

[Cierre de edición el 01 de Enero del 2023]

<https://doi.org/10.15359/ree.27-1.14391>
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>
educare@una.ac.cr

Inteligencia emocional: Asociación con las emociones negativas y desempeño laboral en personal docente universitario

Emotional Intelligence: Association With Negative Emotions and Job Performance in University Teachers

Inteligência emocional: Associação com emoções negativas e desempenho profissional em professores universitários



William Castro-Paniagua

Universidad Nacional José María Arguedas
Andahuaylas, Perú

wcastro@unajma.edu.pe

 <https://orcid.org/0000-0001-5817-8053>

Abdías Chávez-Epiquén

Universidad Nacional de Frontera
Sullana, Perú

achavez@unf.edu.pe

 <https://orcid.org/0000-0001-5589-5217>

José Carlos Arévalo-Quijano

Universidad Nacional José María Arguedas
Andahuaylas, Perú

jcarevalo@unajma.edu.pe

 <https://orcid.org/0000-0002-0422-1965>

Recibido • Received • Recebido: 20 / 08 / 2020

Corregido • Revised • Revisado: 28 / 10 / 2022

Acceptado • Accepted • Aprovado: 14 / 12 / 2022

Resumen:

Objetivo. Se propuso determinar la relación entre la inteligencia emocional, las emociones negativas y el desempeño laboral, y el nivel de estas variables en el personal docente universitario. **Método.** Es una investigación básica, descriptiva simple correlacional transaccional, se utilizó el test de inteligencia emocional de Baron ICE:NA completo, el inventario de competencias de regulación emocional y el cuestionario de desempeño laboral, con una muestra de 75 docentes, edad promedio de 45 años, en dos universidades de Perú, en el análisis se utilizó las frecuencias y la correlación de Pearson. **Conclusiones.** Los resultados muestran una asociación positiva entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, por otro lado, inteligencia emocional y el desempeño laboral se asocian negativamente con las emociones negativas. Además, el nivel hallado en la inteligencia emocional es *equilibrado, regular* en las emociones negativas y *bueno* para el desempeño laboral. El estudio determina que, si las emociones negativas se regulan, mejoraría la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal docente.

Palabras claves: Desempeño laboral; inteligencia emocional; salud mental; respuesta emocional.



<https://doi.org/10.15359/ree.27-1.14391>

<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>
educare@una.ac.cr

Abstract:

Objective. Our aim was to determine the relationship between emotional intelligence, negative emotions, and job performance, and the level of these variables in university teaching staff. **Method.** It is a basic, descriptive, simple correlational transactional research; the complete Baron ICE:NA emotional intelligence test, the inventory of emotional regulation skills and the job performance questionnaire were used with a sample of 75 teachers, average age 45 years, in two universities in Peru. Frequencies and Pearson's correlation were used in the analysis. **Conclusions.** The results show a positive association between emotional intelligence and job performance; on the other hand, emotional intelligence and job performance are negatively associated with negative emotions. In addition, the level found in emotional intelligence is balanced, regular in negative emotions and good for job performance. The study determines that, if negative emotions are regulated, it would improve the emotional intelligence and job performance of teachers.

Keywords: Job performance; emotional intelligence; mental health; emotional response.

Resumo:

Objetivo. O nosso objetivo era determinar a relação entre inteligência emocional, emoções negativas e desempenho no trabalho, e o nível destas variáveis em docentes universitários. **Método.** Esta é uma pesquisa básica, descritiva, simple correlacional transaccional, usando o teste completo de inteligência emocional Baron ICE:NA, o inventário de competências de regulação emocional e o questionário de desempenho no trabalho, com uma amostra de 75 professores, idade média de 45 anos, em duas universidades no Peru. As frequências e a correlação de Pearson foram utilizadas na análise. **Conclusões.** Os resultados mostram uma associação positiva entre inteligência emocional e desempenho no trabalho; por outro lado, a inteligência emocional e o desempenho no trabalho estão associados negativamente a emoções negativas. Além disso, o nível encontrado na inteligência emocional é equilibrado, regular nas emoções negativas e bom para o desempenho no trabalho. O estudo determina que, se as emoções negativas forem reguladas, a inteligência emocional e o desempenho profissional dos professores melhorariam.

Palavras-chaves: Desempenho laboral; inteligência emocional; saúde mental; resposta emocional.

Introducción

El ser humano es susceptible de ser embargado por estados emocionales como la ansiedad, el miedo, el enfado, entre otros (Goleman, 1996). Estos, en un ambiente laboral, pueden trastocar la marcha óptima de una institución (Asrar-ul-Haq et al., 2017). A estos factores, en un contexto competitivo, exigente y de alta productividad como el de una institución universitaria, se suman otros como la escasa solidaridad y sensibilidad emocional por parte del personal docente hacia sus pares y, de igual modo, hacia el estudiantado (Mohamad y Jais, 2016). Dichos factores afectan el desempeño laboral del personal docente universitario que se evidencia en altercados o malos entendidos entre colegas; motivo, muchas veces, de denuncias mutuas que incluso deben ser atendidas por el tribunal de honor de las universidades. La situación descrita refleja un escaso control emocional de algunas personas docentes. Por esto, es necesario comprender cómo las emociones

negativas, la inteligencia emocional y el desempeño laboral en este tipo de población interactúan entre sí (Gross, 2015). Esto, con el propósito de buscar explicaciones de su comportamiento y, a partir de los resultados, sustentar la necesidad de intervenir en estos aspectos y proponer capacitaciones permanentes en inteligencia emocional (IE) y el manejo de las emociones negativas (EN), para un adecuado desempeño laboral (DL) y la conservación de la salud emocional y mental.

