



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

TÍTULO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN
INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNEMI,
AÑO 2024.

AUTOR

Camba Rocha Walter Andrés

**TRABAJO DE TITULACIÓN EN MODALIDAD DE INFORME
DE INVESTIGACIÓN**

Previo a la obtención del grado académico en
MAGÍSTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TUTOR

Mgtr. Zúñiga Muñoz Herman Christian

**La Libertad - Ecuador
2025**



UPSE

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

**PhD. Homero Rodríguez Insuasti
COORDINADOR DEL PROGRAMA**

**Mgtr. Herman Zúñiga Muñoz
TUTOR**

**Mgtr. Emanuel Bohórquez Armijos
DOCENTE ESPECIALISTA**

**PhD. Arturo Benavides Rodríguez
DOCENTE ESPECIALISTA**

**Ab. María Rivera González, Mgtr.
SECRETARIA GENERAL
UPSE**



UPSE

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA
ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

CERTIFICACIÓN

Certifico que luego de haber dirigido científica y técnicamente el desarrollo y estructura final del trabajo, este cumple y se ajusta a los estándares académicos, razón por el cual apruebo en todas sus partes el presente trabajo de titulación que fue realizado en su totalidad por Camba Rocha Walter Andrés, como requerimiento para la obtención del título de Magíster en Gestión del Talento Humano.

TUTOR

Mgtr. Zúñiga Muñoz Herman Christian

15 días del mes de octubre del año 2025



UPSE

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA
ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Camba Rocha Walter Andrés

DECLARO QUE:

El trabajo de Titulación, Inteligencia emocional y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la UNEMI, año 2024, previo a la obtención del título en Magíster en Gestión del Talento Humano, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

La Libertad, a los 15 días del mes de octubre del año 2025

EL AUTOR

Camba Rocha Walter Andrés



UPSE

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO

CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO

Certifico que después de revisar el documento final del trabajo de titulación denominado Inteligencia emocional y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la UNEMI, año 2024, presentado por el estudiante, Camba Rocha Walter Andrés fue enviado al Sistema Antiplagio COMPILATIO, presentando un porcentaje de similitud correspondiente al 5%, por lo que se aprueba el trabajo para que continúe con el proceso de titulación.



TUTOR

Mgtr. Zúñiga Muñoz Herman Christian



UPSE

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

AUTORIZACIÓN

Yo, Camba Rocha Walter Andrés

Autorizo a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de informe de investigación con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este artículo académico dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor

La Libertad, a los 15 días del mes de octubre del año 2025

EL AUTOR

Camba Rocha Walter Andrés

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a Dios por permitirme llegar hasta aquí, y a mi madre, Marjorie Zuly Rocha Ulloa, por ser mi mayor pilar. Gracias mamá por cada sacrificio, cada palabra de aliento y por confiar en mí. Tu apoyo constante, tus enseñanzas y tu amor han sido la base sobre la que he construido este logro académico. Este trabajo también te pertenece, porque sin ti, nada de esto sería posible.

Walter Andrés, Camba Rocha

DEDICATORIA

A ti, mamá, Marjorie Zuly Rocha Ulloa,

Porque detrás de cada paso que doy estás tú, con tus fuerzas, tus consejos, tus madrugadas sin quejarte y ese amor inmenso que todo lo puede. Te dedico este trabajo, porque fuiste quien más creyó en mí cuando ni yo lo hacía, porque me enseñaste a levantarme sin hacer ruido y a luchar con el corazón firme.

A ti, con todo mi amor y gratitud.

Walter Andrés, Camba Rocha

RESUMEN

La presente investigación titulada “Inteligencia emocional y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI), año 2024” tuvo como objetivo analizar cómo y en qué medida la inteligencia emocional influye en el desempeño laboral docente. Se desarrolló bajo un enfoque mixto, de tipo descriptivo–correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 726 docentes de grado, de los cuales se obtuvo una muestra representativa de 251 participantes seleccionados mediante muestreo probabilístico estratificado. Se aplicó una encuesta tipo Likert y entrevistas semiestructuradas para complementar la información cuantitativa y cualitativa. Los resultados evidenciaron una correlación positiva y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral ($r = 0,770$; $p = 0,000$), confirmando la hipótesis planteada. Se determinó que las dimensiones de autoconocimiento, autocontrol y empatía son las que inciden con mayor fuerza en la planificación, responsabilidad y mejora continua de los docentes. Con base en los hallazgos, se diseñó el Programa de fortalecimiento de la inteligencia emocional para la mejora del desempeño laboral docente, estructurado en cuatro módulos formativos orientados a desarrollar competencias socioemocionales, manejo del estrés, empatía y aplicación pedagógica. Este programa busca optimizar el bienestar docente, mejorar el clima institucional y elevar la calidad educativa en la UNEMI.

Palabras clave: inteligencia emocional, desempeño laboral, autoconocimiento, empatía, docentes universitarios.

ABSTRACT

The research titled “Emotional Intelligence and Its Impact on Work Performance in Teachers of the Universidad Estatal de Milagro (UNEMI), 2024” aimed to analyze how and to what extent emotional intelligence influences teachers’ work performance. The study followed a mixed approach, descriptive–correlational in scope, and a non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 726 undergraduate professors, with a representative sample of 251 selected through stratified random sampling. Data were collected using a Likert-type survey and semi-structured interviews. The results revealed a positive and statistically significant correlation between emotional intelligence and work performance ($r = 0.770$; $p = 0.000$), confirming the research hypothesis. The most influential dimensions were self-awareness, self-regulation, and empathy, which strongly affected teachers’ planning, professional responsibility, and continuous improvement. Based on these findings, the Program for Strengthening Emotional Intelligence to Improve Teachers’ Work Performance was designed, comprising four training modules aimed at developing socio-emotional competencies, stress management, empathy, and pedagogical application. This program seeks to enhance teachers’ well-being, foster a positive institutional climate, and improve educational quality at UNEMI.

Keywords: emotional intelligence, work performance, self-awareness, empathy, university teachers.

Índice de Contenido

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN	II
CERTIFICACIÓN	III
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD	IV
DECLARO QUE:.....	IV
CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO	V
AUTORIZACIÓN.....	VI
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
Introducción	10
Planteamiento del problema	12
Formulación del problema	14
Sistematización del problema.....	14
Objetivos.....	15
Objetivo general	15
Objetivos específicos.....	15
Hipótesis	15
Justificación teórica	16
Justificación práctica	17
Capítulo I. Marco teórico	19
1.1 Antecedentes.....	19
1.2 Inteligencia Emocional	26
1.2.1 Conceptualización de la inteligencia emocional.....	26
1.2.2 Capacidades básicas de la inteligencia emocional	28
1.2.3 Modelos de inteligencia emocional	29

1.2.4	Inteligencia emocional en el contexto educativo.....	30
1.2.5	Inteligencia emocional en el desempeño docente.....	32
1.3	Desempeño Laboral Docente.....	33
1.3.1	Conceptualización del desempeño laboral.....	33
1.3.2	Rendimiento laboral docente	34
1.3.3	Satisfacción laboral.....	36
1.3.4	Evaluación de desempeño.....	37
1.3.5	Clima laboral	38
1.3.6	Liderazgo	39
1.3.7	Motivación.....	41
1.4	Marco legal relacionado al desempeño docente	42
1.4.1	Constitución del Ecuador.....	42
1.4.2	Ley Orgánica de Educación Superior	43
1.4.3	Estatuto Orgánico de la Universidad Estatal de Milagro.....	45
1.4.4	Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico de la Universidad Estatal de Milagro	45
1.4.5	Reglamento de Evaluación Integral de Desempeño del Personal Académico de la Universidad Estatal de Milagro	46
	Capítulo II. Marco metodológico	46
2.1	Diseño de la investigación.....	46
2.2	Tipo y método de investigación.....	47
2.3	Técnicas de recolección de información.....	47
2.4	Instrumentos de recolección	47
2.5	Población y obtención de la muestra	48
2.6	Procedimiento.....	50

2.7	Análisis de datos	50
2.8	Operacionalización de variables	51
Capítulo III. Resultados.....		52
3.1	Datos generales de los docentes encuestados	52
3.2	Resultados de la variable: Inteligencia Emocional	54
3.3	Resultados de la variable: Desempeño Laboral Docente	57
3.4	Correlación entre inteligencia emocional y desempeño laboral docente.....	60
3.5	Resultados de la entrevista.....	61
Capítulo IV. Propuesta		64
4.1	Título de la propuesta	64
4.2	Fundamentación de la propuesta	64
4.3	Objetivos de la propuesta	65
4.3.1	Objetivo general	65
4.3.2	Objetivos específicos	65
4.4	Población beneficiaria	66
4.5	Enfoque y metodología de la propuesta.....	66
4.6	Estructura del programa.....	68
4.6.1	Módulo 1: Autoconocimiento y autocuidado emocional.....	68
4.6.2	Módulo 2: Autocontrol y manejo del estrés docente	69
4.6.3	Módulo 3: Empatía, habilidades sociales y clima laboral	70
4.6.4	Módulo 4: Inteligencia emocional aplicada al desempeño docente	70
4.7	Cronograma referencial de implementación.....	71
4.8	Recursos necesarios	72
4.9	Evaluación de la propuesta	73
4.10	Conclusión del capítulo de propuesta	74

Conclusión.....	76
Recomendaciones.....	78
Bibliografía.....	79
Anexos.....	85

Índice de tabla

Tabla 1	Operacionalización de variables.....	51
Tabla 2	Identificación de emociones.....	54
Tabla 3	Reconocimiento de fortalezas y debilidades	55
Tabla 4	Calma en situaciones de conflicto.....	55
Tabla 5	Manejo del estrés.....	56
Tabla 6	Empatía con estudiantes	56
Tabla 7	Comunicación respetuosa.....	57
Tabla 8	Planificación de clases	57
Tabla 9	Metodologías participativas	58
Tabla 10	Cumplimiento de responsabilidades.....	58
Tabla 11	Relaciones interpersonales	59
Tabla 12	Evaluación justa	59
Tabla 13	Mejora continua.....	60
Tabla 14	Correlación entre inteligencia emocional y desempeño laboral docente	60
Tabla 15	Resultados de la entrevista a docentes	61
Tabla 16	Matriz del Módulo 1: Autoconocimiento y autocuidado emocional.....	68
Tabla 17	Matriz del Módulo 2: Autocontrol y manejo del estrés docente	69
Tabla 18	Matriz del Módulo 3: Empatía, habilidades sociales y clima laboral	70
Tabla 19	Matriz del Módulo 4: Inteligencia emocional aplicada al desempeño docente	71

Tabla 20 Cronograma referencial de implementación del programa 72

Tabla 21 Recursos necesarios para la ejecución del programa 72

Índice de Figura

Figura 1 Distribución de la edad de los docentes.....	52
Figura 2 Distribución por género	53
Figura 3 Años de experiencia docente	54

Introducción

La educación superior atraviesa un periodo de transformaciones profundas impulsadas y debida al a globalización más de sólo de la formación universitaria y las demandas sociales que exigen profesionales capaces de adaptarse, innovar y gestionar adecuadamente sus emociones en entornos laborales altamente dinámicos. Esto ha llevado a la inteligencia emocional a ser un pilar para el desarrollo del talento humano, sobre todo en aquellas instituciones educativas donde el trabajo del docente implica una relación profesional de forma constante y con personas, procesos y situaciones de tensión constante(larga) (Ajake, Anakwue, & Okon, 2025). Por lo tanto, es necesario entender la relación de las competencias emocionales, como éstas se relacionan con la calidad del desempeño docente, ya que traería consigo una mejora de las prácticas profesionales, una optimización de los contextos de trabajo y el cumplimiento de los estándares académicos que los sistemas educativos actuales fijan para el resto de (Chunga, 2021).

En un ámbito macro, los cambios que se están produciendo a nivel planetario indican que el profesorado, a través de las habilidades socioemocionales, debe ser capaz de gestionar situaciones complejas, resolver conflictos, comunicarse adecuadamente y realizar decisiones deliberadas en situaciones de incertidumbre (Panchana & Venet, 2024). Así las universidades del mundo llegan a la conclusión de que el rendimiento docente no depende de sólo de la formación universitaria sino del saber gestionar emocionalmente cómo autocontrolarse, ser empático y establecer y mantener relaciones interpersonales. Así pues, la inteligencia emocional se convierte en uno de entre los principales criterios para facilitar instituciones educativas más humanas, resilientes y por tanto orientadas al bienestar integral de sus actores (Ruiz, Salazar, & Valdivia, 2023).

En un plano meso las instituciones de educación superior, incluida la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI), se enfrentan a retos relacionados con la gestión institucional, la carga administrativa, la gran cantidad del alumnado y las exigencias de acreditación, que influyen de manera función en el docente. Los informes institucionales y las diferentes investigaciones dan fe de que los docentes han de afrontar procesos académicos, administrativos y formativos, que exigen no sólo saberes disciplinares, sino estabilidad emocional y saber gestionar situaciones de estrés. De allí la importancia de analizar cómo se manifiesta la inteligencia emocional dentro del entorno institucional, ya que su adecuada gestión influye en el clima organizacional, en la productividad y en la calidad del proceso educativo (UNEMI, 2024).

El ser profesor en la UNEMI implica una serie de problemáticas en relación con la gestión del estrés, adaptación a cambios, la planificación de la práctica docente, la relación con los alumnos y con la autoridad. En ese sentido, la experiencia docente en relación con otros aspectos y personas de forma conjunta resulta tener una implicancia estructural que afecta a la práctica docente. Evaluar la manera en que la inteligencia emocional influye en estas dinámicas permite identificar necesidades reales de formación, áreas críticas de intervención y oportunidades de mejora para fortalecer el talento humano docente.

Consistente con la anterior, el presente estudio se divide en diferentes capítulos: El Capítulo I se especifica el marco teórico el cual desarrolla conceptos y fundamentos referidos a la inteligencia emocional y al desempeño laboral; el Capítulo II expone la metodología que se ha seguido; el Capítulo III es donde se pretende dar a conocer los resultados y el análisis realizado; y el Capítulo IV está asociado a estrategias desde la inteligencia emocional directamente vinculadas al mejoramiento del desempeño docente, el cual es cerrado por unas conclusiones y recomendaciones del estudio.

Planteamiento del problema

El sistema de educación superior en la actualidad asume exigencias cada vez más elevadas vinculadas a la educación integral, a la constante respuesta al cambio y al adecuado desenvolvimiento de los registros académicos. Por lo tanto, teniendo en cuenta la inteligencia emocional la cual juega un papel relevante en el trabajo de los docentes que se dedican a ejercer en la docencia universitaria que deben enfrentarse a la presión laboral, a las exigencias administrativas, a las complejas relaciones interpersonales, a la dinámica pedagógica que llevan a tener adecuadas habilidades socioemocionales. Sin embargo, en las diferentes instituciones, incluida la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI), se acusan problemas de regulación emocional que repercute negativamente en el desempeño laboral.

La situación particular que se vive en el contexto concreto de la UNEMI/gran parte de esa UNEMI, a pesar de encontrarse con un cuerpo docente muy amplio y con años de experiencia profesional, es que se han detectado limitaciones respecto a la gestión emocional (que se engloban con la dificultad para manejar situaciones de tensión como cuando se trata de manejar conflictos, de mantener la motivación, de adaptarse a los cambios institucionales...). Estas cuestiones no sólo afectan a la productividad académica, sino que también tienen consecuencias en el clima de grupo y en la interacción con el alumnado y, por tanto, juega un papel fundamental en las dinámicas de enseñanza y de aprendizaje. No existe sólo una cuestión de habilidades emocionales, cualquier falta de ellas lastran prácticas docentes menos eficaces, cuando no se erigen en la base de la percepción negativa que ven los estudiantes.

Los informes institucionales y estudios previos han constatado que un alto porcentaje de docentes son conscientes de un desgaste emocional, de tensiones por carga laboral, de conflictos interpersonales y de dificultades de adaptación, repercutiendo directamente en su

trabajo; la calidad de la enseñanza, un fiel cumplimiento de los deberes académicos, el tener que hacer frente a situaciones complejas del propio ambiente educativo actual (Haro, Lara, Chiliquina, Moina, & Lapo, 2023). La inteligencia emocional entendida como la capacidad de reconocer, entender y manejar las emociones (las propias y de los demás) se ha hecho totalmente necesaria para encontrar un buen desempeño en el trabajo (Vásquez, Arapa, Pancca, Paricahua, & Águila, 2022).

