

# Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los docentes

Emotional intelligence and its relationship with teachers' job performance

**Ushiñahua-Vela, Katty Fiorella** <sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú

**Recibido:** 13 Jun. 2025 | **Aceptado:** 18 Jul. 2025 | **Publicado:** 20 Jul. 2025

**Autor de correspondencia\*:** [kfushinahua@unsm.edu.pe](mailto:kfushinahua@unsm.edu.pe)

**Cómo citar este artículo:** Ushiñahua-Vela, K. F. (2025). Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los docentes. *Revista Científica Episteme y Tekne*, 4(2), e330. <https://doi.org/10.51252/rceyt.v4i2.330>

## RESUMEN

En el contexto laboral actual, caracterizado por entornos cambiantes, competitivos y de alta exigencia, la inteligencia emocional se ha consolidado como una competencia fundamental para el desarrollo profesional, la convivencia armónica y el logro de objetivos institucionales. El estudio tiene como objetivo general determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021. El tipo de estudio es aplicado de diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por 60 docentes, el instrumento aplicado fue el cuestionario. La inteligencia emocional tiene relación significativa con las dimensiones del desempeño laboral con una significancia bilateral de 0.000 y un nivel de correlación de 0.759, 0.320 y 0.797. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes de la institución, con una significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de .741 (correlación positiva considerable), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que señala: Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral.

**Palabras clave:** desempeño; docentes; inteligencia

## ABSTRACT

In the current work context, characterized by changing, competitive, and highly demanding environments, emotional intelligence has become a fundamental competency for professional development, harmonious coexistence, and the achievement of institutional goals. The general objective of the study is to determine the relationship between emotional intelligence and job performance among professors at the National University of San Martín, 2021. The type of study is applied with a non-experimental design. The sample consisted of 60 professors, and the instrument used was a questionnaire. Emotional intelligence shows a significant relationship with the dimensions of job performance, with a bilateral significance of 0.000 and correlation levels of 0.759, 0.320, and 0.797. There is a significant relationship between emotional intelligence and job performance among the institution's professors, with a significance level of 0.000 and a correlation coefficient of 0.741 (considerable positive correlation). The null hypothesis is rejected, and the alternative hypothesis is accepted, which states: There is a significant relationship between emotional intelligence and job performance.

**Keywords:** performance; teachers; intelligence

## 1. INTRODUCCIÓN

En el contexto laboral actual, caracterizado por entornos cambiantes, competitivos y de alta exigencia, la inteligencia emocional se ha consolidado como una competencia fundamental para el desarrollo profesional, la convivencia armónica y el logro de objetivos institucionales. Diversos autores han conceptualizado esta habilidad desde distintos enfoques. Díaz (2020) la interpreta como la capacidad de percibir el mundo emocional propio y ajeno con comprensión y sin juicios apresurados; mientras que Caballero (2020) la define como la aptitud de interpretar deseos, temores, motivaciones y sentimientos en uno mismo y en los demás. Por su parte, Molina (2020) sostiene que se trata de la aptitud para percibir, manejar y comprender emociones, siendo esta inteligencia un factor relacional clave. Goleman (2021), referente en el estudio del tema, destaca que la inteligencia emocional implica la conciencia de los sentimientos propios y ajenos para una adecuada gestión interpersonal y el trabajo colaborativo.

La importancia de esta capacidad radica en su impacto positivo en el ámbito laboral, ya que permite mantener relaciones interpersonales saludables, tomar decisiones acertadas y enfrentar situaciones estresantes con mayor resiliencia (Arrabal, 2018). En especial, los líderes con alta inteligencia emocional poseen mayor capacidad para motivar, dirigir y comprender a sus equipos de trabajo, considerando a cada colaborador como una persona integral. Asimismo, la inteligencia emocional facilita la comunicación eficaz, el trabajo en equipo y el manejo constructivo de conflictos, siendo un factor esencial para el bienestar mental y la productividad (Arrabal, 2018; Goleman, 2021). El mismo autor resalta que solo el 20% del éxito de una persona depende de su coeficiente intelectual, mientras que el 80% restante se atribuye a la inteligencia emocional.