Existen diversos estudios que demuestran la *influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral*. Uno de estos es de Mattingly y Kraiger (2019), quienes, basados en un metaanálisis de 58 estudios en personas adultas mayores de 18 años, hallaron efectos moderados positivos que les llevaron a sustentar la necesidad de implementar programas de entrenamiento emocional. También está el de Asrar-ul-Haq et al. (2017), cuyos resultados indican que la inteligencia emocional tiene un impacto significativo en el desempeño profesional del personal docente universitario. Finalmente, mencionaremos a Mohamad y Jais (2016), quienes demostraron que los cuatro dominios de la inteligencia emocional (autoconciencia, autorregulación, empatía y habilidades sociales) tuvieron un mayor impacto en el desempeño laboral en el personal docente de educación secundaria. Así como estos hay otros estudios que refrendan la repercusión de la inteligencia emocional en lo laboral, como el de Carmeli (2003), Escobedo Reyes (2013); Ignat y Clipa, (2012); Noorbakhsh et al. (2010).

Por otro lado, aún son escasos los estudios que relacionan la *inteligencia emocional y las emociones negativas*. Entre ellos el de Mikolajczak et al. (2008), en el cual se demostró que la IE promueve el uso de estrategias adaptativas en el afrontamiento de emociones negativas como la ira, la tristeza, el miedo, los celos y la vergüenza. Otro que destaca es el de Ghiabi y Besharat (2011), quienes revelaron una asociación negativa entre neurotismo e inteligencia emocional. Un tercer estudio de Randler et al. (2017) menciona que la ansiedad y las emociones negativas son importantes en las personas y son consideradas como adaptativas en su conducta.

A partir de la problemática planteada y de los antecedentes descritos, se presentan los resultados encontrados sobre las relaciones entre las emociones negativas, la inteligencia emocional y el desempeño laboral, asimismo, el nivel hallado de estas variables.

En los siguientes apartados, se presentan los supuestos que sustentan las variables de estudio. Inicia con la teoría de la emoción, el modelo de la regulación emocional, las emociones negativas, la inteligencia emocional y, finalmente, el desempeño laboral.

Las emociones son respuestas psicofisiológicas de las personas frente a situaciones esenciales para su adaptación, como en situaciones de peligro, amenaza, daño, pérdida entre otros, asimismo la alegría, el miedo, la ansiedad o la ira (Piqueras Rodríguez et al., 2009). Así, las emociones son como una respuesta a un acontecimiento que proviene del mundo externo o interno. Piqueras Rodríguez et al. (2009) plantean dos tipos de emociones: las positivas que provocan sensaciones agradables y las negativas que generan sensaciones desagradables; en ambos casos pueden ser más o menos intensas. En la teoría de Plutchik (Álvarez et al., 2000)



<https://doi.org/10.15359/ree.27-1.14391>

<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>
educare@una.ac.cr

una emoción tiene tres componentes: el fisiológico, el conductual y el cognitivo. El primero comprende la tasa cardíaca, la temperatura de la piel, el ritmo respiratorio; el segundo, los canales de comunicación no verbal como el tono de voz, gestos, expresión facial; y el tercero, los aspectos como las creencias, las emociones, la deseabilidad social, entre otros.

Las respuestas electrofisiológicas de la emoción pueden darse en el córtex prefrontal (Kawasaki et al., 2001) y en la amígdala (Oya et al., 2002). El estudio de patrones *multi-voxel* ha encontrado información sobre la emoción en el patrón de activación observado en las áreas selectivas de la cara del giro fusiforme (Skerry y Saxe, 2015), la corteza prefrontal medial (Peelen et al., 2010) y el surco temporal superior del cerebro (Wegrzyn et al., 2015).

La regulación emocional en Gross (2015) se define como la activación de un propósito para modificar una respuesta emocional en desarrollo. Es la capacidad que tienen las personas para regular sus emociones o modificar con éxito la respuesta a su a) experiencia, b) conducta, c) manifestaciones fisiológicas y d) saber respecto a cuándo es apropiado activar un objetivo para modificarlas. Estos cuatro factores son considerados componentes de la regulación emocional y constituyen el sustento teórico del *Inventario de competencias de regulación emocional-PERCY – The Perth Emotion Regulation Competency Inventory*– (Preece et al., 2018). La regulación emocional tiene la función de evaluar los niveles de las emociones positivas y negativas. Cabe precisar que en este estudio el que se utiliza y evalúa es el componente de las emociones negativas.