También apuntan distintos autores que las funciones emocionales afectan la atención, la toma de decisiones, la autorregulación y la capacidad de hacer frente a situaciones de estrés (Vásquez, Arapa, Pancca, Paricahua, & Águila, 2022). En el contexto de las universidades, esas competencias son importantes ya que el profesor/a no tiene que enseñarle solamente conocimientos al estudiante/a, sino que debe orientarle, dirigirle, motivarle y acompañarle en su proceso de enseñanza-aprendizaje. En este sentido, si hay escasa inteligencia emocional, se incrementa el riesgo de acontecer conflictos interpersonales, deterioro del clima laboral y prácticas docentes poco adecuadas que afectan también no solo el rendimiento académico del estudiante/a sino que, además, la calidad institucional percibida (Saez, Venegas, Mella, Valenzuela, & Portillo, 2025).

De igual manera, la ausencia de estrategias institucionales orientadas al fortalecimiento emocional del personal docente limita la posibilidad de mejorar el desempeño laboral. Aunque la UNEMI cuenta con programas de capacitación académica y profesional, aún se requiere una línea de acción más clara y sistemática dirigida al desarrollo emocional de sus docentes. La falta de este tipo de intervenciones deja vacíos importantes en el manejo del estrés, la construcción de relaciones laborales saludables y la capacidad de afrontar cambios en la dinámica universitaria.

Considerando esta problemática, se vuelve necesario analizar la manera en la que la inteligencia emocional incide en el desempeño laboral tomando en cuenta los docentes de la UNEMI durante el año 2024. La identificación de los factores emocionales influyentes permitirá comprender mejor las dificultades presentes en la institución y, al mismo tiempo, contribuirá a diseñar estrategias que fortalezcan la labor docente. Este análisis no solo beneficia a los profesores, sino también al desarrollo institucional y al proceso educativo, dado que un docente emocionalmente competente impacta positivamente en el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.

Formulación del problema

¿En qué medida la inteligencia emocional incide en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Estatal de Milagro durante el año 2024?

Sistematización del problema

¿Qué factores de la inteligencia emocional influyen directamente en el desempeño laboral de los docentes de la UNEMI en el año 2024?

¿Cuál es la relación entre los niveles de inteligencia emocional y las dimensiones del desempeño laboral en los docentes de la Universidad Estatal de Milagro?

¿Qué estrategias basadas en la inteligencia emocional podrían implementarse para mejorar el desempeño laboral de los docentes de la UNEMI durante el año 2024?

Objetivos

Objetivo general

Analizar la incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes de la UNEMI durante el año 2024, a fin de identificar oportunidades de mejora que fortalezcan su práctica profesional.

Objetivos específicos

- Identificar los factores de la inteligencia emocional que inciden en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Estatal de Milagro durante el año 2024.
- Examinar la relación entre los niveles de inteligencia emocional y las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de la Universidad Estatal de Milagro durante el año 2024.
- Diseñar un programa de fortalecimiento de la inteligencia emocional orientado a mejorar el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Estatal de Milagro, a partir de los resultados obtenidos en el año 2024.

Hipótesis

Hipótesis general:

La inteligencia emocional incide en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Estatal de Milagro durante el año 2024.

Hipótesis nula (H_0):

No existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Estatal de Milagro durante el año 2024.

Hipótesis alternativa (H_1):

Existe una relación positiva y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Estatal de Milagro durante el año 2024.

Justificación teórica

La inteligencia emocional ha ido constituyendo un eje fundamental en el ámbito del estudio del comportamiento humano en el ámbito laboral y educativo, ya que tiene que ver con la regulación emocional, la toma de decisiones y la calidad de las relaciones interpersonales. Diferentes modelos teóricos de la inteligencia emocional, como los formulados por Goleman, Mayer y Salovey, entre otros, sostienen que, mediante la capacidad de percibir, entender y gestionar emociones, los individuos desarrollan unas competencias que les ayudarán a encontrar salidas más adaptativas frente a situaciones que generan alta presión, conflicto o cambio. En el ámbito universitario esta perspectiva se torna importante, dado que el docente no solo transmite contenidos, sino lo que enseña también son comportamientos emocionales que afectan de forma directa la dinámica de aula y el aprendizaje del alumnado.

Desde una perspectiva conceptual la relación de la inteligencia emocional y el desempeño en el trabajo es una duda el cual ha sido estudiado en la literatura revisada, ya que las competencias emocionales contribuyen a manejar mejor la tensión, a poder adaptarse a nuevas exigencias y, a su vez, a tener compromiso institucional, es decir, son capacidades que facilitan el aumento de las variables rendimiento, satisfacción y calidad del trabajo, variables especialmente importantes al ingresar en el contexto de la UNEMI, ya que hay una elevada interacción docente-estudiantes y se profundiza en los requerimientos del sistema de educación superior ecuatoriano. Por lo tanto, entender esta relación desde un marco explicativo permite atender cómo las emociones pueden impactar la productividad, así como la eficacia del trabajo

académico, siendo el último un aspecto fundamental en el desarrollo del desempeño y que impactará sobre el rendimiento académico.

La justificación teórica, en consecuencia, responde a la condición de profundizar en el conocimiento de cómo las habilidades emocionales, según la inteligencia emocional, determinan el desempeño de los docentes para así descubrir vacíos o claves de la producción del docente que, a su vez, determinarán oportunidades de mejora para el propio sector educativo. La presente investigación encaja en el cuerpo de conocimientos ya existente en el área de la educación con una mirada hacia la inteligencia emocional en el contexto de una universidad ecuatoriana como es la UNEMI para permitirnos generar evidencias dadas para no perder la oportunidad en generar futuras intervenciones, programas de formación y políticas que vayan orientadas al bienestar y a la mejora en la calidad de la labor docente.

Justificación práctica

Desde lo práctico, la investigación permitirá descubrir cuáles son las necesidades emocionales de los docentes de la UNEMI y ello, sin duda, constituye un primer y relevante paso para trabajar en la creación y el diseño de programas formativos orientados a mejorar el desempeño del profesorado. La información elaborada, que permite conocer qué factores emocionales están implicados en la productividad, el clima laboral y la calidad de enseñanza, permitirá a la universidad adentrarse en un camino de acciones concretas que promuevan la creación de ambientes más saludables, colaborativos y efectivos, siendo fundamental dado el entorno social que plantea necesidades crecientes en cuanto a la educación superior, retos que deben afrontar los profesionales a la hora de ejercer la labor de docente.

Los resultados de la institución servirán de base para poner en práctica estrategias de gestión emocional que fortalezcan algunas áreas: comunicación, resolución de conflictos,

liderazgo, retención de talento humano y prevención del burnout. El perfeccionamiento de las competencias no solo mejora la experiencia laboral que tiene cada docente, sino que también se traduciría fácilmente en una mejora de la calidad del proceso educativo, ya que los docentes que suelen tener equilibrio emocional toman mejores decisiones, gestionan de mejor manera los ambientes del aula y generan un clima propicio para el aprendizaje. Esto permitiría a la UNEMI mejorar la calidad y el bienestar institucional.

Finalmente, esta investigación podría tener una connotación práctica en el ámbito materno si, en última instancia, contribuyese a elaborar una propuesta de estrategias de inteligencia emocional que ayudase a mejorar la gestión de la emocionalidad de forma cotidiana, del proceso motivacional, de la gestión del cambio o de la toma de decisiones. La instalación de esas estrategias podría implicar una mejora personal del profesional docente, de las relaciones laborales o del rendimiento del alumnado en su proceso de enseñanza-aprendizaje. De este tipo de implantación de estrategias se podrían obtener utilidades no sólo del estilo personal y profesional del docente, sino también aumentar la formación integral del alumnado y de la calidad académica institucional.

Capítulo I. Marco teórico

1.1 Antecedentes

La inteligencia emocional y su relación con la práctica docente ha cobrado a nivel mundial, a nivel regional y nacional, una especial importancia, en los contextos que están viviendo los sistemas educativos y en la necesidad del desarrollo de competencias de tipo socioemocional que tienen los docentes. En el contexto internacional existen hallazgos que dan cuenta de que las habilidades emocionales se asocian con el buen trabajo, la gestión del aula y el bienestar de los docentes.

En América Latina se ha dado cuenta del modo en que las condiciones socioeconómicas, la carga del trabajo y los espacios escolares complejos, enfatizan la relevancia de la inteligencia emocional en la ejerció de la docencia. A nivel del país, Ecuador, se ha constatado la correspondencia entre la inteligencia emocional, el clima de la institución, la satisfacción con el trabajo y el rendimiento pedagógico, lo que permite contar con un conjunto de antecedentes con suficiente evidencia que dan cuenta la importancia de abordar la inteligencia emocional como eje central para desarrollar el desempeño docente de instituciones de Educación Superior como la UNEMI.

A nivel mundial, la investigación sobre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral ha tenido avances evidentes, que demuestran que esta capacidad es un determinante destacado para la apropiación y acción en el ámbito profesional en los diferentes contextos educativos. A nivel mundial, se ha comprobado que los docentes emocionalmente competentes obtienen mejores resultados a la hora de ejecutar su práctica educativa; establecen mejores relaciones interpersonales; evidencian resiliencia ante las exigencias impuestas por su trabajo. Las investigaciones internacionales dan un importante marco de contraste sobre la forma en

que las habilidades emocionales inciden en la práctica docente entre países en condiciones diferentes, favoreciendo de este modo la posibilidad de hallar tendencias y hallazgos que favorecen la finalidad de consolidar el marco teórico del caso de estudio que se presenta.

Sasere y Matashu (2025), investigan la inteligencia emocional como una variable principal del rendimiento en el profesorado, puesto que se ayuda a actuar ante las tensiones que genera la práctica docente y a fomentar los vínculos interpersonales que aquí van aflorando en el aula. Los propios autores dan cuenta de que los docentes con una mayor autoconciencia emocional son más estables, resolutivos y cuentan con mejores estrategias y dinámicas de enseñanza, lo cual se traduce, a su vez, en mejor calidad de la interacción con las alumnas y los alumnos. Junto con esta evidencia, hay un conjunto de investigaciones que dan cuenta de cómo la ausencia de competencias emocionales influye en la motivación, en la interacción en el aula o en la percepción de autoeficacia profesional. Finalmente, concluyen escribiendo que la regulación emocional facilita la toma de decisiones respecto de la práctica pedagógica, contribuyendo al mismo tiempo a la reducción del desgaste emocional del profesorado, de manera que se vive una mayor implicación y una mayor eficacia en los procesos de enseñanza. Para acabar, afirman que la inteligencia emocional es un potenciador de la productividad académica y de aulas más sanas y colaborativas. Esto confirma que la inteligencia emocional es un componente clave para fortalecer una práctica docente equilibrada y eficaz.

La investigación realizada por Laura y Araujo (2024), estudia la relación inteligencia emocional y desempeño del profesorado en las instituciones educativas internacionales, hallando que las habilidades emocionales constituyen un eje o núcleo -trasversal- para la gestión del aula y para una práctica docente. Los autores de la investigación evidencian que el profesorado con un mayor número de competencias emocionales llega a mostrar una mayor empatía por parte de sus estudiantes, favoreciendo la comunicación, la motivación y el

desarrollo de las actividades de aprendizajes más enriquecidas. Paralelamente, el estudio también indica que la inteligencia emocional atañe también a una disminución de la cantidad de estrés en el contexto del docente y en la manera de adecuarse a las nuevas metodologías o exigencias de la institución. También se considera importante la regulación emocional en la posibilidad de prevenir conflictos y mejorar la convivencia; por lo tanto, también en el clima organizacional. Los resultados de la investigación muestran cómo las competencias emocionales afectan al desempeño de forma individual y al desarrollo de la calidad educativa visto en un sentido más general. Este estudio reafirma que las competencias emocionales del profesorado no solo inciden en su propio bienestar, sino que se convierten en un factor decisivo para consolidar procesos educativos más humanos, coherentes y de mayor calidad.

Ajake et al. (2025) llevaron a cabo una investigación en la que análisis a fondo la manera como la inteligencia emocional afecta el rendimiento laboral docente, evidenciando que tal habilidad tiene impacto sobre datos tan relevantes como la organización del trabajo, la planificación de las actividades académicas y la comunicación con los estudiantes. Los autores constataron que los docentes con altos niveles de inteligencia emocional registran una actitud más beneficiosa ante el desafío profesional, más habilidades para la resolución de problemas y una gestión del tiempo más adecuada. Se constató además que la empatía refuerza el vínculo pedagógico y también ayuda a favorecer un ambiente en el aula expedito de confianza o respeto entre sus participantes. El estudio enfatiza que la deficiencia en regulación emocional hace incrementar la vulnerabilidad al estrés para todos los intervinientes en la actividad escolar y que esto repercute en una baja actuación. Finalmente, comentan que las evidencias parecen sugerir que la inteligencia emocional debe estar presente en los programas de formación docente, dado el papel relevante que ocupa en función de fortalecer el bienestar que conlleva el ejercicio profesional y la calidad de la educación que ésta puede proporcionar. Estos aportes evidencian

que incorporar de manera explícita la inteligencia emocional en la formación docente no es opcional, sino una condición necesaria para garantizar prácticas pedagógicas sostenibles y menos vulnerables al desgaste profesional.

En el caso de la América Latina, la búsqueda de la correlación de la inteligencia emocional y el desempeño en el área docente en el trabajo ha encontrado un sentido particular, considerando las dificultades estructurales del sistema educativo en el contexto latinoamericano (sobrecarga laboral, ausencia de recursos, complejidades en las situaciones escolares, desigualdades socioeconómicas que dictan los pasos que ha de seguir el docente), pues los aportes derivados de estos trabajos dejan entrever cómo las competencias emocionales generan la base sólida que ha de permitir luego el poder afrontar los avatares de la realidad y a la vez el llevar a cabo un quehacer docente más auténtico, empático y productivo. El análisis de tales antecedentes va de la mano con los apegos que existen en la conexión de las variables emocionales y del desempeño profesional en situaciones regionales parecidas a las propias del contexto ecuatoriano.

En su investigación, los investigadores Fuenzalida et al. (2025) examinaron el funcionamiento del profesorado y la profesora de las instituciones educativas de Latinoamérica, al considerar el funcionamiento de la inteligencia emocional. En el mismo estudio informaron que la competencia emocional consideraba que mejoraba la interacción pedagógica y que disminuía los niveles de estrés laboral y que mejoraba el trabajo colaborativo de los docentes y las docentes analizados. Los mismos investigadores dedujeron que los docentes y las docentes que estaban más desarrollados en cuanto a la competencia emocional consideraban que tenían mejor práctica pedagógica, tolerancia a las frustraciones y capacidades comunicacionales más adecuadas para la relación con su alumnado. Por otro lado, también se podía ver que una formación emocional decía que ayudaba a la gestión de conflictos y a la capacidad de los

docentes y las docentes para responder a los cambios de carácter institucional o curricular. Una vez analizados los efectos, los autores concluyeron que la inteligencia emocional constituye una buena condición para el desarrollo de ambientes verdes, resaltando la necesidad de llevar a cabo programas formativos que mejoren las competencias de los docentes de la región. Estos resultados refuerzan que la formación en inteligencia emocional es un pilar imprescindible para construir entornos educativos más colaborativos, resilientes y capaces de adaptarse a las demandas cambiantes de la región.

El trabajo de Candela et al. (2020) pone de manifiesto cómo se determinan las habilidades emocionales que muestran los docentes en sus prácticas docentes y qué importancia este hecho tiene para una serie de países latinoamericanos, encontrando una correlación entre inteligencia emocional y rendimiento. Los autores concluyen que la misma autorregulación emocional que es característica de aquellos docentes que la presentan, va asociada a una mejor eficacia docente, a una mayor comunicación con sus alumnos y a un mejor compromiso institucional. Las personas que tienen un bajo nivel de inteligencia emocional aumentan el grado de agotamiento profesional, afectan la toma de decisiones y para terminar generan tensiones en el colegio. En resumen, los resultados ponen de manifiesto que favorecer el desarrollo emocional de los docentes constituye una vía para poder fortalecer el clima institucional y mejorar los resultados académicos en la región. Estos hallazgos evidencian que invertir en el desarrollo de la autorregulación emocional del docente no solo previene el desgaste profesional, sino que se convierte en una estrategia clave para elevar la calidad educativa y el clima institucional.

