

Manejo de la inteligencia emocional en docentes universitarios

Nancy Mercedes Salinas-González¹

¹Facultad de Estudios de Posgrado, Universidad del Norte, Paraguay

Resumen

Antecedentes: La inteligencia emocional es una habilidad que debe tener un docente Universitario, a fin de ofrecer combinaciones de soluciones creativas y complejas necesarias. Los docentes Universitarios son los encargados de formar a los futuros profesionales. Deben educar personas competentes y con profesionalismo, adecuadamente preparadas para actuar ante diferentes adversidades laborales. Este trabajo de investigación tiene como finalidad determinar el manejo de la inteligencia emocional de un grupo de docentes Universitarios. **Material y método:** Este es un estudio observacional trasversal prospectivo llevado a cabo en la Facultad Comunitaria de Itauguá de la Universidad del Norte (Paraguay) durante marzo de 2019. Se seleccionaron docentes de la Carrera de Enfermería, con una antigüedad mínima de experiencia laboral en el campo asistencial. Del total de 170 docentes de la Facultad Comunitaria, el 55 correspondieron a la Carrera de Enfermería. De estos, 32 docentes aceptaron formar parte de la investigación. El nivel de inteligencia emocional se estableció mediante el Test de Inteligencia Emocional (TIE) de Valles Andiga. Usamos las pruebas de Mann-Whitney, Kruskal-Wallis, chi-cuadrado y el coeficiente de correlación de Pearson para evaluar la asociación entre los puntajes y niveles de inteligencia emocional y diversas variables sociodemográficas y laborales. **Resultados:** Observamos un predominio de mujeres (80%), con un promedio de edad de 44 años, procedentes de la Capital (91%). Dos tercios de los sujetos estuvieron casados, con 1-2 hijos en más de la mitad de los casos. Observamos una tendencia entre el promedio de puntajes obtenidos y los años de experiencia laboral ($P=0.09$). El promedio de puntajes fue alto en individuos con 5-10 años de experiencia laboral, disminuyó en los individuos de 11-15 años y 16-20 años de experiencia, para ir aumentando nuevamente en los individuos de 21-25 años y más de 25 años de experiencia. Asimismo, observamos una tendencia entre los niveles de inteligencia emocional y la experiencia laboral ($P=0.08$) y la experiencia docente ($P=0.08$). En ambos casos, notamos que los individuos con menos experiencia docente o laboral presentaban niveles de inteligencia mayores, que los que tenían experiencia intermedia. La inteligencia emocional fue incrementándose nuevamente en los individuos con más experiencia. **Conclusión:** Los docentes de la Carrera de Enfermería mostraron un alto nivel de inteligencia emocional. Esto les permitiría trabajar de manera adecuada con los estudiantes y de esta manera establecer una relación efectiva en su formación

académica. La relación entre el nivel de inteligencia y la experiencia laboral y docente requiere una mejor dilucidación y estudios adicionales.

Palabras claves: Inteligencia emocional; docentes; enfermería

Abstract

Background: Emotional intelligence is a skill that a University teacher must have, in order to offer combinations of necessary creative and complex solutions. University teachers are responsible for training future professionals. They must educate competent people with professionalism, adequately prepared to act in the face of different work adversities. This research work aims to determine the management of emotional intelligence of a group of University professors. **Material and method:** This is a prospective cross-sectional observational study carried out in the Community Faculty of Itauguá of the Norte University (Paraguay) during March 2019. Teachers of the Nursing Program were selected, with a minimum of 5 years of experience in the healthcare field. Of the total of 170 teachers of the Community Faculty, 55 corresponded to the Nursing Program. Of these, 32 teachers accepted to be part of the study. The level of emotional intelligence was established through the Emotional Intelligence Test of Valles Andiga. We used the Mann-Whitney, Kruskal-Wallis, chi-square tests and the Pearson correlation coefficient to evaluate the association between scores and levels of emotional intelligence and various sociodemographic and work variables. **Results:** We observed a predominance of women (80%), with an average age of 44 years, coming from the Capital (91%). Two thirds of the subjects were married, with 1-2 children in more than half of the cases. We observe a trend between the average scores obtained and the years of work experience ($P=0.09$). The average of scores was high in individuals with 5-10 years of work experience, decreased in individuals of 11-15 years and 16-20 years of experience, to increase again in individuals aged 21-25 years and over 25 years of experience. Likewise, we observe a trend between levels of emotional intelligence and work experience ($P=0.08$) and teaching experience ($P=0.08$). In both cases, we noticed that individuals with less teaching or work experience had higher levels of intelligence, than those with intermediate experience. The emotional intelligence was increasing again in the individuals with more experience. **Conclusion:** Nursing teachers showed a high level of emotional intelligence. This would allow them to work properly with the students and in this way establish an effective relationship in their academic formation. The relationship between the level of intelligence and work and teaching experience requires better elucidation and additional studies.

Keywords: Emotional intelligence; teachers; nursing

Introducción

Las Universidades a nivel Global están frente a un gran reto que implica garantizar el éxito de sus instituciones mediante un proceso de aprendizaje-enseñanza aplicados a los estudiantes (1). En la actualidad no sólo se juzga a los individuos por lo más o menos inteligentes que puedan ser ni por su formación o experiencia, sino también por el modo en que se relacionan entre ellos mismos y con los demás (2).

La profesión de los docentes en las diferentes etapas educativas está cargada de una gran cantidad de competencias, las cuales deben ser adquiridas y transmitidas. Así mismo, han de crear situaciones y contextos que promuevan el éxito y desarrollo integral tanto del alumnado, transmitiendo conocimientos a nivel cognitivo y a nivel emocional que les permitan tomar decisiones acertadas ante las diversas situaciones (3). Es fundamental que un docente posea cualidades que denoten equilibrio emocional, manejo de conocimiento, métodos y técnicas para brindar una enseñanza de calidad. No solamente debe gozar de buena capacidad intelectual, también requiere capacidad emocional (4).