Entendemos por emociones negativas (EN) las conductas inadecuadas como la ira, el miedo, la ansiedad y la depresión, principalmente. Estas, al no ser manejadas, se agudizan y corren el riesgo de patologizarse (Mesurado et al., 2018; Piqueras Rodríguez et al., 2009; Stamateas, 2012). Las EN del ser humano son adaptativas en la medida que ayudan a responder adecuadamente al mundo externo e interno de la persona. Sin embargo, las EN no controladas dificultan esa función adaptativa. Conocer y controlar las EN ayuda a plantear soluciones a los problemas que surgen en la vida cotidiana. Por esta razón, se requiere encontrar el modo de contrarrestar el rasgo peligroso de EN (Goleman, 1996). Hay dos maneras de explicar este aspecto. La primera señala que la influencia de las emociones negativas son las que interfieren en los hábitos saludables y fomentan el desarrollo de las conductas inadecuadas. La segunda indica la repercusión en el normal funcionamiento del sistema inmunitario, es decir, en el sistema de defensa del organismo humano. Además, algunos estudios revelan la asociación que existe entre las emociones negativas y los trastornos mentales y físicos (Piqueras Rodríguez et al., 2009).

La inteligencia emocional (IE) en el modelo de Salovey y Mayer (1990) es considerada como la habilidad de percibir, valorar y expresar con exactitud las propias emociones y está compuesta por las habilidades de comprensión emocional, conocimiento emocional y regulación de las emociones. Goleman (1996), por su parte, entiende a la IE como la capacidad de gestionar las emociones y sostiene que la inteligencia emocional se puede educar, cambiar, desarrollar y mejorar. Asimismo, ha sido demostrado que la plasticidad de los cambios cerebrales también puede ocurrir en la zona del hipocampo de los sujetos adultos (Davidson et al., 2020). Otros

estudios plantean que las destrezas para identificar, asimilar, comprender y regular el estado emocional son herramientas que permiten manejar las situaciones que causan cansancio emocional (Enríquez Anchondo, 2011).

La inteligencia emocional se presenta como la acumulación de conductas y habilidades que ayuda a manejar las emociones personales e interpersonales. Desde esta perspectiva, se plantean el modelo mixto y el modelo de habilidades. El *mixto* incluye una amplia gama de competencias no cognitivas tales como la motivación, la personalidad, el temperamento, el carácter y las habilidades sociales; las cuales intervienen en la gestión de las emociones y se adquieren en la experiencia (Cho et al., 2015). Este modelo incluye aspectos de la personalidad y la habilidad para percibir, asimilar, comprender y manejar las emociones. En contraste, el modelo *de habilidades* considera a la IE como un conjunto de habilidades mentales fundamentales e innatas (MacCann et al., 2014). BarOn (1997, en Ugarriza Chávez y Pajares de Águila, 2005) define la inteligencia emocional “como un conjunto de habilidades emocionales personales e interpersonales que influyen en [la] habilidad general para afrontar las demandas y presiones del medio ambiente” (pp. 17-18). Así, la IE se define como la habilidad para percibir, asimilar, comprender y regular las propias emociones (intrapersonal) y las relaciones con las demás personas (interpersonal), lo que promueve un crecimiento emocional e intelectual en las personas. Este constructo fue asumido para este estudio.

El desempeño laboral (DL), para Motowildlo (2003), es la producción de un individuo en términos de calidad y cantidad esperada en un trabajo en particular; lo que demuestra el rendimiento individual y la capacidad de hacer el trabajo en un tiempo determinado con una motivación y voluntad. Jex y Britt (2014) definen el DL desde una perspectiva colectiva, ya que lo consideran como todos los comportamientos del personal en un centro laboral. Carmeli (2003), en cambio, destaca que los empleados y las empleadas con un alto nivel de inteligencia, en general, manejan mejor sus emociones porque son capaces de mantener un estado mental positivo, el cual les conduce a un mejor desempeño laboral. Scullen et al. (2000) afirman que el desempeño laboral es importante en la práctica organizacional y la investigación, puesto que influye en la promoción y la retención de personal, las relaciones positivas, el trabajo eficaz en equipos y la construcción de un capital social. Colomeischi (2015), por su parte, plantea la necesidad de la asistencia y la aplicación de programas de desarrollo personal en el personal docente para mantener la salud mental y emocional en forma adecuada.

Los objetivos planteados para el estudio fueron cuatro: Los tres primeros buscaron determinar la relación entre las emociones negativas, inteligencia emocional y el desempeño laboral en personal docente universitario; y el cuarto objetivo buscó identificar el nivel de las tres variables mencionadas. En función a los tres primeros objetivos se formularon los siguientes supuestos:

- H₁: La inteligencia emocional se asocia positivamente con el desempeño laboral.
- H₂: Las emociones negativas se asocia negativamente con el desempeño laboral.
- H₃: Las emociones negativas se asocian negativamente con la inteligencia emocional.

<https://doi.org/10.15359/ree.27-1.14391>
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>
educare@una.ac.cr

Metodología

Se utilizó el enfoque cuantitativo, el diseño es correlacional transaccional para buscar la asociación de las variables, asimismo, el descriptivo simple para analizar el nivel de las variables.

