

## Relación del desempeño profesional docente y la inteligencia emocional

Dra. Selene Castañeda-Burciaga<sup>1</sup>, Dr. Omar A. Guirette-Barbosa<sup>2</sup>,  
Dr. Héctor Antonio Durán-Muñoz<sup>3</sup>, Dra. Angélica Arroyo-Álvarez<sup>4</sup>

**Resumen:** En una sociedad mudable, la cual se vuelve cada vez más consiente de los aspectos que intervienen dentro de las relaciones sociales, así como de la integración de una visión más completa en el desarrollo del ser humano, es imprescindible reconsiderar el papel de las emociones, siendo que, éstas se encuentran implícitas en la vida diaria. Ahora bien, en el ámbito educativo, es necesario poner especial énfasis en el papel docente como el facilitador del conocimiento y proveedor de herramientas para lograr ese ideal de individuo dentro de la sociedad. El presente trabajo tiene como objetivo reconocer la relación entre los niveles de inteligencia emocional docente y su desempeño profesional; esto mediante una investigación con enfoque cuantitativo, no experimental, de tipo transversal correlacional. Los resultados reflejan que existe una correlación significativa bilateral entre la inteligencia emocional docente y su desempeño profesional ( $r = 0.656$ ,  $p = 0.000$ ), por lo tanto, queda de manifiesto la importancia de las emociones en la labor docente.

**Palabras clave:** inteligencia emocional, educación superior, docencia, desempeño y correlación.

### Introducción

Actualmente, el estudio del desarrollo del ser humano es revisado mediante una óptica con mayores matices teóricos, es decir, cada vez se contemplan más aspectos para reconocer al hombre y su interacción con el entorno y, como parte de esta nueva visión de estudio, se ha integrado de manera paulatina el rol de las emociones. Tal como lo exponen Extremera y Fernández (2015), las emociones constituyen un sistema de información y alarma que señalan los cambios importantes en el entorno y en el propio sujeto; por lo tanto, las emociones pueden llegar a configurar y mejorar la toma de decisiones, pronosticando conductas y planificando actividades para la consecución de objetivos.

Por otra parte, la educación ha sido una fuente de estudio constante, enfocándose cada vez más a los aspectos emocionales que intervienen dentro del acto educativo, así como de sus posibles implicaciones, todo esto enmarcado dentro de la denominada inteligencia emocional, término que aparece por primera vez en los trabajos de Salovey y Mayer en 1990. Vale decir que, después del auge que tuvo el concepto, luego de la publicación del libro de Daniel Goleman *Inteligencia emocional* en 1995, la aparición de nuevos textos apegados al enfoque científico, ha logrado poco a poco avalar el constructo, ofreciendo definiciones concretas y con respaldo empírico, lo que, a su vez, ha dado paso al surgimiento de nuevos modelos (Extremera & Fernández, 2015).

Ahora bien, de manera específica, la educación superior de acuerdo a Narro, Martuscelli y Barzana (2012), es un bien público con rentabilidad social, cuya función es la formación de ciudadanos para integrarse a las distintas dimensiones de la sociedad; por lo tanto, se vuelve necesario reconocer el rol de cada uno de sus actores, poniendo especial énfasis en el papel docente como el facilitador del conocimiento y proveedor de herramientas para lograr ese ideal de individuo dentro de la sociedad. El concepto docente es un término polisémico, ya que suele ser utilizado como sinónimo de distintas palabras. La docencia se relaciona con el cambio de la persona que recibe la enseñanza, más que a la capacidad de expresar un concepto, donde se manifiesta que el profesor enseña y el maestro educa (Contreras, 2015).

La práctica profesional del docente se encuentra marcada por patrones de conducta emocionales, y se refiere a una práctica tanto cognitiva como emocional, debido a que el docente está siempre bajo la influencia de las emociones. El maestro se ve impulsado a determinadas conductas emocionales que no necesariamente provienen de sí mismo, sino de cómo la cultura es que define su papel, expresado casi de manera exclusiva en términos racionalistas, concebido principalmente en términos cognitivos y valóricos, dejando de lado la dimensión emocional de las relaciones humanas; sin embargo, este tipo de práctica exige sensibilidad emocional en la medida que se establecen relaciones con los demás (Casassus, 2007).

