UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO/A EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

"INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA EXTENSIÓN UNIVERSITARIA DE SAN MIGUEL DE BOLÍVAR, AÑO 2026"

AUTORAS:

Anahí Belén Bersoza Criollo
Megany Rosmery Mora Alban

DIRECTOR
Ing. Gorqui Elisalde Vistin Mena

PARES ACADÉMICOS
Ing. Erika Priscila Cahuasqui Molina
Psic. María José Aroca

SAN MIGUEL – ECUADOR 2026

Tema del proyecto de investigación

Inteligencia emocional en el rendimiento laboral de los docentes de la Extensión Universitaria de San Miguel de Bolívar, año 2026”

Agradecimiento

En primer lugar, agradecemos a Dios por bendecirnos con sabiduría, fortaleza, salud y perseverancia para afrontar cada reto presentado a lo largo de este proceso investigativo. Su guía y amor nos permitieron mantenernos firmes, superar las dificultades y culminar con éxito esta importante etapa de nuestra formación académica.

A nuestros padres, les expresamos nuestro más profundo agradecimiento por su amor incondicional, apoyo constante, comprensión y sacrificio. Gracias por alentarnos en los momentos de dificultad, por confiar en nuestras capacidades y por brindarnos la motivación necesaria para no rendirnos. El esfuerzo y la dedicación constituyeron la base que nos motivó a lograr una meta tan importante.

Este logro también es de ustedes, con cada sugerencia, cada palabra motivadora, cada recomendación, con sus muestras de confianza nos ayudaron a seguir adelante y a dar lo mejor de nosotras al momento de redactar esta tesis.

Expresamos nuestro profundo agradecimiento al grupo de investigación Quality Pro de la UEB, por permitirnos formar parte de este espacio durante un año de aprendizaje y crecimiento. Las herramientas investigativas, orientación y experiencias compartidas fortalecieron nuestras capacidades, contribuyendo significativamente al logro alcanzado en la defensa de nuestro trabajo de integración curricular.

Finalmente, agradecemos a cada una de las personas que de una u otra forma fueron parte de este proceso, que han aportado su tiempo, que nos dieron sus consejos y su motivación para conseguir, con este trabajo de investigación, llegar a finalizarlo de manera satisfactoria.

Dedicatoria

A mi prima Sheila, quien partió demasiado pronto, mi tia Panchis y mi madrina Sonia, su recuerdo permanece vivo y me inspira cada día a vivir con más fortaleza, amor y propósito, convirtiéndose en una motivación constante para alcanzar cada una de mis metas.

A mi familia, mi soporte y amuleto de la suerte, quienes me inspiraron a ser quién soy hoy en día, me dieron apoyo siempre y motivación para seguir adelante y algún día aspiro recompensar todo el esfuerzo y sacrificios que han hecho para que yo llegue hasta aquí.

A mis mejores amigos, Melany y Yandri, por acompañarme durante todo este proceso, por creer en mi, incluso cuando ni yo misma lo hacia y porque cada momento compartido hicieron mas llevadero este proceso.

A mis perritos, doggie y sparky, por ser mis fieles compañeros en las largas noches de estudio, su compañía y cariño hacían que todo sea más llevadero. En especial, a mi doggie, porque que, desde pequeña fue mi refugio y , abrazarlo me daba la fuerza que necesitaba en mis momentos difíciles.

Por último, dedico este trabajo a quienes en su momento hicieron parte de mi vida y fueron un rayito de sol, y hoy, por distintas circunstancias o rumbos del destino no están en ella; porque de alguna u otra manera, su presencia me impulso a luchar por todo aquello que quiero lograr. Gracias porque en su momento creyeron en mí y dejaron una huella en este camino.

Anahi Belen Bersoza Criollo

Dedicatoria

Quiero dedicar este trabajo, en primer lugar, a Dios, por ser mi guía en cada paso que doy en mi vida, por iluminarme en los momentos que han sido tan difíciles y por darme la fortaleza necesaria para no rendirme. Gracias por acompañarme siempre y permitirme llegar hasta esta etapa tan importante que es mi vida profesional.

A mi tía Alexandra Abril, quien ha sido como una madre para mí. Gracias por ser ese apoyo tan incondicional, es mi fortaleza y la persona que siempre ha sabido entenderme con amor y paciencia. Todo lo que has hecho por mí tiene un valor inmenso en mi corazón.

A mis primos Hamilton y Nicolás, quienes han estado presentes en diferentes momentos de mi vida. Hamilton, gracias por acompañarme en esas largas noches de estudio y hacer más llevadero este proceso con tus risas, consejos y palabras de ánimo. Nicolás, gracias por permanecer casi todas las veces a mi lado en los momentos más difíciles, cuando más necesitaba apoyo y comprensión.

A mi tía Jenny, por sus consejos y regaños también por motivarme a seguir adelante y recordarme siempre que todo esfuerzo tiene su recompensa.

A mis amigos Alexander Torres y Alexis Mora, gracias por ayudarme y acompañarme durante este proceso que es tan difícil como lo es la titulación. Nunca olvidaré todo el apoyo que me han brindado.

Finalmente, a mis cachorritas Slofy, Shaynna y Shasha, quienes con sus caricias y compañía me brindaron esa tranquilidad y consuelo en los momentos de estrés.

Agradezco profundamente y de todo corazón a todas estas personas maravillosas por haber llegado a mi vida y formar parte de este logro tan importante.

Megany Rosmery Mora Alban

Certificación del director y par académico

Ing. "*Gorqui Vistin*"; Ing. "*Erika Cahuasqui*" e Psico. "*María José Aroca*"; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Integración Curricular denominado "**Inteligencia emocional en el rendimiento laboral de los docentes de la Extensión Universitaria de San Miguel de Bolivar, año 2026**", desarrollado por las señoritas, **Megany Mora y Anahi Bersoza**

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Integración Curricular en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la **Carrera de Gestión del Talento Humano**, por lo tanto, autorizamos su presentación y defensa.

San Miguel, 08 del 06 del 2026

Gorqui Vistin

Director

Ing. "Erika Cahuasqui

Par Académico

Psico. "María José Aroca

Par Académico

Certificado de similitud

ING GORQUI VISTIN, EN CALIDAD DE DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"Inteligencia emocional en el rendimiento laboral de los docentes de la Extensión Universitaria de San Miguel de Bolívar, año 2026"**, presentado por las señoritas **Bersoza Criollo Anahi Belen** y **Mora Alban Megany Rosmery** estudiantes de la **carrera de Gestión del Talento Humano**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un **porcentaje de similitud del 2%**, como se evidencia en el documento adjunto.

San Miguel, 29 de junio del 2026

Atentamente,



Ing. Gorqui Vistin, Mgtr.
Director

Derechos de autoría notarizada

Nosotras, **Bersoza Criollo Anahi Belen** portadora de la Cédula de Identidad No **2100911995** y **Mora Alban Megany Rosmery** portador de la Cédula de Identidad No **0202327144** en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **Inteligencia emocional en el rendimiento laboral de los docentes de la Extensión Universitaria de San Miguel de Bolívar, año 2026**, modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conserva a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Las autoras declaran que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



Anahi Belen Bersoza Criollo



Megany Rosmery Mora Alban

Contenido

Tema del proyecto de investigación ..... **ii**

Agradecimiento ..... **iii**

Dedicatoria ..... **iv**

Certificación del director y par académico ..... **vi**

Introducción **1**

Resumen **3**

Abstract **4**

Capítulo I. **5**

Formulación general del proyecto **5**

1.1 Descripción del problema **5**

1.3. Preguntas de investigación **8**

1.4 Justificación **8**

1.6 Operacionalización de variables **11**

Capítulo II. **13**

Marco teórico **13**

2.1. Antecedentes **13**

2.2. Científico **15**

2.3. Conceptual **22**

2.4. Legal **27**

2.5. Georreferencial **30**

Capitulo III. Metodología 32

Capitulo IV. 39

Resultados y discusión 39

Capitulo V. 76

Bibliografía ..... ¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 _____ *31*

Figura 2 _____ *31*

Figura 3 _____ *42*

Figura 4 _____ *42*

Figura 5 _____ *44*

Figura 6 _____ *45*

Figura 7 _____ *47*

Figura 8 _____ *49*

Figura 9 _____ *50*

Figura 10 _____ *51*

Figura 11 _____ *53*

Figura 12 _____ *54*

Figura 13 _____ *56*

Figura 14 _____ *57*

Figura 15 _____ *59*

Figura 16 _____ *60*

Figura 17 _____ *62*

Figura 18 _____ *63*

Figura 19 _____ *65*

Figura 20 _____ *66*

Figura 21 _____ *68*

Figura 22 _____ *69*

Figura 23 _____ *71*

Índice de tablas

Tabla 1. Variable Independiente – Inteligencia emocional _____ *11*

Tabla 2. Variable Dependiente- Rendimiento laboral _____ *12*

Tabla 3 _____ *39*

Tabla 4 _____ *41*

Tabla 5 _____ *43*

Tabla 6 _____ *45*

Tabla 7 _____ *47*

Tabla 8 _____ *48*

Tabla 9 _____ *49*

Tabla 10 _____ *51*

Tabla 11 _____ *52*

Tabla 12 _____ *54*

Tabla 13 _____ *55*

Tabla 14 _____ *57*

Tabla 15 _____ *58*

Tabla 16 _____ *60*

Tabla 17 _____ *61*

Tabla 18 _____ *63*

Tabla 19 _____ *64*

Tabla 20 _____ *66*

Tabla 21 _____ *67*

Tabla 22 _____ *69*

Introducción

En el contexto actual de la educación superior, las exigencias académicas, administrativas y sociales a las que se enfrentan los docentes requieren no solo de conocimientos técnicos y pedagógicos, sino también del desarrollo de competencias emocionales que les permitan responder de manera efectiva a las demandas del entorno laboral. La inteligencia emocional, en este sentido, es una de las principales características en el ámbito del trabajo, puesto que incide, de forma directa, en la capacidad de los docentes de conocer, comprender y regular sus emociones y establecer relaciones interpersonales óptimas que favorezcan el trabajo en un contexto cercano y productivo.

En las instituciones de educación superior, especialmente en contextos en donde las dinámicas laborales son cada vez más complejas, la inteligencia emocional tiene un peso fundamental puesto que se convierte en una ayuda necesaria para hacer frente a situaciones de estrés, presión laboral y dificultades propias del desempeño docente. La ausencia o limitado desarrollo de estas competencias puede generar efectos negativos en el rendimiento laboral, reflejados en dificultades para la toma de decisiones, deterioro del clima organizacional, disminución de la productividad y afectaciones en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

La presente investigación se desarrolló en la extensión universitaria de San Miguel de Bolívar de la universidad estatal de Bolívar durante el año 2026 cuyo propósito fue el de analizar la influencia de la inteligencia emocional en el rendimiento laboral de los docentes. el estudio surgió ante la necesidad de poder comprender cómo las competencias socioemocionales incidieron en el rendimiento laboral dentro del ámbito universitario y así identificar aquellos factores que fortalecieron o limitaron la eficiencia laboral del personal docente.

finalmente, esta investigación aportó gran evidencia científica la cual permitió fundamentar estrategias orientadas para el fortalecimiento de la inteligencia emocional en el ámbito educativo superior contribuyendo al mejoramiento de desempeño docente y el fortalecimiento institucional. así mismo los resultados obtenidos sirvieron como base para futuras intervenciones enfocadas en el desarrollo integral del talento humano dentro de la Extensión Universitaria Estatal de Bolívar.

Resumen

La inteligencia emocional constituye un factor determinante en el ejercicio profesional docente, especialmente en entornos universitarios donde las exigencias académicas, administrativas e interpersonales demandan un adecuado manejo de las emociones. El presente estudio abordó la influencia de inteligencia emocional en el rendimiento laboral de los docentes de la Extensión Universitaria de San Miguel de Bolívar, en el periodo 2026, con el objetivo de: determinar el nivel socioemocional de los docentes; encontrar la relación entre las competencias de autorregulación, motivación intrínseca, empatía y habilidades sociales y los indicadores de desempeño; analizar la correlación entre las variables mencionadas. Se usó una metodología cuantitativa con diseño descriptivo correlacional y se trabajó con 29 docentes de Gestión del Talento Humano y Criminalística a quienes se aplicó muestreo censal; se utilizó como técnica la aplicación de un cuestionario tipo Likert, cuyo nivel de fiabilidad fue alto, considerando que el Alfa de Cronbach fue de 0,842, abordando dimensiones de autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales con indicadores de planificación, cumplimiento institucional y clima laboral; los resultados evidencian altos valores de inteligencia emocional siendo las dimensiones que mejor puntuación alcanzan la autorregulación, la motivación y la perseverancia, mientras que la empatía y la gestión de la tensión mostraron variaciones en los resultados; con respecto a su desempeño profesional, se estableció que era bueno en planificación, comunicación y participación institucional; por último, se concluyó que había correlación entre ambas variables, lo que genera la necesidad de que se desarrollen programas institucionales que vayan orientados al desarrollo del profesorado a nivel socioemocional.

Palabras claves: inteligencia emocional, rendimiento laboral, docentes, académico.

Abstract

Emotional intelligence is a determining factor in the teaching profession, especially in university settings where academic, administrative, and interpersonal demands require effective emotional management. This study examined the influence of emotional intelligence on the job performance of faculty members at the San Miguel de Bolívar University Extension during the period 2026, with the following objectives: to determine the faculty's socio-emotional level; to find the relationship between self-regulation, intrinsic motivation, empathy, and social skills competencies and performance indicators; and to analyze the correlation between the aforementioned variables. A quantitative methodology with a descriptive correlational design was used, and the study involved 29 professors of Human Talent Management and Criminalistics, who were selected using census sampling. A Likert-type questionnaire was used as the data collection technique, demonstrating high reliability (Cronbach's Alpha 0.842). The questionnaire addressed dimensions of self-awareness, self-regulation, motivation, empathy, and social skills, with indicators of planning, institutional compliance, and work climate. The results showed high levels of emotional intelligence, with self-regulation, motivation, and perseverance achieving the highest scores. Empathy and stress management showed variations in the results. Regarding their professional performance, the results indicated good planning, communication, and institutional participation. Finally, the study concluded that there was a correlation between the two variables, highlighting the need for institutional programs focused on the socio-emotional development of the faculty.

Keywords: emotional intelligence, job performance, teachers, academic.

Capítulo I.