La inteligencia emocional es una habilidad que debe tener un docente Universitario, a fin de ofrecer combinaciones de soluciones creativas y complejas necesarias. La inteligencia emocional es imprescindible para el desarrollo organizacional y el progreso de las personas. Este principio es el encargado de proveer la forma de comprender y evaluar el comportamiento. Es también el factor que sirve de indicador del triunfo en las relaciones de trabajo (5). Los docentes Universitarios son los encargados de formar a los futuros profesionales. Deben educar personas competentes y con profesionalismo, adecuadamente preparadas para actuar ante diferentes adversidades laborales.

Este trabajo de investigación tiene como finalidad determinar el manejo de la inteligencia emocional de un grupo de docentes Universitarios. La información que este estudio brinda se considera de gran relevancia, ya que aporta datos acerca del manejo de la inteligencia de docentes de la Carrera de Enfermería, teniendo en cuenta la implicancia de las emociones en el proceso de enseñanza en los futuros profesionales en el área de Enfermería. Además, brinda una herramienta a los docentes de la Carrera de Enfermería acerca del manejo de la inteligencia emocional.

Marco teórico

Definición de inteligencia emocional

La inteligencia emocional, se plantea a la comunidad científica a finales del siglo XX. A través de la inteligencia se puede determinar varias cualidades que facilitan las relaciones interpersonales entre una o más personas. La inteligencia emocional favorece el procesamiento de la información emocional en una persona (4). Al adquirir la inteligencia emocional el individuo obtiene la capacidad de reconocer y comprender los pensamientos, sentimientos y las diferentes formas de actuar que una persona manifiesta.

El individuo emocionalmente inteligente posee la cualidad de manejar de manera adecuada los diferentes tipos de sentimientos y emociones. El manejo de la inteligencia emocional conserva y obtiene el éxito mediante las relaciones interpersonales, fruto del aprendizaje. La inteligencia emocional permite explorar los propios sentimientos y los ajenos, de motivar y de manejar bien las emociones propias y las relaciones. Al establecer las relaciones interpersonales de manera positiva con los demás, también se hace uso de la empatía (1).

Se define a las personas emocionalmente inteligentes en base a su actuación, dependiendo de las actitudes que demuestran en las relaciones interpersonales. Los individuos que poseen automotivación expresan e identifican sus emociones y tienen la capacidad de reconocer y valorar las de los demás. Son perseverantes a pesar de las dificultades.

Además, gozan del autocontrol ante los impulsos y los deseos de compensación emocional, como también de la empatía y comprensión ante las necesidades de los otros. Mantienen la esperanza y el positivismo ante las adversidades (5). Por lo tanto, la inteligencia es la aptitud que define una conducta inteligente.

El individuo con una conducta emocionalmente inteligente se caracteriza por lo siguiente (6):

1. Es capaz de aprender y aplicar las informaciones o conocimientos que maneja.
2. Tiene la capacidad del buen pensar y razonar sobre una situación concreta.
3. Posee la cualidad de identificar y tratar los problemas de la vida y las ideas de los problemas sin dificultades.
4. Tiene la capacidad de comprender la experiencia y extraer beneficios positivos de las vivencias adquiridas en el entorno.

Capacidades de la inteligencia emocional

Las capacidades de la inteligencia emocional son las siguientes (6):

1. **Independencia:** Cada persona es responsable de otorgar un aporte o una contribución única al desempeño de su trabajo.
2. **Interdependencia:** Cada individuo depende en cierta medida de los demás, con los que se halla unido por interacciones poderosas.
3. **Jerarquización:** Las capacidades de la inteligencia emocional se refuerzan mutuamente. Por mencionar, la conciencia de uno mismo resulta esencial para el autocontrol y la empatía.
4. **Necesidad, pero no suficiencia:** Poseer una inteligencia emocional subyacente no garantiza que la gente acabe desarrollando o ejerciendo las competencias asociadas con ella.
5. **Genéricas:** La lista general resulta, hasta cierto punto, aplicable a todos los trabajos, pero cada profesión exige competencias diferentes.

Principales modelos de la inteligencia emocional

A partir de la popularización del concepto surgieron diferentes modelos conformados en función de la visión particular de sus autores, éstos pueden clasificarse en dos grandes grupos: los modelos mixtos y el modelo de habilidad (6).

Modelos mixtos

Estos modelos aglutinan diversas habilidades, destrezas, objetivos, rasgos de personalidad, competencias y disposiciones afectivas. La mayor crítica que presentan estos modelos es que al contener tantos elementos los resultados de sus instrumentos llegan a ser confusos, así como los límites entre sus numerosas y complejas variables. Se puede mencionar dos de los modelos más representativos de esta perspectiva (7), el modelo de Goleman y el modelo de Bar-On.

Modelo de Goleman Según Goleman, la inteligencia emocional constituye un conjunto de características clave para poder resolver con éxito los problemas vitales. Entre estas características, destacan la habilidad de automotivarse y persistir sobre las decepciones; el controlar el impulso para demorar la gratificación; el regular el humor; el evitar trastornos que disminuyan las capacidades cognitivas; el mostrar empatía y generar esperanza. Goleman establece la existencia de un Cociente Emocional, que no se opone al Cociente Intelectual, sino que ambos se complementan.

En este modelo, la inteligencia emocional se integra en cuatro dimensiones conformadas de diversas competencias:

1. **El conocimiento de uno mismo:** en esta dimensión se forma mediante la competencia del autoconocimiento emocional, que comprende las capacidades para atender señales internas; reconocer como los propios sentimientos afectan el desempeño laboral; escuchar a la intuición, y poder hablar abiertamente de las emociones para emplearlas como guía de acción.
2. **La autorregulación:** en esta dimensión se relaciona como la persona maneja su mundo interno para beneficio propio y de los demás, las competencias que la integran son: autocontrol emocional, orientación a los resultados, adaptabilidad y optimismo.
3. **La conciencia social:** las competencias desarrolladas en esta dimensión son esenciales para establecer buenas relaciones interpersonales, se conforma de: empatía y conciencia organizacional.
4. **La regulación de relaciones interpersonales:** en esta dimensión se enfoca principalmente a los aspectos de persuasión e influencia sobre otros, se integra de las competencias: inspiración de liderazgo, influencia, manejo de conflicto, y trabajo en equipo y colaboración

Según Goleman una persona que posee un buen nivel de inteligencia emocional no necesariamente domina diversas competencias emocionales, ya que el primer concepto sólo indica la potencialidad que tiene la persona para el uso de habilidades inter e intrapersonales.