Saez et al. (2025) condujeron una indagación centrada en resolver en la manera en la que la inteligencia emocional impacta en el desempeño profesional de los docentes en los niveles educativos latinoamericanos, evidenciando que dicha variable resulta determinante para

mejorar la práctica pedagógica. Los autores indican que aquellos docentes que cuentan con mayor cantidad de empatía, autorregulación y habilidades sociales son aquellos que presentan mejores indicadores de desempeño (p.e. planificación organizada, cumplimiento académico y relaciones interpersonales saludables). Con todo, también se documenta que un déficit de habilidades emocionales lleva a un incremento de estrés y disminuye la calidad de la interacción pedagógica. Los autores concluyen que las habilidades emocionales no sólo repercuten en la relación docente–estudiante, sino que representan algo fundamental para una correcta relación institucional sostenible y el ejercicio profesional. Este estudio confirma que potenciar la empatía, la autorregulación y las habilidades sociales en el profesorado es una condición indispensable para consolidar un desempeño docente sostenible y relaciones educativas de mayor calidad.

Las investigaciones llevadas a cabo en Ecuador que analizan la relación entre las variables muestran que las habilidades emocionales se convierten en determinantes de una mejor práctica pedagógica, del clima institucional y de una mejor satisfacción laboral de los docentes. Las investigaciones realizadas en Ecuador demuestran que, cuando los docentes tienen un adecuado control emocional, tienen mejores condiciones para afrontar mejor los retos del entorno educativo, aumentan su bienestar profesional y su satisfacción personal, y sus relaciones con los estudiantes y los colegas son mucho más positivas. Los antecedentes aquí expuestos constituyen un contexto muy válido para entender de qué manera las competencias emocionales afectan el desempeño docente dentro del sistema ecuatoriano de educación superior, sobre todo en centros de desarrollo de la educación superior como la UNEMI.

Haro et al. (2023) presentan un estudio que centra su interés en analizar la correlación entre variables del profesorado en instituciones de educación en Ecuador; en las conclusiones se establece una relación positiva directa de las habilidades emocionales en la práctica docente

y la calidad de bienestar en el trabajo del profesorado. En este ámbito, los autores argumentan que los docentes con mayor autoconciencia emocional presentan mayores niveles de motivación, un rendimiento académico en su actividad superior a sus colegas y relaciones interpersonales que llevan a relaciones más sanas. También se pone de manifiesto que la baja regulación emocional puede generar un mayor estrés laboral y, por tanto, un aumento de los problemas de resolución de conflictos entre el profesorado. Finalmente, en su investigación se concluye que la promoción de la inteligencia emocional a través de programas de formación e investigación del profesorado puede ser uno de los ejes de mejora de la calidad educativa y del clima de la institución pública en Ecuador. Estos hallazgos evidencian que la formación en inteligencia emocional es clave para mejorar tanto el bienestar docente como la calidad educativa.

Panchana y Venet (2024) llevaron a cabo un estudio orientado a demostrar cómo influía la inteligencia emocional en el proceso pedagógico de los docentes y docentes ecuatorianos, observando que la variable antes mencionada es determinante en la gestión del aula y en la interacción docente–estudiante. Los autores apuntan que los docentes emocionalmente competentes pueden lograr un clima educativo más equilibrado, presentan mayor resiliencia ante situaciones de presión, desarrollan prácticas más efectivas. Por otro lado, el estudio demuestra que la falta de las habilidades antes mencionadas puede repercutir en la baja motivación laboral, un clima organizacional inadecuado o una mala calidad del servicio educativo. El estudio pone de relieve la necesidad de desarrollar programas institucionales centrados en el profesorado con el objetivo de potenciar las habilidades emocionales del docente como una forma de práctica del desarrollo profesional continuo. Este estudio refuerza que impulsar programas institucionales de inteligencia emocional en los docentes es esencial

para lograr aulas mejor gestionadas, mayor resiliencia profesional y un servicio educativo de más alta calidad.

Chunga (2021) examina la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes ecuatorianos y encuentra que la estabilidad emocional es un predictor clave del desempeño laboral. Este control emocional se correlaciona positivamente con la organización del trabajo, la responsabilidad, la comunicación docente-estudiante y las prácticas de enseñanza. Además, una regulación emocional adecuada se asoció con la reducción de conflictos, la carga emocional laboral y un aumento en la satisfacción laboral. El autor aboga por la inclusión de este tipo de inteligencia como un pilar en los planes de formación docente, ya que impacta en la calidad del aprendizaje, así como en la construcción de ambientes educativos positivos. Esto confirma que incorporar la inteligencia emocional como eje de la formación docente es fundamental para asegurar un desempeño laboral sólido y entornos educativos más positivos.

1.2 Inteligencia Emocional

1.2.1 Conceptualización de la inteligencia emocional

La inteligencia emocional se relaciona con la capacidad de reconocer, entender y controlar sentimientos y los sentimientos que se generan. Este concepto emana de la premisa de que los sentimientos son fundamentales en cómo pensamos, interactuamos y actuamos en nuestra vida diaria. Mientras que el cociente de inteligencia se centra en habilidades cognitivas y racionales, la inteligencia emocional desplaza la mirada hacia los aspectos relacionales y sociales que mejoran la capacidad de uno para adaptarse a su entorno y construir relaciones más saludables y funcionales (Ajake et al., 2025). Esta definición evidencia que la inteligencia emocional complementa las capacidades cognitivas con la dimensión afectiva y social.

Así como la inteligencia emocional implica aceptar que las emociones son reacciones complejas y no automáticas, también son respuestas significativas que guían la toma de decisiones. Alguna persona emocionalmente inteligente siente sus emociones con intensidad y las procesa de forma que son útiles para la resolución de problemas y la consecución de un objetivo. Este orden y canalización de las emociones son primordiales para el equilibrio y el bienestar psicológico, estabilidad y la salud global, aun para que se impidan conductas impulsivas y se responda de forma equilibrada ante un reto o problemas (Cardona et al., 2023). Este enfoque resalta que la clave no es evitar las emociones, sino aprender a canalizarlas de manera consciente para decidir y actuar con mayor equilibrio.

Definiciones apuntan a que la inteligencia emocional, además de describir competencias que se pueden aprender y perfeccionar, abarca atributos que son evolutivos y que se pueden cultivar a través de la práctica, reflexión y experiencia. Por eso, en mucho, la educación emocional se ocupa de brindar herramientas y técnicas de la autoconciencia, la empatía y la autorregulación necesarias en la primera infancia. Lo anterior redundará en la motivación y el desempeño en diferentes actividades y la integración (Fuenzalida, Laura, Valdez, & Zapana, 2025). Esto evidencia que la inteligencia emocional es una capacidad que puede desarrollarse intencionalmente a través de procesos formativos sostenidos.

Como resultado, el equilibrio entre la correlación y lo emocional es lo que compone el fenómeno que se estudia en la psicología. Cuanto más integral es el desempeño, más capacidad tiene el reconocimiento, y mayor es la integridad del entendimiento. Debido a esto, es más razonable ver el equilibrio entre lo cognitivo y lo emocional como el componente más central de la funcionalidad que delinea el comportamiento del individuo (Candela, Obregon, & Condorhuamán, 2020). Este planteamiento refuerza que la comprensión del comportamiento humano exige integrar de manera equilibrada los componentes cognitivos y emocionales.

1.2.2 Capacidades básicas de la inteligencia emocional

Las habilidades fundamentales de la inteligencia emocional se organizan en torno a varios núcleos que se relacionan entre sí. Se encuentra la autoconciencia emocional. Comprender sus emociones implica reconocer y explicar la influencia que estas ejerce sobre sus pensamientos y comportamientos. Quien posee un alto grado de autoconciencia, en términos de identificación de sus emociones, el catalogar sus sentimientos, la causa que los origina y en qué medida sus acciones son un reflejo de esos estados emocionales. Esta comprensión es, de hecho, el fundamento del autocontrol (Zúñiga & Grijalva, 2025). Este planteamiento subraya que la autoconciencia emocional es la base sobre la cual se construye el autocontrol y, por ende, una gestión más responsable de la propia conducta.

La segunda habilidad clave es la autorregulación emocional. Esto implica la capacidad de controlar los impulsos, mantener la compostura ante la adversidad y adaptarse a las circunstancias cambiantes. La autorregulación no implica la represión de las emociones; más bien, implica el encauzamiento constructivo y apropiado de las emociones. Esta habilidad, y el autor mencionado lo notó en el trabajo con Cortés, contribuye a la capacidad de mantener relaciones armoniosas, difundir conflictos pacíficamente y evitar decisiones apresuradas basadas en emociones (Castro & Cortés, 2023). Este enfoque evidencia que la autorregulación no consiste en negar lo que se siente, sino en transformar las emociones en respuestas más prudentes y constructivas en lo relacional.

Para finalizar, la empatía y las habilidades sociales completan el conjunto de competencias de la inteligencia emocional. Mientras que la empatía implica apreciar y compartir los sentimientos de otra persona, y así, ayudar a una comunicación efectiva y a una cooperación cooperativa, las habilidades sociales permiten la positividad y asertividad en el

trabajo en equipo, el liderazgo, los procesos de relación y en la formación de vínculos y conexiones profesionales. Por lo tanto, estas dos fuerzas interrelacionadas no solo mejoran la coexistencia interpersonal que facilita la civilidad social, sino también el desarrollo de entornos laborales profesionales caracterizados por el respeto mutuo y la confianza, así como la colaboración (Fernández & Cabello, 2021). Este planteamiento destaca que la empatía y las habilidades sociales son claves para transformar las relaciones interpersonales en vínculos colaborativos basados en el respeto y la confianza.

1.2.3 Modelos de inteligencia emocional

Han sido desarrollados diversos modelos teóricos que abordan y estructuran la inteligencia emocional desde diferentes enfoques. Uno de los modelos más destacados y relevantes es el de las habilidades, que concibe la inteligencia emocional como un conjunto de competencias que tienen que ver con el procesado de la información emocional. Este modelo sostiene que la inteligencia emocional se construye a partir de la percepción, el entendimiento y la regulación de las emociones, lo que permite un mejor ajuste, tanto en el ámbito social como en el personal (Torres & Alchundia, 2024). Este enfoque de habilidades muestra que la inteligencia emocional puede enseñarse y desarrollarse de forma sistemática al centrarse en cómo las personas perciben, comprenden y regulan sus emociones.

Otro enfoque significativo es el modelo mixto, que incorpora competencias emocionales con rasgos de personalidad y motivación. Desde esta perspectiva, la inteligencia emocional incluye atributos como la tenacidad, empatía, automotivación y las habilidades sociales. Este modelo considera las emociones como factores que moldean las relaciones interpersonales y el logro de metas personales y profesionales, posicionando así la inteligencia emocional como fundamental para el éxito general y la realización en la vida (Mazurek & Canese, 2024). El

modelo mixto aporta una visión más holística de la inteligencia emocional al integrar competencias emocionales y rasgos de personalidad, lo que ayuda a explicar mejor su impacto en el logro personal y profesional.

Por último, el modelo de rasgos contempla la inteligencia emocional como un conjunto de disposiciones emocionales y conductuales relativamente estables que caracterizan la forma en que una persona siente y lidia con las emociones cotidianas. Esta perspectiva subraya el papel de la personalidad y el contexto en el desarrollo emocional y sugiere que la inteligencia emocional puede ser medida a partir de informes y evaluaciones conductuales. Todos estos modelos coinciden en que el control consciente de las emociones es una fuente considerable de desarrollo individual y social (Bernate, Puerto, & Méndez, 2024). Este modelo resalta que la inteligencia emocional también puede entenderse como un rasgo ligado a la personalidad, lo que permite explicar diferencias individuales estables en la gestión de las emociones.

1.2.4 Inteligencia emocional en el contexto educativo

La inteligencia emocional comienza a tener importancia en el contexto educativo, dado que las emociones afectan las etapas de aprendizaje y las relaciones interpersonales en el aula. Los alumnos con una gestión emocional adecuada tienden a concentrarse, a resolver con mayor facilidad los conflictos y a colaborar en el trabajo. Por tanto, la pedagogía de las emociones debe ser considerada, de manera decisiva, para el desarrollo integral del alumno, acompañando la formación cognitiva con el desarrollo de las competencias y habilidades socioemocionales (Ajake, Anakwue, & Okon, 2025). Este enfoque confirma que la educación emocional es indispensable para potenciar tanto el aprendizaje como la convivencia escolar.

Las instituciones educativas que desarrollan la inteligencia emocional realizan actividades pedagógicas enfocadas hacia el reconocimiento y la expresión de las emociones.

Estas actividades comprenden dinámicas grupales, tutorías, planes de convivencia y actividades reflexivas que contribuyen al desarrollo de la empatía y la regulación. Los estudiantes aprenden a identificar y a canalizar sus emociones de forma positiva y a establecer relaciones respetuosas y comprensivas (Mazurek & Canese, 2024). Estas prácticas muestran que trabajar explícitamente las emociones en la escuela favorece estudiantes más empáticos, autorregulados y capaces de relacionarse de forma respetuosa.

La mejora del clima escolar se relaciona con la reducción de comportamientos disruptivos y el fomento de una cultura de seguridad y confianza. Un entorno escolar con una carga emocional positiva fomenta la motivación y la autoeficacia y genera un impacto positivo en el rendimiento escolar. La adecuación de la gestión emocional no solo hace un ambiente más grato, sino que también potencia las funciones cognitivas, dado que un alumno que cuenta con un equilibrio emocional constituye mayor claridad y eficacia en el procesamiento de la información (Zúñiga & Grijalva, 2025). Esto demuestra que un clima emocionalmente sano en la escuela no solo reduce conductas problemáticas, sino que también potencia la motivación y el rendimiento académico del estudiantado.

Finalmente, la inclusión de la educación emocional en el currículo escolar, en el aspecto más positivo, contribuye a preparar a los alumnos para la vida. Las competencias emocionales que se adquieren en el ámbito escolar se extienden a los ámbitos familiar, social y, en muchos casos, profesional. Esto, sin duda, mejora la capacidad de las personas para enfrentar los múltiples desafíos que presenta el mundo contemporáneo. Educar en emociones es, en el fondo, construir personas más reflexivas, responsables y solidarias que se involucren, de forma decidida, al bienestar de los otros y que, en consecuencia, permitan a la sociedad en la que desarrollan sus actividades de diario, ser más solidaria (Vásquez, Arapa, Pancca, Paricahua, & Águila, 2022). Este planteamiento resalta que la educación emocional es crucial para formar

personas capaces de enfrentar los desafíos actuales con responsabilidad, empatía y compromiso social.

1.2.5 Inteligencia emocional en el desempeño docente

La influencia y análisis de la inteligencia emocional en el desempeño de un docente resulta fundamental, pues el docente no solo imparte conocimientos, también enseña actitudes y valores. Un docente que haya desarrollado la inteligencia emocional en un nivel adecuado y equilibrado, además de calmar y gestionar de forma efectiva sus emociones en situaciones críticas del aula, también mantendrá la calma y la empatía ante las más adversas de las situaciones. Esta habilidad le concederá el privilegio de obtener un ambiente educativo que realmente sea positivo, en el cual los estudiantes se sientan comprendidos, respetados y motivados en el proceso de aprendizaje (Mazurek & Canese, 2024). Esto evidencia que la inteligencia emocional del docente es un factor decisivo para crear aulas emocionalmente seguras, donde el aprendizaje se potencia gracias a la calma, la empatía y el respeto.

La competencia en el ámbito de la inteligencia emocional propicia una comunicación efectiva entre el docente y sus estudiantes, consolidando el vínculo pedagógico y la confianza recíproca. Un docente empático tiene la capacidad de reconocer necesidades y problemáticas de sus estudiantes, modificando sus métodos de instrucción para facilitar la inclusión y el desarrollo de cada uno. Este tipo de humanización en la enseñanza, impulsada por el docente, seguramente hará la práctica más reflexiva, colaborativa y centrada en el bienestar de la comunidad (Saez, Venegas, Mella, Valenzuela, & Portillo, 2025). Este planteamiento muestra que la inteligencia emocional del docente humaniza la enseñanza, fortaleciendo la comunicación, la inclusión y el vínculo pedagógico con los estudiantes.

Finalmente, el manejo apropiado de las emociones genera un impacto positivo en la satisfacción y el bienestar del docente. Las personas con más competencias en el área emocional tienden a tener una baja sensación de estrés ocupacional, un mejor equilibrio en el ámbito personal y un alto grado de realización en el ámbito profesional. Entonces, la inteligencia emocional no únicamente enriquece la calidad de la enseñanza, sino que también optimiza la salud mental del docente, creando un entorno propicio para impartir una educación eficaz, empática y transformadora (Vega, Paredes, & Torres, 2020). Estos planteamientos confirman que la inteligencia emocional del docente es clave no solo para mejorar la enseñanza, sino también para proteger su bienestar y salud mental.