Formulación general del proyecto

1.1 Descripción del problema

A nivel mundial, la inteligencia emocional fue reconocida como aquella competencia determinante en el rendimiento de los profesionales de la educación. Diversos trabajos confirmaron que el efecto de la inteligencia emocional sobre el rendimiento académico, la capacitación de los profesores, el fortalecimiento de la gestión emocional y la mejora del clima escolar. En este contexto global los sistemas educativos se enfrentaron a una creciente demanda de docentes que no solo tuvieran conocimientos que son sólidos sino también capacidades emocionales que les permitieran gestionar las diversas exigencias en el entorno laboral. Un meta-análisis sobre la inteligencia emocional y su impacto en el rendimiento laboral en Latinoamérica en el período 2014-2024 subraya la relevancia que tiene para la productividad, adaptación y cohesión en el trabajo especialmente en el liderazgo (LATAM Revista, 2025). De manera complementaria estudios en el ámbito universitario señalaron que las exigencias del rol docente tuvieron ciertas repercusiones negativas en el bienestar emocional de los profesores. Por lo que la educación fue considerada una de las profesiones más estresantes, y el entorno social emocional y tecnológico exigió una mejora continua en la inteligencia emocional de los profesores quienes debieron adaptarse a las necesidades cambiantes de sus estudiantes (Fuenzalida, 2025).

En cuanto al contexto latinoamericano y ecuatoriano, la problemática se presentó de una manera mucho más preocupante en el sistema de educación superior. Por lo que en América Latina se registraron varios niveles considerables de agotamiento emocional y bajo nivel de realización personal en el profesorado, lo cual puso en evidencias los déficits emocionales con

consecuencias directas en el desempeño laboral del docente universitario (Matamoros y Zambrano -Villalba, 2025).

En el caso específico de Ecuador, estudios recientes demostraron que la inteligencia emocional de los docentes influyó directamente en sus prácticas pedagógicas y en su desempeño. Pachana y Venet (2024) constataron que una sólida formación en inteligencia emocional podía mejorar de manera significativa competencias pedagógicas la gestión y el desarrollo profesional de los docentes en formación. Del mismo modo estudios desarrollados en universidades ecuatorianas indicaron que los profesores con deficiencias en sus competencias emocionales tenían una fuerte dificultad para mantener un rendimiento laboral óptimo.

En esa misma línea, Martínez et al. (2023) en la misma línea analizó la inteligencia emocional de los docentes vinculada al aprendizaje universitario y encontró que los docentes presentaban alguna deficiencia en los componentes de la inteligencia emocional, lo que repercutía en su práctica profesional. En este sentido, en el contexto de extinción universitaria San Miguel de Bolívar, se propuso conocer cómo la inteligencia emocional de los docentes se vinculaba a la existencia de un rendimiento laboral del año 2026.

Al igual que en investigaciones similares realizadas en instituciones universitarias de la región andina demostraron relaciones significativas entre estas variables. Laura de la Cruz y Araújo- Castillo (2024) determinaron que existe una cierta relación que salta entre la inteligencia emocional y el rendimiento docente en las instituciones de educación superior llegando a la conclusión que aquellos docentes que tienen una mayor inteligencia emocional tienden a tener un mejor desempeño en su labor. Asimismo, diversos estudios con docentes a nivel primario y universitario reforzaron esta realidad, en los que se verificó que los docentes presentaban un mayor nivel de inteligencia emocional y demostraban un desempeño laboral de

nivel positivo, mientras que aquellos que tenían un nivel bajo de inteligencia emocional presentaban un rendimiento laboral negativo (Repositorio URP, 2023).

En la Extensión Universitaria de San Miguel se desempeñan 34 docentes del total de los cuales 29 participaron en la presente investigación esto es el 85,29 % de la población investigada. Antes de la presente investigación la institución no disponía de estudios ni tampoco de registros estadísticos que permitieran conocer el nivel de inteligencia emocional del personal docente y su determinación con respecto a los resultados del rendimiento laboral. Carecer de esta información dificultaba la identificación de posibles factores que interferían en el desempeño profesional, lo cual hizo evidente la necesidad de realizar un diagnóstico institucional que sirva como base para futuras acciones de mejora.

1.2.Formulación del problema

En la Extensión Universitaria de San Miguel de Bolívar se ha podido evidenciar que los docentes presentan dificultades para gestionar sus emociones ante el estrés académico, la carga administrativa y los conflictos personales, lo que afecta su rendimiento laboral. Si bien se dan competencias emocionales en algunos de los docentes, no se han desarrollado de forma homogénea, sobre todo en dimensiones como la empatía y el control del estrés, lo que provoca ineficiencias en la carga pedagógica y el rendimiento profesional. La ausencia de la existencia de programas institucionales dirigidos a la mejora de las competencias socioemocionales, a la par que el aumento de la exigencia del entorno universitario, condiciona el desarrollo global que afecta a la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Por lo establecido anteriormente, es necesario conocer de qué forma se presenta el nivel de la inteligencia emocional de los docentes, conocer la relación que existe entre las competencias emocionales y los indicadores de rendimientos laborales, así como también determinar la correlación que existe entre ambas

dimensiones en el marco de la institución, para poder diseñar estrategias que mejoren la docencia y el bienestar institucional."

1.3.Preguntas de investigación

P1: ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional de los docentes de la Extensión Universitaria de San Miguel de Bolívar, medido a través de un instrumento validado durante el año 2026?

P2: ¿Qué relación existe entre las competencias emocionales de autorregulación, motivación intrínseca, empatía y habilidades sociales con los indicadores de rendimiento laboral de los docentes de la Extensión Universitaria de San Miguel de Bolívar?

P3: ¿Qué nivel de correlación existe entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral de los docentes de la Extensión Universitaria de San Miguel de Bolívar durante el año 2026?

1.4 Justificación

La investigación que se presenta está justificada desde el plano teórico, desde el plano práctico, y desde el plano institucional, puesto que la inteligencia emocional representa un elemento determinante en el rendimiento profesional de los docentes universitarios, considerando que el saber reconocer, comprender y regular las propias emociones y las de los demás es importante para el liderazgo práctico-pedagógico, para la toma de decisiones y para poder mantener un clima organizacional adecuado para el desarrollo del trabajo. Así, el contexto universitario, en el que los docentes tienen que gestionar exigencias académicas, administrativas e interpersonales, hace necesaria la adecuación de estas competencias

socioemocionales para poder mantener el óptimo rendimiento profesional de los docentes, así como para evitar el burnout que conduzca a una mala calidad educativa.

Desde la perspectiva práctica, la investigación responde en cierta medida a una necesidad concreta detectada dentro de la Extensión Universitaria de la provincia de San Miguel de Bolívar, vinculada a las dificultades que presenta el personal docente para gestionar las emociones frente a situaciones de estrés, carga laboral o conflictos interpersonales. La ausencia de un programa institucional de bienestar organizacional y el escaso reconocimiento de las competencias emocionales dentro del sector de la Educación en el Ecuador propicia el desarrollo de estas habilidades socioemocionales para poder crear espacios laborales armónicos.

La necesidad de evaluar, mediante instrumentos validados, el nivel de inteligencia emocional de los docentes es la razón última del mismo, como ya se indicaba en el primer objetivo específico de esta investigación.

Una segunda razón que nos permite argumentar esta investigación es la importancia de identificar la relación que poseen las competencias emocionales específicas autorregulación, motivación intrínseca, empatía, habilidades sociales y rendimiento laboral docente la cual constituye el segundo de los objetivos de esta investigación. Entender de qué manera son influidas la planificación académica, la comunicación efectiva y la participación institucional por estas competencias emocionales específicas conlleva a la obtención de evidencias empíricas que permitan posteriormente generar intervenciones específicas, sobre todo en empatía y en gestión del estrés, las cuales han resultado ser las áreas de mayor variabilidad del cuerpo docente de la Extensión Universitaria.

Finalmente, a partir de una perspectiva institucional, esta investigación proporciona elementos de una relevancia concreta para determinar el vínculo que hay entre inteligencia emocional y rendimiento laboral, y así establecer el fundamento del diseño de diferentes

programas de formación socioemocional, talleres de gestión del estrés y políticas de bienestar docente. Desde esta perspectiva, la Extensión Universitaria de San Miguel de Bolívar podría consolidar su capital humano y mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, y conformarse como una institución comprometida con el desarrollo integral de su personal docente

1.5 Objetivos

1.5.1. General

Analizar la influencia de la inteligencia emocional en el rendimiento laboral de los profesionales en la Extensión Universitaria Estatal de Bolívar, con el fin de identificar las dinámicas que afectan su interacción y efectividad en el trabajo.

1.5.2. Específicos

- Medir el nivel de inteligencia emocional de los profesionales que laboran en la Extensión Universitaria Estatal de Bolívar, mediante la aplicación de instrumentos de medición validados.
- Identificar las principales competencias emocionales que impactan en el rendimiento laboral de los profesionales en la extensión universitaria, y cómo estas competencias se relacionan con la efectividad en el trabajo.
- Determinar la correlación de la inteligencia emocional y el rendimiento laboral de los docentes de la Extensión Universitaria Estatal de Bolívar.

1.6 Operacionalización de variables

Tabla 1. Variable Independiente – Inteligencia emocional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnica	Instrumento
Inteligencia Emocional	Es la capacidad para identificar, entender y controlar las emociones, tanto las propias como las ajenas, de los individuos, mejorando así las relaciones interpersonales y, por ende, su rendimiento laboral	Utilización de un cuestionario estructurado por los docentes/a los docentes para evaluar las dimensiones de autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales con objeto de determinar el grado de inteligencia emocional de los mismos.	Autoconciencia emocional	Reconocimiento de emociones	Cuando se enfrenta a un conflicto o desacuerdo con un estudiante o colega, ¿puede reconocer rápidamente la emoción que está experimentando (por ejemplo, frustración, enojo, ansiedad)?	Encuesta	Cuestionario tipo Likert
				Claridad emocional	¿Con qué frecuencia siente que puede nombrar claramente las emociones que está experimentando en su día a día como docente (por ejemplo, felicidad, frustración, tristeza)?		
			Autorregulación emocional	Control de impulsos	Cuando se siente molesto o frustrado en el aula, ¿logra mantenerse calmado y evitar actuar de forma impulsiva?	Encuesta	Cuestionario tipo Likert
				Manejo del estrés	¿Es capaz de identificar cuándo el estrés afecta su desempeño como docente y tomar medidas para manejarlo de manera efectiva?		
			Motivación intrínseca	Compromiso laboral	¿Siente que su desempeño como docente refleja su compromiso con la calidad educativa y el bienestar de los estudiantes?	Encuesta	Cuestionario tipo Likert
				Perseverancia	Cuando se enfrenta a dificultades en su labor docente (por ejemplo, falta de recursos, estudiantes desmotivados), ¿con qué frecuencia sigue trabajando con dedicación para superar esos obstáculos?		
			Empatía	Comprensión emocional	¿Logra identificar las emociones subyacentes de sus estudiantes incluso cuando no las expresan verbalmente, a través de su lenguaje corporal o comportamiento?	Encuesta	Cuestionario tipo Likert
				Sensibilidad interpersonal	¿Con qué frecuencia se siente capaz de percibir y entender las necesidades emocionales de sus estudiantes en el aula?		
			Habilidades sociales	Comunicación efectiva	¿Con qué frecuencia logra transmitir sus ideas y explicaciones de manera clara y comprensible a sus estudiantes durante las clases?	Encuesta	Cuestionario tipo Likert
				Resolución de conflicto	¿Con qué frecuencia logra resolver de manera eficaz los conflictos o desacuerdos entre estudiantes en su aula, buscando una solución que beneficie a todas las partes involucradas?		

Tabla 2. Variable Dependiente- Rendimiento laboral

ariable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnica	Instrumento
endimiento boral	Capacidad de un trabajador para poder cumplir sus funciones de una manera eficiente. Su objetivo es contribuir al logro de las metas en la organización.	Aplicación de un cuestionario estructurado a los docentes para evaluar el desempeño laboral, la evaluación del desempeño y el clima laboral, con el fin de determinar su nivel de desempeño	Desempeño laboral	Eficiencia en tareas	Planifica y ejecuta sus clases conforme al sílabo establecido dentro del tiempo programado.	Encuesta	Cuestionario tipo Likert
				Productividad	Cumple con la entrega oportuna y completa de informes académicos (distributivo academico) conforme a los plazos establecidos por la institución.		
			Evaluación del desempeño	Cumplimiento de funciones	Participa activa y responsablemente en las actividades institucionales, tales como reuniones académicas, comités, procesos de evaluación y demás espacios de gestión académica, conforme a las disposiciones normativas y requerimientos de la institución.	Encuesta	Cuestionario tipo Likert
				Calidad del trabajo	Diseña y aplica instrumentos de evaluación (pruebas, trabajos, actividades prácticas) debidamente alineados con los contenidos, resultados de aprendizaje y objetivos establecidos en el sílabo, garantizando coherencia, pertinencia y rigurosidad académica en el proceso de evaluación.		
				Responsabilidad	Elabora y entrega la planificación académica (sílabos, contenidos programáticos, cronogramas y materiales de apoyo) dentro de los plazos establecidos por la institución, asegurando su coherencia con los lineamientos curriculares y normativos vigentes.		
			Clima laboral	Relaciones interpersonales	Atiende de manera oportuna, respetuosa y clara las consultas, inquietudes y necesidades académicas de los estudiantes, promoviendo un ambiente de confianza, comunicación efectiva y apoyo durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.	Encuesta	Cuestionario tipo Likert
				Comunicación	Transmite de manera clara, precisa y estructurada la información académica a estudiantes y colegas, asegurando la comprensión de contenidos, instrucciones y disposiciones institucionales.		
				Trabajo en equipo	Contribuye de manera activa al logro de objetivos académicos mediante la coordinación de actividades, la comunicación oportuna y la cooperación con otros docentes, participando en la toma de decisiones y la resolución conjunta de problemáticas, con una actitud proactiva, ética y orientada al trabajo colaborativo.		

Capítulo II.

Marco teórico

2.1.Antecedentes

En los últimos años, la inteligencia emocional se ha vuelto muy importante para mejorar la calidad real de los docentes en la educación superior, tanto a escala internacional como en Latinoamérica y en Ecuador. En una revisión minuciosa sobre la inteligencia emocional, esta se configura como un factor importante en el ejercicio docente universitario ya que permite gestionar de manera correcta las emociones, establecer vínculos con los estudiantes y así generar un clima saludable para el aprendizaje significativo (Nieves et al., 2022).

Esta investigación publicada en formato digital señala que el éxito pedagógico en el nivel superior no depende del dominio disciplinar únicamente sino de la capacidad emocional del docente y cómo está maneja tensiones conflictos y relaciones afectivas que son complejas, aspectos que se vuelven relevantes en universidades públicas de elevada demanda (Nieves et al., 2022).

En el ámbito latinoamericano varias investigaciones que van desde 2022 a 2025 han reforzado la visión donde destacan la relación entre inteligencia emocional desempeño y bienestar en el profesorado universitario. En Ecuador tesis de posgrado realizadas entre los años 2022 y 2026 han analizado la relación en universidades estatales donde se evidencia que la IE funciona como un recurso de gestión emocional institucional lleva más allá de ser un atributo individual para el docente. Por ejemplo, la investigación de la Universidad Estatal de la Península de Santa Elena (UPSE,2024) titulada "Inteligencia emocional y su incidencia en el rendimiento laboral en

docentes universitarios" muestra cómo los docentes presentan altos niveles de inteligencia emocional, destacando así la autoconciencia, autorregulación, empatía, resiliencia y adaptabilidad, y que estas competencias se entrelacen positivamente tanto con la productividad, colaboración, satisfacción y el sentido de ejercicio del docente (Camba, 2025). Varios estudios en el ámbito nacional han arrojado que los estreses laborales en docentes universitarios confirman que la capacidad de autorregulación reduce el agotamiento emocional y favorece la continuidad de la labor pedagógica en entornos de falta sobrecarga académica administrativa y de investigación (Boada et al., 2022).