Las personas con alta inteligencia emocional, según Nachtigall (2018), presentan características como el reconocimiento y control de sus emociones, empatía, motivación intrínseca, habilidades sociales y autocrítica constructiva. Estas cualidades se convierten en fortalezas personales que influyen directamente en el desempeño laboral, entendiendo este último como la calidad del trabajo ejecutado por un colaborador en función de sus funciones, responsabilidades y competencias (Arbaiza, 2016; Álvarez, 2018). Además, permite evaluar el cumplimiento de metas individuales y colectivas, así como la satisfacción y compromiso del trabajador con su entorno organizacional (Rivero, 2019; Leyva del Toro, 2016).

El desempeño laboral cumple una función estratégica en las organizaciones, ya que brinda información valiosa para detectar fortalezas, debilidades, establecer planes de mejora y promover la meritocracia (Herrera y Ramírez, 2017). En las entidades públicas, como señala Tirado-Vides et al. (2020), existe una necesidad constante de optimizar el rendimiento de los trabajadores con el fin de garantizar un servicio eficiente a la población. En este contexto, la inteligencia emocional emerge como un factor clave para lograr dicha mejora, especialmente en sectores como el educativo, donde el contacto interpersonal y la empatía son esenciales.

Diversos estudios internacionales y nacionales dan cuenta de la problemática relacionada con la falta de inteligencia emocional en los docentes. Por ejemplo, la Universidad de Granada (Puertas y Ubago, 2018) evidenció que la baja inteligencia emocional en maestros afecta negativamente su desempeño, generando insatisfacción laboral, estrés y dificultades en la interacción con los estudiantes. En el caso peruano, Obregón (2017) identificó comportamientos como irresponsabilidad, autoritarismo e individualismo en docentes universitarios, los cuales impiden ofrecer una educación de calidad. Además, se reporta la ausencia de incentivos, lo que afecta la motivación y el rendimiento académico de los educadores.

En un contexto local, se encuentra la primera casa de estudios superiores ubicada en la región San Martín, la Universidad Nacional de San Martín, siendo creada por Decreto Ley N° 22803, el problema principal se centra en dicha institución, debido a que, los maestros presentan ciertos problemas asociados con la inteligencia emocional a causa de que no siempre tienen facilidad para adaptarse en su ambiente de trabajo,

en determinadas ocasiones se sienten desmotivados y poseen pocas habilidades sociales para interactuar con sus demás compañeros de trabajo, más en esta situación que ha conllevado a que las actividades sean desarrolladas de forma virtual que indudablemente impide la interacción entre los mismos, donde puedan compartir ciertos puntos de vista.

Los acontecimientos antes mencionados, han ocasionado que los docentes universitarios presenten un bajo desempeño en cuanto a sus funciones, por cuanto han perdido la iniciativa laboral, pocas veces se ha evidenciado el trabajo en equipo, así como el apoyo entre los mismos. Sumado a ello, los docentes no reciben el pago a tiempo por el trabajo desempeñado, razón por la cual no tienden a mejorar su desempeño. Por todo lo expuesto, nace la necesidad de desarrollar el siguiente trabajo de investigación a fin de aportar posibles alternativas que logren la mejora de la problemática expuesta que serán expresadas en las recomendaciones del presente estudio.

Ante esta realidad, surge la necesidad de investigar los factores que afectan el rendimiento docente desde un enfoque emocional. Por lo tanto, el presente artículo tiene como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, 2021.

## 2. MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación se desarrolló en la Universidad Nacional de San Martín, ubicada en la región San Martín, Perú, durante el periodo comprendido entre marzo y mayo del año 2022. Para su ejecución, se solicitó la autorización institucional correspondiente y se obtuvo el consentimiento informado de los docentes participantes. Las encuestas se aplicaron de manera virtual, en cumplimiento de los protocolos de bioseguridad establecidos para resguardar la salud de los involucrados.

La investigación fue de tipo básica, con un nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La variable principal fue la inteligencia emocional, compuesta por las dimensiones de autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. La variable dependiente fue el desempeño laboral, estructurada en las dimensiones de iniciativa laboral, trabajo en equipo y cooperación con los colaboradores.

La población estuvo conformada por 555 docentes de la universidad, de los cuales se seleccionó una muestra probabilística de 60 participantes. Se incluyó a docentes nombrados, contratados, suplentes y bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios (CAS), que participaron de forma voluntaria. Se excluyeron a los colaboradores administrativos y estudiantes.