Por su parte, Extremera y Fernández (2015) exponen que las diversas investigaciones de inteligencia emocional se han ido abocando poco a poco en el papel del docente, y que esto surge de la necesidad del profesor por adaptarse a los constantes cambios planteados por las diversas reformas educativas, así como a la demanda social de alumnos calificados y preparados para las complejidades del mundo profesional; por lo tanto, el docente es el eje central de la

<sup>1</sup> Labora en la Universidad Politécnica de Zacatecas, Fresnillo, México; [scastaneda@upz.edu.mx](mailto:scastaneda@upz.edu.mx) (autor corresponsal)

<sup>2</sup> Labora en la Universidad Politécnica de Zacatecas, Fresnillo, México; [omarguirette@upz.edu.mx](mailto:omarguirette@upz.edu.mx)

<sup>3</sup> Labora en la Universidad Politécnica de Zacatecas, Fresnillo, México; [hectorduranm@hotmail.com](mailto:hectorduranm@hotmail.com)

<sup>4</sup> Labora en la Universidad Politécnica de Zacatecas, Fresnillo, México; [angara5@hotmail.com](mailto:angara5@hotmail.com)

comunidad educativa, con un papel primordial en la enseñanza de conocimientos, valores y habilidades emocionales y sociales.

De acuerdo a Casassus (2007), un docente puede ser más consciente de los vínculos, así como de los patrones de relación que establece, con una apertura consciente de su propia emocionalidad y la de sus alumnos, renovando sus antiguos patrones, reconociendo y validando los aspectos sustentadores y de comprensión emocional con que establece sus vínculos. Finalmente, señala el autor las dificultades de la labor docente desde un punto de vista emocional, ya que suele ser una tarea solitaria y a su vez exteriorizante; por lo que, resulta fundamental que el maestro se enfoque en su propia verticalidad, apoyándose de la auto-empatía como instrumento para escucharse, nutrirse y fortalecerse.

Se consideran fundamentales las habilidades emocionales dentro del rol docente; así, la capacidad para trabajar en equipo, la comunicación efectiva con alumnos y padres de familia, el liderazgo en clase, la capacidad para motivar al estudiante, la creatividad y la toma de decisiones, se vuelven indispensables para la práctica docente. Las múltiples demandas sociales y educativas, además de la desobediencia, las amenazas, el enfrentamiento con la familia y la pérdida de autoridad han llevado al docente al límite de su resistencia psicológica (Extremera & Fernández, 2015).

De acuerdo a la Asociación Nacional Educativa de Estados Unidos, uno de cada tres nuevos profesores abandona su profesión pasados tres años, y aproximadamente el 50% lo hace luego de los primeros cinco años de servicio; esta situación hace que el país invierta cerca de siete mil millones de dólares en el proceso de selección, formación, contratación y retención del nuevo profesorado; por lo tanto, dotar al docente de recursos y habilidades socio-emocionales puede ser una herramienta para combatir el desgaste profesional, las renunciaciones o la falta de vocación profesional. El profesorado emocionalmente inteligente posee una mayor capacidad para comprender y gestionar de mejor manera el clima en el aula, disminuir el impacto emocional negativo derivado de la falta de recursos personales y materiales, reduciendo la disonancia emocional que surge entre sus emociones, deseos y expectativas sobre la realidad en el salón de clases (Extremera & Fernández, 2015).

Como lo menciona Bisquerra (2009), el primer destinatario de una educación emocional es el profesorado, ya que requiere de las competencias emocionales necesarias para el ejercicio de su profesión, así como para poder contribuir al desarrollo de las competencias emocionales de los alumnos. Tal como lo expresan Extremera y Fernández (2015), es común que el docente se enfrente de manera cotidiana a demandas exigentes y a condiciones laborales con una elevada implicación emocional en el trabajo, lo que conlleva un desbordamiento de sus recursos personales, llegando a ocasionar bajos niveles de bienestar personal y calidad de vida, así como la aparición del síndrome de burnout o estar quemado por el trabajo. Se aprecia que gran parte del malestar docente se encuentra relacionado con expectativas laborales no cumplidas y a un desajuste sobre sus competencias emocionales y las demandas emocionales requeridas para el desempeño de su labor.