Modelo de Bar-On Según el modelo de Bar-On, la inteligencia socioemocional constituye un conjunto de competencias y habilidades que determinan cuán efectiva es el individuo cuando se juzga, comprende a otros, expresa sus emociones y afronta las demandas de la vida cotidiana. Con base en esta definición, el autor formula un modelo denominado ESI (Emotional Social Intelligence) que constituyen:

1. **Intrapersonal:** esta dimensión consiste en tener conciencia de las propias emociones, así como de su autoexpresión. Las habilidades y competencias que la conforman son el autoreconocimiento, autoconciencia emocional, asertividad, independencia y autoactualización.
2. **Interpersonal:** esta dimensión considera a la conciencia social y las relaciones interpersonales como su punto central. Las habilidades y competencias que la comprenden son la empatía, responsabilidad social y establecimiento de relaciones interpersonales satisfactorias.

3. **Manejo del estrés:** los puntos centrales de esta dimensión son el manejo y regulación emocional. Las habilidades que la conforman son la tolerancia al estrés y el control de impulsos.
4. **Adaptabilidad:** el núcleo de esta dimensión es el manejo del cambio. Las habilidades y competencias que la integran son el chequeo de realidad, la flexibilidad y resolución de problemas.
5. **Humor:** es la última dimensión considerada por Bar-On y se relaciona con la motivación del individuo para manejarse en la vida. Se integra de las habilidades de optimismo y felicidad.

Modelos de habilidades

Se fundamentan en el constructo de inteligencia emocional y en habilidades para el procesamiento de la información emocional. En este sentido, los modelos no incluyen componentes de factores de personalidad. El más relevante de estos modelos el de Salovey y Mayer.

Modelo de Salovey y Mayer Las habilidades que incluye en este modelo son las siguientes:

1. **Percepción emocional:** es la habilidad para identificar las emociones en sí mismo y en los demás a través de la expresión facial y de otros elementos como la voz o la expresividad corporal.
2. **Facilitación emocional del pensamiento:** es la capacidad para relacionar las emociones con otras sensaciones como el sabor y olor o, usar la emoción para facilitar el razonamiento. En este sentido, las emociones pueden priorizar, dirigir o redirigir al pensamiento, proyectando la atención hacia la información más importante. Por otro lado, la felicidad facilita el razonamiento inductivo y la creatividad.
3. **Compresión emocional:** es la habilidad para resolver los problemas e identificar qué emociones son semejantes.
4. **Dirección emocional:** consiste en la compresión de las implicaciones que tienen los actos sociales en las emociones y regulación de las emociones en uno mismo y en los demás.
5. **Regulación reflexiva de las emociones:** consiste en promover el crecimiento personal y la habilidad para estar abierto a los sentimientos, ya sean positivos o negativos.

Se puede destacar que este modelo establece una serie de habilidades internas del ser humano que se ha de potenciar, en base a la práctica y la mejora continua (8).

Componentes de la inteligencia emocional

Al hablar de los componentes de la inteligencia emocional, es necesario mencionar que se desarrolla bajo el aspecto personal y social de las personas. El desarrollo personal se relaciona con la capacidad del control que demuestra la persona e influye significativamente en la inteligencia emocional. La inteligencia emocional se determina

mediante el autoconocimiento, la motivación, la autoestima, el pensamiento positivo y el control de impulso. Por ello se centran en la autonomía, la empatía, la solución de conflictos y las habilidades de comunicación (1). Es necesario mencionar brevemente en que consiste cada una de las capacidades:

1. **El autoconocimiento:** Es la capacidad de conocerse a sí mismo, saber quién uno es, darse cuenta qué siente en cada circunstancia y cuáles son las reacciones habituales que demuestra. La aceptación y conocimiento de uno mismo son pilares fundamentales de la inteligencia emocional (9).
2. **La motivación:** Se refiere a la necesidad o deseo que conlleva a las personas a ponerse en marcha para conseguir sus objetivos. Esta capacidad de motivación puede ser interna (proviene de la propia persona) o externa (de otras personas).
3. **La autoestima:** Se encuentra en juego el concepto que se tiene de sí mismo y a su vez, lo que los demás transmiten, de lo que esperan y piensan de la persona. Para ser inteligente emocionalmente se necesita de una valoración positiva y realista de uno mismo (10).
4. **El pensamiento positivo:** Se puede resumir con la frase “todo depende del cristal con que se mire”. Esta actitud es fundamental para el éxito, ya que lo que uno piensa acerca de cómo ocurrirán las cosas influye en el resultado final. Los optimistas piensan que sus fracasos se deben a factores sobre los que pueden intervenir para producir cambios, por lo que, si algo les sale mal, la próxima vez lo intentarán hacer mejor (11).
5. **Control de impulsos:** Es la capacidad de manejar las propias reacciones ante las diferentes emociones.
6. **La autonomía:** Es la capacidad de actuar siguiendo las normas que se impone a sí mismo sin guías externas.
7. **La empatía:** Es fundamental, ya que se refiere a la capacidad para entender las emociones y sentimientos de los demás, para escucharlos y ayudarlos. Para llegar a ser empáticos, lo primero es conocerse a uno mismo y comprender las propias emociones.
8. **Solución de conflictos:** Es fundamental aprender a solucionar conflictos con éxito para el desarrollo de la inteligencia emocional. Para la solución de conflictos es necesario escuchar y comprender los motivos de los demás con el fin de identificar sus emociones. Así, se tendrán en cuenta estos motivos para poder llegar a una solución satisfactoria para todos.
9. **Habilidades de comunicación:** Es la forma en la que se transmite las emociones, sentimientos y opiniones a los demás. En estas habilidades de comunicación incluyen: la escucha activa, habilidad para expresar nuestras opiniones (asertividad), capacidad de decir que no y la coherencia de la comunicación no verbal.

Además, se consideran habilidades necesarias para establecer y mantener cualquier tipo de relación con otras personas, por lo que es fundamental para el desarrollo de la inteligencia emocional dentro del entorno social (7).