En el artículo "Inteligencia emocional y el desempeño de docentes universitarios..." (de la Cruz y Araujo, 2024). Asocia que la IE entrelaza los indicadores de desempeño del docente, como la calidad de la enseñanza, la colaboración y la percepción de los estudiantes sobre el docente. Lo grande es evidenciar que los profesores con una alta inteligencia tienden a obtener mejores resultados en su labor (de la Cruz y Araujo, 2024). Se puede concluir que la inteligencia emocional del docente universitario influye directamente en el rendimiento laboral.

Aunque se han obtenido muchos conocimientos, las investigaciones analizadas aún presentan ciertos vacíos importantes. En primer lugar, la mayoría de los estudios emplean diseños transversales y correlacionales, lo que hace difícil saber si hay una relación de causa y efecto entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral. En segundo lugar, se nota que no se consideran con suficiente atención algunos factores que de cierto modo podrían afectar los resultados, como el tipo de institución, la especialidad que se estudia o la cantidad de experiencia que tiene el profesor. En tercer lugar, ninguno de los estudios analizados aborda estrategias de intervención o formación emocional estructurada para los docentes universitarios, lo que refleja una discrepancia

entre lo que es el diagnóstico, que está bien respaldado, y la respuesta real que aplican en las instituciones.

Para simplificar, los datos recopilados indican que la inteligencia emocional de los profesores universitarios influye directamente en cómo llevan a cabo su labor diaria. Cuando los docentes saben manejar sus emociones entendiendo lo que sienten, controlando el estrés y mostrando empatía incluso en situaciones que son difíciles, su manera de enseñar se vuelve más calmada, más colaborativa y más valiosa para los estudiantes. En cambio, los niveles bajos de IE están conectados con emociones que no se logran controlar bien, más personas que se van del trabajo, dificultades para lograr resolver problemas y un ambiente en las aulas que es negativo y afecta mal la experiencia de los estudiantes. El aporte principal de esta línea de investigación es haber llevado la inteligencia emocional de un tema personal y específico hacia el ámbito educativo y la gestión institucional, lo que ha generado una investigación urgente centrada en el diseño de programas que ayuden a favorecer el desarrollo emocional de los docentes en el nivel superior.

2.2.Científico

2.2.1. Dimensiones

2.2.1.1.Inteligencia emocional

La inteligencia emocional es la habilidad para sentir, entender y manejar nuestros propios sentimientos y los de otras personas, y se compone de cuatro áreas básicas: la percepción, el uso, el entendimiento y la regulación de las emociones; es un concepto independiente que se puede aplicar en la vida diaria, la educación y la administración de empresas. (López-Machín, 2025, pág. 3).

Navas Montes et al. (2024) destacan que en los entornos institucionales persisten desafíos vinculados a la interacción humana, el acceso equitativo y la respuesta frente a diversas

necesidades sociales y organizacionales. En su estudio señalan que *"la colaboración entre los trabajadores de Atención Primaria en Salud y el personal de salud se considera una iniciativa efectiva y necesaria"*. Esta afirmación permite comprender que el trabajo colaborativo, la comunicación interpersonal y la capacidad de relacionarse adecuadamente dentro de una organización constituyen elementos esenciales para el cumplimiento eficiente de funciones. En este contexto, la inteligencia emocional cobra especial importancia, ya que fortalece la empatía, la cooperación y el manejo adecuado de las relaciones laborales, aspectos que influyen directamente en el desempeño laboral de los profesionales.

Para efectos de la presente investigación, la inteligencia emocional será analizado a través de dimensiones:

2.2.1.2.Autoconciencia Emocional

La autoconciencia emocional constituye el fundamento primordial de la inteligencia emocional, definida como la habilidad esencial para percibir con exactitud, identificar y comprender a profundidad las emociones propias en el instante preciso en que emergen, abarcando una progresión lógica y coherente de tres dimensiones interdependientes como lo son: la atención emocional, que inicia con la detección consciente de estados afectivos internos como la ansiedad o frustración. En cambio, la claridad emocional avanza hacia la interpretación detallada de su naturaleza, causas subyacentes (por ejemplo, expectativas no cumplidas en un entorno laboral) e interconexiones con pensamientos y decisiones. Por otro lado la reparación emocional culmina en la modulación estratégica y adaptativa de dichas emociones para restaurar el equilibrio psicológico y prevenir respuestas impulsivas, lo cual facilita una metacognición rigurosa que transforma el mero reconocimiento afectivo en una herramienta poderosa para la autorreflexión continua, posicionándola como prerrequisito indispensable para el desarrollo de competencias superiores

como la autorregulación emocional, la empatía interpersonal y la toma de decisiones éticas en contextos profesionales exigentes, tales como la psicología clínica o la docencia en extensiones universitarias ecuatorianas donde el manejo preciso de estados internos optimiza interacciones terapéuticas o pedagógicas (Quingalahua & Pinto, 2025, p.12).

2.2.1.3.Autorregulación Emocional

La autorregulación emocional es la actitud que tiene una persona para lograr reconocer con claridad qué está sintiendo, comprendiendo lo que siente y así gestionar esas emociones de manera adaptativa y consciente utilizando estrategias que logran ajustar su intensidad, duración y forma de expresión de modo que no la desbordan, sino que, por el contrario, favorecen el bienestar y funcionamiento diario. Esto incluye el poder expresar de manera adecuada lo que siente, mantener el control en situaciones estresantes, reducir el impacto de las emociones negativas, así como también la ira o la tristeza, lo cual favorece la prevención de problemas asociados, como lo son la ansiedad, la depresión y el estrés. Facilitando de una manera mucho mejor las relaciones saludables y obteniendo decisiones mucho más reflexivas en la vida cotidiana (Gutiérrez Cieza, 2025).

La autorregulación se manifiesta como un elemento esencial para promover comportamientos adaptativos y constructivos, facilitando la capacidad de responder de manera equilibrada y controlada ante situaciones desafiantes. Además, desempeña un papel crucial en la construcción de relaciones saludables y en la consecución del bienestar personal y profesional, al permitir que los individuos actúen en coherencia con sus valores y objetivos (Calderon & Aroca, 2025).

2.2.1.4.Motivación Intrínseca

Según Figueroa Oquendo (2024), la motivación intrínseca, se define como un impulso psicológico interno y autónomo que motiva a los individuos a participar en actividades por el

placer inherente que estas generan, el interés personal genuino y la satisfacción directa del proceso mismo, sin necesidad de recompensas externas ni presiones externas (p.54). Este constructo se desarrolla de forma lógica y coherente al satisfacer de manera secuencial las necesidades básicas de la teoría de la autodeterminación, comenzando por la autonomía, entendida como el control voluntario sobre las acciones propias; continuando con la competencia, que implica la percepción de maestría y progreso en las habilidades desarrolladas; culminando en la relación social, mediante conexiones significativas con el entorno interpersonal (p. 55), lo cual produce un disfrute espontáneo por desafíos cognitivos y creativos, fortaleciendo la resiliencia ante obstáculos temporales y fomenta un desarrollo integral sostenido que alinea las conductas cotidianas con valores internos profundos, garantizando así un compromiso auténtico y perdurable, especialmente en estudiantes universitarios ecuatorianos donde se vincula directamente con un mayor rendimiento académico (p. 60)

2.2.1.5. Empatía y Habilidades Sociales

La empatía es la capacidad de captar y comprender lo que otra persona piensa, siente y necesita conectando así sus experiencias como si fueran propias a pesar de que este no sea lo mismo que uno pensaría o sentiría en la misma situación, esta implica ir más allá de la focalización en uno mismo, salir del propio yo para así poder abrirse a los demás (Corchado et al.,2025, p. 97).

El concepto de empatía es un constructo muy amplio que abarca componentes afectivos y cognitivos. En el aspecto cognitivo, este se vincula con la capacidad de explicar y predecir el comportamiento propio y que genera atribuyendo estados mentales como ideas, creencias o deseos. Mientras que el componente efectivo se define como aquel sentimiento que se experimenta ante ciertas situaciones emocionales ajenas, es decir, sentir lo que siente otro sujeto ante una emoción determinada (Corchado et al.,2025, p. 98).

2.2.2. Rendimiento Laboral

El rendimiento laboral constituye un constructo amplio y multidimensional que engloba las acciones observables, comportamientos y resultados producidos por los empleados en todo el ejercicio de sus funciones, orientados a contribuir al logro de los objetivos organizacionales de manera integral y sostenible. Esta definición incluye la ejecución eficiente de tareas técnicas específicas del puesto, esfuerzos contextuales como la cooperación con equipos multidisciplinarios, la iniciativa para poder resolver imprevistos operativos, así como también la adaptabilidad a transformaciones en el entorno laboral, tales como innovaciones tecnológicas o reestructuraciones, además de que permite prevenir las conductas contraproducentes que erosionen la productividad o el clima organizacional (Retamozo, 2024. pp. 53-66).

2.2.2.1.Desempeño Laboral

El desempeño laboral se conceptualiza como aquella capacidad efectiva, eficiente y sostenible de los individuos para cumplir con sus responsabilidades diarias, optimizar recursos humanos, materiales y temporales, y alcanzar metas cuantificables dentro de plazos establecidos, generando un valor agregado que impulse el éxito organizacional. Este enfoque destaca la interacción dinámica entre competencias técnicas y blandas que van desde el liderazgo, resolución de problemas, motivación intrínseca y extrínseca que favorecen condiciones ambientales positivas incluyendo también el soporte gerencial, herramientas adecuadas y mecanismos de retroalimentación que corrigen desviaciones y fomentan la innovación ante demandas variables del mercado (Retamozo, 2025, pp. 37-51).

Según Gorqui Vistin et al. (2025)**,** el liderazgo y el trabajo en equipo son componentes fundamentales dentro del desarrollo organizacional, ya que favorecen la comunicación, la cooperación y el cumplimiento eficiente de objetivos comunes dentro del entorno laboral. El autor

destaca que la interacción adecuada entre los miembros de una organización fortalece las relaciones interpersonales y contribuye a generar ambientes de trabajo más productivos. Desde esta perspectiva, estos elementos se relacionan con la inteligencia emocional, debido a que implican habilidades como la empatía, el autocontrol emocional y el manejo adecuado de las relaciones laborales, factores que influyen directamente en el desempeño de los profesionales dentro de una institución.

2.2.2.2.Evaluación de desempeño

Según Opoku (2024), citado por Tejada Ramos (2025), la evaluación del desempeño consiste en un grupo de métodos estratégicos y organizados que garantizan el logro constante de la misión y la visión de la organización al mejorar el trabajo de los empleados. También la explica como un proceso en el que el comportamiento y los objetivos del trabajador se adaptan a los propósitos de la organización. (p. 1032).

Además de lo anterior, Raja et al. (2025) mencionan que la evaluación del rendimiento es aquel proceso que ocurre de forma secuencial y es muy importante, ya que ayuda a medir y mejorar el trabajo de los empleados, fomentando la innovación, la mejora, la eficiencia y la efectividad de la organización; además, es un proceso que todos deben hacer juntos, lo que motiva a los gerentes a colaborar con el personal para así establecer metas, medir el desempeño, evaluarlo y premiarlo. (p. 1033).

2.2.2.3.Clima laboral

Es la percepción compartida, no sólo trata de opiniones individuales sino de cómo en conjunto las personas sienten y evalúan su ambiente de trabajo. Esta percepción se da a partir de la experiencia del día a día con las normas, procedimientos, la manera en que ejerce

autoridad, estilo de comunicación y el tipo de relaciones que se dan entre directivos y trabajadores. Además, también se implica cómo el personal vive las condiciones, recursos, carga de trabajo y la organización de tareas; sobre todo se da a conocer el componente psicosocial como lo son: el respeto, apoyo, confianza, justicia y participación en las decisiones y reconocimiento. Cuando estas vivencias son positivas, ayudan a que el clima laboral tenga una mayor motivación, compromiso, cooperación y mejores resultados, mientras que cuando son negativas, se asocian a los conflictos, desmotivación, resistencia al cambio y bajo desempeño (Olivera et al.,2023, 1-8).

Las bases teóricas de la inteligencia emocional (IE) se desarrollan en secuencia evolutiva coherente que parte desde fundamentos conceptuales internacionales y avanzan hacia aplicaciones prácticas contextualizadas en el sector educativo ecuatoriano.

La evidencia científica presentada por varios estudios demuestra que el entorno emocional existente dentro de las organizaciones afecta de manera relevante tanto en el comportamiento como el rendimiento de los trabajadores. En este sentido, en su estudio sobre cultivo de clima laboral en los servidores públicos de la provincia de Bolívar (Cahuasqui Molina & Zapata Shirley , 2023), la forma en que se desarrollan las relaciones interpersonales y la forma en cómo es percibido el trabajador por su entorno laboral, repercute de manera directa y determinante en la motivación, el compromiso y la productividad de los mismos.

Seguidamente, la dimensión se estructura en indicadores fundamentales, orientados a facilitar el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos. Se evalúa a través de distintas dimensiones.

2.3.Conceptual

2.3.1. Bases teóricas de la inteligencia emocional

La inteligencia emocional ha sido conceptualizada desde distintas tradiciones científicas. Su estudio sistemático parte de la psicología cognitiva y ha derivado hacia enfoques aplicados en el campo organizacional y educativo. Las tres perspectivas que mayor peso tienen en la literatura científica y que sostienen la presente investigación son el modelo de habilidades de Salovey y Mayer (1990), el modelo de competencias de Goleman (1995; 2024) y los enfoques contemporáneos de aplicación en el contexto ecuatoriano.

2.3.1.1. *Modelo de habilidades de Salovey y Mayer (1990)*

El modelo pionero de Salovey y Mayer (1990) El modelo pionero de Salovey y Mayer (1990) fue el primero que caracterizaba la inteligencia emocional como una forma legítima de inteligencia, separándola, por tanto, de los rasgos de personalidad. Estos autores la configuraron en cuatro habilidades que son jerárquicamente superiores: la percepción emocional, que refleja la capacidad de detectar con exactitud las emociones propias y ajenas a partir de las señales no verbales, y verbales; la facilitación emocional, que se refiere al uso de las emociones para llevar a cabo un guía del pensamiento y la toma de decisiones; la comprensión emocional, en la que la capacidad de analizar las emociones, saber cómo evolucionan, así como las relaciones que guardan entre las emociones; y la regulación emocional, que estructura la forma de regular las propias emociones y las de los demás para conseguir un buen rendimiento y bienestar.