Según lo expuesto por Extremera y Fernández (2015), existe una relación entre la inteligencia emocional y la salud mental y física, así, un aumento en los problemas de salud se deriva en absentismo y baja productividad; por lo que, poseer habilidades de regulación emocional para afrontar situaciones de estrés, los problemas de salud podrían disminuir, mejorando la calidad de vida y aminorando las rotaciones de personal, abandonos y renunciaciones laborales. De acuerdo a los autores, es evidente que la formación de los profesionales docentes debe abarcar áreas que le permitan afrontar los problemas actuales de indisciplina, bullying, apatía en las aulas, desmotivación y todo desde una perspectiva más personal, donde la consideración afectiva del estudiante se vuelve indispensable para un desempeño docente eficaz.

El docente, en la enseñanza superior, se exhibe como pieza fundamental para el desarrollo de la educación. En base a ello, Zabalza (2002) analiza la figura del profesorado universitario, diferenciando tres dimensiones en la configuración del rol docente: a) la dimensión profesional: basada en las exigencias del docente, en como construye su identidad profesional, sus necesidades de formación y los dilemas a los que se enfrenta en su ejercicio profesional; b) dimensión personal: considera el compromiso personal propio de la profesión, las condiciones sociodemográficas que les afectan, los problemas personales asociados a su práctica docente y las fuentes de satisfacción e insatisfacción en la carrera profesional; y c) la dimensión laboral: señala aspectos relacionados con las condiciones contractuales, sistemas de selección y promoción, incentivos y condiciones de trabajo.

Mientras que, dentro de los requerimientos de la práctica educativa en las Instituciones de Educación Superior (IES), el papel del docente en su saber, saber hacer y querer hacer, fomenta el desarrollo de competencias profesionales; por lo que, se vuelve necesaria la construcción de una nueva identidad docente, en relación a las especificidades de su práctica educativa, dotándole de una formación de habilidades particulares que le permitan articular el proceso de aprendizaje y la gestión de ambientes, movilizándolo en la acción y, reflexionando sobre la experiencia práctica del alumno (Torres, Badillo, Valentín & Ramírez, 2014). Derivado de lo anterior, se insta como objetivo de la presente investigación reconocer la relación entre los niveles de inteligencia emocional docente y su desempeño profesional, mediante un análisis cualitativo.

### Método

Se plantea una investigación con enfoque cuantitativo, no experimental, de tipo transversal correlacional. Se establecen como hipótesis de investigación: H1: Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional del docente sobre su desempeño profesional (H1:  $r \neq 0$ ); H0: No existe una relación significativa entre la inteligencia emocional del docente sobre su desempeño profesional (H0:  $r = 0$ ).

La población de estudio estuvo conformada por docentes en activo de nivel superior de seis instituciones educativas. La muestra se determinó mediante un muestreo aleatorio simple, con un porcentaje de error del 10%, teniendo en cuenta un nivel de confianza de 80%, considerando una población finita (N=118) y una distribución de respuestas del 50%; donde n=31.

### Instrumentos

Se utilizaron dos instrumentos de recolección de datos: el primero de ellos fue la Escala de Inteligencia Emocional para Docentes universitarios EIED (Castañeda-Burciaga, 2018), y el segundo fue la Escala de Autopercepción del Desempeño Docente EAPD (Castañeda-Burciaga, 2018). La EIED consta de 45 ítems presentados en una escala tipo Likert con un rango de valor de 1 a 5, donde 1 es “nada de acuerdo”; 2 “algo de acuerdo”; 3 “bastante de acuerdo”; 4 “muy de acuerdo”; y 5 “totalmente de acuerdo”. En la Tabla 1, se detallan las dimensiones que comprende la escala.