1.3 Desempeño Laboral Docente

1.3.1 Conceptualización del desempeño laboral

En las organizaciones, desempeño laboral se entiende como los comportamientos, actitudes y resultados que una persona muestra en su trabajo. En el área educativa, el concepto se enriquece aún más, pues el trabajo de los educadores abarca, además de la enseñanza, la orientación, la formación integral y la motivación de cada uno de los educandos. De esta manera, el desempeño laboral de un docente se traduce a su habilidad en la adecuada planificación que se haga para llevar a cabo la ejecución de la evolución de procesos de la enseñanza que dirige al aprendizaje, que logren impactar de manera positiva a la comunidad educativa (Pashanasi, Gárate, & Palomino, 2021). Esta definición deja claro que el desempeño laboral docente no se limita a “dar clases”, sino que integra planificación, orientación y formación integral con impacto directo en toda la comunidad educativa.

El desempeño docente se manifiesta en la calidad de las estrategias pedagógicas, en la gestión del aula y en la interacción con los alumnos, padres y colegas. Un docente con alto nivel

de desempeño demuestra compromiso, responsabilidad y dominio de su área de conocimiento, pero también habilidades socioemocionales que facilitan un ambiente escolar armónico y participativo. De este modo, el desempeño laboral no solo refleja la competencia técnica, sino también la capacidad del educador para responder a las demandas emocionales, sociales y éticas de la profesión (Yupanqui, 2022). El buen desempeño docente integra tanto la competencia técnica como las habilidades socioemocionales.

El desempeño laboral docente también se relaciona con factores internos y externos. Los internos son la motivación, la vocación y la satisfacción, mientras que los externos son las condiciones laborales, el liderazgo institucional, los recursos y el clima organizacional. Estos factores inciden a la enseñanza, de forma que el reforzamiento del desempeño debe tomar un enfoque integral que incluya el desarrollo profesional, así como el bienestar emocional del docente (Ruiz, Salazar, & Valdivia, 2023). Fortalecer el desempeño docente exige considerar simultáneamente los factores personales del profesor y las condiciones de su entorno laboral.

La conceptualización del rendimiento docente debe entenderse finalmente como un proceso de mejora continua y en curso. No es una acción discreta, sino un ciclo continuo de reflexión, aprendizaje y adaptación a los cambios sociales y educativos. Por lo tanto, un buen rendimiento de un docente implica una búsqueda incansable de la excelencia profesional, la innovación pedagógica y el compromiso ético con la educación de los estudiantes y el desarrollo de la institución educativa. Se resalta que el rendimiento docente auténtico se basa en una mejora continua que combina reflexión, innovación pedagógica y compromiso ético.

1.3.2 Rendimiento laboral docente

El rendimiento laboral docente implica la productividad y la eficacia con que un educador desempeña su función. Este rendimiento no debe Satisfacerse únicamente con los

logros que obtienen los estudiantes, sino que también debe considerar la calidad de las experiencias de aprendizaje que impulsa, el interés que inspira y el cumplimiento de responsabilidades institucionales. Un desempeño satisfactorio es la consecuencia de la conjunción armónica de competencia técnica, compromiso afectivo y una disposición constructiva ante los problemas que plantea el ejercicio de la educación (Clavijo, 2023). El rendimiento docente debe valorarse por la calidad del proceso educativo y el compromiso integral del profesor.

Para evaluar el desempeño de un docente se deben tener en cuenta varias dimensiones del trabajo pedagógico que van desde la planificación didáctica y el dominio del contenido hasta el uso de nuevas metodologías y la administración del aula. Un docente de alto rendimiento adapta la enseñanza en las necesidades de cada estudiante o del grupo de alumnos, promueve su participación y pensamiento crítico y la docente de alto rendimiento la colaboración en equipo con sus pares y la mejora continua de la institución educativa (Retamozo, 2025). Este planteamiento muestra que un buen desempeño docente se evidencia en una práctica flexible, participativa y orientada a la mejora continua de la institución.

El trabajo de un docente se mueve bajo la influencia de factores emocionales y motivacionales. Grado de satisfacción con el trabajo, el reconocimiento que se recibe de la institución, y las oportunidades de desarrollo profesional con las que se cuenta, se traducen en la efectividad que alcanzará un docente en el desempeño de sus funciones. Un docente que se siente asistido y apoyado en su trabajo, pasa a incrementar su dedicación a la enseñanza y su disposición a innovar y a la obra a dar la vuelta a las exigencias que el trabajo conlleva. Por esto, y con el propósito de que se aumente la efectividad docente, es indispensable el establecimiento de políticas educativas que se orienten en el sentido de la continua formación y que, simultáneamente, se ocupen del bienestar en el trabajo de la docencia. Este planteamiento

evidencia que sin políticas que cuiden el bienestar y la formación continua del docente, es imposible sostener un desempeño educativo realmente efectivo e innovador.

1.3.3 Satisfacción laboral

La satisfacción en el trabajo consiste en el grado de bienestar y de sentido de realización de una persona en una ocupación específica. Lo anterior deviene de la especial atención que implica la docencia. La satisfacción de un profesor, además de cumplir con sus tareas, se vincula con el reconocimiento de su trabajo, la oportunidad de su desarrollo profesional y el sentido de que su esfuerzo se manifiesta en el desarrollo de sus alumnos y en la sociedad (Olivera, Leyva, & Napán, 2021). La satisfacción docente se sostiene en el reconocimiento, el desarrollo profesional y el impacto que logra en sus estudiantes.

El docente que siente satisfacción con sus labores se manifiesta alegre y, con sentido de pertenencia hacia la institución, se muestra complacido, y esto se manifiesta en sus labores cotidianas, en el desarrollo de sus clases y en las relaciones que establece con sus alumnos. La satisfacción laboral también se vincula con el equilibrio entre las exigencias de un trabajo y los recursos que se disponen para hacerles. En el nivel de un docente, el nivel de satisfacción se incrementa de manera significativa cuando se recibe apoyo institucional, se tienen recursos pedagógicos y un ambiente laboral (Ponce, Ruelas, & Flores, 2022). Este planteamiento evidencia que la satisfacción del docente crece cuando siente pertenencia y recibe apoyo institucional suficiente en recursos y ambiente laboral.

No tener satisfacción laboral puede traer como consecuencia estrés, burnout y desinterés, por lo cual, se conoce que estas consecuencias impactan negativamente en el aprendizaje de los estudiantes. Una administración excesiva, escasa retribución y reconocimiento, y condiciones, salario, y el encuadre laboral inadecuados son elementos que

de forma negativa impactan al docente. Por ello, en la satisfacción laboral, no debe tomarse una posición secundaria.

1.3.4 Evaluación de desempeño

El propósito de realizar evaluaciones de desempeño es entender el nivel de efectividad de los docentes dentro de un sistema educativo. Sin embargo, se buscan evaluar más que solo los resultados. Es necesario tener claro qué fortalezas y qué brechas se presentan, así como las necesidades que requiere cada uno. En consecuencia, se presta una atención más integral a la educación profesional de cada docente y, por ende, a la educación sistemática de un sistema educativo (Henriquez, 2023). Este enfoque evidencia que la evaluación del desempeño docente debe orientarse a la mejora continua y no solo a la medición de resultados.

Evaluar el desempeño del educador incluye y reviste en distintas actividades que el educador realiza, ya sea en las tareas de planificación curricular, en las estrategias metodológicas, en las relaciones con los educandos y en la dirección de aulas. También debe incluir las actitudes, los valores y las competencias en el ámbito de las relaciones socioemocionales que configuran la enseñanza y el aprendizaje. La evaluación de una forma integral y sistémica debe incluir también la evaluación cualitativa en el desempeño pedagógico y la dimensión afectiva que el educador aporta a las distintas relaciones en el sistema educativo (Cardona, Ramírez, & Manotas, 2023). Este planteamiento subraya que la evaluación del desempeño docente debe ser integral, incluyendo tanto la dimensión pedagógica como las actitudes y competencias socioemocionales que sustentan la enseñanza.

Una evaluación del desempeño con orientación formativa, más que punitiva, resulta indispensable. La evaluación sirve para la retroalimentación con fines de mejorar que promuevan la reflexión del docente en su práctica y adecuaciones. Con la posibilidad de realizar

con transparencia, objetividad y cercanía, la evaluación de desempeño del docente constituye un espacio donde el compromiso y la motivación de la docencia hacia su institución puede generarse y fortalecerse (Mur, Pereyra Girardi, & Cirami, 2023). Este planteamiento resalta que la evaluación del desempeño debe asumirse como un proceso formativo y transparente que potencie la reflexión, el compromiso y la motivación del docente.

Para el sistema educativo, el reconocimiento, la promoción de la equidad y el apoyo al crecimiento profesional constituyen, entre otros, los beneficios que se derivan de una evaluación bien diseñada. Igualmente, esto se traduce en el ordenamiento de la gestión institucional y en la garantía de que los procesos pedagógicos se orienten al logro de aprendizajes significativos. Por ello, la evaluación de desempeño docente debe encuadrarse en el sistema de apoyo, reconocimiento y desarrollo que, indudablemente, sirve para el impulso de la cultura educativa.

1.3.5 Clima laboral

El clima laboral es el conjunto de condiciones interpersonales (comunicación, relaciones, trabajo y normas) que se constituye y se vive dentro de una organización. En el campo de la educación, el clima laboral se torna especialmente importante, porque se relaciona de manera directa y efectiva con el estado emocional, el desempeño y la calidad del aprendizaje que se producen y se generan en la enseñanza. La colaboración y la convivencia en la organización se configuran como mínimos requisitos de un clima laboral positivo. En contraposición, un clima laboral tenso propicia conflictos, estrés y desmotivación, como también se desmotiva en el equipo educativo (Haro, Lara, Chiliquinga, Moina, & Lapo, 2023). Este planteamiento evidencia que un clima laboral positivo es condición básica para sostener el bienestar emocional del profesorado y, con ello, la calidad de los aprendizajes en la institución.

El clima laboral en el ámbito de la educación se traduce en el trabajo en conjunto de la institución en pleno (docentes, directivos, alumnos y administrativos). La comunicación, la equidad en el trato, la participación, el reconocimiento y el sentido de pertenencia en la toma de decisiones son aspectos que contribuyen a fortalecer la comunidad institucional. Si los docentes y sus entornos laborales construyen relaciones de confianza y apoyo mutuo, el compromiso hacia la institución se puede incrementar considerablemente (Retamozo, 2025). Un clima laboral positivo se sustenta en la comunicación, la confianza y la participación de toda la comunidad educativa.

Por otro lado, un clima laboral en malas condiciones deteriora la colaboración y crea tensión y un ambiente emocionalmente tóxico. La deficiente comunicación asertiva en el lugar de trabajo, el liderazgo autoritario y el reconocimiento insuficiente suelen afectar la moral y la motivación. Así, la gestión adecuada de un ambiente laboral educativo debería, sobre todo, ser una prioridad en las instituciones educativas porque el bienestar del personal está directamente vinculado a la calidad educativa que se ofrece a los estudiantes (Soriano, 2023). Este planteamiento evidencia que descuidar el clima laboral deteriora la motivación docente y, en consecuencia, la calidad educativa ofrecida a los estudiantes.

1.3.6 Liderazgo

En el sector educativo, el liderazgo suma la influencia, la motivación y la dirección de personas, contribuyendo a la cooperación en el trabajo colaborativo y la disposición para aprender. La construcción de la cooperación y la disposición para aprender. Los líderes educativos eligen influir y motivar a sus equipos de manera tal que no se les imponga autoridad, sino que se les otorgue, en un flujo de aceptación que se construye de manera bilateral. Esta fluidez de liderazgo y de autoridad interpersonal de control en las organizaciones permite a las

instituciones educativas integrar y transformar el enfoque de sus líderes en el trabajo colaborativo y el clima institucional que se basa en la continua mejora personal y el aprendizaje (Zúñiga & Grijalva, 2025). El liderazgo educativo efectivo se basa en la influencia colaborativa y la confianza para fortalecer el trabajo en equipo.

Un líder educativo fomenta la búsqueda de la excelencia como el principal profesional dentro del personal docente. Tal liderazgo se caracteriza principalmente por sus atributos humanísticos. Desde este enfoque, el liderazgo se encapsula en la construcción de un sentido de pertenencia, la motivación hacia la innovación pedagógica y el desempeño comprometido del docente con la institución. De esta manera, el liderazgo se convierte en un motor del rendimiento y la calidad educativa (Chunga, 2021). Este planteamiento muestra que el liderazgo educativo humanista actúa como motor del compromiso docente, la innovación pedagógica y la calidad institucional.

Los diferentes tipos de líderes producen diferentes tipos de cambios y diferentes patrones en el mundo del trabajo. Con el liderazgo transformacional, por ejemplo, se inspira y se promueve el desarrollo de la creatividad, la autorrealización, y el deseo de superación de los miembros del grupo. En el liderazgo democrático, se fomenta la participación y la distribución igualitaria de la responsabilidad en el conjunto de decisiones. En los estilos autoritarios o pasivos, la autonomía del docente se puede restringir y, de ese modo, se puede quitar la motivación. Por esto, el liderazgo educativo ha de centrarse en la construcción de la compasión y el mantenimiento de la colaboración (Laura & Araujo, 2024). El tipo de liderazgo influye directamente en la motivación y la autonomía docente.

El liderazgo educativo va más allá de la coordinación de actividades; también abarca los aspectos emocionales y relacionales relacionados con las personas. Un líder que atiende las

necesidades emocionales y relacionales de su equipo docente fomenta la confianza, la colaboración y la cohesión. De esta manera, el liderazgo efectivo se consolida como uno de los ejes del cambio institucional y, como resultado, puede transformar las escuelas en entornos centrados en el desarrollo humano y profesional.

1.3.7 Motivación

La motivación se refiere al impulso interno que guía y sostiene acciones dirigidas a alcanzar objetivos y metas específicas. En el contexto de la transmisión de conocimientos, la motivación se manifiesta en la emoción, devoción y compromiso que un maestro muestra mientras practica su profesión. Sin duda, esto influye en la motivación y actitud que un maestro adopta frente a los desafíos de la educación en relación con la calidad y los aspectos relacionales de su trabajo. La motivación se manifiesta además como una fuerza energizante que permite a los maestros sobresalir y estirar sus esfuerzos por sus estudiantes (Clavijo, 2023). Este planteamiento muestra que la motivación docente actúa como una fuerza interna que potencia el compromiso, la calidad de la enseñanza y el esfuerzo sostenido en favor de los estudiantes.

La motivación de los profesores contiene motivaciones intrínsecas y extrínsecas. Intrínsecas se entiende como el interés y la satisfacción por la enseñanza y la vocación de servir. Las motivaciones extrínsecas como el salario, reconocimiento y el restablecimiento de las relaciones. Escribe algo y úsalo para equilibrar la motivación y para que el desempeño se ejecute de manera justificada. Cuando los docentes sienten que su trabajo tiene sentido y que es valorado por su entorno, su motivación se fortalece y se traduce en mayor compromiso profesional (Ajake, Anakwue, & Okon, 2025). Este planteamiento evidencia que el equilibrio entre la motivación intrínseca y extrínseca es clave para consolidar un desempeño docente comprometido y sostenible.

Diversos factores pueden influir en la motivación del docente, entre ellos el clima laboral, el liderazgo institucional, las oportunidades de progreso profesional y la percepción de justicia dentro de la institución. Un ambiente positivo y un liderazgo empático estimulan la satisfacción y la disposición para innovar. En cambio, la falta de apoyo, el exceso de carga laboral o la ausencia de reconocimiento pueden generar desánimo y agotamiento emocional. Por ello, la motivación debe considerarse como un elemento estratégico dentro de la gestión educativa.

1.4 Marco legal relacionado al desempeño docente

1.4.1 Constitución del Ecuador

La Constitución ecuatoriana reconoce la educación como un derecho humano, una obligación del estado y una construcción pedagógica. La Constitución ecuatoriana resalta la naturaleza gratuita, inclusiva, diversa, equitativa y obligatoria de la educación. El sistema de educación obligatoria está enmarcado por las Condiciones de Satisfacción y las Condiciones de Bienestar. La cobertura de la educación se basa en la pedagogía institucional expandida. La pedagogía institucional es una guía para la construcción del currículo. Incorporando la pedagogía de la liberación en el currículo, la pedagogía de los oprimidos. Define las Condiciones de Satisfacción y las Condiciones de Bienestar (CRE, 2008). Este marco constitucional establece que la educación en el Ecuador no solo es un derecho, sino un pilar para la equidad, el bienestar social y el desarrollo humano integral.