2.3.1.2.*Modelo de competencias de Goleman (1995; 2024)*

Este modelo resulta especialmente relevante para la investigación porque establece que la inteligencia emocional permite a las personas pensar con claridad incluso bajo presión emocional

elevada (Salovey y Mayer, 1990), condición fundamental en el ejercicio docente universitario, donde la gestión simultánea de grupos heterogéneos, cargas administrativas y demandas pedagógicas exige un procesamiento emocional eficiente y adaptativo.

La propuesta de Salovey y Mayer fue ampliada por Daniel Goleman al trasladarla al ámbito de la performance organizacional y profesional. Goleman afirma que el cociente emocional predice mejor el éxito laboral que el cociente intelectual, identificando a la par cinco competencias nucleares que estructuran la inteligencia emocional: la autoconciencia, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales.

Goleman, Mkeen, Susan y Gallo (2024) en su revisión más reciente reafirma que estas competencias empiezan en lo individual, comienzan a tener impacto, si son dominadas, en lo relacional y en lo grupal, inclinándose a pensar que aquellas personas que las dominan no solo producen más, sino que acaba generando una buena influencia en sus equipos de trabajo.Esta perspectiva es la que orienta el diseño del instrumento de medición utilizado en la presente investigación, ya que el cuestionario aplicado se estructuró a partir de los cinco dominios del modelo de Goleman, adaptados al contexto universitario de la Extensión de San Miguel de Bolívar.

2.3.1.3.*Enfoques contemporáneos en el contexto ecuatoriano*

Los estudios desarrollados recientemente en Ecuador han avanzado desde la teoría abstracta hacia mediciones empíricas validadas en contextos educativos locales. Eusebio y Loor (2025) la inteligencia emocional puede definirse como la habilidad que puede manifestarse en la puesta en práctica del dominio de las emociones, en situaciones del ámbito de las relaciones sociales y educativas laborales, recurso medido con escalas que han sido validadas y que

garantizan que la fiabilidad y aplicabilidad forma parte del sistema universitario ecuatoriano, así como la puesta en práctica del propio conocimiento e inteligencia emocional.

Quingalahua y Pinto (2025) la dimensión de la autoconciencia emocional puede verse a través del manejo preciso de los estados de los individuos en la medida en que la disciplina pedagógica de las extensiones universitarias ecuatorianas queda optimizada. A su vez, Panchana-Mosquera y Venet-Muñoz (2024) evidenciaron que una sólida formación en inteligencia emocional mejora significativamente las competencias pedagógicas, la gestión y el desarrollo profesional de los docentes en formación, subrayando la necesidad de integrar estas habilidades en los procesos formativos del profesorado.

2.3.2. Fundamentos teóricos del Rendimiento laboral docente

Según Chiavenato (2019), el rendimiento laboral constituye el resultado alcanzado por una persona en el cumplimiento de las actividades y responsabilidades asignadas dentro de una organización, considerando factores como los conocimientos, habilidades, motivación, actitudes y condiciones de trabajo. En este sentido, un adecuado desarrollo de competencias emocionales favorece la productividad, la calidad del trabajo y el logro de los objetivos institucionales, convirtiéndose en un elemento fundamental para el éxito de cualquier organización.

El rendimiento laboral ha sido objeto de estudio desde distintas disciplinas psicología organizacional, administración educativa y gestión del talento humano lo que ha dado lugar a diversas aproximaciones teóricas que coinciden en su carácter multidimensional. Para los fines de esta investigación, se acogen los enfoques que mayor pertinencia guardan con el ejercicio docente universitario.

2.3.2.1.Enfoque multidimensional del desempeño laboral

Retamozo (2024) plantea que el rendimiento laboral es un constructo multidimensional que engloba las acciones observables, los comportamientos y los resultados producidos por los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, orientados al logro de los objetivos organizacionales. Esta conceptualización señala tres componentes: el rendimiento de tareas, referido a la ejecución eficaz de las funciones técnicas del puesto; el rendimiento contextual que comprende la colaboración y cooperación con equipos, la predisposición para atender imprevistos y la capacidad de afrontar cambios del contexto, y la prevención de conductas contraproducentes que puedan socavar la productividad o el clima organizacional.

En una formulación complementaria, Retamozo (2025) hace una referencia de rendimiento como eficacia, eficiencia y sostenibilidad del trabajo de los y las personas en la realización de los trabajos diarios, de la optimización del uso de los recursos para la obtención de resultados de forma cuantificable, generando un valor añadido para la organización. En este eje se pone de manifiesto la interacción entre competencias técnicas y conductas de habilidades blandas como el liderazgo, la resolución de problemas y la motivación, así como también la necesidad de condiciones ambientales útiles que van desde el soporte directivo, la incidencia ambiental de los mecanismos de feedback y el reconocimiento institucional.

2.3.2.2.La evaluación del desempeño como proceso institucional

Desde la perspectiva de la administración de organizaciones, la evaluación del desempeño constituye un proceso estratégico orientado a garantizar el logro continuo de la misión y visión institucional mediante la medición y mejora del trabajo de los empleados (Tejada Ramos, 2025, p. 1032).

El rendimiento laboral docente se refiere a la efectividad y eficiencia con la que los profesores desarrollan sus actividades pedagógicas, organizativas y relacionales dentro del

contexto educativo. Este rendimiento abarca diversos aspectos como la planificación adecuada, la implementación de metodologías de enseñanza, el cumplimiento de los objetivos curriculares, la calidad de las relaciones interpersonales con estudiantes y colegas, la capacidad de innovación en el aula y los resultados académicos de los estudiantes (Gomez, 2025).

2.3.2.3.*El clima laboral como condicionante del rendimiento*

La teoría organizacional ha demostrado consistentemente que el clima laboral entendido como la percepción compartida de los trabajadores sobre su entorno de trabajo constituye un determinante significativo del rendimiento individual y colectivo. Olivera et al. (2023, pp. 1-8) identifican como componentes del clima laboral las normas organizacionales, el estilo de liderazgo y comunicación, las corendindiciones materiales y los elementos psicosociales como el respeto, el apoyo, la confianza y la participación en las decisiones. Cuando estos componentes son percibidos positivamente, se asocian a mayor motivación, compromiso y mejores resultados; cuando son negativos, se relacionan con conflictos, desmotivación y bajo desempeño.

Sobre esta estructura teórica, proponen identificar cinco competencias clave, entre ellas la autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales, que progresan desde el autocontrol individual hacia el impacto relacional; según este enfoque, "aquellas personas que dominen estas competencias no solo rinden más, sino que también logran obtener una mayor influencia positiva en sus equipos" (Goleman, Mkeen, Susan, y Gallo, 2024). Vinculando coherentemente el desarrollo personal con la eficacia grupal en contextos laborales educativos.

2.3.4 Importancia de la inteligencia emocional en el rendimiento laboral docente

La inteligencia emocional adquirió una gran importancia en la docencia universitaria al constituirse como aquella herramienta esencial para enfrentar las exigencias del entorno educativo. Entre las acciones que los docentes emplearon para gestionar adecuadamente sus emociones se

destacaron el manejo óptimo del lenguaje no verbal, expresión de emociones positivas sobre la asignatura que impartía y la apertura para compartir estados emocionales con sus grupos de clase (Frogoso, 2022).

En esa misma línea, el rendimiento al docente se encontró muy estrechamente relacionado con la calidad de formación en tanto en competencia socioemocionales, acompañamiento institucional y la articulación de estas habilidades con la práctica pedagógica lo cual incidió de modo directo en la mejora de la enseñanza y el clima escolar (Sandoval y Argüello, 2026).

2.3.5. Desafíos de la inteligencia emocional el rendimiento laboral docente

A pesar de su reconocida importancia la IE en el contexto universitario presentó desafíos muy significativos que no pudieron ignorarse. por lo cual la figura del docente enfrentó una cotidianidad caracterizada por desafíos relacionales en la que grupos numerosos y heterogéneos de estudiantes presentaron expectativas diversas y Estados emocionales demandando así al profesor mucho más que un dominio curricular (Valle, Esteves, y Garces, 2025). A esto se sumó que en muchos contextos de América Latina los docentes enfrentaron desafíos significativos relacionados con su formación inicial, las condiciones de gestión institucional hasta la remuneración recibida, por lo cual incidió negativamente en su capacidad para desempeñar en su labor educativa (Bracamontes, Jiménez, y Vázquez, 2024).

2.4. Legal

2.4.1. Constitución de la República del Ecuador

La Constitución Ecuatoriana, aprobada en 2008, prescribe un conjunto de normas que garantizan un cierto bienestar con respecto a los derechos de los trabajadores en el marco de la relación laboral. En el artículo 33, la norma define el trabajo de la siguiente manera: "El trabajo es

en sí misma una responsabilidad social y es un derecho básico que sirve tanto para el crecimiento personal del individuo como para el crecimiento económico del país". Esta regla establece que es una obligación del estado y de los particulares garantizar que todo trabajador realiza su trabajo en condiciones dignas, que percibe un salario justo o una remuneración para su sustento y que la actividad productiva comprende la existencia de un clima seguro que influye decisivamente en la motivación, en la calidad de vida en el trabajo y en la felicidad de los trabajadores de cualquier empresa.

Hay que señalar que en el artículo 34 la Constitución también establece la seguridad social como un derecho que tienen todos los trabajadores que no se les puede arrebatar por un número determinado de circunstancias, la seguridad social está basada en valores como la justicia, la solidaridad y la cobertura para todos. Esta ayuda institucional crea un clima favorable al trabajador, ya que siente certeza de que cuando lo necesita cuenta con una protección frente a las vicisitudes y situaciones inusitadas, lo que también le da cierto grado de confianza, estabiliza su falta de previsibilidad y le da tranquilidad frente a un trabajo que valoriza sus circunstancias laborales.

En cuanto al artículo 326, se mencionan algunos principios claves como la equidad remunerativa, el derecho a un trabajo decente y la posibilidad de realizar actividades en sitios en que se garantice la salud y la seguridad del trabajador. Estas condiciones forman un lugar de trabajo más justo e igualitario, donde los trabajadores se encuentran tranquilos e informados por el hecho de saber que sus derechos son respetados, lo que tiene una relación directa con el estado de ánimo final y su disposición para la empresa.

Al final, el artículo 328 establece que el salario debe ser suficiente para cubrir lo que son las necesidades básicas del trabajador y de su familia. Una compensación económica adecuada no solo brinda tranquilidad, sino que también hace que el trabajador se sienta mucho más

comprometido y contento con la empresa donde labora (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR., 2008)

2.4.2. Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

El artículo 6, apartado h de la Codificación de la LOEI habla del principio de calidad y calidez, que garantiza que las personas tengan el derecho a recibir una educación que sea pertinente, adecuada, contextualizada, actualizada y bien organizada en todos los niveles del sistema educativo, incluyendo tanto a los sistemas, niveles, subniveles o modalidades, y que también incluye evaluaciones continuas. Además, este principio reconoce al estudiante como el centro del proceso educativo, con flexibilidad en los contenidos, procesos y métodos que se ajustan a sus necesidades y situaciones, lo que ayuda a crear un ambiente escolar que fomente el respeto, la tolerancia y el afecto, favoreciendo a un entorno adecuado para el aprendizaje. Este principio es la norma legal que garantiza el buen nivel de la educación y exige al docente que tenga la responsabilidad directa de crear un entorno adecuado.

El artículo 6, apartado d de la LOEI actualizada en 2024 dice que las escuelas y centros educativos son lugares donde se aplican los derechos humanos de forma democrática y que fomentan la cultura de la paz. Estos espacios también ayudan a transformar la realidad, comparten y crean conocimiento, promueven la interculturalidad, la equidad, la inclusión, la democracia, la ciudadanía, la convivencia social, la participación y la integración social, nacional, andina, latinoamericana y mundial. Esta disposición establece el marco del entorno institucional en el que debe existir en toda institución educativa, y los docentes tienen la responsabilidad de mantener y fomentar su entorno en su labor diaria.

Según el punto g del artículo 6, el derecho a la educación debe tener como objetivo formar una sociedad justa, promover una cultura de paz y evitar la violencia, con el fin de prevenir, ayudar

a resolver y manejar de una forma tranquila los conflictos en diferentes áreas de la vida, como la personal, escolar, familiar y social, y esta responsabilidad corresponde a todos los que están involucrados en el sistema educativo, incluyendo a los profesores. Este texto es una norma legal que indica cómo deben convivir los estudiantes en escuelas y pide a los maestros que participen de manera activa en la construcción de lugares seguros y tranquilos.

El artículo 18 de la Codificación de la LOEI habla sobre de responsabilidades que tienen los profesores, como seguir las leyes y reglas de la educación, asegurar que el aprendizaje sea efectivo, y siempre buscar fomentar el respeto, la participación y el bienestar de los estudiantes en la escuela. Este artículo es relevante porque muestra cómo las actividades que lleva a cabo el profesor afectan directamente al nivel de enseñanza y a los factores del entorno donde se imparte la clase (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024).

2.4.3. Normativa Interna de la Extensión Universitaria de San Miguel

La normativa específica de la Extensión Universitaria de San Miguel se fundamenta en su misión y visión institucional, orientadas a la formación humanista, el liderazgo, la innovación y el desarrollo sostenible. Sus objetivos estratégicos incluyen la diversificación académica, el fortalecimiento profesional, la pertinencia territorial y la excelencia administrativa. Asimismo, promueve principios de honestidad, transparencia, servicio, justicia, respeto, aprendizaje continuo, orientación a resultados y trabajo en equipo, los cuales se alinean con los valores institucionales y sociales de la universidad (Universidad Estatal de Bolivar, 2021)

2.5. Georreferencial

La presente investigación se desarrolló en la Extensión Universitaria de San Miguel, perteneciente a la Universidad Estatal de Bolívar, situada en la cabecera cantonal de San Miguel,

provincia de Bolívar, Ecuador. El área de intervención se encuentra en el sector sur del casco urbano, con acceso principal por la Vía Guaranda – Babahoyo (E491).

Figura 1

Mapa de ubicación de la Extensión Universitaria de San Miguel de Bolivar

Figura 2



***Nota*:** Obtenido de Google maps https://maps.app.goo.gl/K2PE5YZ96KuDdcWcA el 18 de mayo del 2026.

Capitulo III.

Metodología

3.1.Tipo de Investigación

Investigación descriptiva

La investigación descriptiva es un tipo de estudio cuyo propósito es especificar y detallar características, propiedades y rasgos de un fenómeno o situación de un grupo de determinado. No busca explicar las causas por las que ocurre un hecho ni manipular las variables, sino describir la realidad tal y como se presenta utilizando técnicas como encuestas, entrevistas o análisis de documentos, para obtener una imagen clara y objetiva del estudio (Vizcaíno, Cedeño, y Maldonado, 2023).