Los pilares de la inteligencia emocional

Se habla brevemente sobre los pilares que sostienen a la inteligencia emocional:

1. **Primer pilar:** Es el conocimiento emocional, que crea un espacio de eficiencia personal y confianza, mediante honestidad emocional, energía, retroinformación, intuición, responsabilidad y conexión. Elementos presentes: honestidad emocional, energía emocional, retroalimentación emocional e intuición práctica.
2. **Segundo pilar:** Contempla la aptitud emocional. Este pilar forma la autenticidad del individuo, su credibilidad y flexibilidad, ampliando su círculo de confianza y capacidad de escuchar, manejar conflictos y sacar el mejor descontento constructivo. Elementos presentes: presencia auténtica, radio de confianza, descontento constructivo, elasticidad y renovación.
3. **Tercer pilar:** Es la profundidad emocional. En este pilar se exploran maneras de conformar la vida y trabajo con un potencial único, respaldándose con integridad, y aumentando su influencia sin autoridad. Elementos presentes: potencial único y propósito, compromiso, responsabilidad y conciencia, integridad e influencia.
4. **Cuarto pilar:** Alquimia emocional. Implica aprender a reconocer y dirigir las frecuencias emocionales o resonancias para producir una transformación. Elementos presentes: flujo intuitivo, desplazamiento reflexivo en el tiempo, percepción de la oportunidad, creando futuro.

Se puede afirmar que el primer pilar contribuye al conocimiento emocional, creando un espacio interior de gran confianza. El segundo pilar contribuye a la aptitud emocional creando un fuerte sentido de inspiración. El tercer pilar crea profundidad emocional, forma el carácter y genera creatividad. El cuarto pilar, alquimia emocional, amplía la capacidad para encontrar soluciones, innovar para crear futuro (6).

Investigaciones sobre inteligencia emocional

Actualmente existe un considerable número de investigaciones, las cuales sugieren que la inteligencia emocional conforma la base de competencias sociales y emocionales además de ser predictor del éxito tanto en el ámbito académico como en el profesional (3). En estudios previos, las diferencias de inteligencia emocional de los profesionales de enfermería en función de las variables sociodemográficas de edad y números de años de experiencia no mostraron diferencias significativas en ninguna de las dimensiones de la inteligencia emocional, ni en su puntuación total (2).

El resultado más relevante de estas investigaciones es la diferencia encontrada en función del sexo de los profesionales de enfermería en sus niveles de inteligencia emocional. Concretamente, las enfermeras mostraron valorar, expresar y regular mejor sus emociones que sus compañeros enfermeros, además de mostrar mayores niveles totales en inteligencia emocional que los mismos. Este resultado es coherente con los obtenidos en el campo de la emoción. Comparando a hombres y mujeres, estas últimas exhiben un conocimiento más extenso de la experiencia emocional, proporcionan descripciones más complejas y diferenciadas de las emociones, usando más variedad de vocabulario emocional (2).

En otro estudio se encontró que los niveles bajos de inteligencia emocional y el déficit de habilidades de competencia emocional (expresión emocional, conocimiento de las

propias emociones) interfirieron en la capacidad para utilizar estrategias de afrontamiento adaptativas ante las emociones negativas o el estrés (12). Respecto a las diferencias de género, los numerosos estudios parecen evidenciar que las mujeres prestan niveles más altos de atención hacia las emociones, lo cual coincide con la evidencia que señala que las mujeres son más empáticas. Estos datos se han observado tanto mediante instrumentos de medida relacionados con la inteligencia emocional como con otros instrumentos que miden conducta prosocial, autoconcepto y autoestima. Sin embargo, esta alta atención hacia las emociones se relaciona también con estrategias de afrontamiento inadecuadas frente a las empleadas por los hombres, que se caracterizan por tener una mayor capacidad de autorregulación emocional ante situaciones de estrés (12).

En otros estudios previos, las mujeres puntuaron significativamente más alto que los hombres en pruebas de inteligencia emocional (13). Los hombres valoraban como menos estresantes las mismas situaciones que sus compañeras femeninas. Asimismo, los hombres prestaban menos atención a las mismas o bien afrontaban de manera más directa las diferentes situaciones potenciales de estrés. Una posible explicación de estas diferencias sería el focalizar en exceso la atención sobre las propias emociones (altas puntuaciones en el componente). No se ha hallado una correlación significativa entre la experiencia laboral y el estrés percibido. Es decir, la sola experiencia por sí misma, parece que no tiene efecto sobre el estrés (13).

Otros resultados obtenidos ponen de manifiesto que existe una relación positiva entre la satisfacción laboral intrínseca y la reparación emocional. Los profesionales de enfermería que presentan una mayor reparación emocional son los que están más satisfechos con el contenido de su trabajo (satisfacción laboral intrínseca). Por otra parte, también se ha encontrado que existe una relación positiva entre el factor de reparación emocional y la satisfacción laboral general (14).

Otro estudio detalló que los profesionales de enfermería revelaban una relación directa entre los constructos inteligencia emocional y bienestar psicológico (15). Esto propone una interesante reflexión respecto de la percepción y valoración personal que tiene el profesional de sí mismo y cómo ello permite valorar las acciones que realiza en el contexto laboral. Las personas con baja autoestima tienden a no estar tan motivadas como aquellas que poseen una alta autoestima, y juzgan negativamente situaciones cotidianas, ya que son menos asertivas. Por estas mismas razones pueden llegar a ser menos productivos, más susceptibles al estrés, sentirse menos comprometidos y con una baja satisfacción laboral. Por otra parte, una autoaceptación positiva permite tener cierto dominio del entorno y facilitar el trabajo en redes, tan propio del profesional de enfermería por cuanto asegura el éxito de su quehacer profesional (15).

En otra investigación se encontró que las mujeres percibían con mayor capacidad para atender a las emociones (16). Las mujeres puntuaron significativamente más alto que los hombres en inteligencia emocional, específicamente para las puntuaciones de habilidades sociales, reparación y vigor. En líneas generales, las mujeres, en relación con los hombres, no solo identifican, entienden, aprovechan y regulan mejor sus emociones y las de los demás. Lo saben, lo perciben e invierten más energía en su trabajo, manteniendo altos niveles de resistencia, deseo de esfuerzo y persistencia aun cuando se presentan dificultades (vigor). Además, también puntúan más alto que los hombres en habilidades sociales y reparación. En concreto muestran mayor capacidad para inducir respuestas deseables en los otros, saben dar y recibir información afectiva y efectivamente (habilidades sociales) (16).