Participantes

La población estuvo constituida por 190 docentes de dos universidades, ambas del Perú. La muestra estuvo constituida por 75 docentes, cuyo promedio de edad es de 46 años. De este grupo 45 docentes corresponden a la primera universidad y 30 a la segunda. Las unidades muestrales fueron de acuerdo con la disposición de los sujetos participantes a quienes se solicitó completar tres cuestionarios, previo consentimiento informado. La aplicación se realizó de modo presencial entre los meses de agosto a noviembre del 2019.

Procedimientos

Los investigadores tuvieron contacto físico directo con los individuos de la muestra seleccionada, en las dos universidades; se ubicó a cada individuo en su centro de trabajo para entregar el cuestionario y recoger la información. Cada persona encuestada recibió las indicaciones sobre la investigación, se hizo ver la documentación institucional de la investigación, se expuso el propósito de la investigación y se cumplió con el consentimiento informado. Los instrumentos llenados fueron administrados con los cuidados de rigor para evitar confusión, pérdida de información y daños materiales. Asimismo, se ha respetado la autonomía de los individuos y se han protegido los datos con la confidencialidad necesaria.

Instrumentos

Las variables de estudio fueron la inteligencia emocional, las emociones negativas y desempeño laboral y se midieron con tres instrumentos. Se utilizó el *test de inteligencia emocional de Baron ICE: NA* completo para personas adultas, adaptado y validado al Perú por [Ugarriza Chávez y Pajares de Águila \(2005\)](#). Este test contempla cinco dimensiones: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo general (dos dimensiones y sus ítems, tienen la finalidad de controlar la inconsistencia de las respuestas del instrumento: impresión positiva e índice de inconsistencia) y contiene 60 ítems, con la siguiente escala de valoración: siempre, casi siempre, casi nunca y nunca. Para el estudio de las emociones negativas se tradujo y seleccionó el *Inventario de competencias de regulación emocional* (The Perth Emotion Regulation Competency Inventory-PERCY) de [Preece et al. \(2018\)](#). Este instrumento tiene cuatro dimensiones: experiencia negativa de control, comportamiento negativo de activación, comportamiento negativo inhibitorio y emociones negativas tolerantes. Cada dimensión está conformada por cuatro ítems, 16 en total y medible a partir de la escala Likert: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca, con una validez de constructo 0.70. Además, el estudio se valió del *cuestionario de desempeño laboral* adaptado de [Arias de](#)

Vega (2015) que comprende diez dimensiones: planificación, dominio disciplinar, ambiente de aprendizaje, estrategias y técnicas, evaluación, actitudes, gestión, TIC, profesionalización docente y desempeño docente. Dicho cuestionario tiene 23 ítems y la escala de Likert: totalmente de acuerdo, de acuerdo, neutral, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. En el análisis estadístico se utilizaron las frecuencias para los datos descriptivos y la correlación de Pearson para la obtención de la relación de las variables.

Análisis de datos

En el análisis de los datos se realizó la prueba de normalidad para verificar los supuestos paramétricos, a continuación, se sometieron los datos a la correlación de Pearson (bilateral) con un nivel de significación de .01, en el cálculo de la correlación de las tres variables en estudio. Para calcular el nivel de cada variable se utilizó el análisis de frecuencias con categorías establecidas para el efecto.

Resultados

Nivel de las emociones negativas

Para responder al objetivo descriptivo, que buscó identificar el nivel de las emociones negativas que presentó el personal docente universitario y, de ese modo, conocer el comportamiento de estas emociones en ellos se utilizó el análisis de frecuencias. Para medir la variable, se elaboraron categorías propias (muy adecuado, adecuado, regular, inadecuado y muy adecuado). El puntaje máximo de la escala fue de 80 puntos y se dividió entre las 5 categorías establecidas con el fin de obtener la escala numérica. Así, la variable emociones negativas se clasificó en cinco categorías, que presenta la [Tabla 1](#).

Tabla 1: Emociones negativas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy adecuada (1-16)	1	1
Adecuada (17-32)	29	39
Regular (33-49)	44	59
Inadecuada (50-66)	1	1
Muy inadecuada (67-80)	0	0
Total	75	100

Nota: Elaboración propia.



<https://doi.org/10.15359/ree.27-1.14391>
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>
educare@una.ac.cr

Según estos resultados se aprecia que respecto a la variable emociones negativas el 59% de docentes se halla en la categoría de regular y el 39% en la de adecuada. La categoría regular mostraría que el personal docente tiene aspectos por mejorar en relación con el manejo de sus emociones negativas.

Nivel de inteligencia emocional

Para el objetivo de identificar el nivel de inteligencia emocional del personal docente universitario y de ese modo comprender cómo se manifiesta esta inteligencia en los sujetos participantes del estudio, también se aplicó el análisis de frecuencias. El puntaje máximo de la escala fue de 160 puntos (40 ítems por 4, valor mayor de la escala), dividida en cinco categorías, de elaboración propia, como se presenta en los resultados de la [Tabla 2](#).

Tabla 2: Inteligencia emocional

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy equilibrada (130-160)	25	33
Equilibrada (97-129)	49	66
Intermedia (64-96)	1	1
Desequilibrada (31-63)	0	0
Muy desequilibrada (1-30)	0	0
Total	75	100

Nota: Elaboración propia.