Dentro de los documentos más relevantes, se menciona que, en el Artículo 26, la educación se entiende como un derecho de la persona y un deber del Estado como obligación. Así mismo, en el Artículo 27 se dice que la educación tendrá que orientarse en el desarrollo integral de la persona. Estos principios, dentro de la educación, orientan y marcan los principios

éticos que deben guiar la acción de cada docente en el sistema educativo, de tal forma que, desde la enseñanza, se oriente la acción que ayude a la consolidación de los principios de la democracia y la justicia social (CRE, 2008). Estos principios constitucionales guían la acción docente hacia la formación integral y la promoción de la justicia social.

El artículo 344 también se refiere a la ordenación del "Sistema Nacional de Educación" en sus niveles y modo, asegurando además la formación continua, la evaluación y la profesionalización de los docentes. La Constitución establece parámetros para la provisión y el Estado debe asegurar que se den condiciones laborales seguras y dignas, estabilidad en el empleo y formación continua para la reconducción de los educadores. El Artículo 347, de manera similar, reitera que el Estado debe ampliar la educación intercultural, científica y tecnológica, a la par considerando que el quehacer docente debe responder a las necesidades de una sociedad en acelerado cambio (CRE, 2008). Estos artículos establecen la obligación del Estado de garantizar formación continua y condiciones dignas para el ejercicio docente.

1.4.2 Ley Orgánica de Educación Superior

La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2010), es responsable del funcionamiento de los sistemas de educación superior en Ecuador y determina la intersección de la práctica de la enseñanza y la profesión de los profesores a nivel universitario y en subsistemas del Sistema de Educación Superior ecuatoriano. Esta ley tiene como objetivo la educación superior innovadora integrada con la promoción y la investigación. La LOES establece los mecanismos en los que se determinan las condiciones profesionales y el marco de desarrollo evaluativo y profesional para el personal docente.

Uno de los artículos más relevantes en relación al desempeño de un docente es el Artículo 5, que prescribe los principios en relación a la educación superior, tales principios

guían la actuación del docente universitario en la formación de profesionales competentes, críticos y en compromiso con el desarrollo. Asimismo, el Artículo 85 indica que las instituciones de educación superior deben garantizar la formación y actualización permanente del personal académico, en subsistemas atender el desarrollo profesional y la mejora continua en su desempeño (LOES, 2010). Estos artículos subrayan que la educación superior debe sostenerse en un cuerpo docente permanentemente actualizado, crítico y comprometido con el desarrollo profesional y social.

La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) establece derechos como la estabilidad, el pago justo, la inclusión en pesquisa, y la educación posgradual. Respecto de la Ley en su Artículo 87, se establece que los criterios para la medición y evaluación del desempeño académico deben ser objetivos, participativos y transparentes frente a los desempeños en la docencia. En la universitaria se busca el mejoramiento de la educación y se asumen con la excelencia (LOES, 2010). Este marco legal enfatiza que la evaluación del desempeño académico debe ser justa, objetiva y orientada a la excelencia en la educación superior.

De acuerdo con la Ley Orgánica de Educación Superior, se está fortaleciendo el instrumento que regula el desempeño de los educadores. Su uso fomenta la innovación relativista en la educación y la responsabilidad social de los educadores; lo que se traduce en una equidad y calidad aseguradas en los educandos que el país profesionaliza. Así, la LOES aboga por la educación superior que el país y, ante todo, la Constitución Ecuatoriana han estado exigiendo consistentemente (LOES, 2010). La LOES fortalece una educación superior de calidad basada en la innovación y la responsabilidad social docente.

1.4.3 Estatuto Orgánico de la Universidad Estatal de Milagro

El compromiso que tiene la Universidad Estatal de Milagro con la misión académica de la institución se refleja en su Estatuto Orgánico, donde se detallan los valores fundamentales en los que se basa la institución, así como la dedicación de la universidad a la excelencia en la enseñanza, la investigación de vanguardia y el compromiso con la comunidad. En relación al marco constitucional y legislativo de Ecuador, la UNEMI se centra en la creación de conocimiento dentro de un ambiente de libre intercambio de ideas, pensamiento crítico, relevancia y globalismo. A la luz de esto, el Estatuto Orgánico enfatiza la necesidad de mejorar la enseñanza en su totalidad y en todos los niveles, la profesionalización, la incorporación de tecnologías educativas innovadoras y la investigación (UNEMI, 2022). El Estatuto de la UNEMI reafirma su compromiso con la calidad académica, la innovación y la responsabilidad social.

1.4.4 Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico de la Universidad Estatal de Milagro

El Reglamento UNEMI sobre la carrera y el rango del personal académico es una herramienta que estudia y regula cada una de las dimensiones de la trayectoria profesional de los docentes de la Institución. Estos lineamientos dan a la profesión de docente el primer reglamentario avance que resulta claro y equitativo. Desde la admisión, promoción, y titularidad, hasta el desarrollo, evaluación, (jubilación y) retiro. También, la evaluación del desempeño académico es uno de los aspectos más trascendentales del proceso de formación institucional. Las sendas de evaluación, por el contrario, ligan los lineamientos a la creación de una cultura institucional de mejora continua, a partir del reconocimiento de logros y las potenciales áreas de desarrollo adyacentes a las prácticas académicas y pedagógicas (UNEMI,

2023). Este reglamento de la UNEMI ordena la carrera docente y la evaluación del desempeño como ejes para asegurar una mejora continua justa y transparente.

1.4.5 Reglamento de Evaluación Integral de Desempeño del Personal Académico de la Universidad Estatal de Milagro

Este reglamento establece, con objetivo principal, incentivar el desarrollo de los docentes a través de lineamientos que respalden la calidad y la excelencia de la actividad académica, las bases para la evaluación profesional y docente de manera sistemático y objetiva los profesores universitarios (UNEMI, 2024).

Capítulo II. Marco metodológico

2.1 Diseño de la investigación

El presente estudio se clasifica como de tipo no experimental, debido a que las variables no fueron manipuladas, tan solo fueron observadas en su contexto. Adicionalmente, se opta por un diseño de tipo transversal, en virtud de que la información fue captada en un solo momento. Este diseño es pertinente a la descripción y análisis de la relacional entre las variables que tienen los docentes del profesorado de la Universidad Estatal de Milagro, sin alterar las condiciones de su medio académico.

2.2 Tipo y método de investigación

La investigación que se realizó continúa siendo principalmente cuantitativa, con algunos componentes cualitativos, ya que la mayoría de la información analizada se obtuvo a partir de encuestas estructuradas y, posteriormente, se complementó con información cualitativa a través de entrevistas semi-estructuradas. El nivel de investigación es descriptivo-correlacional, dado que se caracterizan los atributos de las variables y se analiza el grado de relación sin la manipulación de los componentes del estudio. En el componente cuantitativo, se utilizó el método hipotético-deductivo, comenzando con un marco teórico, que luego se contrastó con datos empíricos obtenidos de la encuesta. En el componente cualitativo se empleó el método interpretativo, a través del análisis de contenido de las entrevistas, con el propósito de profundizar en las percepciones y experiencias de los docentes.

2.3 Técnicas de recolección de información

Para la recopilación de datos se utilizaron **dos técnicas complementarias**:

1. **Encuesta estructurada:** empleada para recolectar información cuantitativa sobre las percepciones de los docentes en torno a su inteligencia emocional y desempeño laboral.
2. **Entrevista semiestructurada:** aplicada a un subgrupo de docentes con el propósito de ampliar la comprensión de los resultados estadísticos y obtener datos cualitativos sobre las experiencias emocionales y laborales dentro del contexto educativo.

2.4 Instrumentos de recolección

a) Encuesta estructurada

Se aplicó un cuestionario tipo Likert conformado por 15 ítems, divididos en dos secciones:

Sección 1. Información general (ítems 1 al 3): recopila datos demográficos referentes a edad, género y experiencia docente.

Sección 2. Inteligencia emocional y desempeño laboral (ítems 4 al 15): se evaluó el nivel en el que se encuentran las variables en la muestra, utilizando una escala donde 1 significa "Totalmente en desacuerdo" y 5 "Totalmente de acuerdo".

El cuestionario permitió recopilar información cuantitativa y objetiva sobre las variables de estudio, posibilitando identificar el grado de relación de las variables en el personal docente de la UNEMI.

b) Guía de entrevista

La entrevista semiestructurada fue aplicada a un grupo de docentes seleccionados aleatoriamente de la muestra total. Estuvo compuesta por ocho preguntas abiertas orientadas a explorar aspectos como la percepción emocional, la motivación, el manejo del estrés, el clima laboral y las estrategias de afrontamiento ante situaciones de presión. Los testimonios obtenidos complementaron los resultados de la encuesta, aportando una perspectiva cualitativa más profunda que permitió comprender las experiencias emocionales y las actitudes de los docentes frente a su desempeño profesional.

2.5 Población y obtención de la muestra

Se estableció una muestra de 726 docentes de grado de la Escuela Universitaria Milagro quienes recibieron directivos en diferentes etapas: titulares, de ayuda y eventuales. Para este estudio, se utilizó la fórmula para el cálculo de muestra, para poblaciones finitas, donde el

muestreo en este caso se calculó con una confianza del 95% y un margen del 5%. Esto nos dio una población reducida de 251 personas del total de 726, en la línea de educación de docentes.

Cálculo de la muestra:

Por tal motivo, se utilizará la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Npq}{\frac{(N-1)E^2}{Z^2} + pq}$$

Donde:

N: Tamaño de la población

n: Tamaño de la muestra

p: 0,5; posibilidad de que ocurra un evento

q: 0,5; posibilidad de que no ocurra un evento

E: Margen de error 0,05

Z: Nivel de confianza del 95 %: 1,96

Cálculo de la muestra

$$n = \frac{726 (0,5)(0,5)}{\frac{(726 - 1)0,05^2}{1,96^2} + (0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{181,5}{\frac{1,813}{3,842} + 0,25}$$

$$n = \frac{181,5}{0,472 + 0,25}$$

$$n = \frac{181,5}{0,722}$$

$$n = 251$$

De esta manera, la muestra total fue de 251 docentes seleccionados mediante un muestreo probabilístico estratificado, garantizando la representación proporcional de los distintos tipos de contratación docente. Además, con el fin de complementar los datos cuantitativos, se seleccionó intencionalmente un subgrupo de 11 docentes de diferentes facultades para la aplicación de entrevistas semiestructuradas, con el fin de analizar en mayor profundidad los aspectos cualitativos vinculados a la inteligencia emocional y el desempeño en el trabajo.

2.6 Procedimiento

Primero, se gestionó la autorización institucional ante las autoridades académicas de la Universidad Estatal de Milagro. Se estableció un consentimiento informado de los participantes. Se les informó sobre los objetivos del estudio y se garantizó la confidencialidad de la información para uso académico únicamente.

Al realizar la encuesta, se siguieron las instrucciones y se hicieron ajustes en el horario para acomodar la finalización de esta tarea en persona y durante el horario laboral. En cuanto a las entrevistas semiestructuradas, estas se llevaron a cabo con once docentes de la muestra original de forma voluntaria, en horarios acordados con los docentes. Toda la información anterior fue codificada y ingresada en una base de datos creada para el procesamiento estadístico y analítico de contenido de dicho conjunto de datos.

2.7 Análisis de datos

Los datos cuantitativos derivados de la encuesta se analizaron utilizando estadísticas descriptivas (frecuencias, porcentajes) y estadísticas inferenciales (coeficiente de correlación de Pearson) para identificar las relaciones entre las variables. Los datos cualitativos procedentes de las entrevistas fueron procesados mediante análisis de

contenido, agrupando las respuestas en categorías temáticas como empatía, manejo del estrés, motivación, satisfacción y productividad laboral.

2.8 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Variable Independiente: Inteligencia Emocional	1. Autoconocimiento	- Reconocimiento de emociones propias. - Identificación de fortalezas y debilidades.	Encuesta Entrevista	Cuestionario tipo Likert Guía de entrevista
	2. Autocontrol emocional	- Manejo del estrés y emociones negativas. - Reacción adecuada ante conflictos.		
	3. Empatía y habilidades sociales	- Comprensión de emociones ajenas. - Comunicación y relaciones positivas.		
Variable Dependiente: Desempeño Laboral Docente	1. Planificación pedagógica	- Organización de clases. - Claridad de objetivos y métodos.	Encuesta Entrevista	Cuestionario tipo Likert Guía de entrevista
	2. Responsabilidad profesional	- Cumplimiento de tareas y deberes. - Compromiso institucional.		
	3. Evaluación y mejora continua	- Evaluación justa y objetiva. - Disposición a la capacitación.		

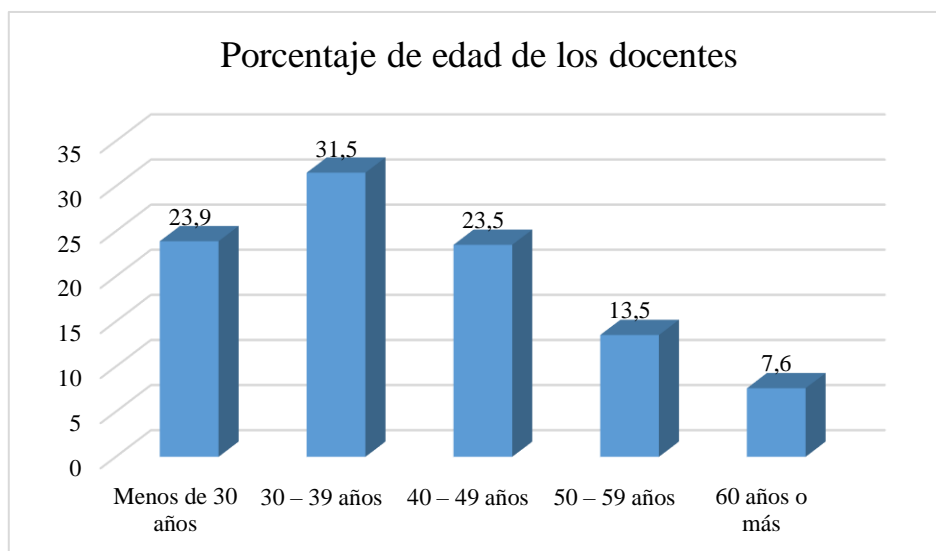
Capítulo III. Resultados

En el presente capítulo se exponen los resultados obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta a 251 docentes y de las entrevistas semiestructuradas realizadas a 11 docentes de la Universidad Estatal de Milagro. En primer lugar, se presentan los datos sociodemográficos de los participantes; posteriormente, se describen los resultados de la variable inteligencia emocional y del desempeño laboral docente; finalmente, se analizan los hallazgos cualitativos derivados de las entrevistas, los cuales permiten complementar e interpretar con mayor profundidad los resultados cuantitativos.

3.1 Datos generales de los docentes encuestados

Figura 1

Distribución de la edad de los docentes

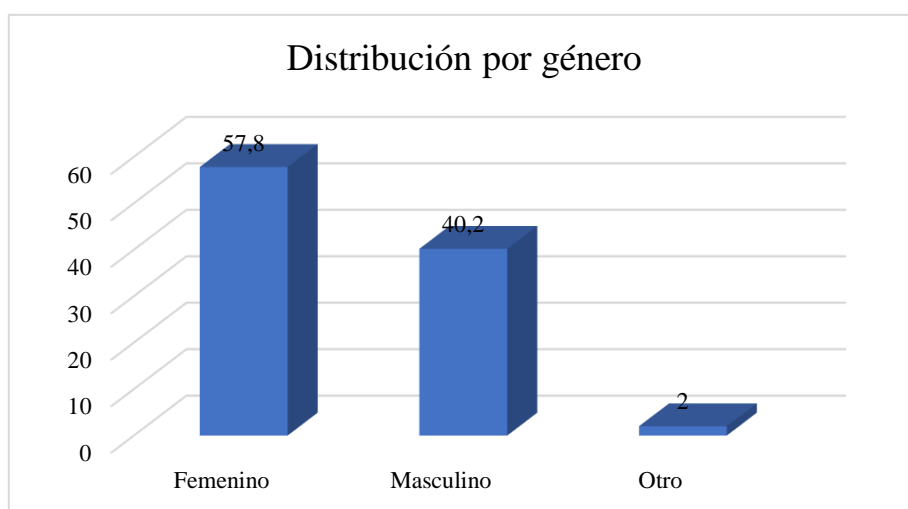


La tabla muestra que la mayor proporción de docentes se concentra en el rango de 30 a 39 años (31,3 %), seguido de cerca por quienes tienen 40 a 49 años (23,4 %) y menos de 30 años (24,2 %). Esto evidencia una planta docente predominantemente adulta joven, con menor representación de personas próximas a la jubilación (50-59 años, 13,5 %; 60 años o más, 7,5

%), lo que sugiere una estructura etaria favorable para procesos de formación continua y actualización profesional.