Tabla 1.  
 Dimensiones evaluadas por reactivo EIED

Dimensión	Reactivos	Aspecto que se evalúa
1	1-14	Autoconciencia/inteligencia intrapersonal/percepción emocional
2	15-28	Autorregulación/gestión del estrés/regulación emocional
3	29-38	Motivación/humor general/facilitación emocional
4	39-45	Empatía/inteligencia interpersonal/percepción emocional

Descripción de dimensiones de la EIED.

La EAPD está conformada por 40 ítems contenidos en una escala tipo Likert con un rango de valor de 1 a 5, donde 1 es “nada de acuerdo”; 2 “algo de acuerdo”; 3 “bastante de acuerdo”; 4 “muy de acuerdo”; y 5 “totalmente de acuerdo”. En la Tabla 2, se describen las dimensiones que contempla la escala.

Tabla 2.  
 Dimensiones evaluadas por reactivo EAPD

Dimensión	Reactivos	Aspecto que se evalúa
1	1	Autopercepción del desempeño docente.
2	2	Grado de satisfacción profesional
3	3 - 5	Vocación docente.
4	6 - 8	Expectativas profesionales.
5	9 y 10	Herramientas pedagógicas.
6	11 - 22	Estilo docente predominante.
7	23 -25	Técnicas comunicativas.
8	26 -28	Oportunidades de crecimiento en la institución donde labora.
9	29 y 30	Grado de satisfacción (sueldo y prestaciones)
10	31 y 32	Valoración por parte de la institución a su trabajo.
11	33 y 34	Disponibilidad de recursos didácticos dentro de la institución.
12	35 y 36	Relación entre pares.
13	37	Implicación en los procesos administrativos dentro de la institución.
14	38 - 40	Estrés y carga laboral.

Descripción de dimensiones de la EAPD.

Según el análisis de fiabilidad, las escalas mostraron un valor alfa de .884≈0.9, por lo que se considera como un muy buen nivel de fiabilidad.

### Procedimiento

Primeramente, se estableció contacto con las instituciones de educación superior a participar; posteriormente, se efectuó una convocatoria abierta en los propios salones de clase, y a los docentes que accedieron a participar de manera voluntaria se les proporcionó la escala correspondiente para ser contestada in situ, de acuerdo a las instrucciones dadas

en el propio instrumento. De igual forma, se les dio a conocer de manera verbal el objetivo de la actividad, así como el uso confidencial y anónimo de la información; al terminar la aplicación de los instrumentos, se agradeció a los participantes por su colaboración. Finalmente, se procedió a efectuar el análisis de la información recabada, esto mediante el suministro de distintas pruebas estadísticas, tanto descriptiva como inferencial, con la finalidad de determinar los niveles de inteligencia emocional del docente universitario, además de establecer relaciones entre dichos puntajes y su desempeño profesional.

### Resultados

De acuerdo a la información sociodemográfica de la muestra de docentes universitarios, se tiene que, existió una participación relativamente equilibrada entre ambos géneros; así mismo, el rango de edades de los sujetos se ubicó en su mayoría entre los 31 y 35 años (39%); además de manifestar “casado” como estado civil principal. Otro dato a resaltar es que, la mayoría dijo trabajar en más de una institución educativa. Respecto al nivel máximo de estudio, el posgrado a nivel maestría resultó ser el más preponderante (51%); se observa que la antigüedad docente de la mayoría es de más de 11 años (39%). Finalmente, se aprecia que el 74% dedica entre una y dos horas extra laborales a la docencia.

Del mismo modo, se llevó a cabo un análisis descriptivo para la EIED, evaluando las dimensiones de las respuestas dadas por los participantes. Para la primera dimensión, se observa que, la mayoría de los docentes evaluados (52%) se ubicó dentro de la categoría de “excelente”, lo cual significa que, poseen un excelente nivel de inteligencia intrapersonal, con la capacidad para entender y reconocer sus estados de ánimo, así como de habilidades asertivas; en tanto que, el resto se categorizó con un nivel adecuado dentro de esta misma dimensión, vale decir que, ninguno de los participantes se situó en la categoría “escasa”.