Respecto a la variable inteligencia emocional los resultados arrojan que el 66% de docentes se encuentran en la categoría de equilibrada frente al 33% que se ubica en la de muy equilibrada. El nivel equilibrada es alentador, pues el personal docente tendría un control adecuado de sus emociones; sin embargo, se podría mejorar el control emocional para que no interfiera en su desempeño laboral.

Nivel de desempeño laboral

Para la determinar el nivel de desempeño laboral y así conocer el comportamiento de esta variable, se aplicó también el análisis de frecuencia y se consideró como puntaje máximo de la escala 115 puntos (23 ítems por 5, valor mayor de la escala), dividida en cinco categorías, como se presenta en los resultados expresados en la [Tabla 3](#).



Tabla 3: Desempeño laboral docente

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno (93-115)	36	48
Bueno (69-92)	38	51
Regular (45-68)	1	1
Deficiente (21-44)	0	0
Muy deficiente (1-20)	0	0
Total	75	100

Nota: Elaboración propia.

En relación con la variable desempeño docente el estudio señala que el 51% de docentes se encuentra en la categoría bueno y el 48% en muy bueno. Cabe precisar que ambos desempeños requieren de mayores datos en su estudio, ya que estos datos se obtuvieron de la percepción personal del personal docente encuestado. Por lo tanto, esto requiere ser contrastado con observaciones externas, como las de estudiantes, jefaturas y colegas.

Contrastación de las hipótesis

Primera hipótesis

Tabla 4: Correlación de las emociones negativas y la inteligencia emocional

Variables	Inteligencia emocional
Emociones negativas	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N
	-.347** .002 75

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

Nota: Elaboración propia.

El resultado conduce a corroborar la hipótesis de investigación: la variable emociones negativas se relacionan negativamente con la variable desempeño laboral docente ($r = -.347$). Por tanto, el DL es mejor si las EN se logran controlar, ver [Tabla 4](#).

<https://doi.org/10.15359/ree.27-1.14391>
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>
educare@una.ac.cr

Segunda hipótesis

Tabla 5: Correlación de las emociones negativas y el desempeño laboral

Variables	Desempeño laboral	
Emociones negativas	Correlación de Pearson	-.347**
	Sig. (bilateral)	,002
	N	75

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: Elaboración propia.

El resultado en la [Tabla 5](#), conduce a corroborar la hipótesis de investigación, esto es, que las emociones negativas se relacionan negativamente con el desempeño laboral docente, $r = -.347$. Por tanto, el DL es mejor si las EN se logran controlar.

Tercera hipótesis

Tabla 6: Correlación de las emociones negativas y el desempeño laboral

Variables	Desempeño laboral	
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	.538**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	75

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

Nota: Elaboración propia.

El resultado en la [Tabla 6](#) permite asentir la hipótesis planteada, ya que la variable inteligencia emocional se relaciona positivamente con la variable desempeño laboral docente ($r = .538$). Ello demuestra que, si existe un manejo adecuado de la inteligencia IE, entonces se produciría un buen DL docente.

Discusión

Para el estudio se plantearon cuatro objetivos. Los tres primeros, buscaron determinar la asociación de las tres variables: la inteligencia emocional, las emociones negativas, y el desempeño laboral; y el cuarto objetivo buscó identificar el nivel estas tres variables. Los resultados encontrados según estos objetivos planteados son los siguientes:

Relación de las emociones negativas y la inteligencia emocional

El resultado demuestra que las emociones negativas presentes entre el personal docente se relacionan inversamente (negativamente) con la inteligencia emocional. Esto implica que



cuando una persona tiene el control de sus emociones negativas (puntuación baja) se vería reflejada por el control adecuado de su inteligencia emocional (puntuación alta). Así, cuando se tiene una gestión adecuada de la inteligencia emocional –que es una tarea personal y cultural–, esto sería un factor importante para lograr el control de las emociones negativas, que repercuten en el desempeño general de las personas. Estos resultados indican que el comportamiento del personal docente universitario tendería a ser *equilibrado*, pues según los resultados más de la mitad de docentes (66%) se encuentra en esa categoría de la IE. Este resultado apoya el estudio de [Ghiabi y Besharat \(2011\)](#), quienes hallaron una correlación negativa entre el neuroticismo e IE, y el de [Mikolajczak et al. \(2008\)](#) que considera que la IE promueve estrategias adaptativas de las emociones negativas, es decir, que la IE ayuda en el manejo adecuado de las EN.

Por otro lado, los resultados de los datos obtenidos confirman el postulado de las EN en el sentido de que las conductas inadecuadas interfieren en la adaptación del personal docente al contexto. Así, algunos estudios revelan la asociación que existe entre las emociones negativas y los trastornos mentales y físicos que fue descrito en [Piqueras Rodríguez et al. \(2009\)](#). También sostenemos el planteamiento de la regulación de las emociones, es decir, el control adecuado de las emociones tanto de las EN y la IE ([Cho et al., 2015](#); [Gross, 2015](#)) y la función adaptativa del manejo emocional ([Randler et al., 2017](#)). El resultado descriptivo en la IE equilibrado (66%) confirma el modelo de la regulación emocional hallada en el personal docente universitario. Asimismo, las emociones negativas interfieren en los hábitos saludables y desarrollan a la vez conductas inadecuadas entre el personal docente universitario. El resultado *regular* (59%) obtenido para las EN sugiere la necesidad de un mayor trabajo para la mejora. Estos resultados conducen a la necesidad de implementar programas de entrenamiento emocional al personal docente ([Mattingly y Kraiger, 2019](#)). Finalmente, el estudio de las emociones negativas es un campo por seguir explorando para aclarar sus fundamentos empíricos.