Figura 2

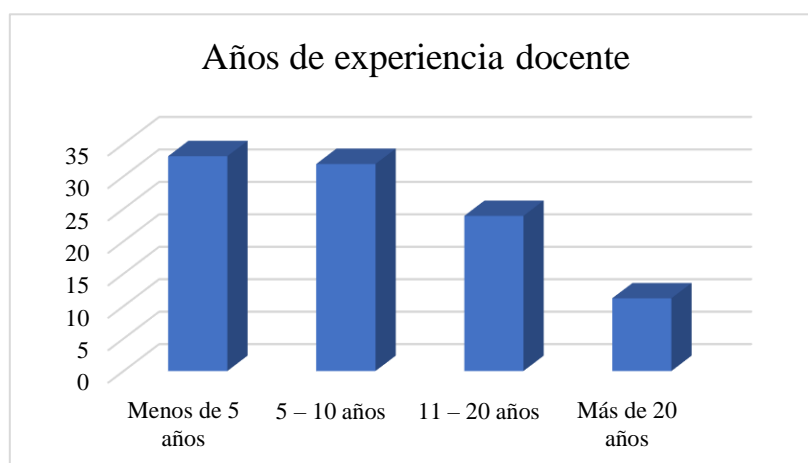
Distribución por género



La mayoría de los participantes se identifica con el género femenino (57,9 %), mientras que el 40,1 % corresponde al género masculino y un 2,0 % se identifica con la categoría “Otro”. Esto indica una ligera predominancia de mujeres en la planta docente encuestada, lo que puede relacionarse con tendencias observadas en áreas académicas donde la presencia femenina ha ido en aumento.

Figura 3

Años de experiencia docente



Se observa que la mayor parte de los docentes cuenta con menos de 5 años (32,9 %) o entre 5 y 10 años de experiencia (32,1 %), mientras que un 23,8 % tiene entre 11 y 20 años y un 11,1 % supera los 20 años de trayectoria. Esto refleja una combinación equilibrada entre docentes relativamente nuevos y otros con experiencia consolidada, situación favorable para el intercambio intergeneracional de saberes y estrategias pedagógicas.

3.2 Resultados de la variable: Inteligencia Emocional

Tabla 2

Identificación de emociones

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	3	1,2 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	122	48,6 %
De acuerdo	122	48,6 %
Totalmente de acuerdo	4	1,6 %
Total	251	100,0 %

Casi la totalidad de los docentes se ubica entre la neutralidad (48,6 %) y el acuerdo (48,6 %) respecto a su capacidad para identificar sus emociones y su influencia en el trabajo. Solo un

1,2 % manifiesta desacuerdo y un 1,6 % total acuerdo. Esto sugiere que, aunque muchos docentes reconocen parcialmente sus emociones, todavía existe un amplio margen para fortalecer el autoconocimiento emocional de manera más sólida.

Tabla 3

Reconocimiento de fortalezas y debilidades

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	0,4 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	132	52,6 %
De acuerdo	116	46,2 %
Totalmente de acuerdo	2	0,8 %
Total	251	100,0 %

Más de la mitad de los docentes (52,6 %) se mantiene en una posición neutral, mientras que un 46,2 % está de acuerdo en que reconoce sus fortalezas y debilidades laborales. Los porcentajes en los extremos (desacuerdo y totalmente de acuerdo) son mínimos. Esto indica que el reconocimiento explícito de fortalezas y debilidades aún no está plenamente consolidado, lo que abre la posibilidad de trabajar procesos de autoevaluación y reflexión profesional.

Tabla 4

Calma en situaciones de conflicto

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	0,4 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	120	47,8 %
De acuerdo	126	50,2 %
Totalmente de acuerdo	4	1,6 %
Total	251	100,0 %

La mayoría de los docentes se ubica entre la neutralidad (47,8 %) y el acuerdo (50,2 %) en cuanto a su capacidad de mantener la calma en situaciones de conflicto. Solo un 0,4 % está en desacuerdo. Este patrón sugiere que, aunque la calma y el control emocional están

relativamente presentes, todavía no se perciben como una fortaleza plenamente desarrollada en la mayoría del profesorado.

Tabla 5

Manejo del estrés

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	122	48,6 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	127	50,6 %
De acuerdo	2	0,8 %
Totalmente de acuerdo	122	48,6 %
Total	251	100,0 %

El 50,6 % de los docentes está de acuerdo en que maneja el estrés sin afectar su desempeño, mientras que un 48,6 % se mantiene neutral y solo un 0,8 % se sitúa en el nivel de total acuerdo. La elevada proporción de respuestas neutras indica que existe una percepción moderada de control del estrés, pero no plenamente consolidada, lo que revela la necesidad de fortalecer estrategias de afrontamiento y autocuidado emocional.

Tabla 6

Empatía con estudiantes

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	0,4 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	125	49,8 %
De acuerdo	120	47,8 %
Totalmente de acuerdo	5	2,0 %
Total	251	100,0 %

Casi la mitad de los docentes (49,8 %) mantiene una postura neutral frente a su capacidad empática, mientras que un 47,8 % está de acuerdo y un 2,0 % totalmente de acuerdo con que comprenden las emociones de sus estudiantes y actúan en consecuencia. El bajo nivel en los extremos indica que la empatía se percibe, pero no se reconoce de manera contundente como una competencia plenamente desarrollada en la mayoría.

Tabla 7*Comunicación respetuosa*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	0,8 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	120	47,8 %
De acuerdo	126	50,2 %
Totalmente de acuerdo	3	1,2 %
Total	251	100,0 %

La mayor parte de los docentes se ubica entre el acuerdo (50,2 %) y la neutralidad (47,8 %) en relación con la comunicación clara y respetuosa con sus colegas y superiores. Los porcentajes de desacuerdo y total acuerdo son bajos. Esto muestra que la comunicación interpersonal se percibe como adecuada, aunque aún puede reforzarse para consolidarse como una fortaleza institucional.

3.3 Resultados de la variable: Desempeño Laboral Docente**Tabla 8***Planificación de clases*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	16	6,4 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	187	74,5 %
De acuerdo	48	19,1 %
Total	251	100,0 %

Un 74,5 % de los docentes se mantiene neutral respecto a la planificación centrada en objetivos y necesidades de los estudiantes, mientras que un 19,1 % está de acuerdo y un 6,4 % en desacuerdo. La elevada proporción de respuestas neutras podría indicar que la planificación no siempre se orienta explícitamente a las necesidades del estudiantado o que los docentes no se reconocen plenamente en esta práctica.

Tabla 9*Metodologías participativas*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	11	4,4 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	200	79,7 %
De acuerdo	39	15,5 %
Totalmente de acuerdo	1	0,4 %
Total	251	100,0 %

La mayoría de los docentes (79,7 %) se posiciona de forma neutral respecto al uso de metodologías participativas, y solo un 15,5 % declara estar de acuerdo, mientras que el 4,4 % se manifiesta en desacuerdo. Estos resultados sugieren que la participación activa del alumnado aún no se percibe como una práctica pedagógica suficientemente consolidada dentro del aula universitaria.

Tabla 10*Cumplimiento de responsabilidades*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	8	3,2 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	202	80,5 %
De acuerdo	40	15,9 %
Totalmente de acuerdo	1	0,4 %
Total	251	100,0 %

El 80,5 % de los docentes mantiene una postura neutral respecto al cumplimiento puntual de sus responsabilidades, mientras que un 15,9 % está de acuerdo y un 3,2 % en desacuerdo. La alta proporción de neutralidad puede indicar cautela al autoevaluarse o una percepción de que aún existen dificultades para cumplir puntualmente con todas las demandas académicas y administrativas.

Tabla 11*Relaciones interpersonales*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	12	4,8 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	195	77,7 %
De acuerdo	43	17,1 %
Totalmente de acuerdo	1	0,4 %
Total	251	100,0 %

La mayoría de los docentes (77,7 %) se muestra neutral respecto a la calidad de sus relaciones interpersonales con colegas y directivos, mientras que el 17,1 % está de acuerdo y un 4,8 % en desacuerdo. Esto sugiere que, aunque no se perciben relaciones abiertamente conflictivas, tampoco se reconocen de manera contundente como una fortaleza institucional consolidada.

Tabla 12*Evaluación justa*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	16	6,4 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	187	74,5 %
De acuerdo	48	19,1 %
Total	251	100,0 %

Un 74,5 % de los docentes manifiesta una posición neutral respecto a evaluar de forma justa y objetiva, mientras que un 19,1 % está de acuerdo y un 6,4 % en desacuerdo. La tendencia a la neutralidad puede asociarse a la complejidad percibida en los procesos evaluativos y a la dificultad de autoatribuirse una evaluación completamente justa y objetiva en todos los casos.

Tabla 13*Mejora continua*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	11	4,4 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	187	74,5 %
De acuerdo	52	20,7 %
Total	251	100,0 %

La mayoría de los docentes (74,5 %) se ubica en una posición neutral respecto a la búsqueda constante de mejora mediante la capacitación, mientras que un 20,7 % está de acuerdo y un 4,4 % en desacuerdo. Esto evidencia que, aunque existe interés por la formación continua en una parte del profesorado, aún no se asume de forma generalizada como un eje central de la práctica docente.

3.4 Correlación entre inteligencia emocional y desempeño laboral docente

Tabla 14*Correlación entre inteligencia emocional y desempeño laboral docente*

		Inteligencia Emocional	Desempeño Laboral
Inteligencia Emocional	Coef. Corr.	1	,770**
	Sig.		,000
	N	251	251
Desempeño Laboral	Coef. Corr.	,770**	1
	Sig.	,000	
	N	251	251

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

El coeficiente de correlación de Pearson obtenido entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral docente fue de $r = 0,770$, con un nivel de significancia $p = 0,000$, lo que indica una relación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables. Este resultado demuestra que, a medida que los docentes desarrollan mayores competencias

emocionales como autoconocimiento, autocontrol, empatía y habilidades sociales, su desempeño laboral tiende a mejorar de manera proporcional.

El valor del coeficiente (0,770) representa una correlación alta, lo que evidencia que las competencias emocionales no son un factor accesorio, sino un componente esencial del desempeño profesional en el ámbito educativo. Los docentes con mayor dominio de sus emociones muestran mejor capacidad para planificar, mantener relaciones interpersonales positivas, tomar decisiones adecuadas y responder con equilibrio frente a situaciones de presión o conflicto.

En consecuencia, se confirma la hipótesis alternativa (H₁) planteada en la investigación: existe una relación positiva y significativa que corresponde a la la inteligencia emocional con el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Estatal de Milagro. Este hallazgo respalda la pertinencia de fortalecer las competencias emocionales mediante programas institucionales de formación, pues su desarrollo impacta directamente en la calidad educativa, el bienestar docente y la productividad académica

3.5 Resultados de la entrevista

Tabla 15

Resultados de la entrevista a docentes

Código / Pregunta	Respuestas similares y diferentes	Interpretación
C1. Autoconocimiento emocional ¿De qué manera considera que el conocimiento de sus propias emociones influye en la forma en que enfrenta los retos dentro de su labor docente?	Similares: 9 docentes manifestaron que el autoconocimiento les ayuda a reflexionar, mantener la calma y tomar mejores decisiones frente a la presión. Diferentes: 2 docentes señalaron que no siempre	El autoconocimiento emocional fortalece la estabilidad y la autorregulación , aunque algunos aún presentan dificultad para manejar emociones negativas en contextos laborales exigentes.

Código / Pregunta	Respuestas similares y diferentes	Interpretación
	logran controlar sus emociones en situaciones de estrés.	
C2. Autocontrol emocional Cuando se presentan situaciones de conflicto o presión en su trabajo, ¿qué estrategias utiliza para mantener el control emocional y tomar decisiones adecuadas?	Similares: 8 docentes indicaron que recurren a la respiración profunda, el diálogo asertivo y la paciencia. Diferentes: 3 docentes afirmaron que prefieren alejarse momentáneamente o mantener silencio para evitar reacciones impulsivas.	Se evidencia que los docentes aplican estrategias personales para mantener el control emocional , combinando acciones activas (diálogo, calma) y pasivas (pausas o distancia temporal).
C3. Empatía y habilidades sociales ¿Cómo promueve la empatía y las relaciones positivas con sus estudiantes y compañeros en el entorno académico?	Similares: 10 docentes destacaron la escucha activa, la comprensión de los estudiantes y el respeto mutuo entre colegas. Diferentes: 1 docente sostuvo que la empatía debe tener límites para no afectar la objetividad.	Predomina la percepción de que la empatía fomenta un clima laboral armónico y fortalece la motivación estudiantil , aunque algunos subrayan la necesidad de mantener imparcialidad profesional.
C4. Planificación pedagógica emocional ¿Qué aspectos emocionales considera que influyen en la forma en que planifica y desarrolla sus clases?	Similares: 7 docentes expresaron que el entusiasmo y la motivación mejoran la creatividad y la organización de sus clases. Diferentes: 4 docentes señalaron que el cansancio y la carga laboral reducen su interés y desempeño en la planificación.	Se confirma que el estado emocional influye directamente en la calidad de la planificación docente , siendo la motivación un factor determinante para la innovación pedagógica.
C5. Responsabilidad profesional ¿Cómo cree que su inteligencia emocional contribuye a mantener la responsabilidad y compromiso con sus funciones docentes?	Similares: 9 docentes coincidieron en que la inteligencia emocional incrementa el compromiso, la responsabilidad y la búsqueda de soluciones. Diferentes: 2 docentes indicaron que las emociones negativas a veces disminuyen su rendimiento.	La mayoría considera que la gestión emocional positiva refuerza la responsabilidad y la productividad , aunque el estrés y la sobrecarga pueden afectar temporalmente su desempeño.
C6. Evaluación y mejora continua	Similares: 8 docentes afirmaron procurar	Los docentes muestran una tendencia hacia la

Código / Pregunta	Respuestas similares y diferentes	Interpretación
¿De qué manera las emociones influyen en la forma en que evalúa a sus estudiantes y busca mejorar su desempeño profesional?	objetividad emocional al evaluar y brindar retroalimentación constructiva. Diferentes: 3 docentes reconocieron que sus emociones pueden influir en la percepción del rendimiento o la autocrítica profesional.	autorregulación y la mejora continua , aunque persisten dificultades para separar completamente emoción y juicio evaluativo.

Nota. Elaboración propia con base en las entrevistas aplicadas a 11 docentes de la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI), 2024.

Los resultados cualitativos reflejan que los docentes poseen una sólida conciencia emocional que incide en su desempeño profesional. Las respuestas más frecuentes giran en torno al autoconocimiento, la empatía y la autorregulación, competencias que permiten afrontar con equilibrio los retos académicos y laborales.

También se identifican puntos de mejora relacionados con el manejo del estrés, la carga administrativa y la objetividad en los procesos de evaluación. En conjunto, los hallazgos confirman que la inteligencia emocional actúa como un eje transversal que potencia el compromiso, la planificación y la calidad del desempeño docente en la UNEMI.

Capítulo IV. Propuesta

4.1 Título de la propuesta

“Programa de fortalecimiento de la inteligencia emocional para la mejora del desempeño laboral docente en la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI), 2024.”

El programa pretende conseguir uno de los objetivos más importantes de la propuesta: la creación de un programa de capacitación cuya finalidad es potenciar las competencias emocionales del cuerpo docente de la educación superior para que se desarrolle su práctica profesional y se colabore para el bienestar de la institución.

4.2 Fundamentación de la propuesta

La propuesta se fundamenta en hallazgos dentro de la investigación que sugieren que los educadores de la Universidad Estatal de Milagro demuestran un nivel de inteligencia emocional de los profesores universitarios de esa universidad que documentamos como delineado desde las dimensiones de estrés, empatía y planificación pedagógica. Para la mayoría de los educadores como marco, brindaron un funcionamiento emocional profesional, y como un todo, aunque la respuesta sea neutral, como intangible, permanece, en términos amplios, la necesidad de formación socioemocional.

El análisis cualitativo de las entrevistas realizadas con 11 profesores, documentados estadísticamente como emocionalmente sobrecargados en comparación con el resto del personal educativo, concluyó a partir de la carga de trabajo que abarcó la implementación no sistemática de las estrategias de regulación emocional y el mantenimiento del desapego emocional durante los conflictos y la evaluación. Debe reconocerse que las emociones no sistemáticas impactan más allá del rendimiento individual, el marco institucional relacional y la calidad de la interacción durante el proceso de aprendizaje.