Material y método

Diseño del estudio y población

Este es un estudio observacional transversal prospectivo llevado a cabo en la Facultad Comunitaria de Itauguá de la Universidad del Norte (Paraguay) durante marzo de 2019. Se seleccionaron docentes de la Carrera de Enfermería, con una antigüedad mínima de experiencia laboral en el campo asistencial. Del total de 170 docentes de la Facultad Comunitaria, el 55 correspondieron a la Carrera de Enfermería. De estos, 32 docentes aceptaron formar parte de la investigación.

Variables

Las variables recolectadas fueron clasificadas en dos grupos, incluyendo variables predictoras y variables desenlace. Las siguientes variables predictoras fueron recolectadas: edad (en años), sexo (Masculino, Femenino), procedencia (Capital, Interior), estado civil (Casado, Soltero), número de hijos, antigüedad laboral (en años), y antigüedad docente (en años).

La variable desenlace correspondió al nivel de inteligencia emocional, establecido mediante el Test de Inteligencia Emocional (TIE) de Valles Andigo (17). El TIE de Valles es una prueba psicométrica de la inteligencia emocional que evalúa y realiza una proyección sobre la inteligencia emocional del docente. El TIE analiza e interpreta cómo reacciona la persona ante los siguientes factores: sucesos de la vida, presiones en el trabajo, presiones personales, conciencia emocional de sí mismo, expresión emocional, conciencia emocional con otras personas, intención, creatividad, elasticidad, conexiones interpersonales, descontento constructivo, poder personal, cociente de relaciones y óptimo rendimiento.

El TIE consiste en 45 preguntas. Cada pregunta puede ser respondida como “nunca”, “algunas veces” o “siempre”. A las respuestas “nunca” le corresponden 0 puntos. A las respuestas “algunas veces” le corresponden 1 punto. A las respuestas “siempre” le corresponden 2 puntos. Las puntuaciones entre 0 y 20 puntos corresponden a muy bajo; entre 21 y 35 puntos, bajo; entre 36 y 45 puntos, medio-bajo; entre 46 y 79 puntos, medio-alto; entre 80 y 90 puntos, muy alto.

Análisis estadístico

Usamos el coeficiente de correlación producto-momento r de Pearson para evaluar la asociación entre los puntajes del TIE, por un lado y la edad, por el otro lado. Asimismo, usamos la prueba U de Mann-Whitney para evaluar la asociación entre los puntajes del TIE, por un lado, y el sexo, procedencia y estado civil, por el otro lado. Finalmente, usamos la prueba de Kruskal-Wallis para evaluar la asociación entre los puntajes del TIE por un lado y el nivel de instrucción, el número de hijos, la antigüedad laboral y la antigüedad docente, por el otro lado.

Usamos la prueba U de Mann-Whitney para evaluar la asociación entre los niveles de inteligencia emocional por un lado y la edad, la antigüedad laboral y la antigüedad

docente por el otro lado. Asimismo, usamos la prueba del chi-cuadrado para evaluar la asociación entre los niveles de inteligencia emocional, por un lado, y el sexo, procedencia, estado civil y número de hijos, por el otro lado.

Establecimos como requisito un valor $P < 0.05$ para dos colas de distribución para indicar diferencias estadísticamente significativas. Analizamos los datos con R versión 3.6.0 (The R Foundation for Statistical Computing, Viena, 2019).

Aspectos éticos

El estudio fue evaluado en los aspectos éticos de la investigación y fue aprobado por la Dirección de Investigación y Divulgación Científica de la Universidad del Norte, según resolución ETINV-2019018.

Resultados

La descripción de las variables sociodemográficas y laborales se muestra en el Cuadro 1. Observamos un predominio de mujeres (80%), con un promedio de edad de 44 años, procedentes de la Capital (91%). Dos tercios de los sujetos estuvieron casados, con 1-2 hijos en más de la mitad de los casos. La distribución de años de experiencia laboral y docente fue variable (Cuadro 1).

Cuadro 1: Variables sociodemográficas y laborales¹

Variables	Valores	
Edad	Media (DE)	44 (9)
	Rango	29, 59
Sexo (%)	Femenino	26 (81)
	Masculino	6 (19)
Procedencia (%)	Capital	29 (91)
	Interior	3 (9)
Estado civil (%)	Casado	20 (62)
	Soltero	12 (38)
Números de hijos (%)	Sin hijos	4 (12)
	1 hijo	8 (25)
	2 hijos	10 (31)
	3 hijos	5 (16)
	4 hijos	4 (12)
	5 hijos	1 (3)
Experiencia laboral (%)	5-10 años	8 (26)
	11-15 años	5 (16)
	16-20 años	6 (19)
	21-25 años	3 (10)
	> 25 años	9 (29)
Experiencia docente (%)	1-4 años	8 (25)
	5-10 años	15 (47)
	11-15 años	6 (19)

Variables	Valores
16-21 años	0 (0)
> 21 años	3 (9)

Las preguntas incluidas en el TIE se muestran en el Cuadro 2. Las respuestas dadas por los participantes al TIE se muestran en la Figura 1.