Relación de las emociones negativas y el desempeño laboral docente

Los datos obtenidos del estudio corroboran que las emociones negativas se relacionan inversamente con el desempeño docente. El mejor manejo de las EN mejoraría el DL. El estudio reafirma que las EN producen conductas inadecuadas y hábitos no saludables ([Piqueras Rodríguez et al., 2009](#)). En ese sentido, la relación de ambas variables respalda el supuesto del DL que promueve una mayor producción del trabajador o trabajadora ([Motowildlo, 2003](#)), tanto en calidad y cantidad; además, el compromiso que se espera en el rendimiento laboral ([Jex y Britt, 2014](#)). Por otro lado, se encontró en el estudio descriptivo que el desempeño laboral docente es *bueno*, no obstante, las emociones negativas se encuentran en un nivel regular, este resultado implica la necesidad de implementar programas en IE para disminuir el nivel, que tendría efectos positivos para mejorar el desempeño laboral. Asimismo, [Carmeli \(2003\)](#) subraya que el personal con alto nivel de inteligencia emocional puede manejar mejor sus emociones y tener un estado mental positivo en su desempeño laboral. Para lograr esto, [Colomeischi \(2015\)](#) plantea la necesidad de la asistencia y la implementación de programas que sostengan la salud mental y emocional en el personal docente.



<https://doi.org/10.15359/ree.27-1.14391>

<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>
educare@una.ac.cr

Por lo expuesto, es necesario realizar otros estudios que permitan abordar esta problemática y las relaciones entre EN y el DL. Los datos descriptivos en el DL docente son alentadores, pues el 48% de las personas encuestadas se ubicaron en la categoría *muy buena*. Sin embargo, los datos parten de la autopercepción del propio personal docente; por eso se requieren estudios complementarios que incluyan la percepción de estudiantes, jefaturas inmediatas y colegas.

Relación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral docente

Los datos obtenidos en el estudio confirman que existe una relación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral docente. Esto es, si hay un equilibrio en la IE, se da mayor probabilidad de que también el DL sea adecuado. Este resultado confirma los hallazgos empíricos de [Asrar-ul-Haq et al. \(2017\)](#) y [Escobedo Reyes \(2013\)](#), puesto que hallaron relación directa entre la IE y el DL. Otro estudio que respalda es el hallazgo de [Mohamad y Jais \(2016\)](#), quienes mencionan que hubo un impacto de la IE en el DL del personal docente. También coincide con lo observado por [Ignat y Clipa \(2012\)](#), en cuyo trabajo se dice que la IE se relaciona con las actitudes positivas hacia el trabajo. Por tanto, se demostraría que existe una asociación directa entre la IE y el DL y, con ello, la necesidad de desarrollar programas en IE entre el personal docente. De igual modo, ratifica los supuestos teóricos que la IE regula las emociones ([Cho et al., 2015](#); [Gross, 2015](#)) y coincide con [Carmeli \(2003\)](#) en tanto que los altos niveles de IE mejoran el DL. Asimismo, respalda a [Jex y Britt \(2014\)](#) y [Motowildlo \(2003\)](#); ya que la producción individual y el compromiso en el trabajo son esenciales para el funcionamiento óptimo de la institución universitaria. El resultado descriptivo de IE entre el personal docente investigado fue *equilibrado* en 66%, dato que refuerza el equilibrio emocional que alcanzaría el personal docente. Finalmente, el resultado bueno en un 48% del DL confirma que se requeriría de un buen manejo de las emociones por parte del personal docente.

El manejo adecuado –*equilibrado* para este estudio– de la inteligencia emocional, es un factor importante para el desempeño del personal docente, que ayudaría a manejar estas emociones que, de otro modo, podrían afectar la salud mental. De otro lado, las emociones negativas requieren de un mejor manejo, pues el nivel *regular* hallado es un indicador de la necesidad de apoyo emocional, con ello la necesidad de un entrenamiento progresivo para lograr el control de estas emociones, que afectaría en su desempeño laboral y personal. La problemática para realizar este estudio fue contar con datos que corroboren la necesidad de proponer programas en IE para el personal docente, que sean un apoyo para superar las emociones negativas y tener un desempeño laboral pleno.

Conclusiones

El control de las emociones negativas como la tensión, preocupación, ansiedad, ira y tristeza, permite un equilibrio en la inteligencia emocional, debido a que se halló una asociación

negativa entre las EN y la IE, demostrándose así que las EN interfieren en los hábitos saludables, el desarrollo de conductas adecuadas del comportamiento individual o grupal y podría tener repercusión en la salud mental y la inadecuada regulación emocional.