Así mismo, la evaluación de las respuestas ubicadas dentro de la segunda dimensión, reflejaron que, el 77% de los docentes posee una excelente capacidad de autorregulación, redirigiendo los impulsos negativos, así como un elevado nivel de tolerancia; del mismo modo, poseen la habilidad para separarse o abordar las emociones según su utilidad, mientras que el 23% se posicionó en la categoría de “adecuada”.

En cuanto a la caracterización de respuestas de la tercera dimensión, los datos reflejan que la mayoría de los docentes (81%) poseen un elevado nivel de motivación para la consecución de objetivos, además tienen la capacidad de abordar de acuerdo a sus diferentes estados emocionales situaciones específicas, teniendo también un elevado nivel de optimismo; del mismo modo, sólo el 19% se ubicó en la categoría “adecuada”, por lo que, la tendencia del grupo evaluado es hacia los aspectos motivacionales, de felicidad y optimismo.

La evaluación de respuestas en la cuarta dimensión reveló que la mayoría (61%) posee un excelente nivel de inteligencia interpersonal, lo que denota una elevada capacidad para entender a los demás, además de un elevado nivel de tolerancia al estrés, y la habilidad de gestionar las emociones propias y ajenas; El 39% se ubicó dentro de la categoría “adecuada”, del mismo modo, se observa que no existieron participantes con puntuaciones menores que se pudieran ubicar en la categoría “escasa”.

Respecto al nivel de inteligencia emocional que evidenció el docente universitario, es posible inferir que la mayoría (61%) posee un excelente nivel de inteligencia emocional, mientras que el 35% se ubicó en la categoría de “muy buen nivel de inteligencia emocional”, y el 3% restante en la categoría inmediata anterior “adecuado nivel de inteligencia emocional”. Esto puede ser revisado en la Figura 1.

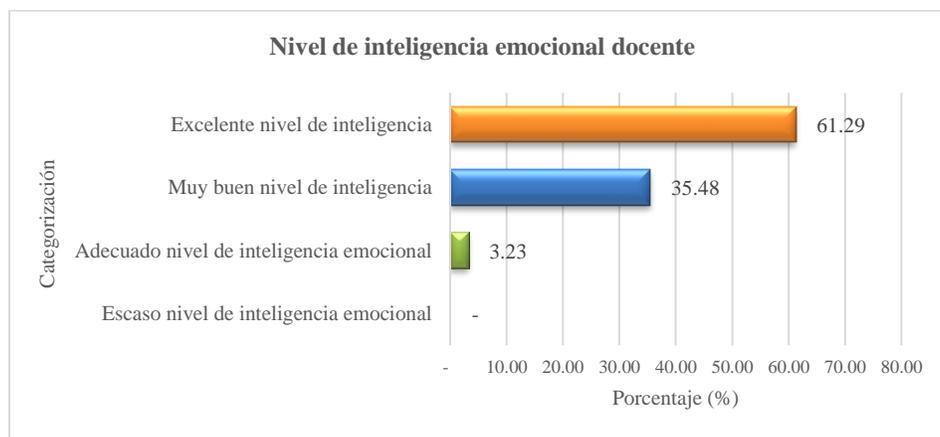


Figura 1. Nivel de inteligencia emocional del docente universitario

Como parte del análisis descriptivo, se realizó la evaluación de la EAPD. De acuerdo a los puntos de corte previamente establecidos se tiene que el 55% de los docentes universitarios tiene una buena percepción sobre su desempeño, siendo que, el 45% restante tiene una excelente percepción sobre su desempeño como docente.

Así mismo, se valoraron las dimensiones que componen la EAPD, quedando categorizadas las respuestas en su mayoría dentro de la categoría “excelente” lo cual refleja que en los distintos estratos que componen la escala, los docentes tienen una muy buena percepción al respecto (se muestra en la Tabla 3). Se observa que la dimensión en la que el docente considera tener un excelente desempeño fue la de *Expectativas profesionales* (dimensión cuatro), es decir, el 100% de los participantes cree que la profesión docente le permite realizarse plenamente, además de pensarla como una profesión a largo plazo.

