
- López, M. (2005). **Inteligencia Emocional.** México. Publicado por Ediciones Gamma S.A.
- Méndez, C. (2002). **Metodología: diseño y desarrollo del proceso de investigación.** Colombia. Editorial McGraw Hill.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (2007). **Proyecto nacional de universidad politécnica.** Documento presentado a las autoridades del Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior y la Comisión Académica Nacional para su revisión y decisión. <http://www.fenasinpres.org/documentos>. Consultado 20/07/2010
- Novel M. Gloria y Lluch C. María. (2005) **Enfermería psicosocial y salud mental.** España. Publicado por Elsevier.
- Pérsico, L. (2003). **Inteligencia emocional.** Editorial Libsa, S.A., Alcobendas. Publicado por Editorial Ramón Areces.
- Robbins, S. (2005). **La administración en el mundo de hoy.** México. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Salovey, P. y Mayer, J. (2000). **Inteligencia Emocional, Imaginación, Cognición y personalidad.** Vol. 9, Nro. 3 New York.
- Samper, I. (2002). **La ética en la empresa: depende de mí.** Barcelona. España.
- Silíceo A, A. (1997). **Líderes para el siglo XXI.** México: editorial Mc Graw Hill.
- Smeke, S. (2000). **Alcanzando la inteligencia emocional.** Ediciones Ruz.
- Sterrett, E. (2003). **Guía del directivo para inteligencia emocional: De la gestión al liderazgo.** Centro de Estudios Ramón Areces. Edition: illustrated
- Tamayo Y Tamayo (2000). **El proceso de investigación científica.** México. 3era Edición. Editorial Lumisa S.A.
- Weisinger, H. (2001) **La inteligencia emocional en el trabajo.** Buenos Aires, Vergara.

Cómo redactar el título de una investigación

Marcos Fidel Barrera Morales

*Programa de formación en investigación y gestión tecnológica,
Universidad del Zulia. marfibamo@hotmail.com , cieasypal@gmail.com*

Resumen

Variadas dificultades confrontan los investigadores cuando se proponen precisar el título de una investigación, especialmente cuando asumen la tarea de hacerlo a partir de las orientaciones de los manuales y las exigencias institucionales. La aparente confusión entre título y tema, y el deseo de proveer información suficiente -que incide en el tamaño de los títulos, ameritan precisar criterios, en aras de identificar los elementos necesarios, de acuerdo a los aspectos nucleares sobre los cuales se elabora un trabajo científico: qué, acerca de, por qué, para qué, quiénes, cuándo, dónde, cómo, con qué, cuánto. Los títulos cumplen un propósito enunciativo y otro didáctico y su formulación debe facilitar la identificación del trabajo, a partir de los elementos que contiene.

Palabras clave: investigación, título, tema, elementos.

How to Write a Research Title

Abstract

Various difficulties confront researchers when they set out to specify the title of a research project, especially when they do it based on guidance manuals and institutional requirements. The apparent confusion between title and subject and the desire to provide sufficient information, which affects title size, mer-

its specifying criteria in order to identify the necessary elements, according to the core issues on which a scientific work is developed: what, about what, why, for what purpose or person, who, when, where, how, with what and how much. Titles serve an enunciative as well as a didactic purpose and their language should facilitate identifying the work based on the elements it contains.

Keywords: research, title, subject, elements.

Introducción

El título es el sello de distinción de todo buen producto académico. Es curiosa la forma como se resuelve el título de una investigación. En algunas oportunidades, es lo primero que se determina; en otras, su elección se deja para el final del trabajo; y no faltan ocasiones en las que el título se resuelve, en la marcha. En protocolos académicos, éste se fija de acuerdo al instructivo que se tenga. Y en aquellas instituciones que carecen de lineamientos, queda sujeto al arbitrio de cada quien. Lo cierto del asunto es que el título –como todos los demás aspectos de un trabajo científico, especialmente en cuanto a la forma de presentación–, es algo de real importancia. Por ello, bien merece que se estudie su estructura, sea cual sea la oportunidad en que se haga, pues obligan la dificultad aparente de su enunciado y las habituales confusiones a la hora de fijar políticas para su enunciado.

Es importante tener en cuenta que en un proceso metodológico y de investigación primero se resuelven el área temática, el evento de estudio, la pregunta de investigación y los consiguientes objetivos (Hurtado, 2008). Le siguen muchas cosas más, como el diseño metodológico, el abordaje, las técnicas, los instrumentos... Y el título de la investigación. Las reflexiones que siguen se orientan a precisar cuáles aspectos se tienen en cuenta para su formulación, como necesarias, y cuáles son opcionales.