El manejo de las emociones negativas en mención, contribuiría a un mejor DL del personal docente, ya que existe una relación negativa entre la EN y DL; una mejora en la productividad, cumplimiento de metas, compromiso e identidad institucional y conservar un estado emocional y mental positivo que manifieste satisfacción por el trabajo y una mejor relación con colegas.

La inteligencia emocional y el desempeño laboral se encuentran directamente relacionados, el equilibrio de la inteligencia emocional; las relaciones intra e interpersonales, la empatía, las habilidades sociales, la motivación, son elementos vinculados directamente al trabajo en equipo, lealtad al trabajo, cumplimiento de las tareas, dentro de un ambiente saludable emocionalmente, que permite el desarrollo óptimo de las actividades. El personal docente demostró poseer un nivel de *equilibrio* de inteligencia emocional, lo que significa un manejo apropiado de sus emociones en el ámbito laboral docente; sin embargo, las emociones negativas del personal docente son de nivel *regular*; lo que implica intervenir para reducirlas al mínimo. Esta podría lograrse con programas de IE aplicados para el personal docente universitario, que proporciona la psicología y aplica como herramientas para el fortalecimiento de las emociones positivas orientadas al buen desempeño.

Se requiere ampliar estudios con las variables de IE y DL en otros contextos más allá de las aulas universitarias o poblaciones similares, puesto que las dimensiones varían en tanto y cuanto el contexto lo determina, como también se desconoce cuáles serían los programas más adecuados para fortalecer las emociones; cuestiones que ameritan más estudios empíricos en las EN, IE y sus efectos en el desempeño laboral docente. Puesto que el desempeño laboral docente se evaluó mediante un test autoadministrado por el personal docente investigado, es necesario que el estudio del *buen* desempeño laboral pueda ser medida con otras observaciones, desde las jefaturas inmediatas y sus pares para corroborar los resultados y generalizarlos. Los hallazgos de esta investigación son el sustento para el desarrollo de programas para la mejora de la IE y DL y, de ese modo, asegurar la promoción y la retención de personal, sus relaciones positivas, el trabajo eficaz en equipos y la construcción de un capital social.

Declaración de contribuciones

Las personas autoras declaran que han contribuido en los siguientes roles: **W. C. P.** contribuyó con la escritura del artículo; la gestión del proceso investigativo; la obtención de fondos, recursos y apoyo tecnológico y el desarrollo de la investigación. **A. C. E.** contribuyó con la escritura del artículo; la gestión del proceso investigativo; la obtención de fondos, recursos y apoyo tecnológico y el desarrollo de la investigación. **J. C. A. Q.** contribuyó con la escritura del artículo; la gestión del proceso investigativo y el desarrollo de la investigación.



<https://doi.org/10.15359/ree.27-1.14391>
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>
educare@una.ac.cr

Agradecimiento

A la Universidad José María Arguedas por el apoyo financiero del proyecto, Resolución N.º 112-2019-CO-UNAJMA. Asimismo, a **L. M. B.** y **A. B. R.** quienes contribuyeron en la revisión del manuscrito y al personal docente de ambas instituciones universitarias que colaboraron con su tiempo para responder a los tres cuestionarios.

Referencias

- Álvarez M., Bisquerra, R., Fita, E., Martínez, F. y Pérez, N. (2000). Evaluación de programas de educación emocional. *Revista de Investigación Educativa*, 18(2), 587-599. <https://revistas.um.es/rie/article/view/121241>
- Arias de Vega, G. E. (2015). *Evaluación del desempeño profesional de formadores de docentes en El Salvador* [Tesis de doctorado, Universidad de Granada]. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/43351>
- Asrar-ul-Haq, M., Anwar, S. y Hassan, M. (2017). Impact of emotional intelligence on teacher's performance in higher education institutions of Pakistan. *Future Business Journal*, 3(2), 87-97. <https://doi.org/10.1016/j.fbj.2017.05.003>
- Carmeli, A. (2003). The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 18(8), 788-813. <https://doi.org/10.1108/02683940310511881>
- Cho, S., Drasgow, F. y Cao, M. (2015). An investigation of emotional intelligence measures using item response theory. *Psychological Assessment*, 27(4), 1241-1252. <https://doi.org/10.1037/pas0000132>
- Colomeischi, A. A. (2015). Teachers Burnout in Relation with Their Emotional Intelligence and Personality Traits. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 180, 1067-1073. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.207>
- Davidson, R. J., Jackson, D. C. y Kalin, N. H. (2000). Emotion, plasticity, context, and regulation: Perspectives from affective neuroscience. *Psychological Bulletin*, 126(6), 890-909. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.6.890>
- Enríquez Anchondo, H. A. (2011). *Inteligencia emocional plena: Hacia un Programa de Regulación Emocional Basado en la Conciencia* [Tesis de doctoral, Universidad de Málaga]. <https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/5053/Tesis%20Doctoral%20de%20H%C3%A9ctor%20Arturo%20Enr%C3%ADquez%20Anchondo.pdf?sequence=1>