La investigación es de tipo descriptivo correlacional, ya que busca describir en sí las características y comportamientos que están relacionados con la inteligencia emocional y el desempeño laboral en el personal de la extensión universitaria Estatal de Bolívar, además de poder establecer el grado y dirección de la interrelación existente entre dos variables, mediante el análisis estadístico. Este tipo de estudio va a permitir entender como una variable varía en función de la otra sin poder inferir una causalidad directa.

3.2.Enfoque de la investigación

Enfoque cuantitativo

El enfoque cuantitativo es aquella forma de investigar la realidad que se basa en el análisis y la recopilación de datos numéricos para así responder preguntas de investigación y

comprobar hipótesis. Se caracteriza por ser sistemático objetivo y medible ya que busca el cuantificar los fenómenos estudiados a través de herramientas estadísticas. Sus resultados tienen carácter objetivo y pueden llegar a ser generalizables a distintos contextos lo cual distingue del enfoque cualitativo (Calle, 2023).

Se adopta un enfoque cuantitativo, el cual se basa en la medición precisa y objetiva de variables mediante instrumentos estandarizados. Este enfoque ayuda a facilitar la recolección de datos numéricos que posibilitan realizar el análisis estadístico confiable, reduciendo así la subjetividad y permitiendo la generalización parcial de los resultados a la población de estudio.

3.3.Métodos de investigación

Método analítico

El método analítico ayuda a descomponer un fenómeno y sus partes para estudiarlas por separado. Esto permite reconocer características específicas de cada una y entender cómo se conectan entre sí dentro del conjunto. Es muy importante que, al trabajar con variables complejas, se analicen individualmente antes de entenderlas en su totalidad (Ordoñez-Pacheco, 2025).

La finalidad consistió en entender cómo está estructurado el problema, así como conseguir realizar una explotación que colabore a entender las causas y efectos que inciden en el clima y en la satisfacción de los empleados de las distintas organizaciones públicas. En términos de un enfoque que permita detectar cualesquiera las situaciones que deben afrontar para llegar a que los trabajadores se encuentren más satisfechos por su trabajo y por su espacio laboral.

Método deductivo

El método deductivo permite partir de principios generales hacia situaciones particulares. por lo que el investigador toma teorías leyes o conceptos universales que ya existen y los aplican para llegar a conclusiones mucho más específicas sobre el objeto de estudio siendo especialmente útil cuando se trabaja desde marcos teóricos ya consolidados (Ordoñez-Pacheco, 2025).

El método deductivo fue una herramienta que ayudó a ir de una idea general a una más específica para así estudiar un problema concreto. Esto permitió llegar a una lógica que ayudó a responder las preguntas planteadas en esta investigación. Así, se pudo analizar cómo la inteligencia emocional influye en el rendimiento laboral de los profesores de la extensión universitaria de San Miguel de Bolívar en el año 2026.

Método estadístico

Según León Reyes et al. (2023), el método estadístico facilita la planificación recolección y procesamiento por el análisis de los datos recopilados a través de los instrumentos utilizados en la investigación. este método permite cuantificar y organizar la información que ha sido obtenida aplicando herramientas numéricas para así poder identificar patrones establecer frecuencias y obtener resultados verificables y confiables que ayuden a sustentar las conclusiones del estudio.

La puesta en práctica de la metodología estadística facilitó la estructuración y la comprensión de los datos obtenidos a partir de la recogida de la información durante el desarrollo de la investigación. Dicha información, recogida gracias a la aplicación de encuestas realizadas entre el cuerpo docente de la extensión Universitaria de San Miguel de Bolívar, fue estructurada y analizada mediante frecuencias, permitiendo obtener una visión de cómo las

distintas variables e indicadores se relacionan con la inteligencia emocional y el rendimiento laboral.

4. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos

Encuesta

De acuerdo con Duarte y Guerrero (2024), la encuesta en una investigación es una técnica que sigue un grupo de pasos fijos para recoger y analizar información de una muestra que representa a toda la población. Es una herramienta muy utilizada en estudios cuantitativos porque ayuda a recoger datos de muchas personas en poco tiempo. Esto se realiza a través de un cuestionario que contiene varias preguntas ya establecidas, organizadas de forma lógica y con un sistema de respuestas que están bien estructuradas. Los resultados pueden ser numéricos o descriptivos, dependiendo de las preguntas que se hagan y de lo que el investigador quiere lograr.

La investigación se realizó con una muestra de veintinueve profesores de la Extensión Universitaria San Miguel de Bolívar.

El instrumento principal fue un cuestionario adaptado y validado al contexto universitario. Para medir la inteligencia emocional se utilizaron escalas tipo Likert basadas en modelos reconocidos, como el modelo de Goleman en el que se estructuró a partir de cuatro dominios y 12 competencias teóricas del constructo, con base en estos dominios se elaboraron ítems que componen el cuestionario. Posteriormente el instrumento fue sometido a validación por un especialista en la materia (psicólogo) el cual revisó los ítems para comprobar su pertinencia, precisión y adecuación semántica. Los comentarios del experto se incorporaron para ajustar la relación, eliminar ambigüedades y así poder garantizar que cada ítem represente fielmente la competencia teórica correspondiente.

Mientras que para la variable de rendimiento laboral fue elaborada por el equipo investigador con base en indicadores relevantes del contexto organizacional, por ejemplo: la eficacia en tareas, puntualidad, cumplimiento de metas y calidad de trabajo en donde se contó con la asesoría de un especialista en gestión de talento humano, quien participó en la construcción de los ítems y posteriormente validó el instrumento gracias a sus observaciones y recomendaciones. Ambos especialistas nos ayudaron a integrar y a mejorar la claridad y pertinencia de la adecuación de los reactivos a la realidad laboral estudiada, lo que nos permitió asegurar que los indicadores tanto de inteligencia y rendimiento reflejen comportamientos observables y pertinentes en el contexto específico, por lo tanto, gracias a sus validaciones el instrumento es comprensible y aplicable para los sujetos evaluados.

5. Universo, Población y Muestra

El universo de la investigación estuvo constituido por la totalidad treinta y cuatro personas que forman parte de la Extensión Universitaria de San Miguel, incluyendo al personal docente y técnico que desempeña funciones académicas y administrativas dentro de la institución. Este universo abarca a los profesionales en vínculo con la extensión universitaria, que participan en los procesos educativos, administrativos y de apoyo institucional.

El universo constituye la generalidad a través de la cual se quisiera obtener información para analizar la variable del estudio vinculada con la inteligencia emocional y el rendimiento escolar de los y las docentes del periodo académico correspondiente.

La población de estudio estuvo conformada por el total de integrantes disponibles y activos dentro de la Extensión Universitaria de San Miguel al momento de la aplicación del instrumento de investigación. Para efectos del estudio, la población se distribuyó de la siguiente manera:

- 16 docentes pertenecientes a la carrera de Talento Humano.

- 18 docentes pertenecientes a la carrera de Criminalística.

La población total estuvo integrada por **34 participantes**, quienes constituyeron la unidad de análisis de la investigación.

La selección de esta población respondió a la necesidad de recopilar información directa de los actores institucionales involucrados en el desempeño académico y laboral dentro de la extensión universitaria.

En este contexto de investigación no se ha optado por un procedimiento de muestreo probabilístico, dado que la elección de los participantes se lleva a cabo a través de una técnica de muestreo no probabilístico de tipo conveniencia, ya que se considera como aspectos a tener en cuenta la disponibilidad y la accesibilidad de estos docentes, a la hora de realizar la recolección de la información. Pese a que el total de la población estaba compuesto por 34 docentes; hemos conseguido la respuesta efectiva de 29 participantes, lo que supone una tasa de respuesta del 85,29% de la población. Los cinco docentes no participantes eran los pertenecientes a la carrera de Criminalística, dado que su falta de participación se debe a la limitación de tiempo que refleja el cronograma de investigación, con la consiguiente imposibilidad de conseguir sus respuestas antes de finalizar el proceso, así como el levantamiento de datos.

En su consecuencia, la muestra efectiva fue de 29 docentes seleccionados por conveniencia a partir de la accesibilidad y la disponibilidad para ser parte del estudio. Y aunque no se trabajó con el total del universo, el alto índice de participación alcanzado permitió recuperar información suficiente relativa a las variables inteligencia emocional y rendimiento académico, logrando una aproximación representativa de la realidad de la Extensión Universitaria de San Miguel. Dadas las condiciones de accesibilidad a los participantes y a su disponibilidad de respuesta, en el proceso de recolección de datos se recurrió a un muestreo no probabilístico por conveniencia, es decir, se

seleccionó a los docentes que habían mostrado interés para participar y que completaron el instrumento para dicha investigación.

6. Procesamiento de la Información

Para recoger la información, se utilizó Google Forms. Esto permitió realizar las encuestas de forma organizada, rápida y con un nivel de respuesta bastante alto de los participantes. La recogida de datos se realizó en un horario que se había acordado anteriormente con los participantes, para que pudiesen participar de manera relajada y concentrada.

Para el tratamiento de la información, toda la información que se obtenía era procesada inicialmente con Microsoft Excel en su versión 2511.1. Con esta versión obtuvimos organizar, codificar, la información que se recogía y la consistencia de la misma. Posteriormente se utilizó el programa informático de análisis estadístico IBM SPSS Statistics, en su versión 31.0, para un análisis más detallado y a fondo de la información.

Se utilizó SPSS para calcular la estadística descriptiva, que incluye medidas de tendencia central y dispersión, con el fin de describir las variables del estudio. Además, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para ver cómo se relacionan las variables que nos interesan. Esto ayudó a entender cuánto y en qué dirección se relacionan, y así se lograron los objetivos establecidos en la investigación.

Capitulo IV.

Resultados y discusión

4.1. Análisis e interpretación de resultados cuantitativos de la encuesta.

Alfa de Cronbach

Tabla 3

Fiabilidad del instrumento según el alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.842	18

Nota: Examinado en IBM SPSS Statistics, versión 31.0.2.0, con todos los elementos válidos (100%).

El análisis de la fiabilidad del instrumento aplicado a los 34 docentes de la Extensión Universitaria de San Miguel de Bolívar, 16 pertenecientes a la carrera de Gestión del Talento Humano y 18 a la carrera de Criminalística, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,842 para los 18 ítems del cuestionario, procesado mediante IBM SPSS Statistics versión 31.0.2.0 con el 100 % de los elementos válidos. El valor supera el umbral de 0,80, señalado en la literatura metodológica como indicador de buena consistencia interna, lo que implica que los ítems diseñados para medir las cinco dimensiones de la inteligencia emocional, autoconciencia emocional, autorregulación, motivación intrínseca, empatía y habilidades sociales más los indicadores de rendimiento laboral referidos al desempeño, la evaluación del desempeño y clima laboral, tienen entre sí una coherencia interna suficiente como para garantizar que el cuestionario mide de forma articulada y confiable los constructos para los que fue diseñado. Este rigor metodológico no es menor, pues el cuestionario se construyó tomando como referencia el modelo de Goleman, Mkeen, Susan y Gallo

(2024), quienes identifican cinco competencias clave que van desde el autocontrol individual hasta el impacto relacional, y cuya medición adecuada exige que los ítems de cada dimensión sean coherentes entre sí; un Alfa de 0,842 confirma que este requisito se cumple en el contexto particular de los docentes universitarios de San Miguel de Bolívar. Este resultado resulta especialmente relevante desde el punto de vista metodológico ya que el instrumento se aplicó a una población compuesta por perfiles académicos diferentes (profesores de Talento Humano y Criminalística), cuyos escenarios de docencia, carga administrativa y realidades emocionales son significativamente distintas, tal como lo plantean Valle, Esteves y Garces (2025), quienes resaltan que la rutina del profesor universitario se caracteriza por grupos numerosos y heterogéneos de estudiantes con expectativas diversas que demandan del docente mucho más que un conocimiento curricular; el hecho de que el instrumento haya alcanzado tal nivel de fiabilidad en una muestra con esa heterogeneidad fortalece la validez de los datos obtenidos. Por otro lado, el resultado es consistente con lo reportado en la investigación de la UPSE (Camba, 2025), donde aplicando instrumentos similares a docentes universitarios se lograron niveles comparables de consistencia interna en la medición de dimensiones como autoconciencia, autorregulación, empatía y adaptabilidad. Finalmente, este resultado avala estadísticamente que los posteriores análisis realizados con el coeficiente de correlación de Spearman, prueba no paramétrica elegida precisamente porque la prueba de Shapiro-Wilk (Tabla 4) demostró que la variable rendimiento laboral no sigue una distribución normal ($p = 0,000 < 0,05$), mientras que la inteligencia emocional sí lo cumplió ($p = 0,081 > 0,05$), lo que hizo necesario que se optara por una prueba que no exija normalidad en ambas variables, para garantizar la validez de las inferencias estadísticas sobre la relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral de los docentes de la Extensión Universitaria de San Miguel de Bolívar.

Prueba de normalidad

Tabla 4

Normalidad de datos

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Inteligencia Emocional	,936	29	,081
Rendimiento laboral	,762	29	,000

En el proceso de tratamiento de los datos, estos se procesaron en primer lugar en Microsoft Excel versión 2511.1 para su organización, codificación y verificación de consistencia, y posteriormente se realizaron los análisis mediante IBM SPSS Statistics versión 31.0, herramienta con la que se calculó la estadística descriptiva, medidas de tendencia central y dispersión para caracterizar el comportamiento de ambas variables. Para el análisis correlacional se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman (rho), prueba no paramétrica cuya elección se debió a tres precisos criterios estadísticos. Primero , la prueba de Shapiro-Wilk indicada metodológicamente para muestras menores a 50 participantes ($n < 50$) lo que permitió evidenciar que la variable rendimiento laboral no se distribuye de manera normal (estadístico = ,762; gl = 29; $p = 0,000 < 0,05$), mientras que sí cumplió la inteligencia emocional (estadístico = ,936; gl = 29; $p = 0,081 > 0,05$); en estadística inferencial cuando al menos una variable viola el supuesto de normalidad, la prueba no paramétrica de Spearman es la estadísticamente válida. En segundo lugar, ambas variables se midieron mediante una escala Likert con cinco opciones de respuesta, un instrumento que genera datos ordinales; Spearman trabaja con rangos en lugar de valores absolutos, por lo que es la prueba diseñada específicamente para este tipo de datos. En tercer lugar, con una muestra de

29 participantes, el coeficiente de Spearman ofrece mayor robustez y precisión estadística, ya que las pruebas no paramétricas son especialmente recomendables cuando el tamaño muestral es reducido, porque no imponen condiciones de reparto que poblaciones pequeñas difícilmente pueden satisfacer. Estos tres criterios, la violación del supuesto de normalidad en una de las variables, la naturaleza ordinal de los datos y el pequeño tamaño de la muestra, hacen que el coeficiente de Spearman sea la prueba estadística de correlación correcta y justificable metodológicamente para los objetivos de este estudio.