Cuadro 2: Preguntas del Test de Inteligencia Emocional (TIE) de Valles Andiga

N.º	Preguntas
1.	Me conozco a mí mismo, sé lo que pienso, lo que siento y lo que hago.
2.	Soy capaz de auto motivarme para aprender, estudiar, aprobar, conseguir algo.
3.	Cuando las cosas me van mal, mi estado de ánimo aguanta hasta que las cosas vayan mejor.
4.	Llego a acuerdos razonables con otras personas cuando tenemos posturas enfrentadas.
5.	Sé qué cosas me ponen alegre y qué cosas me ponen triste.
6.	Sé lo que es más importante en cada momento.
7.	Cuando hago las cosas bien me felicito a mí mismo.
8.	Cuando los estudiantes me provocan intencionadamente soy capaz de no responder.
9.	Mi fijo en el lado positivo de las cosas, soy optimista.
10.	Controlo mis pensamientos, pienso lo que de verdad me interesa.
11.	Hablo conmigo mismo, en voz baja claro.
12.	Cuando me piden que diga o haga algo que me parece inaceptable me niego a hacerlo.
13.	Cuando alguna estudiante u otro docente me critica injustamente me defiendo adecuadamente con el diálogo.
14.	Cuando me critican por algo que es justo lo acepto porque tienen razón.
15.	Soy capaz de quitarme de la mente las preocupaciones que me obsesionan.
16.	Me doy cuenta de lo que dicen, piensan y sienten las personas más cercanas a mí (amigos, compañeros, familiares)
17.	Valoro las cosas buenas que hago.
18.	Soy capaz de divertirme y pasármelo bien allí donde esté.
19.	Hay cosas que no me gusta hacer, pero sé que hay que hacerlas y las hago.
20.	Soy capaz de sonreír.
21.	Tengo confianza en mí mismo, en lo que soy capaz de hacer, pensar y sentir.
22.	Soy una persona activa, me gusta hacer cosas.
23.	Comprendo los sentimientos de los estudiantes.
24.	Mantengo conversaciones con los estudiantes.
25.	Tengo buen sentido del humor.
26.	Aprendo de los errores que cometo.
27.	En momentos de tensión y ansiedad soy capaz de relajarme y tranquilizarme para no perder el control y actuar apresuradamente.
28.	Soy una persona realista, con los ofrecimientos que hago, sabiendo qué cosa puedo cumplir y qué no me será posible hacer.

¹DE: desviación estándar

N.º Preguntas

-
29. Cuando el estudiante se muestra muy nervioso/a o exaltado/a lo calmo y tranquilizo.
 30. Tengo las ideas muy claras sobre lo que quiero.
 31. Controlo bien mis miedos y temores.
 32. Si he de estar solo no me agobio por eso.
 33. Formo parte algún grupo o equipo de deporte o de ocio para compartir intereses o aficiones.
 34. Sé cuáles son mis defectos y cómo cambiarlos.
 35. Soy creativo, tengo ideas originales y las desarrollo.
 36. Sé qué pensamientos son capaces de hacerme sentir feliz, triste, enfadado, altruista, angustiado.
 37. Soy capaz de aguantar bien la frustración cuando no consigo lo que me propongo.
 38. Me comunico bien con los estudiantes o otra persona de la facultad con la que me relaciono.
 39. Soy capaz de comprender el punto vista de los demás.
 40. Identifico las emociones que expresa la gente a mi alrededor.
 41. Soy capaz de verme a mí mismo desde la perspectiva de los otros.
 42. Me responsabilizo de las cosas que hago.
 43. Me adapto a las nuevas situaciones, aunque me cuesten algún cambio en mi manera de sentir las cosas.
 44. Creo que soy una persona equilibrada emocionalmente.
 45. Tomo decisiones sin dudar ni titubear demasiado.
-

El Cuadro 3 muestra la asociación entre los puntajes obtenidos en el TIE y las variables sociodemográficas y laborales. Observamos una tendencia entre el promedio de puntajes obtenidos y los años de experiencia laboral ($P=0.09$). El promedio de puntajes fue alto en individuos con 5-10 años de experiencia laboral, disminuyó en los individuos de 11-15 años y 16-20 años de experiencia, para ir aumentando nuevamente en los individuos de 21-25 años y más de 25 años de experiencia. No observamos asociaciones significativas entre los puntajes objetivos en el TIE y la edad ($r = -0.14$, $P=0.44$), sexo ($P=0.59$), procedencia ($P=0.56$), estado civil ($P=0.26$), número de hijos ($P=0.51$) y experiencia docente ($P=0.72$).

Cuadro 3: Asociación entre puntajes del Test de Inteligencia Emocional y variables demográficas y laborales²

Variables		Media (DE)	Valor P
Sexo	Femenino	79 (8)	0.59
	Masculino	79 (7)	
Procedencia	Capital	79 (8)	0.56
	Interior	82 (2)	
Estado civil	Casado	80 (7)	0.26
	Soltero	78 (8)	
Números de hijos	Sin hijos	80 (8)	0.51
	1 hijo	82 (6)	

Variables		Media (DE)	Valor P
Experiencia laboral	2 hijos	75 (11)	0.09
	3 hijos	82 (2)	
	4 hijos	80 (6)	
	5 hijos	83 (NA)	
	5-10 años	82 (6)	
	11-15 años	74 (11)	
	16-20 años	77 (10)	
	21-25 años	86 (3)	
Experiencia docente	> 25 años	82 (5)	0.72
	1-4 años	83 (3)	
	5-10 años	79 (8)	
	11-15 años	75 (12)	
	16-21 años	NA	
	> 21 años	81 (3)	

El Cuadro 4 muestra la asociación entre los niveles de inteligencia emocional y las variables sociodemográficas y laborales. Observamos una tendencia entre los niveles de inteligencia emocional y la experiencia laboral ($P=0.08$) y la experiencia docente ($P=0.08$). En ambos casos, notamos que los individuos con menos experiencia docente o laboral presentaban niveles de inteligencia mayores, que los que tenían experiencia intermedia. La inteligencia emocional fue incrementándose nuevamente en los individuos con más experiencia.

Cuadro 4: Asociación entre niveles de inteligencia emocional y variables demográficas y laborales³

Variables		Medio alta	Muy alta	Valor P
Edad	Media (DE)	46 (8)	43 (10)	0.56
Sexo	Femenino	10 (83)	16 (80)	1
	Masculino	2 (17)	4 (20)	
Procedencia	Capital	12 (100)	17 (85)	0.43
	Interior	0 (0)	3 (15)	
Estado civil	Casado	7 (58)	13 (65)	1
	Soltero	5 (42)	7 (35)	
Números de hijos	Sin hijos	1 (8.3)	3 (15)	0.48
	1 hijo	(16.7)	6 (30)	
	2 hijos	6 (50)	4 (20)	
	3 hijos	1 (8.3)	4 (20)	
	4 hijos	2 (16.7)	2 (10)	
	5 hijos	0 (0)	1 (5)	
Experiencia laboral	5-10 años	1 (9.1)	7 (35)	0.078
	11-15 años	4 (36.4)	1 (5)	
	16-20 años	3 (27.3)	3 (15)	
	21-25 años	0 (0)	3 (15)	
	> 25 años	3 (27.3)	6 (30)	

²DE: desviación estándar; NA: no aplicable

Variables		Medio alta	Muy alta	Valor P
Experiencia docente	1-4 años	0 (0)	8 (40)	0.078
	5-10 años	8 (66.7)	7 (35)	
	11-15 años	3 (25)	3 (15)	
	16-21 años	0 (0)	0 (0)	
	> 21 años	1 (8.3)	2 (10)	

Discusión

En esta investigación realizada a 32 docentes de la Carrera de Enfermería acerca del manejo de la inteligencia emocional en los docentes, se obtuvo resultados medio alto y alto del manejo de la inteligencia emocional. Esto indica el buen desempeño de los docentes en su ámbito laboral, permitiendo de esta manera que se identifique así mismo, establece las relaciones interpersonales, identifica las emociones de otras personas que le rodea y actúa en consecuencia de lo observado del ambiente (18).