En este mismo análisis, se aprecia que la dimensión en la que la mayoría estima tener un desempeño adecuado fue la de *Disponibilidad de recursos didácticos dentro de la institución* (dimensión 11) con un 64.5%; así mismo, la de mayor correspondencia respecto a poseer un bajo nivel de acuerdo fue la dimensión nueve, *Grado de satisfacción* (sueldo y prestaciones), con un 35.5%, con lo que se deduce que el docente posee un bajo nivel de satisfacción con dichos conceptos.

Tabla 3.  
*Evaluación por dimensiones de la EAPD*

Dimensión	Categorización (%)		
	Baja	Adecuada	Excelente
Dimensión 1	3.2	6.5	90.3
Dimensión 2		6.5	93.5
Dimensión 3		16.1	83.9
Dimensión 4			100.0
Dimensión 5		12.9	87.1
Dimensión 7		12.9	87.1
Dimensión 8	25.8	29.0	45.2
Dimensión 9	35.5	32.3	32.3
Dimensión 10	3.2	41.9	54.8
Dimensión 11	6.5	64.5	29.0
Dimensión 12	6.5	19.4	74.2
Dimensión 13 *	12.9	19.4	64.5
Dimensión 14	6.5		93.5

\*valores perdidos

Puntuaciones obtenidas por la muestra de docentes en la evaluación de la EADP.

De igual manera, se percibe que el estilo docente predominante corresponde al *estilo democrático*, lo que hace referencia al respeto y aceptación de los alumnos, haciendo énfasis en sus logros, el docente tiende a la inclusión, promueve la participación de los alumnos, es receptivo a las críticas, además de promover y estimular al alumno para dar lo mejor de sí. Del mismo modo, se distingue que, el segundo estilo de mayor predominancia es el *legalista*, el cual se relaciona a la aplicación invariable de las normas institucionales, lo que a su vez permite la convivencia en el aula; mientras que, el estilo docente de menor dominancia fue el *desorganizado* (se muestra en la Tabla 4).

Tabla 4.  
*Valoración de estilo docente predominante*

Estilo docente	Puntuación
Autoritario	7.19
Tolerante	8.03
Democrático	8.94
Legalista	8.26
Pusilánime	5.94
Desorganizado	4.42

Puntuaciones obtenidas en la valoración del estilo docente predominante.

Retomando la hipótesis de investigación, se realizó un análisis de correlación entre las variables independientes de inteligencia emocional docente, entre la variable dependiente de desempeño docente, expresada de la siguiente manera:

$H_0: r = 0$  ( $p = 0$ )

$H_1: r \neq 0$  ( $p \neq 0$ )

Como puede observarse en la Tabla 5, de acuerdo al análisis de correlación de Pearson, existe una correlación significativa bilateral al nivel 0.01 entre la variable desempeño docente y la variable inteligencia emocional docente ( $r = 0.656$ ,  $p = 0.000$ ). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula; de acuerdo a lo anterior, se estaría en condiciones de establecer que existe una fuerte correlación entre las variables.

Tabla 5  
*Correlaciones entre inteligencia emocional y desempeño docente*

		<b>Inteligencia emocional docente</b>	<b>Desempeño docente</b>
<b>Inteligencia emocional docente</b>	Correlación de Pearson	1	.656**
	Sig. (bilateral)		0.000
<b>Desempeño docente</b>	Correlación de Pearson	.656**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Del mismo modo, se llevó a cabo un análisis de correlación entre las distintas dimensiones que integran el instrumento de evaluación y la variable de inteligencia emocional docente, de acuerdo a los datos obtenidos (se muestra en la Tabla 6); las correlaciones de mayor fuerza entre la variable de inteligencia emocional fueron entre la dimensión 7 *Técnicas comunicativas* ( $r = 0.666$ ,  $p = 0.000$ ); la dimensión 12 *Relación entre pares* ( $r = 0.646$ ,  $p = 0.000$ ); la dimensión 2 *Grado de satisfacción profesional* ( $r = 0.618$ ,  $p = 0.000$ ); la dimensión 13 *Implicación en los procesos administrativos dentro de la institución* ( $r = 0.523$ ,  $p = 0.003$ ) y entre la dimensión 4 *Expectativas profesionales* ( $r = 0.501$ ,  $p = 0.004$ ).