- Escobedo Reyes, M. K. (2013). *La inteligencia emocional en los trabajadores de la empresa transportes Juvier Sac y desempeño laboral* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo]. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/316>
- Ghiabi, B. y Besharat, M. A. (2011). An investigation of the relationship between personality dimensions and emotional intelligence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 416-420. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.082>
- Goleman, D. (1996). *La inteligencia emocional*. Vergara
- Gross, J. J. (2015). The extended process model of emotion regulation: Elaborations, applications, and future directions. *Psychological Inquiry*, 26(1), 130-137. <https://doi.org/10.1080/1047840X.2015.989751>
- Ignat, A. A. y Clipa, O. (2012). Teachers' satisfaction with life, job satisfaction and their emotional intelligence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 33, 498-502. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.01.171>
- Jex, S. M. y Britt, T. W. (2014). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach* (3.ª ed.). John Wiley & Sons.
- Kawasaki, H., Adolphs, R., Kaufman, O., Damasio, H., Damasio, A. R., Granner, M., Bakken, H., Hori, T. y Howard, M. A. III (2001). Single-neuron responses to emotional visual stimuli recorded in human ventral prefrontal cortex. *Nat. Neurosci.* 4(1), 15-16. <https://doi.org/10.1038/82850>
- MacCann, C., Joseph, D. L., Newman, D. A. y Roberts, R. D. (2014). Emotional intelligence is a second-stratum factor of intelligence: Evidence from hierarchical and bifactor models. *Emotion*, 14(2), 358-374. <https://doi.org/10.1037/a0034755>
- Mattingly, V. y Kraiger, K. (2019). Can emotional intelligence be trained? A meta-analytical investigation. *Human Resource Management Review*, 29(2), 140-155. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.03.002>
- Mesurado, B., Malona Vidal, E. y Llorca Mestre, A. (2018). Negative emotions and behaviour: The role of regulatory emotional self-efficacy. *Journal of Adolescence*, 64(1), 62-71. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2018.01.007>
- Mikolajczak, M., Delphine, N., Hansenne, M. y Quoidbach, J. (2008). If you can regulate sadness, you can probably regulate shame: Associations between trait emotional intelligence, emotion regulation and coping efficiency across discrete emotions. *Personality and Individual Differences*, 44(6), 1356-1368. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.12.004>



<https://doi.org/10.15359/ree.27-1.14391>
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/educare>
educare@una.ac.cr

- Mohamad, M. y Jais, J. (2016). Emotional intelligence and job performance: A study among Malaysian teachers. *Procedia Economics and Finance*, 35, 674-682. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)00083-6](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)00083-6)
- Motowildlo, S. J. (2003). Job performance. En W. C. Borman, D. R. Ilgen y R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (Vol. 12, pp. 39-53). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/0471264385.wei1203>
- Noorbakhsh, S. N., Besharat, M. A. y Zarei, J. (2010). Emotional intelligence and coping styles with stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5, 818-822. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.191>
- Oya, H., Kawasaki, H., Howard, M. A., III y Adolphs, R. (2002). Electrophysiological responses in the human amygdala discriminate emotion categories of complex visual stimuli. *J. Neurosci*, 22(21), 9502-9512. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/entrez/query>
- Peelen, M. V., Atkinson, A. P. y Vuilleumier, P. (2010). Supramodal representations of perceived emotions in the human brain, *J. Neurosci*, 30(30) 10127-10134. <http://dx.doi.org/10.1523/JNEUROSCI.2161-10.2010>.
- Piqueras Rodríguez, J. A., Ramos Linares, V., Martínez González, A. E. y Oblitas Guadalupe, L. A. (2009). Emociones negativas y su impacto en la salud mental y física. *Suma Psicológica*, 16(2), 85-112. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=134213131007>
- Preece, D. A., Becerra, R., Robinson, K., Dandy, J. y Allan, A. (2018). Measuring emotion regulation ability across negative and positive emotions: The Perth Emotion Regulation Competency Inventory (PERCI). *Personality and Individual Differences*, 135, 229-241. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.07.025>
- Randler, C., Desch, I. H., Otte im Kampe, V., Wüst-Ackermann, P., Wilde, M. y Prokop, P. (2017). Anxiety, disgust and negative emotions influence food intake in humans. *International Journal of Gastronomy and Food Science*, 7, 11-15. <https://doi.org/10.1016/j.ijgfs.2016.11.005>
- Salovey, P. y Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, cognition and Personality*, 9(3), 185-211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Scullen, S. E., Mount, M. K. y Goff, M. (2000). Understanding the latent structure of job performance ratings. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 956-970. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.956>
- Skerry, A. E. y Saxe, R. (2015). Neural representations of emotion are organized around abstract event features. *Current Biology*, 25(15), 1945-1954. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cub.2015.06.009>

Stamateas, B. (2012). *Emociones tóxicas*. Ediciones B.

Ugarriza Chávez, N. y Pajares de Águila, L. (2005). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de Baron ICE: NA, en una muestra de niños y adolescentes. *Persona*, (8), 11-58. <https://doi.org/10.26439/persona2005.n008.893>

Wegrzyn, M., Riehle, M., Labudda, K., Woermann, F., Baumgartner, F., Pollmann, S., Bien, C. G. y Kissler, J. (2015). Investigating the brain basis of facial expression perception using multi-voxel pattern analysis. *Cortex*, 69, 131-140. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cortex.2015.05.003>.