Prueba de normalidad para variable independiente

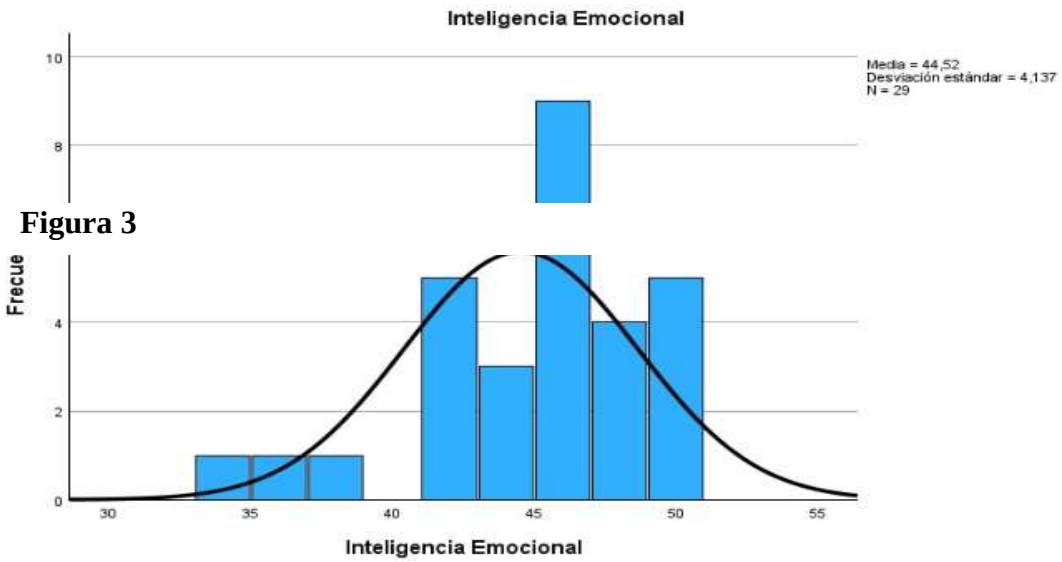
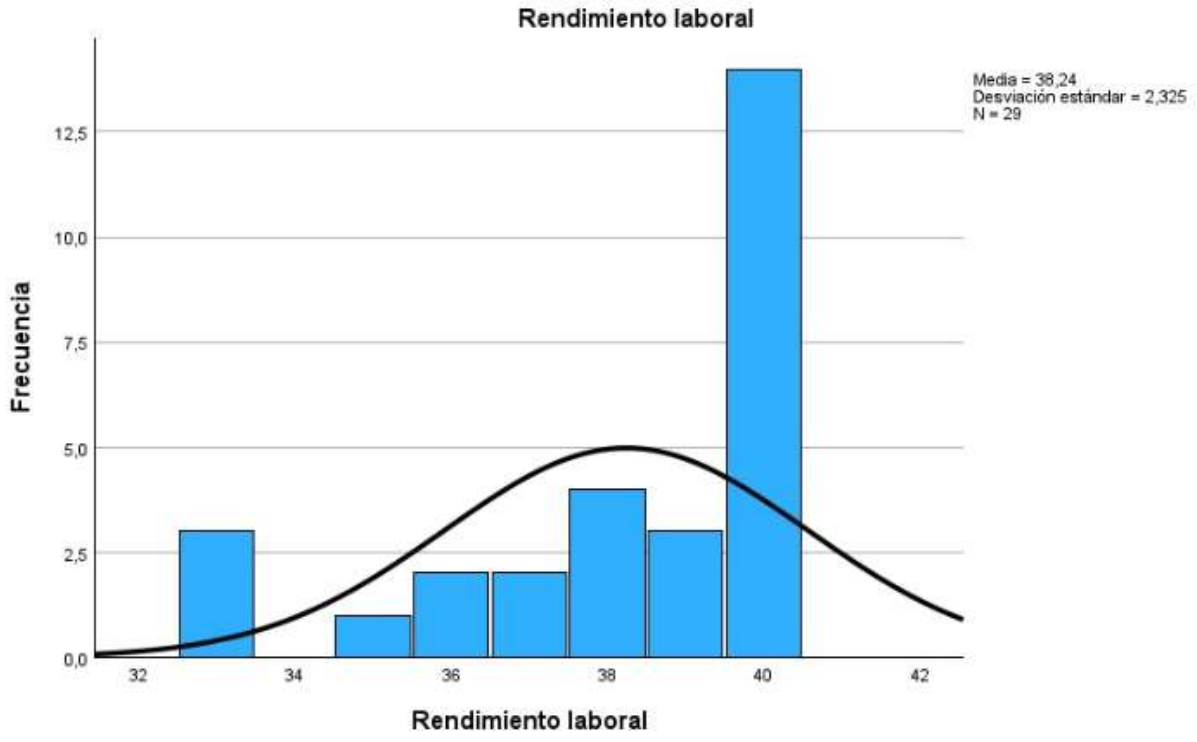


Figura 3

Nota: Elaborado a partir de análisis estadístico en IBM SPSS Statistics versión 31.0.2.0.

Figura 4

Prueba de normalidad para variable dependiente



Nota: Elaborado a partir de análisis estadístico en IBM SPSS Statistics versión 31.0.2.0.

4.2.Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

Pregunta #1

¿Cuándo se enfrenta a un conflicto o desacuerdo con un estudiante o colega, ¿puede reconocer rápidamente la emoción que está experimentando (por ejemplo, frustración, enojo, ansiedad)?

Tabla 5

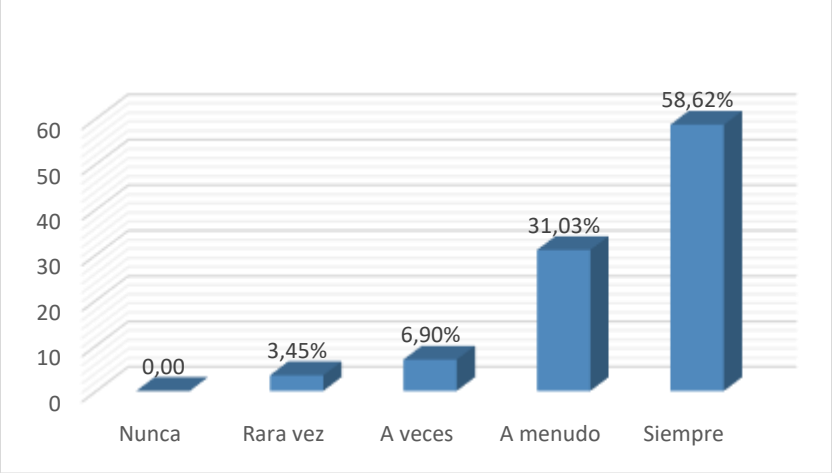
Reconocimiento de emociones propias ante conflictos

	Fa	Fa	Fr
Nunca	0	0	0.00
Rara vez	1	1	3.45

A veces	2	3	6.90
A menudo	9	14	31.03
Siempre	17	29	58.62
Total	29		100.00

Figura 5

Frecuencia de reconocimiento de emociones propias ante conflictos



Los resultados evidencian una tendencia altamente positiva, ya que el 58,62% de los encuestados respondió “Siempre” y el 31,03% “A menudo”, lo que indica que la mayoría de los docentes posee la capacidad de reconocer sus emociones en situaciones de conflicto. Partiendo del análisis inferencial al que llegamos, este dato sugiere un favorable desarrollo de la autoconciencia emocional para una adecuada gestión de conflictos y toma de decisiones en contextos educativos. En este sentido, Goleman (2021) argumenta que la identificación de las propias emociones es la base de la inteligencia emocional que permite regular las conductas en situaciones complejas. En

definitiva, este ítem muestra una fortaleza que apoya los procesos de equilibrio emocional y de desempeño profesional docente.

Pregunta #2

¿Con qué frecuencia siente que puede nombrar claramente las emociones que está experimentando en su día a día como docente (por ejemplo, felicidad, frustración, tristeza)?

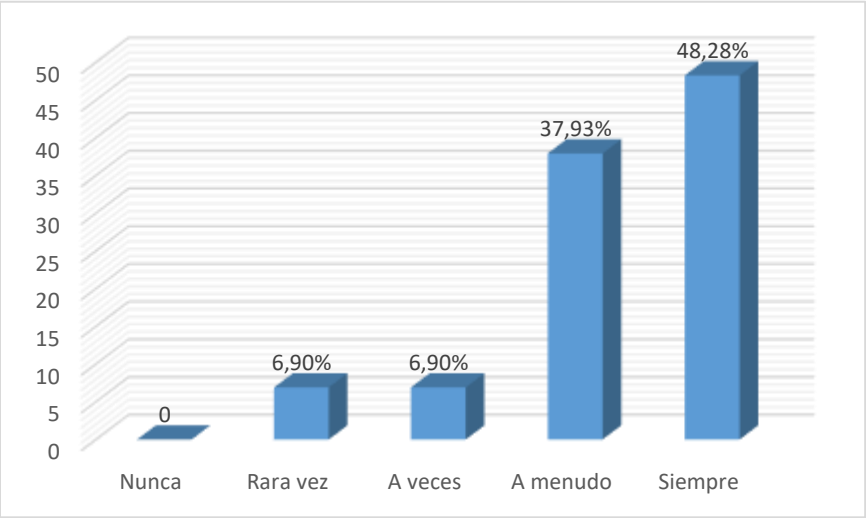
Tabla 6

Capacidad para nombrar emociones en el ejercicio docente

	Fa	Fa	Fr
Nunca	0	0	0
Rara vez	2	2	6.90
A veces	2	4	6.90
A menudo	11	15	37.93
Siempre	14	29	48.28
Total	29		100.00

Figura 6

Frecuencia para capacidad para nombrar emociones en el ejercicio docente



Se observa una tendencia favorable, con un 48,28% en “Siempre” y 37,93% en “A menudo”, lo que evidencia que los docentes logran identificar y nombrar sus emociones en su vida cotidiana. Desde una perspectiva inferencial, eso viene a significar una buena competencia emocional que interfiere en la interacción pedagógica y en la calidad de las relaciones interpersonales que se establecen en clase. De acuerdo con Bisquerra (2022), la conciencia emocional es el conocimiento acerca de los propios estados afectivos, se debe tener en cuenta que esta competencia permite comprender mejor cómo responder a lo que el contexto educativo va pidiendo. Por tanto, esta salida vendría a corroborar que la competencia de reconocimiento emocional se ha acompañado de una habilidad bien desarrollada en el grupo investigado.

Pregunta #3

¿Cuándo se siente molesto o frustrado en el aula, ¿logra mantenerse calmado y evitar actuar de forma impulsiva?

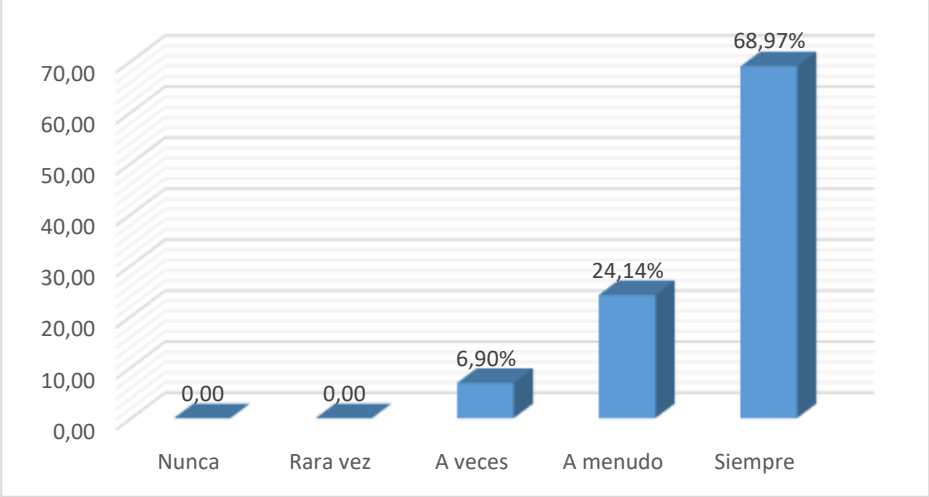
Tabla 7

Autocontrol emocional ante situaciones de molestia en el aula

	Fa	Fa	Fr
Nunca	0	0	0.00
Rara vez	0	0	0.00
A veces	2	2	6.90
A menudo	7	9	24.14
Siempre	20	29	68.97
Total	29		100.00

Figura 7

Frecuencia sobre autocontrol emocional ante situaciones de molestia en el aula



Los datos muestran un predominio significativo en la opción “Siempre” (68,97%), seguido de “A

menudo" (24,14%), lo que refleja que los docentes logran mantener el autocontrol frente a situaciones de frustración. Desde una mirada inferencial, este hallazgo resalta un buen nivel de autorregulación emocional, el cual incide positivamente en el clima del aula y en la convivencia escolar. Según Mayer, Salovey y Caruso (2021), de entre las distintas regulaciones emocionales existentes, la autorregulación emocional es una de las habilidades que explican el nivel de inteligencia emocional en cuanto a la manera en la que uno/a puede gestionar la respuesta ante una posterior respuesta impulsiva. Todo ello, también, este ítem evalúa en su respuesta una fortaleza en la autorregulación emocional que favorece el quehacer docente.

Pregunta #4

¿Es capaz de identificar cuándo el estrés afecta su desempeño como docente y tomar medidas para manejarlo de manera efectiva?

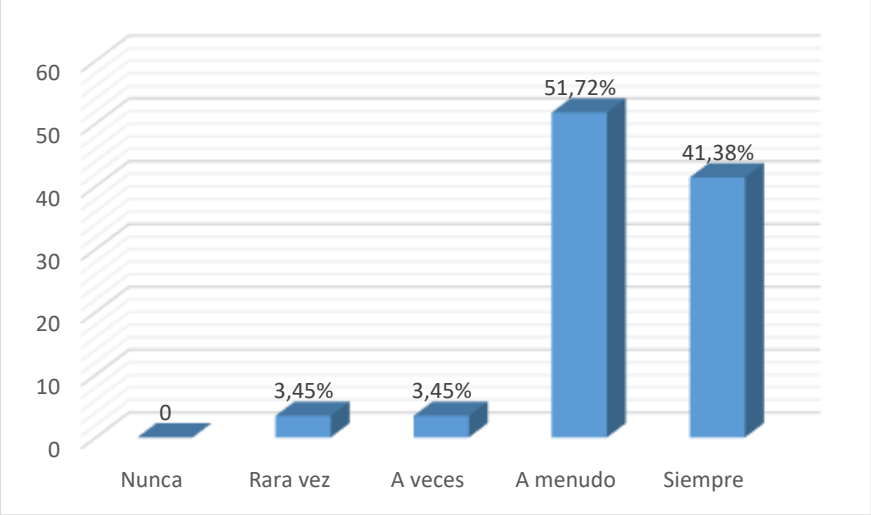
Tabla 8

Identificación y manejo del estrés en el desempeño docente

	Fa	Fa	Fr
Nunca	0	0	0
Rara vez	1	1	3.45
A veces	1	2	3.45
A menudo	15	17	51.72
Siempre	12	29	41.38
Total	29		100.00

Figura 8

Frecuencia referente a identificación y manejo del estrés en el desempeño docente



Los datos muestran que el 51,72% de los encuestados seleccionó la opción “A menudo” y el 41,38% “Siempre”, lo que permite evidenciar que los docentes son conscientes de cómo el estrés influye en su desempeño y, además, implementan estrategias para manejarlo. A partir del punto de vista inferencial, estos resultados apuntan a la existencia de una relación positiva entre la gestión emocional y la competencia efectiva en el medio laboral. En esta línea, Lazarus (2021) defiende que la competencia para afrontar el estrés es una capacidad necesaria para mantener el equilibrio psicológico y, a su vez, un rendimiento laboral aceptable. En definitiva, este ítem muestra una competencia emergente en los docentes, aunque todavía susceptible de mejorar en algunos casos.