El título y el tema

Un primer aspecto que es necesario tener presente es el relativo a la diferenciación entre título y tema. El título es la manera mediante la cual se advierte, con criterio práctico, acerca de una obra y de su contenido. Por ello, busca ser atractivo, motivacional e incitar a la consulta. El tema,

por su parte, alude al acerca de qué trata algo: es la referencia directa al área de de interés (Sautu, otros. 2005: 67), al ámbito en el que una determinada investigación se desarrolla, o aquello de lo que un tratado, documento o producto trata, en sentido general. Un título es más significativo –con respecto al tema–, en cuanto a que contiene mayor información que el simple enunciado de la disciplina, campo o área en el cual se inscribe el trabajo en cuestión. El título abarca más contenidos.

Es conveniente diferenciar, en torno a los títulos, los variados usos, referidos unos al quehacer periodístico y otros al acontecer académico e investigativo. En el primero, el título busca llamar la atención, interesar al destinatario e inducir a la lectura, y está centrado en aquello que determina el interés general de la información. Este aspecto lo desarrolla Villar-Borda al señalar que, en el caso de la experiencia destinada a comunicar algo y donde el título juega importancia, “El periodista comienza por sentir el impacto que el hecho produjo en él y luego piensa en los demás sectores de la población” (Villar, 2004:592). Esta percepción lleva a precisar los aspectos generales de la información y, por supuesto, la respectiva titulación. Por lo regular los medios impresos, audiovisuales y digitales ponen énfasis en la formulación del título, y lo reservan para quienes desarrollan cierta perspicacia o se destacan por la habilidad en su construcción. Caso particular ocurre en noticieros radiales donde prácticamente la información se fusiona en un sólo constructo: la noticia es en sí misma una frase, pues la temporalidad y el formato obligan la brevedad.

En el mundo académico, por su parte, los títulos se desprenden de los criterios generales que orientan la investigación –pero no necesariamente los expresan todos–, tales como:

- Qué (es): Plantea el qué hacer, indica el tipo de investigación.
- Acerca de: Tiene que ver con el tema, área, disciplina, campo, ciencia.
- Quiénes: Se refiere a las unidades de estudio.
- Para qué: Hace alusión a los objetivos.
- Cuándo: Remite a la temporalidad.
- Dónde: Plantea la contextualización del estudio, la ubicación geográfica o situacional.

Los anteriores elementos llevan a precisar algunos puntos derivados de la teoría de la comunicación –que se expresan en la pregunta de investigación–, algunos de ellos a tener en cuenta en la determinación de los elementos constitutivos de los títulos y relacionados directamente con las categorías lógicas aristotélicas (Aristóteles, 1982) y con los elementos de la investigación (Hurtado, 2010) y de la planificación (Barrera, 2010): qué, acerca de qué, quiénes, por qué, para qué, cuándo, dónde, con qué, cómo, cuánto... Según esto, en la formulación del título importa el conocimiento general de la investigación, especialmente los aspectos relativos al qué, al área temática, al evento de estudio, al objetivo (Hurtado, 2010a y Ballestrini, 2001), al contexto...

Los títulos de orientación académica tienen un propósito informativo, por supuesto, y a su vez, didáctico: comunican, y advierten sobre el contenido de una manera directa, de forma que den cuenta inicialmente de datos que permiten tomar la decisión, a cualquier investigador, de interesarse en el documento, o de obviar su consulta. Su formulación es de tanta importancia, que no falta quienes sugieran que para complementar su propósito se apele a los subtítulos (Blaxter y otros, 2000: 314), cosa que puede no ser la más indicada porque el título, como título, debe tener capacidad comunicativa suficiente. Esto implica aportar la información necesaria para valorar la naturaleza del trabajo y del contenido del documento, con un sentido de brevedad, que lo distingue.