La propuesta se fundamenta en los teóricos Goleman; Mayer y Salovey, quienes consideran que la inteligencia emocional es uno de los pilares de las competencias que facilitan el equilibrio personal, una comunicación efectiva y la resolución de conflictos de manera constructiva. De este modo, el avance de la inteligencia emocional en los educadores de la UNEMI, como se planteó, junto con el aumento de la frecuencia de asistencia y la motivación en el ejercicio de la profesión, también contribuiría al incremento del bienestar psicológico y al fortalecimiento de un clima laboral más positivo. Por esto, el desarrollo que se plantea en este caso se concibe como una obra de construcción estratégica en el desarrollo humano y profesional, en el impulso de la innovación institucional y la educación de calidad que la universidad promueve.

4.3 Objetivos de la propuesta

4.3.1 Objetivo general

Diseñar e implementar un programa de fortalecimiento de la inteligencia emocional orientado a mejorar el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Estatal de Milagro durante el año 2024.

4.3.2 Objetivos específicos

Fortalecer el autoconocimiento emocional de los docentes, promoviendo la reflexión sobre sus emociones, fortalezas y áreas de mejora.

Desarrollar estrategias de autorregulación y manejo del estrés que favorezcan la toma de decisiones equilibradas en contextos de presión.

Potenciar la empatía y las habilidades sociales como base para mejorar las relaciones interpersonales y el clima organizacional.

Integrar la inteligencia emocional en la planificación pedagógica, la responsabilidad profesional y la evaluación justa, fortaleciendo la mejora continua del desempeño docente.

4.4 Población beneficiaria

El presente trabajo presenta una propuesta a los académicos del grado de la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI). Son parte de las comunidades académicas preocupadas y comprometidas en la calidad educativa. Inicialmente la propuesta consiste en la implementación del programa a los primeros 30 a 40 docentes que se inscriban voluntariamente de las diferentes facultades sobre las cuales se tiene una distribución equitativa de diferentes vivencias, edad y conocimiento.

En virtud de los anteriores resultados, se espera que el resto del programa quede instituido sobre el acceso a los docentes, estableciendo así la institucionalización de la propuesta a través del diseño de espacios de formación en continua base de la propuesta. Esto a su vez podrá impactar a los estudiantes de manera directa y el resto de la comunidad universitaria a través de un conjunto de medidas que se proponen en un clima educativo empático y colaborativo, promoviendo el bienestar de todos los miembros de la comunidad.

4.5 Enfoque y metodología de la propuesta

El enfoque propuesto es cualitativo y tiene una orientación formativa-participativa, ya que gira en torno a la reflexión, el autoconocimiento, la construcción de competencias emocionales y la experiencia de primera mano de los instructores. Esto permite entender la inteligencia emocional no como un mero conjunto de habilidades individuales, sino como un proceso de aprendizaje social y profesional que incluye las relaciones cotidianas y el contexto institucional universitario.

Los métodos utilizados están en línea con un modelo de intervención educativa que consta de las tres fases de sensibilización, capacitación y aplicación práctica. Se pretende desarrollar las competencias emocionales de los instructores a través de procesos dialógicos de autorreflexión, intercambio de experiencias, trabajo colaborativo y evaluación continua. Durante la formación de posgrado de los instructores, se espera que se adquieran habilidades en autoconocimiento, autocontrol, empatía y comunicación, lo que mejorará el rendimiento laboral.

La implementación del programa está diseñada y desarrollada en cuatro fases secuenciales.

Diagnóstico inicial: se identifican las necesidades emocionales y laborales del grupo a través de una breve autoevaluación y discusión guiada.

Capacitación formativa: El diseño de módulos de capacitación enfocados en la teoría y la práctica de los elementos que conforman la inteligencia emocional, tales como la autoconciencia, el autocontrol, la empatía y las relaciones interpersonales, y las habilidades sociales.

Aplicación práctica: dinámicas de grupo, simulaciones y ejercicios reflexivos que permiten la práctica de competencias emocionales en entornos profesionales reales.

Evaluación y seguimiento: para evaluar el impacto del programa a través de retroalimentación individual y grupal para reforzar las áreas de mejora identificadas y asegurar que el aprendizaje se mantenga sostenible.

Integrar el aprendizaje experiencial, la educación emocional y el enfoque humanístico en el programa y las metodologías tiene como objetivo promover la participación activa del

educador en el proceso de autodesarrollo. Las acciones que se esperan derivar del conocimiento adquirido ayudarán a crear un ambiente institucional más solidario, saludable y funcional.

4.6 Estructura del programa

Un conjunto de cuatro cursos de capacitación considera de forma progresiva y sistemática los cuatro componentes de la inteligencia emocional: autoconocimiento, autorregulación, empatía y la aplicación profesional. Para cada curso se sintetizan y articulan los distintos recursos teóricos y prácticos mediante ejercicios de reflexión, colaboración y de aplicación al aula, los cuales son articulados.

La duración total se estima en 40 horas y se distribuye entre sesiones presenciales y de aplicación práctica.

4.6.1 Módulo 1: Autoconocimiento y autocuidado emocional

Esta sección intenta identificar las emociones y reflexiones del docente, así como sus valores, y fortalezas y debilidades, para contribuir a la autorreflexión y la elaboración de planes de cuidar la salud emocional.

Tabla 16

Matriz del Módulo 1: Autoconocimiento y autocuidado emocional

Aspecto	Descripción
Objetivo	Fomentar el autoconocimiento y la autorreflexión del docente para reconocer cómo sus emociones influyen en su práctica profesional y bienestar personal.
Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> - Concepto de autoconocimiento emocional. - Identificación de emociones y valores personales. - Reconocimiento de fortalezas y debilidades. - Estrategias de autocuidado emocional y equilibrio personal.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> - Dinámica “Mi mapa emocional”. - Cuestionario de identificación de emociones. - Taller grupal de reflexión: “<i>Cómo me afectan mis emociones en el</i>

Aspecto	Descripción
	<i>aula</i> ”.
	- Bitácora personal de emociones.
Estrategias metodológicas	Exposición dialogada, autoevaluación emocional, trabajo reflexivo y dinámicas vivenciales.
Recursos	Guía impresa, proyector, rotafolios, fichas de trabajo, hojas de autoevaluación.
Tiempo estimado	10 horas.
Evaluación	Autoevaluación emocional y participación activa en las dinámicas grupales.

4.6.2 Módulo 2: Autocontrol y manejo del estrés docente

Busca fortalecer la autorregulación emocional y las estrategias de afrontamiento frente al estrés y la presión laboral, permitiendo mantener el equilibrio personal y profesional.

Tabla 17

Matriz del Módulo 2: Autocontrol y manejo del estrés docente

Aspecto	Descripción
Objetivo	Desarrollar la capacidad del docente para gestionar emociones negativas, controlar impulsos y aplicar técnicas efectivas de manejo del estrés en el entorno laboral.
Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> - Autorregulación emocional. - Identificación de desencadenantes del estrés docente. - Estrategias de afrontamiento positivo. - Técnicas de respiración, relajación y mindfulness.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> - Role playing sobre situaciones de conflicto. - Dinámica “Mi caja de herramientas emocionales”. - Ejercicio guiado de respiración consciente. - Análisis de casos sobre afrontamiento del estrés.
Estrategias metodológicas	Aprendizaje experiencial, resolución de problemas, técnicas de mindfulness y reflexión guiada.
Recursos	Música relajante, proyector, fichas de registro, materiales audiovisuales.
Tiempo estimado	10 horas.
Evaluación	Aplicación de ejercicios prácticos y reflexión individual sobre estrategias personales de autocontrol.

4.6.3 Módulo 3: Empatía, habilidades sociales y clima laboral

Este módulo promueve el desarrollo de la empatía, la comunicación asertiva y las habilidades sociales como base para mejorar el clima laboral y fortalecer las relaciones interpersonales.

Tabla 18

Matriz del Módulo 3: Empatía, habilidades sociales y clima laboral

Aspecto	Descripción
Objetivo	Potenciar la empatía, la escucha activa y las habilidades sociales de los docentes para fortalecer el trabajo colaborativo y el clima institucional.
Contenidos	<ul style="list-style-type: none">- Concepto de empatía y su importancia en el aula.- Comunicación asertiva y escucha activa.- Resolución pacífica de conflictos.- Construcción de un clima laboral positivo.
Actividades	<ul style="list-style-type: none">- Juego de roles “Ponte en mi lugar”.- Dinámica de comunicación efectiva.- Debate sobre conflictos laborales y soluciones empáticas.- Taller grupal sobre liderazgo emocional.
Estrategias metodológicas	Aprendizaje cooperativo, dramatización, debates guiados y reflexión grupal.
Recursos	Material audiovisual, hojas de trabajo, rotafolios, tarjetas de comunicación.
Tiempo estimado	10 horas.
Evaluación	Participación en dinámicas grupales y coevaluación del clima de aula.

4.6.4 Módulo 4: Inteligencia emocional aplicada al desempeño docente

Integra los aprendizajes previos y los orienta a la práctica profesional, fortaleciendo la planificación pedagógica, la evaluación objetiva y la mejora continua.

Tabla 19*Matriz del Módulo 4: Inteligencia emocional aplicada al desempeño docente*

Aspecto	Descripción
Objetivo	Aplicar las competencias de la inteligencia emocional en la planificación, evaluación y desempeño docente para promover prácticas pedagógicas más efectivas y humanas.
Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> - Inteligencia emocional en la práctica docente. - Planificación pedagógica con enfoque emocional. - Evaluación objetiva y retroalimentación constructiva. - Estrategias de mejora continua y motivación profesional.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> - Taller de diseño de clases emocionalmente inteligentes. - Análisis de casos reales de desempeño docente. - Elaboración de plan personal de mejora emocional y laboral. - Cierre reflexivo: <i>“Docente emocionalmente competente”</i>.
Estrategias metodológicas	Aprendizaje basado en la práctica, reflexión individual, discusión de casos y aprendizaje colaborativo.
Recursos	Guías de planificación, computadora, proyector, material impreso.
Tiempo estimado	10 horas.
Evaluación	Presentación del plan de mejora individual y participación en la sesión de cierre reflexivo.

4.7 Cronograma referencial de implementación

El cronograma de implementación del Programa de fortalecimiento de la inteligencia emocional para la mejora del desempeño laboral docente en la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI) se ha diseñado considerando una duración total de cuatro meses, distribuidos en las fases de planificación, ejecución, seguimiento y evaluación. Cada módulo se desarrollará de forma secuencial con sesiones presenciales y actividades prácticas que garanticen la participación activa y el aprendizaje significativo de los docentes.

Tabla 20*Cronograma referencial de implementación del programa*

Fase / Actividad principal	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4
Fase 1. Planificación y organización del programa				
Presentación del proyecto a las autoridades universitarias				
Selección de participantes y conformación del grupo piloto				
Elaboración de materiales y guías didácticas				
Fase 2. Ejecución formativa (desarrollo de módulos)				
Módulo 1: Autoconocimiento y autocuidado emocional				
Módulo 2: Autocontrol y manejo del estrés docente				
Módulo 3: Empatía, habilidades sociales y clima laboral				
Módulo 4: Inteligencia emocional aplicada al desempeño docente				
Fase 3. Evaluación y seguimiento				
Aplicación de instrumentos de evaluación del impacto				
Sistematización de resultados y retroalimentación final				
Elaboración del informe de cierre del programa				

Nota. Cronograma referencial elaborado por la autora en función de la planificación de actividades del programa de fortalecimiento emocional docente (UNEMI, 2024).

4.8 Recursos necesarios

La implementación del *Programa de fortalecimiento de la inteligencia emocional para la mejora del desempeño laboral docente* exige recursos humanos, materiales, tecnológicos y económicos que aseguren el logro de los objetivos y la calidad de las actividades planificadas. La adecuada gestión de estos recursos permitirá optimizar los procesos de formación y asegurar la sostenibilidad del programa dentro de la institución universitaria.

Tabla 21*Recursos necesarios para la ejecución del programa*

Tipo de recurso	Descripción	Responsable / Fuente	Costo
Recursos humanos	- Coordinador general del programa.	Dirección de Talento Humano y Coordinación Académica.	\$2.000 - \$3.000
	- Facilitadores especializados en inteligencia emocional y desarrollo docente.		

Tipo de recurso	Descripción	Responsable / Fuente	Costo
Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Personal de apoyo logístico y administrativo. - Equipo de evaluación y seguimiento. - Aulas equipadas con mobiliario adecuado. - Material didáctico impreso (guías, hojas de trabajo, cuestionarios). - Recursos audiovisuales (proyector, pizarra acrílica, rotafolios). 	Universidad Estatal de Milagro (infraestructura y materiales institucionales).	\$300 - \$500
Recursos tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> - Computadoras portátiles y conexión a internet. - Plataforma virtual institucional (para registro y seguimiento de participantes). - Software estadístico y ofimático para evaluación de resultados. 	Departamento de Tecnologías de la Información (UNEMI).	Costo imputado de uso.
Recursos financieros	<ul style="list-style-type: none"> - Honorarios de facilitadores externos. - Impresión de materiales. - Refrigerios y certificados de participación. 	Presupuesto institucional y apoyo de proyectos académicos.	\$1.000 - \$1.500

4.9 Evaluación de la propuesta

La evaluación de la propuesta se estructura como un proceso integral y continuo que permite valorar tanto el desarrollo de las actividades como los resultados alcanzados. Su finalidad es determinar el grado de cumplimiento de los objetivos, la efectividad de los módulos y el impacto del programa en el desempeño laboral docente.

La evaluación se realizará en tres momentos clave:

1. **Evaluación diagnóstica:** se aplicará al inicio del programa con el fin de identificar el nivel de inteligencia emocional y las necesidades formativas de los docentes participantes.

2. **Evaluación formativa:** se efectuará durante el desarrollo de los módulos para monitorear la participación, el compromiso y la aplicación práctica de las estrategias aprendidas.
3. **Evaluación final y evaluación de impacto:** Esto tendrá lugar al finalizar el programa, centrándose en los cambios en el modelo de inteligencia emocional y los indicadores de rendimiento asociados con herramientas de autoevaluación, cuestionarios y breves entrevistas.

Los criterios de evaluación tendrán en cuenta aspectos como asistencia, participación activa, implementación de estrategias emocionales dentro de las prácticas de enseñanza, mejora de la comunicación en el lugar de trabajo e indicadores de bienestar institucional.

Los resultados producidos serán resumidos y analizados con el fin de redactar sugerencias relacionadas con la futura institucionalización dentro de los programas de desarrollo profesional de UNEMI.

4.10 Conclusión del capítulo de propuesta

El Programa de Fortalecimiento de la Inteligencia Emocional para la Mejora de Desempeño Laboral Docente en la Universidad Estatal de Milagro, recibió la consideración del licenciado como una estrategia de intervención educativa en el desarrollo integral del profesorado. Con el desarrollo de 4 módulos del programa, se proyecta que el participante desarrolle las 4 competencias emocionales centrales: el autoconocimiento, el autocontrol, la empatía y la aplicación, las cuales, inciden también en la calidad de desempeño y el clima laboral de la universidad.

La propuesta se elabora de acuerdo a las necesidades que el diagnóstico ha revelado, y en este sentido, desde la perspectiva de la propuesta, se ha planteado esta alternativa de

formación continua con un enfoque humanista y participativo. Por último, la propuesta genera inquietudes que se plantean en este documento y tienden a contribuir, en el marco de evaluación y seguimiento, con la atención a la pertinencia, de la efectividad y sostenibilidad del programa en el tiempo, quiero decir, con la sostenibilidad del programa en el tiempo, de manera definitiva.

De tal propuesta, solamente podemos aguardar que esta contribuya al desarrollo integral de los docentes. Para todos los efectos del desarrollo del programa, esto, por diseño, reforzará la cultura institucional de la Universidad Estatal de Milagro en bienestar, cooperación y excelencia.

Conclusión

Con relación al primer objetivo específico, se aprecia que entre los factores de la inteligencia emocional que más influyen en el desempeño de los docentes de la UNEMI se encuentran el autoconocimiento, el autocontrol y los pilares emocionales de la empatía y de las habilidades sociales. La mayoría de docentes casi presenta neutra o medida de acuerdo en la identificación de sus emociones, en el reconocimiento y manejo de sus fortalezas y debilidades, en la regulación de su estrés, en el entendimiento de las emociones de sus estudiantes y en otros aspectos que demarcan niveles emocionales de desarrollo medio, lo que se traduce en el señalamiento de la sobre importancia de tales aspectos. Las entrevistas confirman que el autoconocimiento, la reflexión personal, la calma ante la presión y la capacidad de escucha y respeto interpersonal influyen directamente en la manera en que los docentes afrontan los retos del aula, organizan su trabajo y se relacionan con la comunidad universitaria.