Tabla 6  
*Correlaciones entre las dimensiones de la EADP*

		<b>Inteligencia emocional docente</b>
Inteligencia emocional docente	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	
Dimension 1	Correlación de Pearson	.444*
	Sig. (bilateral)	0.012
Dimension 2	Correlación de Pearson	<b>.618**</b>
	Sig. (bilateral)	0.000
Dimension 3	Correlación de Pearson	0.320
	Sig. (bilateral)	0.079
Dimension 4	Correlación de Pearson	<b>.501**</b>
	Sig. (bilateral)	0.004
Dimension 5	Correlación de Pearson	.445*
	Sig. (bilateral)	0.012
Dimension 6	Correlación de Pearson	0.238
	Sig. (bilateral)	0.197
Dimension 7	Correlación de Pearson	<b>.666**</b>
	Sig. (bilateral)	0.000
Dimension 8	Correlación de Pearson	0.301
	Sig. (bilateral)	0.099
Dimension 9	Correlación de Pearson	-0.031
	Sig. (bilateral)	0.868
Dimension 10	Correlación de Pearson	.387*
	Sig. (bilateral)	0.031
Dimension 11	Correlación de Pearson	.383*
	Sig. (bilateral)	0.034
Dimensión 12	Correlación de Pearson	<b>.646**</b>
	Sig. (bilateral)	0.000
Dimension 13	Correlación de Pearson	<b>.523**</b>
	Sig. (bilateral)	0.003
Dimension 14	Correlación de Pearson	.464**
	Sig. (bilateral)	0.008

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

\*\*.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En este mismo sentido, se realizó un análisis de regresión lineal sobre las variables de desempeño docente y la inteligencia emocional docente, estableciendo lo siguiente:

$$H_0: \beta = 0 (\rho = 0)$$

$$H_1: \beta \neq 0 (\rho \neq 0)$$

Según el modelo de regresión lineal, y de acuerdo al valor  $r$  (.656), existe una asociación lineal significativa entre las variables; así mismo, según al estadístico Durbin-Watson, cuyo valor es de 2.277, indica incorrelación de residuos (véase Tabla 7). Según los valores R cuadrado, es posible determinar que, el modelo explica una parte de los valores de la variable de desempeño docente (43%) a partir de los valores de la variable de inteligencia emocional del docente.

Tabla 7  
*Modelo de regresión lineal*

<b>Resumen del modelo</b>					
<b>Modelo</b>	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
<b>1</b>	.656 <sup>a</sup>	0.431	0.411	11.86828	2.277

a. Predictores: (Constante), Inteligencia emocional docente

Del mismo modo, de acuerdo a la ANOVA de la regresión y la significación de  $F=0.000$  ( $p < 0.05$ ), se considera que el modelo es estadísticamente significativo como modelo de explicación de la variable dependiente; por lo tanto, se

rechaza la hipótesis nula, infiriendo que se pueden explicar una parte de los valores de la variable desempeño docente a partir de los valores de la variable independiente de inteligencia emocional del docente.

Así mismo, de acuerdo a los coeficientes arrojados en el modelo de regresión lineal, contemplando la variable de desempeño docente e inteligencia emocional del docente, se obtuvo el modelo ajustado de regresión lineal (se muestra en la Tabla 8).