La formulación del título

Es necesario tener en cuenta que dos aspectos que permiten orientar la elaboración del título de toda propuesta científica (en alusión al informe), son el objetivo y la pregunta (Hurtado, 2010). Estos dos componentes de la iniciativa y del desarrollo metodológicos proveen información suficiente, de la que se abstraen los puntos a tener en cuenta como guías –más no normas–, para la elaboración del título: qué, acerca de, en quiénes, cuándo y dónde. Es conveniente advertir que en el título no siempre van a estar todos los elementos, como lo advierte Hurtado, en *El proyecto de investigación*: “Los aspectos que deben estar contenidos o reflejados en el título son el área temática, los eventos de estudio y el nivel u holotipo de investigación (2010: 56). El uso de estos y otros elemen-

tos está en concordancia con las necesidades comunicacionales, determinados por el contexto, llámese universidad, empresa, organización, centro de investigación. Algunos de los elementos, por supuesto, son constantes en todo título, y su ausencia implica vacío informativo de importancia. Otros, por su parte, pueden obviarse en su enunciado por estar presentes, de manera tácita o implícita. De esta manera, los aspectos a tener en cuenta en la formulación de objetivos –a la manera de este propósito de titulación–, son:

Elementos básicos de la formulación de títulos

- El qué hacer, que advierte sobre el tipo de investigación: si es exploratoria descriptiva, analítica, comparativa, explicativa, predictiva, proyectiva, interactiva, confirmatoria y evaluativa (Hurtado, 2010).
- El acerca de, que informa sobre dos aspectos esenciales: el área temática y el evento de estudio, sobre los cuales versa el trabajo.
- El quiénes, que remite a las unidades de estudio, a las entidades poseedoras de la información y motivadoras del interés real de la investigación, cosa que también alude a las fuentes.
- El dónde, que indica el lugar en el que se desarrolla la investigación. Provee datos acerca del sitio, a fin de asomar rasgos de la contextualización.
- El cuándo, propicia la identificación de la fecha, época o período en el que ocurre la investigación (Barrera, 2008), como es el caso de investigaciones históricas. Si el diseño es, por ejemplo, retrospectivo, evolutivo, el cuándo debe estar contenido en el título. Si es contemporáneo, el cuándo se expresa en la fecha del informe y no es necesario colocarlo en el título.

Conviene insistir sobre un aspecto, ya advertido: la explicitación de estos u otros aspectos presenta variaciones, ya que está en correspondencia con factores de contextualización y según las maneras de giro y de estilo que ocurren en cada investigación. De ahí que sea conveniente que el interesado estudie formas, realice ejercicios y redacte variaciones, hasta que esté seguro de que la explicitación sea la más apropiada.

Ejemplos de titulación

Un título está conformado por la seguidilla de elementos constitutivos, con las variaciones de estilo y de oportunidad, tales como: qué tipo de ejercicio es, acerca de qué trata el trabajo, a quiénes compromete, el dónde y el cuándo ocurre según observaciones de oportunidad, previas. El orden, preeminencia y énfasis es variado, tal y como se puede apreciar en los siguientes ejemplos:

Ejemplo uno

En una investigación de urbanismo la pregunta, es:

¿Cuál sería el algoritmo hamiltoniano que permitiría la resolución de los problemas de vialidad y circulación que presenta el centro comercial y empresarial de la ciudad de Maracaibo?

Su objetivo es: Diseñar el algoritmo hamiltoniano capaz de orientar acerca de la resolución de dificultades de fluidez y circulación del centro comercial y empresarial de la ciudad de Maracaibo, Venezuela.

Al desglosar estos aspectos, con base en las categorías anteriores, se tiene, entonces:

- Qué: Diseñar, lo que corresponde a una iniciativa, a una propuesta, a un diseño. En términos metodológicos, define justamente una investigación proyectiva.
- Acerca de: El problema de fluidez del tráfico, de viabilidad y circulación.
- Quiénes: Conductores, peatones, habitantes de la ciudad, especialmente los que ocupan y transitan por el centro.
- Dónde: Centro de la ciudad del Maracaibo, estado Zulia, en Venezuela.
- Cuándo: En el tiempo presente-pasado, al que alude la investigación.

En consecuencia, el título de la investigación es: Diseño de algoritmo hamiltoniano para la solución de problemas de vialidad y circulación del centro comercial y empresarial de la ciudad de Maracaibo, Venezuela.

Ejemplo dos

Una investigación tiene la siguiente pregunta:

¿Cuál es la *weltanschauung* que subyace en la novela de Gabriel García Márquez, *La increíble y triste historia de la cándida Eréndira y su abuela desalmada*?

Su objetivo es: Precisar la *weltanschauung* presente en la novela *La increíble y triste historia de la cándida Eréndira y su abuela desalmada*, de Gabriel García Márquez.