Para la recolección de datos se aplicaron cuestionarios estandarizados, cuyos resultados fueron tabulados y procesados en el software estadístico SPSS, empleando análisis descriptivo e inferencial. De esta manera, se evaluó la relación entre la inteligencia emocional y cada una de las dimensiones del desempeño laboral en los docentes de la institución.

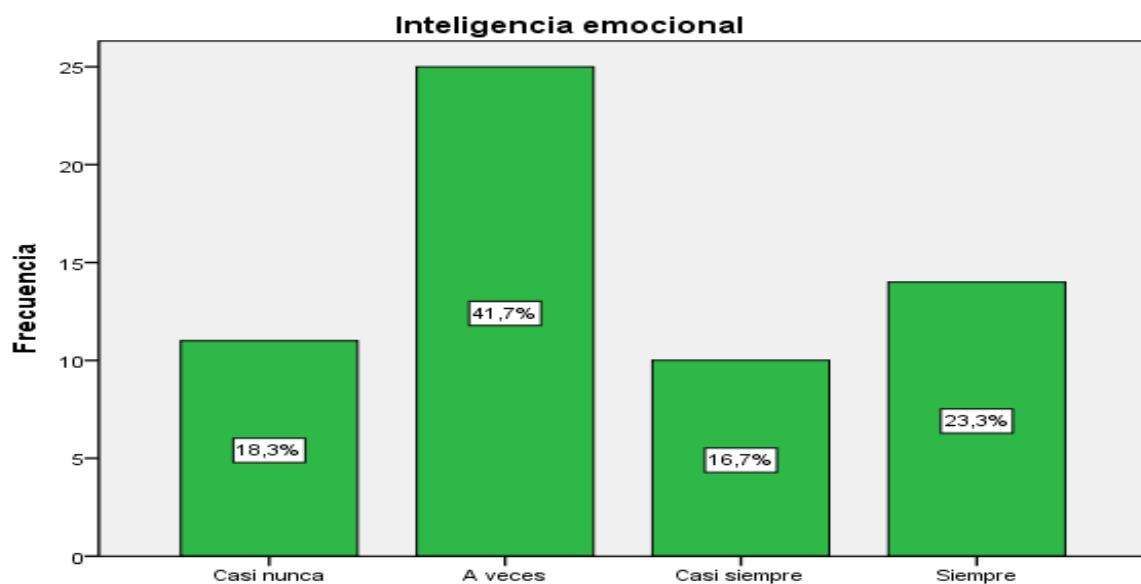
## 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 3.1 Estado de las variables de estudio

Se realizó un análisis descriptivo para conocer el estado actual de las variables: inteligencia emocional y desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional de San Martín (UNSM).

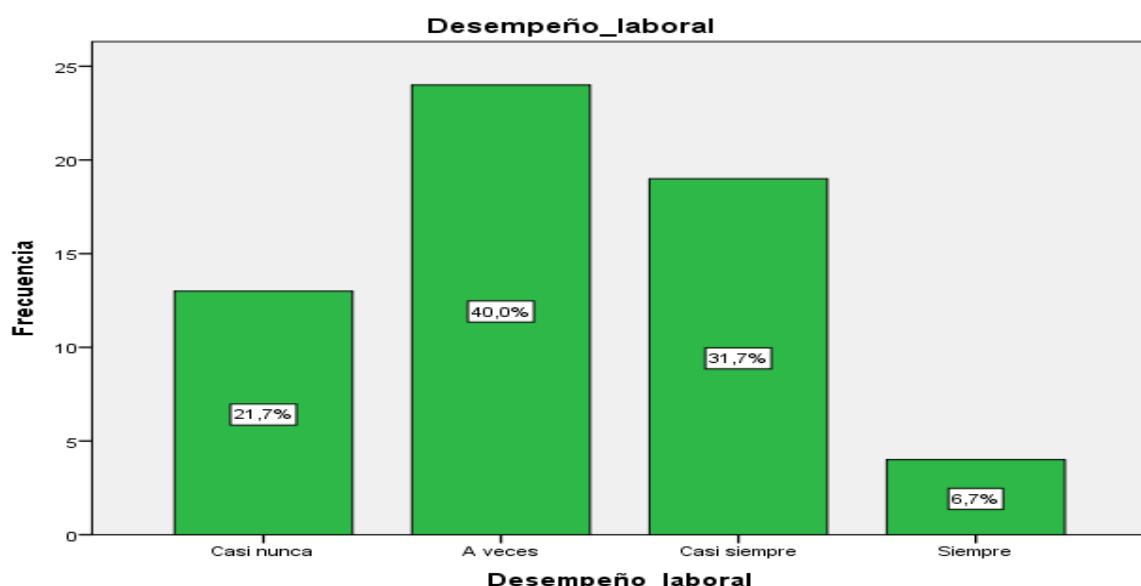
En relación con la inteligencia emocional, se observa en la Figura 1 que un 41.7% de docentes indicaron que esta se presenta "a veces", seguido de "siempre" con 23.3%, "casi nunca" con 18.3% y "casi siempre" con 16.7%. Esta distribución sugiere que la inteligencia emocional no está del todo consolidada en la