Pregunta #5

¿Siente que su desempeño como docente refleja su compromiso con la calidad educativa y el bienestar de los estudiantes?

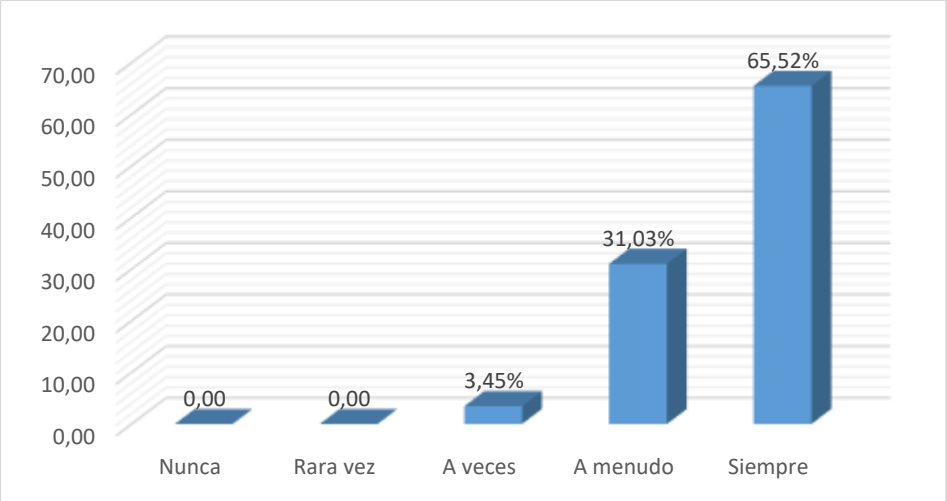
Tabla 9

Compromiso docente con la calidad educativa y el bienestar estudiantil

	fa	Fa	Fr
Nunca	0	0	0.00
Rara vez	0	0	0.00
A veces	1	1	3.45
A menudo	9	10	31.03
Siempre	19	29	65.52
Total	29		100.00

Figura 9

Frecuencia referente al compromiso docente con la calidad educativa y el bienestar estudiantil



Se evidencia que el 65,52% de los encuestados respondió “Siempre” y el 31,03% “A menudo”, lo que refleja un alto nivel de compromiso con la calidad educativa. Desde el análisis inferencial, este comportamiento sugiere que la motivación intrínseca influye directamente en el desempeño docente y en los resultados educativos. Según Deci y Ryan (2022), la motivación

interna es un factor determinante en la calidad del trabajo y en el compromiso profesional. En conjunto, este ítem representa una fortaleza clara en la responsabilidad y vocación docente.

Pregunta 6

¿Cuándo se enfrenta a dificultades en su labor docente (por ejemplo, falta de recursos, estudiantes desmotivados), ¿con qué frecuencia sigue trabajando con dedicación para superar esos obstáculos?

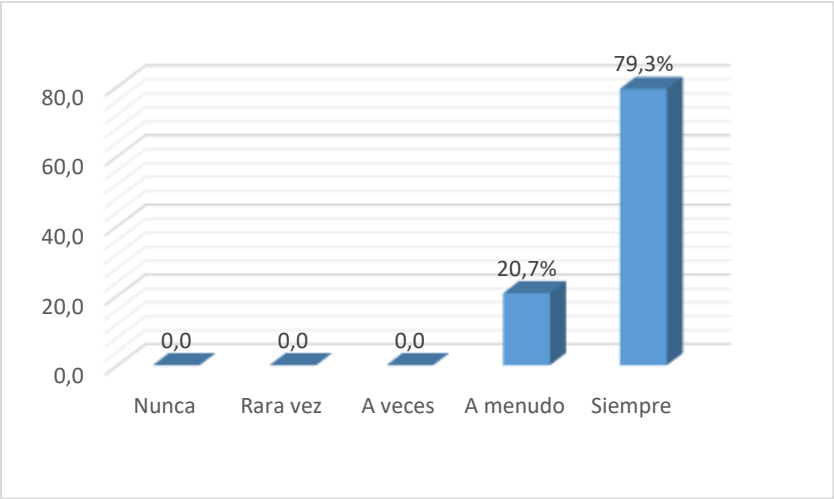
Tabla 10

Perseverancia ante dificultades en la labor docente

	fa	Fa	Fr
Nunca	0	0	0.0
Rara vez	0	0	0.0
A veces	0	0	0.0
A menudo	6	6	20.7
Siempre	23	29	79.3
Total	29		100.00

Figura 10

Frecuencia sobre perseverancia ante dificultades en la labor docente



Los resultados muestran una tendencia completamente positiva, con un 79,3% en "Siempre" y 20,7% en "A menudo", sin presencia de respuestas negativas. Esto indica que los docentes mantienen su dedicación incluso ante dificultades laborales. Desde el análisis inferencial, este hallazgo evidencia altos niveles de resiliencia y perseverancia. De acuerdo con Masten (2021), la resiliencia permite a los individuos adaptarse positivamente frente a la adversidad. En integración, este ítem confirma una sólida actitud profesional orientada al cumplimiento de objetivos.

Pregunta 7

¿Logra identificar las emociones subyacentes de sus estudiantes incluso cuando no las expresan verbalmente, a través de su lenguaje corporal o comportamiento?

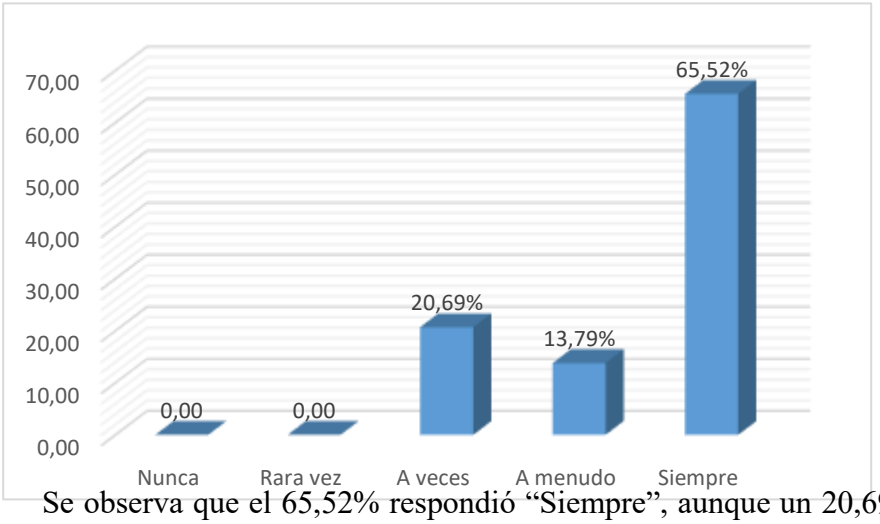
Tabla 11

Identificación de emociones no verbales en los estudiantes

	fa	Fa	Fr
Nunca	0	0	0.00
Rara vez	0	0	0.00
A veces	6	6	20.69
A menudo	4	10	13.79
Siempre	19	29	65.52
Total	29		100.00

Figura 11

Frecuencia para identificación de emociones no verbales en los estudiantes



Se observa que el 65,52% respondió “Siempre”, aunque un 20,69% indicó “A veces”, lo que evidencia cierta variabilidad en la capacidad de identificar emociones en los estudiantes. Inferencial mente, esto sugiere que la empatía está presente, pero no de manera homogénea. Según Rogers (2021), la empatía es fundamental en la relación educativa, ya que permite comprender las necesidades emocionales del otro. En conjunto, este ítem refleja una fortaleza moderada que requiere fortalecimiento.

Pregunta 8

¿Con qué frecuencia se siente capaz de percibir y entender las necesidades emocionales de sus estudiantes en el aula?

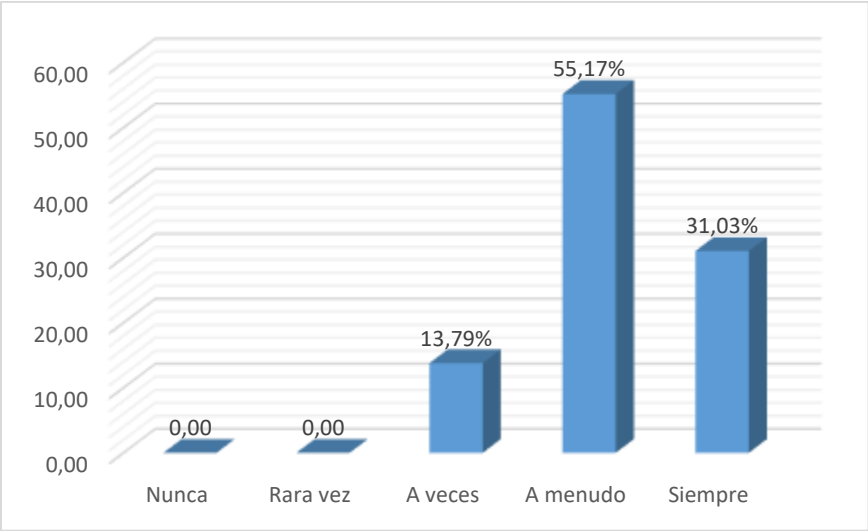
Tabla 12

Percepción de necesidades emocionales de los estudiantes en el aula

	fa	Fa	Fr
Nunca	0	0	0.00
Rara vez	0	0	0.00
A veces	4	4	13.79
A menudo	16	20	55.17
Siempre	9	29	31.03
	29		100.00

Figura 12

Frecuencia referente a percepción de necesidades emocionales de los estudiantes en el aula



Los resultados evidencian que el 55,17% de los encuestados respondió “A menudo” y el 31,03% “Siempre”, lo que indica que una parte importante de los docentes logra percibir y comprender las necesidades emocionales de sus estudiantes con frecuencia; sin embargo, el 22,58% que seleccionó “A veces” refleja que esta capacidad no es constante en todos los casos. En términos inferenciales, esto sugiere que la competencia empática se encuentra en un nivel funcional, pero aún en proceso de consolidación, lo que influye de manera desigual en el proceso de enseñanza-aprendizaje. En este sentido, Bisquerra (2022) señala que la educación emocional favorece entornos educativos más inclusivos y efectivos. En conjunto, los resultados indican la necesidad de fortalecer esta habilidad para lograr una aplicación más consistente.

Pregunta 9

¿Con qué regularidad logra transmitir sus ideas y explicaciones de manera clara y comprensible a sus estudiantes durante las clases?

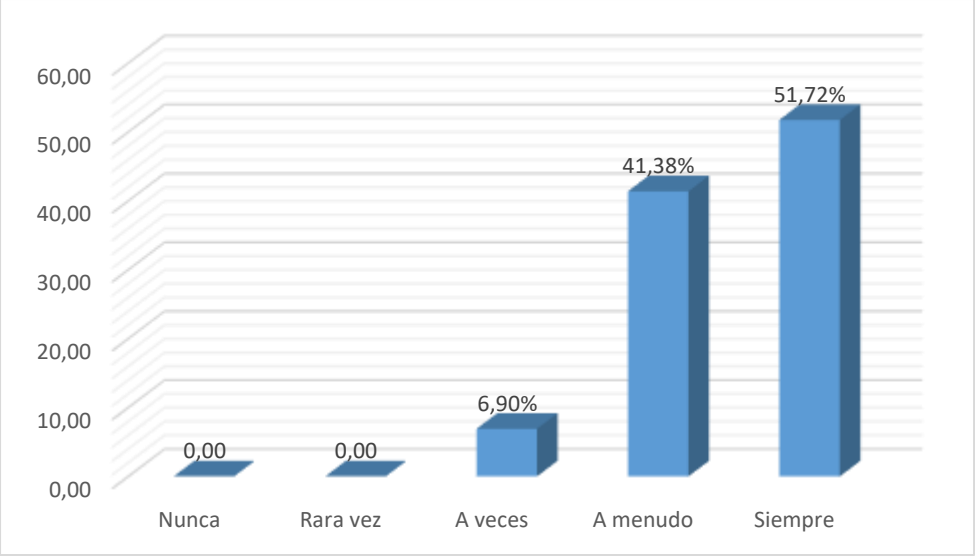
Tabla 13

Claridad y comprensión en la transmisión de contenidos académicos

	fa	Fa	Fr
Nunca	0	0	0.00
Rara vez	0	0	0.00
A veces	2	2	6.90
A menudo	12	14	41.38
Siempre	15	29	51.72
Total	29		100.00

Figura 13

Frecuencia sobre claridad y comprensión en la transmisión de contenidos académicos



Los resultados evidencian una tendencia positiva, ya que el 51,72% respondió "Siempre" y el 41,38% "A menudo", lo que indica que la mayoría de los docentes transmite sus ideas de forma clara. En una línea descriptiva esto pone de manifiesto un correcto desarrollo de las habilidades comunicativas en el aula, aunque la respuesta "A veces" que representa el 16,13% evidencia ciertas limitaciones en algunos casos. En el ámbito de la inferencia, la claridad en la forma de comunicar tiene una relación argumental, la comunicación tiene que ver con la

comprensión que se logra conseguir en el aprendizaje y en la participación del alumnado. Según Hattie (2021), la claridad de la enseñanza es un factor fenómeno de la enseñanza en el rendimiento académico.

Pregunta 10

Cuando enfrenta un desacuerdo o conflicto con un colega o estudiante, ¿Con qué facilidad puede mediar y encontrar una solución que sea aceptable para todos?