Tabla 8  
*Coefficientes del modelo de regresión*

Modelo	Coeficientes <sup>a</sup>					
	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.
	B	Error estándar	Beta			
<b>1</b>	(Constante)	31.810	16.808		1.893	0.068
	Inteligencia emocional docente	0.433	0.092	0.656	4.686	0.000

a. Variable dependiente: Desempeño docente

Especificación del modelo:

Desempeño docente =  $\beta_1$  Inteligencia emocional +  $u_1$

Desempeño docente = 0.433 x Inteligencia emocional docente + 31.810

### Conclusiones

Cuando se habla de educación es ineludible retomar el papel docente, sobre todo cuando se considera que es él quien dota de las herramientas necesarias para propiciar el conocimiento. De igual forma, dentro del rol que juega el maestro dentro del acto educativo, van implícitas distintas emociones, las cuales de alguna u otra manera intervienen en su labor de enseñanza.

De acuerdo al objetivo planteado en esta investigación, el cual se enmarca en el reconocimiento de la relación entre los niveles de inteligencia emocional con el desempeño profesional del docente y según la hipótesis de investigación, es posible establecer conforme a los resultados del estudio que, existe una fuerte correlación entre dichas variables ( $r = 0.656$ ,  $p = 0.000$ ); siendo que, los principales resultados evidencian que el docente posee un elevado nivel de inteligencia emocional, así mismo, se posee una buena percepción sobre su desempeño profesional.

Cabe señalar que, la única dimensión evaluada con menor grado de aceptación fue aquella relacionada con su percepción salarial. Lo anterior, pudiera articularse con lo expuesto por Extremera y Fernández (2015), quienes mencionan que gran parte del malestar docente se vincula con las expectativas laborales no cumplidas y a un desajuste en sus competencias emocionales, así como a las demandas emocionales que su labor le demanda, siendo esto equiparable con los resultados obtenidos, ya que, el docente se muestra satisfecho con su desempeño y a su vez, evidencia elevados niveles de inteligencia emocional.

Como se manifiesta en el presente estudio, el nivel de inteligencia emocional del docente tiene una relación sobre su desempeño profesional, lo que sin duda refuerza lo citado por Bisquerra (2009), quien detalla que el docente debe poseer competencias emocionales para el pleno ejercicio de su profesión. De igual manera, dotar al docente de habilidades y destrezas emocionales es importante tanto para el propio desempeño profesional como para el fomento y desarrollo de competencias en los alumnos, siendo que, entre ellos existe una relación constante dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

### Referencias

- Bisquerra, R. (2009). Psicopedagogía de las emociones. España: Editorial Síntesis. 157-172
- Casassus, J. (2007). La educación del ser emocional. Chile: Editorial Cuarto Propio.
- Castañeda-Burciaga, S. (2018). *Relación de la inteligencia emocional del docente y del alumno con el rendimiento académico en la educación superior (Tesis doctoral)*. Universidad Autónoma de Fresnillo. Fresnillo, Zac.
- Contreras, G. (2015). *¿Ser o no ser... docente, educador, profesor o maestro?* México: IBERCIENCIA. Comunidad de Educadores Iberoamericanos para la Cultura Científica. Recuperado de <http://www.oei.es/divulgacioncientifica/?Ser-o-no-ser-docente-educador>
- Goleman, D. (2000). *Inteligencia Emocional*. México: Ediciones B
- Extremera, N. & Fernández, P. (2015). *Inteligencia emocional y educación: Psicología*. España: Editorial Grupo 5
- Narro, J., Martuscelli, J. & Barzana, E. (Coord.). (2012) *Plan de diez años para desarrollar el Sistema Educativo Nacional*. México: Dirección General de Publicaciones y Fomento Editorial, UNAM. Recuperado de: <http://www.planeducativonacional.unam.mx>

- Salovey, P. y Mayer, J. D. (1990). *Emotional intelligence. Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185–211.  
<http://dx.doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Torres, A., Badillo, M., Valentín, N. & Ramírez, E. (2014). Las competencias docentes: el desafío de la educación superior. *Innovación Educativa*, 14 (66), 129-145. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ie/v14n66/v14n66a8.pdf>
- Zabalza, M. (2002). *La enseñanza universitaria: El escenario y sus protagonistas*. España: Narcea Ediciones.