Con respecto al segundo objetivo específico, se identificó una relación positiva entre las dimensiones del desempeño laboral de los docentes y los niveles de inteligencia emocional, especialmente en lo que respecta a la planificación pedagógica, la responsabilidad profesional y la mejora continua. Aunque se dio una respuesta neutral a la mayoría de los ítems en la evaluación dentro de las áreas de evaluación centrada en el estudiante, metodologías participativas, cumplimiento responsable y oportuno, equidad en la evaluación del desempeño y evaluación centrada en el estudiante, se debe señalar que los dominios de autocontrol, empatía y comunicación respetuosa se correlacionan con clases bien organizadas y, en aspectos relacionales, con una atención sostenida y enfocada en el desarrollo profesional. La integración de los hallazgos cuantitativos y las entrevistas permite afirmar que el desarrollo de

competencias emocionales resulta en un desempeño responsable, colaborativo y valioso académicamente.

Con respecto al tercer objetivo particular, se formuló una propuesta de marcos para una estrategia de inteligencia emocional que se adapta a las necesidades de la evaluación diagnóstica, así como al entorno de UNEMI. El “Programa de Inteligencia Emocional para la Mejora del Desempeño Laboral de los Docentes” se articula a partir de la integración de cuatro módulos que abordan el autoconocimiento, la autorregulación, la empatía y el uso de estas competencias en la planificación, evaluación y práctica docente en general. Tal articulación busca cerrar las brechas en la gestión del estrés, la autoevaluación emocionalmente neutral del desempeño docente, la emocionalidad de la enseñanza y el entrelazamiento explícito de la enseñanza, que se reflejan en la enseñanza. Esto responde a las brechas en la gestión del estrés, la autoevaluación emocional, el desempeño docente y la enseñanza. También se presenta como un insumo formativo en el fortalecimiento del docente, el clima organizacional y el desempeño profesional en la Universidad Estatal de Milagro.

Recomendaciones

Se sugiere a la Universidad Estatal de Milagro la implementación de programas permanentes en formaciones en autoconocimiento emocional interdisciplinariamente en el currículo. Talleres, círculos de reflexión y espacios de acompañamiento. Interdisciplinariamente a la práctica docente. Esto en la identificación de emociones, reconocimiento de fortalezas y debilidades y reflexión sobre la práctica. Es pertinente que la capacitación en la emoción se hable de forma anual en el plan de desarrollo docente, en el cual se elabora la intersección de la inteligencia emocional y los contextos de la docencia, para evitar el aislamiento de los contextos de la enseñanza.

Desarrollo de estrategias institucionales de autocuidado y bienestar docente, que incluyan pausas activas, espacios de escucha, asesoría psicológica y en promoción a la salud mental. Esto por el desgaste de los docentes por la falta de pausas activas y la no gestión de estrés y emociones negativas. Es una manera de no dejar solamente en la persona el autocuidado, en el equilibrio del desgaste emocional, la motivación y la satisfacción en el ejercicio de la docencia. Que la organización elabore condiciones que movilicen el equilibrio emocional, a través de la contención y equilibrio de emociones.

Para concluir, crear campañas para concienciar sobre la empatía y las habilidades sociales es fundamental. Estas pueden implementarse durante los días de armonía social, reuniones interfacultativas, colaboración y apreciación de prácticas relacionales positivas, y trabajo en equipo. La finalidad es que la empatía, la comunicación respetuosa y la cooperación dejen de ser únicamente competencias individuales y se conviertan en rasgos distintivos de la cultura institucional, impactando positivamente en la interacción entre docentes, estudiantes y autoridades.

Bibliografía

- Ajake, U., Anakwue, A., & Okon, I. (2025). Emotional Intelligence And Teachers' Job Performance In Primary Schools In Calabar South Local Government Area, Cross River State, Nigeria. *Global Journal of Pure and Applied Sciences*, 31(2), 355-361. doi:10.4314/gjpas.v31i2.21
- Bernate, J., Puerto, S., & Méndez, C. (2024). La inteligencia emocional en los docentes de la educación superior. *Revista De Análisis Y Difusión De Perspectivas Educativas Y Empresariales*, 4(8), 78-97. Obtenido de <https://revistascientificas.usil.edu.py/radee/article/download/98/78>
- Candela, F., Obregon, N., & Condorhuamán, Y. (2020). Desempeño docente e inteligencia emocional en la institución educativa ST. George's College, 2018-2019. *Revista Educa UMCH*, 16(1), 5-22. doi:10.15366/Educa UMCH2019.17.3.001
- Cardona, D., Ramírez, C., & Manotas, M. (2023). Inteligencia Emocional: herramienta para la Transformación Gerencial. *Revista científica anfibios*, 6(2), 40-48. doi:10.37979/afb.2023v6n2.135
- Castro, D., & Cortés, R. (2023). Influencia de inteligencia emocional y habilidades sociales en contextos escolarizados. Revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 9342-9359. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.5133
- Chunga, T. O. (2021). La importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente. *Cent. Sur. Soc. Sci. J*, 4, 1-23. Obtenido de <https://www.centroseditorial.com/index.php/revista/article/download/180/560>

- Clavijo, M. L. (2023). El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 9499-9510.
doi:10.37811/cl_rcm.v7i2.6050
- CRE. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Extremera, N., Durán, A., & Rey, L. (2009). The moderating effect of trait meta-mood and perceived stress on life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 47(2), 116-121. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Natalio-Extremera/publication/222559007_The_moderating_effect_of_Trait_Meta-Mood_and_perceived_stress_on_life_satisfaction/links/5a75819545851541ce56cac7/The-moderating-effect-of-Trait-Meta-Mood-and-perceived-stress-on
- Fernández, P., & Cabello, R. (2021). La inteligencia emocional como fundamento de la educación emocional. *Revista Internacional de Educación Emocional y Bienestar*(1), 31-46. Obtenido de https://ri.iberomx/bitstream/handle/iberomx/6043/RiEEB_01_01_31.pdf?sequence=1
- Fuenzalida, V., Laura, K., Valdez, R., & Zapana, P. (2025). Inteligencia emocional y desempeño docente de la carrera profesional de Idioma Extranjero de una Universidad Pública del Sur de Perú. *European Public & Social Innovation Review*, 10, 1-23.
doi:10.31637/epsir-2025-2401
- Haro, A., Lara, D., Chilibingua, A., Moína, P., & Lapo, N. (2023). Estado emocional y desempeño laboral: Un estudio asociativo multivariante en profesores universitarios

- en teletrabajo bajo Covid-19. *Latam: revista latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 180. doi:10.56712/latam.v4i1.428
- Henriquez, P. (2023). Evaluación del desempeño docente durante la pandemia: opinión de estudiantes universitarios mexicanos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 17(2), 15. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v17n2/2223-2516-ridu-17-02-e1780.pdf>
- Laura, K., & Araujo, R. (2024). Inteligencia emocional y el desempeño de docentes universitarios en carreras de Educación. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 1-22. doi:10.31637/epsir-2024-1819
- LOES. (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior*. Obtenido de <https://www.ces.gob.ec/documentos/Normativa/LOES.pdf>
- Mazurek, C., & Canese, V. (2024). La inteligencia emocional en los docentes de la educación superior. *Revista De Análisis Y Difusión De Perspectivas Educativas Y Empresariales*, 4(8), 78-97. doi:10.56216/radee022024ago.a06
- Mur, J. A., Pereyra Girardi, C. I., & Cirami, L. (2023). Asociación de la autoeficacia para el afrontamiento del estrés y la ansiedad cognitiva ante exámenes con la sintomatología del estrés de estudiantes universitarios. *Liberabit*, 29(2). Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272023000200004&script=sci_abstract
- Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. doi:10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003

- Panchana, N., & Venet, R. (2024). La integración de la inteligencia emocional en la formación de docentes: un enfoque pedagógico para el desarrollo de habilidades emocionales. *Portal de la Ciencia*, 5(1), 102-116. doi:10.51247/pdlc.v5i1.432.
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@ cción*, 12(3), 163-174. doi:10.33595/2226-1478.12.3.537
- Ponce, L., Ruelas, M., & Flores, L. (2022). El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. *Revista Innova Educación*, 4(4), 19-30. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8510472.pdf>
- Retamozo, N. (2025). Una revisión sistemática: Desempeño laboral docente. *IGOVERNANZA*, 8(30), 37-51. doi:10.47865/igob.vol8.n30.2025.408
- Ruiz, E., Salazar, J., & Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26), 16. doi:10.23913/ride.v13i26.1478
- Saez, F., Venegas, M., Mella, J., Valenzuela, A., & Portillo, S. (2025). Competencias socioemocionales del profesorado de educación diferencial, lenguaje y matemáticas. *Revista Espacios*, 46(4), 257-268. doi:10.48082/espacios-a25v46n04p24
- Sasere, O., & Matashu, M. (2025). The direct and cascading impacts of school leaders' emotional intelligence on teachers and students: A systematic review. . *Education Sciences*, 15(9), 1168. doi:10.3390/educsci15091168
- Soriano, J. (2023). La influencia de la inteligencia emocional sobre el síndrome burnout en docentes. *Estudios Psicológicos*, 44(2), 112-123. doi:10.1016/j.estpsic.2023.02.004

Torres, J., & Alchundia, M. (2024). La inteligencia emocional y la motivación en estudiantes de Educación Superior. *Revisión sistemática. Ciencia y Educación*, 5(11), 33-51.

Obtenido de

<https://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/download/557/761>

UNEMI. (2022). *Estatuto Orgánico de la Universidad Estatal de Milagro*. Universidad Estatal de Milagro. Obtenido de <https://www.unemi.edu.ec/wp-content/uploads/2022/12/ESTATUTO-ORGANICO-DE-LA-UNIVERSIDAD-ESTATAL-DE-MILAGRO.pdf>

UNEMI. (2023). *Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico de la Universidad Estatal de Milagro*. Recuperado el 03 de abril de 2025, de <https://www.unemi.edu.ec/wp-content/uploads/2023/11/REGLAMENTO-DE-CARRERA-Y-ESCALAFON-DEL-PERSONAL-ACADEMICO-DE-LA-UNIVERSIDAD-ESTATAL-DE-MILAGRO-2.pdf>

UNEMI. (12 de abril de 2024). *Del Objeto, ámbito y naturaleza*. Obtenido de Universidad Estatal de Milagro: <https://www.unemi.edu.ec/wp-content/uploads/2024/04/REGLAMENTO-DE-EVALUACION-INTEGRAL-DE-DESEMPEÑO-DE-DOCENTES-DE-LA-UNEMI-CERTIFICADO.pdf>

Vásquez, M., Arapa, R., Pancca, N., Paricahua, N., & Águila, M. d. (2022). Inteligencia emocional y sus modelos: su importancia para el proceso enseñanza aprendizaje. *Paidagogo*, 4(1), 116-130. Obtenido de <https://www.educas.com.pe/index.php/paidagogo/article/download/107/350>

Vega, L., Paredes, C., & Torres, A. (2020). Condiciones laborales y síndrome de burnout en docentes universitarios latinoamericanos. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 52(1), 22-34. doi:10.14349/rlp.2020.v52.n1.3

Yupanqui, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61-76.

Obtenido de

<https://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/download/119/91>

Zúñiga, H., & Grijalva, G. (04 de febrero de 2025). La inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral. Caso: Empresas aseguradoras de Ambato. d its Influence On Job Performance. Case: Ambato Insurance Companies. *Business & Science*, 6(1), 13-36. doi:http://dx.doi.org/10.56124/jbs.v6i1.002

Anexos

Anexo 1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	MES	ENERO					FEBRERO					MARZO				
	DIA															
	FECHA															
ASPECTOS PRELIMINARES																
INTRODUCCIÓN																
CUERPO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN																
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO																
CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO																
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN																
CONCLUSIONES																
RECOMENDACIONES																
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS																
ANEXOS																

Anexo 2: Matriz de consistencia

TEMA:

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿En qué medida la inteligencia emocional incide en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Estatal de Milagro durante el año 2024?	Analizar la incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes de la UNEMI durante el año 2024, a fin de identificar oportunidades de mejora que fortalezcan su práctica profesional.	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar los factores de la inteligencia emocional que inciden en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Estatal de Milagro durante el año 2024. • Examinar la relación entre los niveles de inteligencia 	<p>Dependiente: Desempeño Laboral Docente</p> <p>Independiente: Inteligencia Emocional</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Población</p> <p>Muestra y tipo de muestreo</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>Métodos</p> <p>Técnicas e instrumentos</p>

		<p>emocional y las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de la Universidad Estatal de Milagro durante el año 2024.</p> <p>•Diseñar un programa de fortalecimiento de la inteligencia emocional orientado a mejorar el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Estatal de Milagro, a partir de los resultados obtenidos en el año 2024.</p>		
--	--	--	--	--

Anexo 3. Encuesta

TÍTULO:	INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNEMI, AÑO 2024
OBJETIVO:	Analizar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI), durante el año 2024.
DIRIGIDO A:	Docentes de la Universidad Estatal de Milagro.
INDICACIONES:	A continuación, encontrará una serie de preguntas relacionadas con aspectos personales y laborales. Lea cuidadosamente cada una y marque con una (X) la opción que más se ajuste a su realidad. La información será utilizada únicamente con fines académicos y de manera confidencial.

I. DATOS GENERALES

N°	PREGUNTAS	OPCIONES DE RESPUESTA
1	¿En qué rango de edad te ubicas?	<input type="checkbox"/> Menos de 30 años <input type="checkbox"/> 30-39 años <input type="checkbox"/> 40-49 años <input type="checkbox"/> 50-59 años <input type="checkbox"/> 60 años o más
2	¿Con qué género te identificas?	<input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Otro
3	Seleccione su rango de experiencia como docente	<input type="checkbox"/> Menos de 5 años <input type="checkbox"/> 5-10 años <input type="checkbox"/> 11-20 años <input type="checkbox"/> Más de 20 años

II. VARIABLE INDEPENDIENTE: INTELIGENCIA EMOCIONAL

N°	PREGUNTA	ESCALA DE VALORACIÓN (marque con X)
1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo		
4	Identifico fácilmente mis emociones y cómo influyen en mi trabajo diario.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
5	Soy capaz de reconocer mis fortalezas y debilidades en el ámbito laboral.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
6	Mantengo la calma y el control en situaciones de conflicto dentro del aula.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
7	Soy capaz de manejar el estrés sin que afecte mi desempeño laboral.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
8	Comprendo las emociones de mis estudiantes y actúo con empatía.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
9	Me comunico con claridad y respeto con mis compañeros y superiores.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>

III. VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

N°	PREGUNTA	ESCALA DE VALORACIÓN (marque con X)
1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo		
10	Planifico mis clases considerando los objetivos y necesidades de mis estudiantes.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>

11	Aplico metodologías que fomentan la participación activa del alumnado.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
12	Cumplo puntualmente con mis responsabilidades académicas y administrativas.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
13	Mantengo buenas relaciones interpersonales con mis colegas y directivos.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
14	Evalúo de forma justa y objetiva el rendimiento de mis estudiantes.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
15	Busco constantemente mejorar mi práctica docente mediante la capacitación.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>

Anexo 4. Guía de entrevista semiestructurada

VARIABLE	DIMENSIÓN	PREGUNTA
Variable Independiente: Inteligencia Emocional	1. Autoconocimiento	¿De qué manera considera que el conocimiento de sus propias emociones influye en la forma en que enfrenta los retos dentro de su labor docente?
	2. Autocontrol emocional	Cuando se presentan situaciones de conflicto o presión en su trabajo, ¿qué estrategias utiliza para mantener el control emocional y tomar decisiones adecuadas?
	3. Empatía y habilidades sociales	¿Cómo promueve la empatía y las relaciones positivas con sus estudiantes y compañeros en el entorno académico?
Variable Dependiente: Desempeño Laboral Docente	1. Planificación pedagógica	¿Qué aspectos emocionales considera que influyen en la forma en que planifica y desarrolla sus clases?
	2. Responsabilidad profesional	¿Cómo cree que su inteligencia emocional contribuye a mantener la responsabilidad y compromiso con sus funciones docentes?
	3. Evaluación y mejora continua	¿De qué manera las emociones influyen en la forma en que evalúa a sus estudiantes y busca mejorar su desempeño profesional?