comunidad docente. Las dificultades principales se relacionan con la autorregulación, ya que muchos docentes expresaron no tener facilidad para adaptarse a distintas actividades laborales ni considerar la opinión de terceros. Asimismo, los niveles de motivación son bajos debido a la escasez de actividades recreativas organizadas por la universidad y la ausencia de un clima institucional de compañerismo. En cuanto a habilidades sociales, si bien existen limitaciones para trabajar en equipo, se percibe un nivel aceptable de respeto, tolerancia y empatía entre colegas.



**Figura 1.** Estado de la inteligencia emocional en los docentes de la UNSM

Respecto al desempeño laboral, los resultados reflejados en la Figura 2 indican que el 40% de los docentes señalaron desempeñarse “a veces” de manera eficiente, 31.7% “casi siempre”, 21.7% “casi nunca” y solo 6.7% “siempre”. Esta percepción está vinculada a la escasa capacitación recibida, especialmente en lo referente a las nuevas exigencias laborales. Además, se evidencia una percepción negativa respecto a la equitativa distribución de las tareas administrativas y académicas. No obstante, existe cordialidad entre colegas y un reconocimiento positivo hacia la imparcialidad en las sanciones administrativas.



**Figura 2.** Nivel del desempeño laboral en los docentes de la UNSM

### 3.2 Resultados inferenciales

#### Inteligencia emocional e iniciativa laboral

Como se muestra en la Tabla 1, existe una correlación positiva considerable entre la inteligencia emocional y la iniciativa laboral ( $\rho = 0.759$ ;  $p = 0.000$ ), con un grado de incidencia del 57.60%. Esto indica que un mayor nivel de inteligencia emocional se asocia a una mayor disposición proactiva por parte de los docentes en sus actividades laborales.

**Tabla 1.**

*Relación entre la inteligencia emocional y la iniciativa laboral*

		Iniciativa laboral	
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	.759**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	60

#### Inteligencia emocional y trabajo en equipo

La Tabla 2 revela una correlación positiva media entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo ( $\rho = 0.320$ ;  $p = 0.003$ ), con un nivel de incidencia del 10.24%. Estos datos reflejan que la capacidad emocional influye moderadamente en la disposición de los docentes para integrarse y colaborar con otros.

**Tabla 2.**

*Relación entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo*

		Trabajo en equipo	
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	.320**
		Sig. (bilateral)	.003
		N	60

#### Inteligencia emocional y cooperación con los colaboradores

Según la Tabla 3, existe una correlación positiva muy fuerte entre la inteligencia emocional y la cooperación ( $\rho = 0.797$ ;  $p = 0.000$ ), con un grado de incidencia del 63.52%. Esto evidencia que cuanto mayor es la inteligencia emocional de los docentes, mayor es su disposición a colaborar y mantener relaciones armoniosas con sus colegas.

**Tabla 3.**

*Relación entre la inteligencia emocional y cooperación con los colaboradores*

		Cooperación con los colaboradores	
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	.797**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	60

#### Inteligencia emocional y desempeño laboral

Finalmente, la Tabla 4 muestra una correlación positiva considerable entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral ( $\rho = 0.741$ ;  $p = 0.000$ ), confirmando la hipótesis alterna. Se estima que la inteligencia emocional influye en un 54.90% del desempeño de los docentes, mientras que el resto obedece a otros factores no considerados en el presente estudio.