Al analizar los resultados de este estudio acerca del manejo de la inteligencia emocional, se observa que el promedio de la población tomada como muestra tiene un cociente emocional medio alto y muy alto. Además, cabe mencionar que el resultado obtenido demuestra que los docentes del sexo femenino demuestran nivel muy alto del manejo de la inteligencia emocional, aunque estas diferencias no fueron estadísticamente significativas con respecto a los hombres.

También se observa que los niveles de la inteligencia emocional de los docentes que poseen menor años de antigüedad laboral poseen un nivel muy alto, que posteriormente desciende y trascurrido los años de experiencia laboral nuevamente incrementa el manejo de la inteligencia. Se coincide con el autor Goleman que menciona que al transcurrir los años se adquieren mayores habilidades, tanto en lo personal como en lo social (19).

Por último, se observa, que los docentes de pocos años de experiencia demuestran nivel muy alto de la inteligencia emocional, después desciende con el transcurrir de los años de experiencia los niveles de la inteligencia emocional. Cabe acotar que la inteligencia emocional es una habilidad aprendida y que se puede aprender y, en consecuencia, se desarrolla con la edad y la experiencia con el objeto de mejorar la relación docente-estudiante. Esta investigación demuestra que los años de experiencia en la docencia afecta de manera negativa en el manejo de la inteligencia emocional y que esto debería haber sido un factor positivo a fin de establecer una relación de respeto, comprensión, tolerancia, honestidad, del dialogo, comunicación y de esta forma que haya un entendimiento mutuo.

La principal limitación de este trabajo es el número relativamente reducido de docentes que fueron incluidos en el estudio. Sin embargo, usamos un instrumento de medición previamente diseñado y validado, aplicable específicamente a la población enfocada (17). Además, evaluamos extensamente desde el punto de vista estadístico las asociaciones entre los puntajes del TIE y los niveles de inteligencia emocional y las distintas variables sociodemográficas y laborales estudiadas.