Las categorías contempladas para la formulación del título, son las siguientes:

- Qué: Efectuar un acercamiento a la novela a fin de determinar aspectos que están presentes, para lo cual hay que hacer un ejercicio de búsqueda y abstracción. Corresponde, entonces, el tipo de investigación a una analítica.
- Acerca de: Determinación de la *weltanschauung*. En los personajes de la obra, considerando eventualmente la intervención del autor.
- Dónde: En la novela de García Márquez.
- Cuándo: Alude al tiempo histórico de la novela, en relación a los tiempos de escritura y del ejercicio investigativo

En consecuencia, el título de la investigación, es: Análisis de *La increíble y triste historia de la cándida Eréndira y su abuela desalmada*, de Gabriel García Márquez, en términos de su *weltanschauung*.

Ejemplo tres

En una investigación destinada a ser presentada como trabajo de ascenso la pregunta, es: ¿Se pueden considerar las actitudes de quienes fungen como jefes, en la empresa de calzado X, justificación real de la baja en el rendimiento laboral de los trabajadores, en el primer semestre del año 2011?

Su objetivo es: Establecer la relación existente entre la actitud de los jefes y el rendimiento laboral de los empleados, en la empresa de calzado X.

Al determinar los elementos, se tiene:

- Qué: Determinar relación de causa y efecto. Corresponde a una investigación confirmatoria.
- Acerca de: Actitudes y rendimiento laboral.
- Quiénes: En los trabajadores y personal directivo.
- Dónde: En la fábrica de calzado X.
- Cuándo: Primer semestre del año 2011.

Según lo anterior, el título de la investigación es: Relación entre la actitud de directivos y el rendimiento laboral en la empresa de calzado X en el primer semestre de 2011.

Ejemplo 4

En una investigación de economía la pregunta, es: ¿Cuáles son las características macroeconómicas del mercado internacional actual, en los distintos aspectos que lo constituyen?

Su objetivo, es: Identificar las características actuales macroeconómicas del mercado internacional.

Al determinar los elementos, se tiene:

- Qué: Precisar las características del mercado. Alude directamente a una investigación descriptiva.
- Acerca de: Características macroeconómicas.
- Dónde: Mercado mundial.
- Cuándo: En el tiempo presente.

Con base en lo anterior, el título de la investigación, es: Características macroeconómicas del mercado internacional.

Ejemplo 5

En una investigación de filosofía la pregunta, es: ¿Cuáles aspectos del simbolismo antropológico expuestos por Ernst Cassirer establecen una relación binaria de parecido-distinción con los argumentos en torno a la teoría del símbolo de TzvetanTodorov?

Su objetivo, es: Establecer parecidos y diferencias (distinciones cartesianas) entre los argumentos de Ernst Cassirer con respecto al *homo symbolicus* y la teoría del símbolo de TzvetanTodorov.

Si se precisan los elementos de la titulación:

- Qué: Establecer parecidos y diferencias (distinciones cartesianas). La investigación es comparativa.
- Acerca de: Los argumentos de Ernst Cassirer sobre el *homo symbolicus* y la teoría del símbolo de TzvetanTodorov.

Con base en lo anterior, el título de la investigación, es: Similitudes y diferencias entre el *homo symbolicus* de Ernst Cassirer y la teoría del símbolo de TzvetanTodorov.

Referencias bibliográficas

- Aristóteles (1982). **Lógica**. Barcelona: Orbis.
- Ballestrini, M. (2001). **Cómo se elabora el proyecto de investigación**. Caracas: Servicio editorial.
- Barrera, M. (2010). **Planificación prospectiva y holística**. Caracas: Quirón.
- Barrera, M. (2008). **Cómo elaborar proyectos urgentes**. Bogotá: Quirón.
- Blaxter, L.; Hughes, C. y Tight, M. (2000). **Cómo se hace una investigación**. Barcelona: Gedisa.
- Hurtado, J. (2010a). **El proyecto de investigación**. Bogotá: Quirón.
- Hurtado, J. (2010b). **Metodología de la investigación**. Guía para la comprensión holística de la ciencia. Bogotá: Quirón.
- Hurtado, J. (2008). **Cómo formular objetivos de investigación**. Caracas: Quirón.
- Sautu, R.; Boniolo, P.; Dalle, P. y Elbert, R. (2005). **Manual de metodología**. Buenos Aires: Clacso.
- Villar, C. (2004). **La pasión del periodismo**. Bogotá Universidad Jorge Tadeo Lozano.