**Tabla 4.**
*Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	.741**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	60

**CONCLUSIONES**

Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, con una correlación positiva considerable ( $\rho = 0.741$ ;  $p = 0.000$ ). Asimismo, se identificó una relación significativa entre la inteligencia emocional y la iniciativa laboral ( $\rho = 0.759$ ;  $p = 0.000$ ), evidenciando que, a mayor inteligencia emocional, mayor proactividad en el trabajo. También se halló una relación positiva media con el trabajo en equipo ( $\rho = 0.320$ ;  $p = 0.000$ ), y una relación muy fuerte con la cooperación entre colaboradores ( $\rho = 0.797$ ;  $p = 0.000$ ), destacando el papel clave de las habilidades emocionales en la dinámica laboral docente.

**FINANCIAMIENTO**

Los autores no recibieron ningún patrocinio para llevar a cabo este estudio-artículo.

**CONFLICTO DE INTERESES**

No existe ningún tipo de conflicto de interés relacionado con la materia del trabajo.

**CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES**

Conceptualización, Curación de datos, Análisis formal, Adquisición de fondos, Investigación, Metodología, Administración del proyecto, Recursos, Software, Supervisión, Validación, Visualización, Redacción - borrador original, Redacción - revisión y edición: Ushiñahua-Vela, K. F.

**DISPONIBILIDAD DE DATOS**

No aplica.

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA**

Álvarez, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didáctica y Educación*. 9 (2), 1-12. <https://cutt.ly/XknkyZL>

Arbaiza, I. (2016). *Dirección de los recursos humanos: El factor humano*. Ecoe Ediciones

Arrabal, E. (2018). *Inteligencia emocional*. Editorial Elearning, S.L. [https://books.google.com.pe/books?id=bp18DwAAQBAJ&dq=inteligencia+emocional+en+el+trabajo&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=bp18DwAAQBAJ&dq=inteligencia+emocional+en+el+trabajo&hl=es&source=gbs_navlinks_s)

Caballero, L. (2020). *Inteligencia Emocional: Una guía paso a paso para mejorar su coeficiente emocional, controlar sus emociones y comprender sus relaciones*. (2º ed.). Roland Bind. <https://cutt.ly/bknh1Tq>

Díaz, T. (2020). *Inteligencia emocional*. Cerrando Circulas Digital. <https://cutt.ly/vknh7zk>

Goleman, D. (2021). *Inteligencia Emocional*. Editorial Reverte-Management. [https://books.google.com.pe/books?id=qDZAEAAAQBAJ&dq=inteligencia+emocional+goleman&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=qDZAEAAAQBAJ&dq=inteligencia+emocional+goleman&hl=es&source=gbs_navlinks_s)

Herrera, D. y Ramírez, G. (2017). *Implementación de prácticas y cambio en las organizaciones*. Grupo

Editorial Hess. <https://cutt.ly/nknjLYl>

Leyva del Toro, C. (2016). La evaluación del desempeño, los procesos y la organización. *Ingeniería Industrial*. 37 (2), 164-177. <https://cutt.ly/0knkldA>

Molina, M. (2020). *Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral*. (Tesis de posgrado). Universidad EAFIT. Guatemala.  
[https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17070/MariaCamila\\_MolinaOtero\\_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17070/MariaCamila_MolinaOtero_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Nachtigall, P. (2018). *Inteligencia emocional en la empresa: Cómo desarrollar un liderazgo óptimo*. Ediciones Granica. <https://cutt.ly/Uknjmxb>

Obregón, J. (2017). *Relación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Peruana los Andes, Huancayo*. (tesis posgrado). Universidad Nacional de Educación. Lima – Perú <https://n9.cl/2c7f>

Puertas, P. y Ubago, J. (2018). La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: una revisión sistemática. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 29(2), 128-142. DOI: <https://doi.org/10.5944/reop.vol.29.num.2.2018.23157>

Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Arch Med Camagüey*. 23 (2), 159-164. <https://cutt.ly/Lknkset>

Tirado-Vides, M., Cudris-Torres, L., Redondo-Marin, M. y Jiménez, L. (2020). Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. *Clío América*, 14 (27), 441-453.  
<https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/3763/2783>

UNESCO. (2019a). *Acompañamiento pedagógico en la secundaria de Jornada escolar completa: prácticas, contextos y concepciones*. Ministerio de Educación.  
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6809>

UNESCO. (2019b). *La formación docente en servicio en el Perú : proceso de diseño de políticas y generación de evidencias*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6808>