³DE: desviación estándar

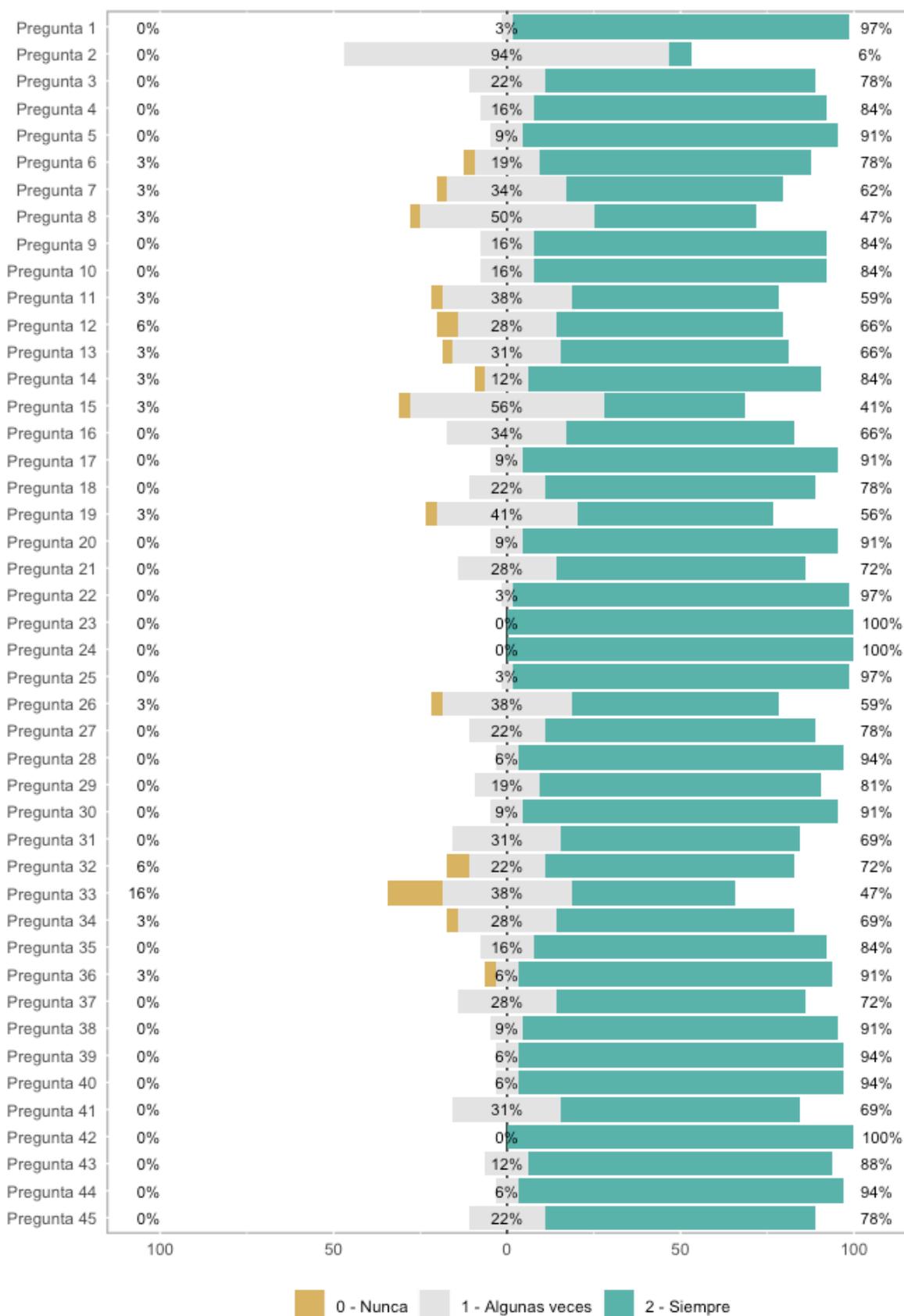


Figura 1: Respuestas dadas a las preguntas del Test de Inteligencia Emocional

En conclusión, los docentes de la Carrera de Enfermería mostraron un alto nivel de inteligencia emocional. Esto les permitiría trabajar de manera adecuada con los estudiantes y de esta manera establecer una relación efectiva en su formación académica. Los docentes en un alto porcentaje ponen en práctica las emociones que integran la inteligencia emocional, la autoconciencia, el autocontrol, la automotivación, la empatía y la habilidad social, lo que facilita que sean capaces de presentar mayor desempeño en sus funciones como formadores de futuros profesionales. Los docentes y los futuros profesionales de enfermería se encuentran en constante trato con seres humanos. El manejo de las emociones debe ser adecuada en cuanto a la capacidad de afrontamiento y relación, ya que a través de ella permite entender a los pacientes. Además, se favorece la relación docente–estudiante.

Reconocimientos

Este artículo fue evaluado y revisado por la Dirección de Investigación y Divulgación Científica, siendo defendido y aprobado como tesis del programa de Maestría en Enfermería de la Facultad de Estudios de Posgrado, Universidad del Norte (Asunción, Paraguay).

Correspondencia: Mg. Nancy Salinas, Facultad de Estudios de Posgrado, Universidad del Norte, Paraguay. nancym_salinas@hotmail.com

Fecha de recepción: 10 de julio de 2019

Fecha de aceptación: 24 de agosto de 2019

Fecha de publicación: 22 de octubre de 2020

Referencias

1. Pulido Acosta F, Herrera Clavero F. La influencia de las emociones sobre el rendimiento académico. *Ciencias Psicológicas* [Internet]. 2017 [citado 13 de julio de 2019];11(2):29-39. Disponible en: <https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/cienciaspsicologicas/article/view/1344>
2. Arrogante O. Estrategias de afrontamiento al estrés laboral en Enfermería. *Metas Enferm.* 2017;19(10):71-6.
3. Puertas Molero P, Ubago Jiménez JL, Moreno Arrebola R, Padial Ruz R, Martínez Martínez A, González Valero G. La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: Una revisión sistemática. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía* [Internet]. 2018 [citado 13 de julio de 2019];29(2):128-42. Disponible en: <http://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/23157>
4. Larsen R, Bus D. *Psicología de la personalidad: Dominio del conocimiento sobre la naturaleza humana*. México D.F., México: McGraw-Hill/Interamericana; 2005.
5. Duque Ceballos JL, García Solarte M, Hurtado Ayala A. Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Estudios Gerenciales* [Internet]. 2017 [citado 13 de julio

de 2019];33(144):250-60. Disponible en: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0123592317300475>

6. Araujo MC, Guerra ML. Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales CICAG. 2007;4(2):132-47.

7. Fragoso-Luzuriaga R. Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? Revista Iberoamericana de Educación Superior. 2015;VI(16):110-25.

8. García-Fernández M, Giménez-Mas SI. La inteligencia emocional y sus principales modelos: Propuesta de un modelo integrador. Espiral Cuadernos del Profesorado [Internet]. 2010 [citado 13 de julio de 2019];3(6):43-52. Disponible en: <http://ojs.ual.es/ojs/index.php/ESPIRAL/article/view/909>

9. Mikulic IM, Crespi M, Caballero R. Construcción de un inventario de inteligencia emocional percibida para adultos. Ciencias Psicológicas [Internet]. 2018 [citado 13 de julio de 2019];12(1):121-36. Disponible en: <https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/cienciaspsicologicas/article/view/1602>

10. Gómez Díaz M, Jiménez García M. Inteligencia emocional, resiliencia y autoestima en personas con discapacidad física y sin discapacidad. Enfermería Global. 2018;(50):263-73.

11. Villamediana J, Donado A, Zerpa CE. Estilos de manejo de conflictos, inteligencia emocional y desarrollo moral. Dimensión Empresarial [Internet]. 2015 [citado 13 de julio de 2019];12(3):73-94. Disponible en: <http://ojs.uac.edu.co/index.php/dimension-empresarial/article/view/339>

12. Martínez AE, Piqueras JA, Inglés CJ. Relaciones entre inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento ante el estrés. Revista Electrónica de Motivación y Emoción. 2011;(37):1-24.

13. Limonero JT, Tomás-Sábado J, Fernández-Castro J, Gómez-Benito J. Influencia de la inteligencia emocional percibida en el estrés laboral de enfermería. Ansiedad y Estrés. 2004;10(1):29-41.

14. Berrios Martos MP, Augusto Landa JM, Aguilar Luzón M del C. Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en contextos hospitalarios: Un estudio exploratorio con profesionales de enfermería. Index de Enfermería [Internet]. 2006 [citado 13 de julio de 2019];15(54):30-4. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1132-12962006000200006&lng=es&nrm=iso&tlng=es

15. Veliz Burgos AL, Dörner Paris AP, Soto Salcedo A, Reyes Lobos JL, Ganga Contreras F. Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile. Medisur. 2018;16(2):259-66.

16. Liébana Presa C, Fernández Martínez ME, Bermejo Higuera JC, Carabias Maza MR, Rodríguez Borrego MA, Villaceros Durbán M. Inteligencia emocional y vínculo 67 laboral en trabajadores del Centro San Camilo. Gerokomos. 2012;23(2):63-8.

17. Valles Andiga A. Inteligencia Emocional V. Madrid, España: EOS; 2003.

18. Maidana A, Samudio M. Inteligencia emocional de docentes de enfermería según aptitud demostrada en su entorno laboral. Medicina Clínica y Social. 2018;2(2):72-83.

19. Goleman D. La inteligencia emocional en la empresa. Buenos Aires: Javier Vergara; 2000.