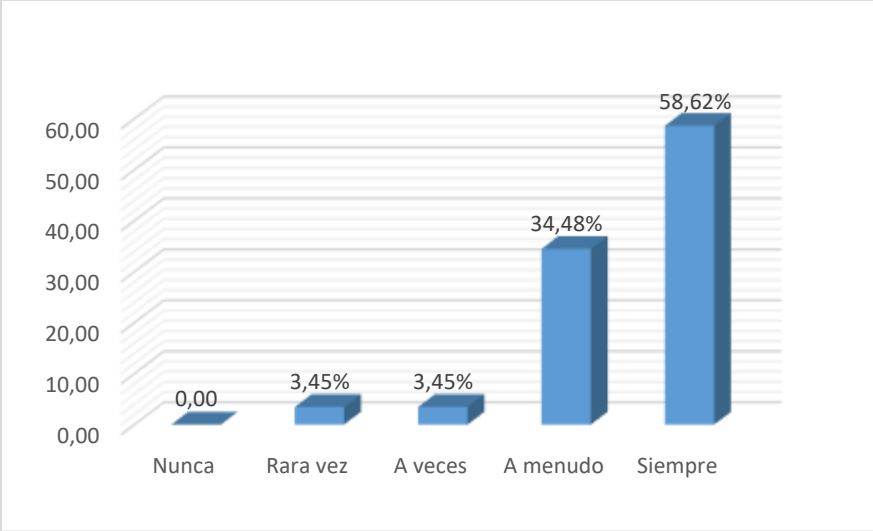
Tabla 14

Mediación y resolución de conflictos con colegas y estudiantes

	fa	Fa	Fr
Nunca	0	0	0.00
Rara vez	1	1	3.45
A veces	1	2	3.45
A menudo	10	12	34.48
Siempre	17	29	58.62
Total	29		100.00

Figura 14

Frecuencia sobre Mediación y resolución de conflictos con colegas y estudiantes



Los resultados muestran que el 58,62% respondió “Siempre” y el 34,48% “A menudo”, evidenciando habilidades de mediación en los docentes. Desde el análisis descriptivo, se identifica una tendencia favorable en la resolución de conflictos. Sin embargo, un pequeño porcentaje refleja aplicación inconsistente. En el análisis inferencial, la mediación influye en el clima organizacional y las relaciones interpersonales. Esto permite mantener ambientes educativos armónicos. Según Robbins y Judge (2022), la resolución de conflictos es clave en el trabajo en equipo. En conjunto, este ítem constituye una competencia esencial en el desempeño docente.

Pregunta 11

Planifica y ejecuta sus clases conforme al sílabo establecido dentro del tiempo programado.

Tabla 15

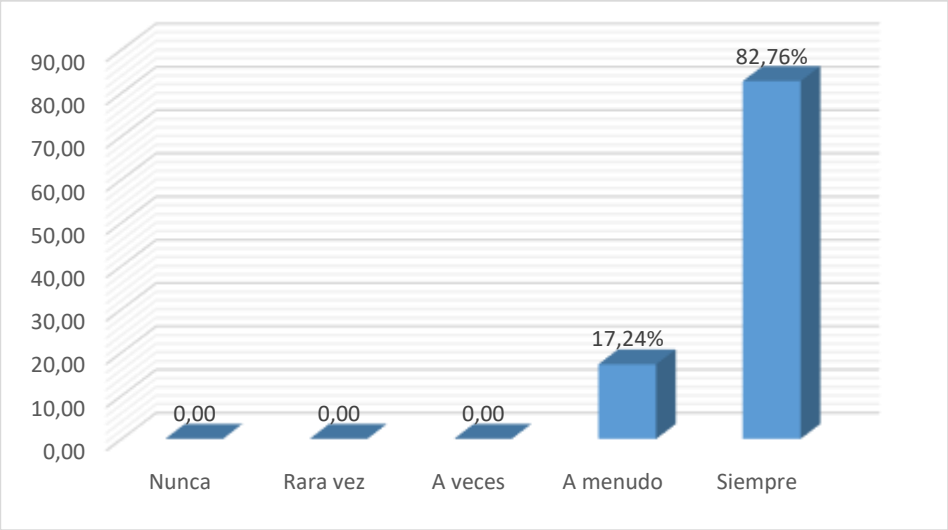
Cumplimiento de la planificación y ejecución de clases según el sílabo

	fa	Fa	Fr
Nunca	0	0	0.00

Rara vez	0	0	0.00
A veces	0	0	0.00
A menudo	5	5	17.24
Siempre	24	29	82.76
Total	29		100.00

Figura 15

Frecuencia de cumplimiento de la planificación y ejecución de clases según el sílabo



Los resultados evidencian que el 82,76% respondió “Siempre” y el 17,24% “A menudo”, lo que indica un alto cumplimiento en la planificación académica. Desde el análisis descriptivo, se observa una tendencia totalmente positiva. Esto refleja organización y responsabilidad en la ejecución de clases. En términos inferenciales, la planificación adecuada influye directamente en la calidad educativa. Además, permite optimizar el tiempo y los recursos didácticos. Según Chiavenato (2021), la planificación es clave para un desempeño eficiente. En conjunto, este ítem representa una fortaleza consolidada en la gestión docente.

Pregunta 12

Cumple con la entrega oportuna y completa de informes académicos (distributivo académico) conforme a los plazos establecidos por la institución.

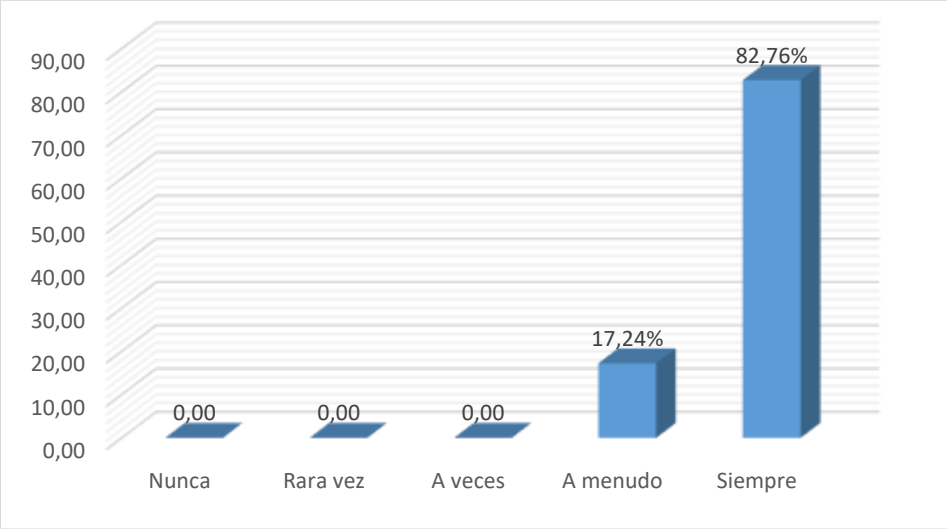
Tabla 16

Entrega oportuna de informes y documentos académicos institucionales

	fa	Fa	Fr
Nunca	0	0	0.00
Rara vez	0	0	0.00
A veces	0	0	0.00
A menudo	5	5	17.24
Siempre	24	29	82.76
Total	29		100.00

Figura 16

Frecuencia de entrega oportuna de informes y documentos académicos institucionales



Los resultados muestran que el 82,76% respondió “Siempre” y el 17.24 %, evidenciando cumplimiento en la entrega de informes académicos. Desde el análisis descriptivo, se identifica una tendencia positiva y homogénea. Esto refleja compromiso con las responsabilidades institucionales. En el análisis inferencial, el cumplimiento administrativo influye en la eficiencia organizacional. Además, fortalece la confianza en el desempeño profesional. Según Robbins y Judge (2022), la responsabilidad laboral es clave en el funcionamiento institucional. En conjunto, este ítem evidencia una alta cultura de cumplimiento.

Pregunta 13

Participa activa y responsablemente en las actividades institucionales, tales como reuniones académicas, comités, procesos de evaluación y demás espacios de gestión académica, conforme a las disposiciones normativas y requerimientos de la institución.

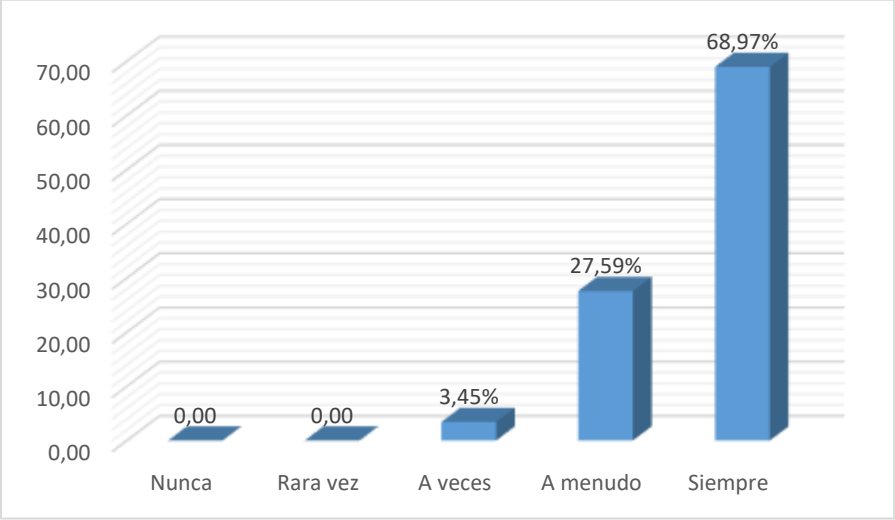
Tabla 17

Participación en actividades y espacios de gestión académica institucional

	Fa	Fa	Fr
Nunca	0	0	0.00
Rara vez	0	0	0.00
A veces	1	1	3.45
A menudo	8	9	27.59
Siempre	20	29	68.97
Total	29		100.00

Figura 17

Frecuencia de participación en actividades y espacios de gestión académica institucional



Los resultados evidencian que el 68,97% respondió “Siempre”, mientras que, el 27,59% respondió “a menudo”, lo que indica participación activa en actividades institucionales. Desde el análisis descriptivo, se observa una tendencia favorable. Esto refleja integración y compromiso con la institución. En términos inferenciales, la participación fortalece el trabajo en equipo. Además, mejora la toma de decisiones organizacionales. Según Chiavenato (2021), la

participación activa impulsa el desempeño colectivo. En conjunto, este ítem representa una competencia organizacional importante.

Pregunta 14

Diseña y aplica instrumentos de evaluación (pruebas, trabajos, actividades prácticas) debidamente alineados con los contenidos, resultados de aprendizaje y objetivos establecidos en el sílabo, garantizando coherencia, pertinencia y rigurosidad académica en el proceso de evaluación.

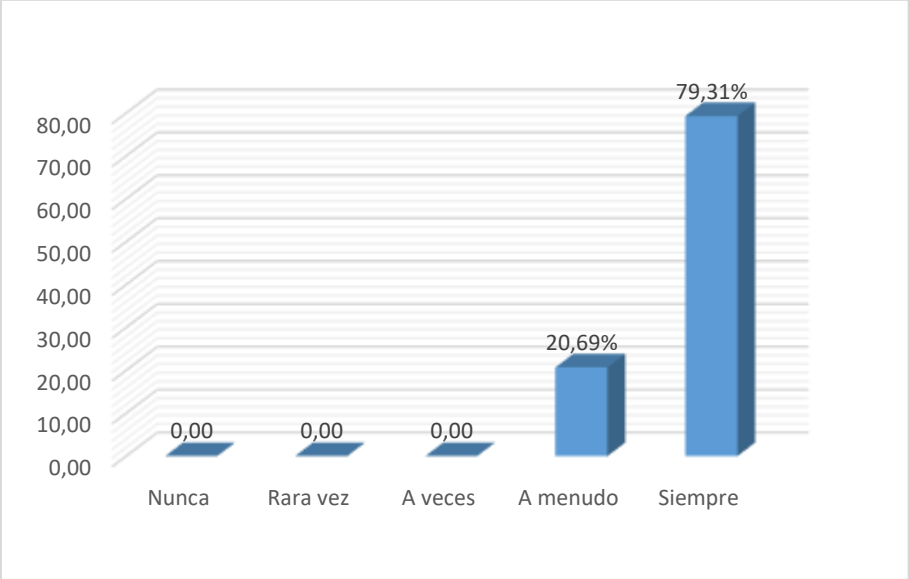
Tabla 18

Diseño y aplicación de instrumentos de evaluación alineados al sílabo

	Fa	Fa	Fr
Nunca	0	0	0.00
Rara vez	0	0	0.00
A veces	0	0	0.00
A menudo	6	6	20.69
Siempre	23	29	79.31
Total	29		100.00

Figura 18

Frecuencia de diseño y aplicación de instrumentos de evaluación alineados al sílabo



Se evidencia que el 79,31% respondió “Siempre” y el 20,69% “a menudo”, mostrando coherencia en la evaluación académica. Desde el análisis descriptivo, se observa una tendencia altamente positiva. Esto refleja rigor y alineación con los objetivos educativos. En el análisis inferencial, la evaluación adecuada impacta en el aprendizaje. Además, garantiza procesos formativos de calidad. Según Hattie (2021), la evaluación influye significativamente en el rendimiento académico. En conjunto, este ítem constituye una fortaleza pedagógica relevante.

Pregunta 15

Elabora y entrega la planificación académica (sílabos, contenidos programáticos, cronogramas y materiales de apoyo) dentro de los plazos establecidos por la institución, asegurando su coherencia con los lineamientos curriculares y normativos vigentes.

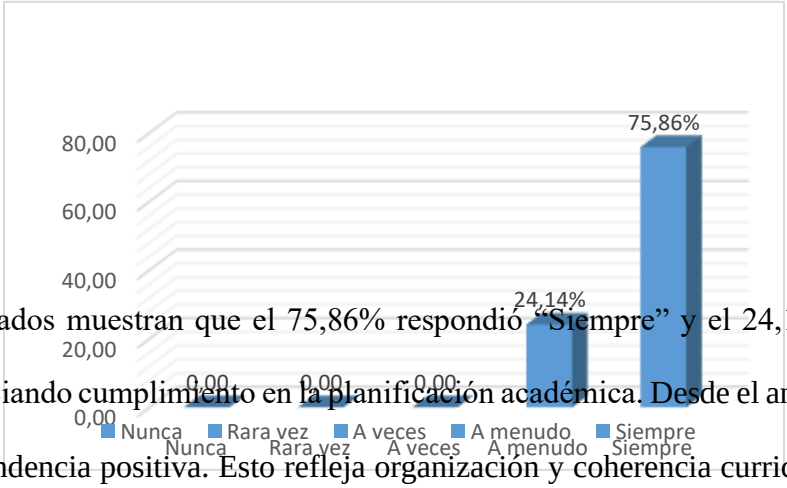
Tabla 19

Elaboración y entrega oportuna de la planificación académica

	fa	Fa	Fr
Nunca	0	0	0.00
Rara vez	0	0	0.00
A veces	0	0	0.00
A menudo	7	7	24.14
Siempre	22	29	75.86
Total	29		100.00

Figura 19

Frecuencia de elaboración y entrega oportuna de la planificación académica



Los resultados muestran que el 75,86% respondió “Siempre” y el 24,14% respondió “a menudo”, evidenciando cumplimiento en la planificación académica. Desde el análisis descriptivo, se observa una tendencia positiva. Esto refleja organización y coherencia curricular. En términos inferenciales, la planificación adecuada mejora la gestión educativa. Además, permite un desarrollo estructurado del proceso de enseñanza. Según Chiavenato (2021), la planificación es fundamental en el desempeño laboral. En conjunto, este ítem representa una competencia bien desarrollada.

Pregunta 16

Atiende de manera oportuna, respetuosa y clara las consultas, inquietudes y necesidades académicas de los estudiantes, promoviendo un ambiente de confianza, comunicación efectiva y apoyo durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

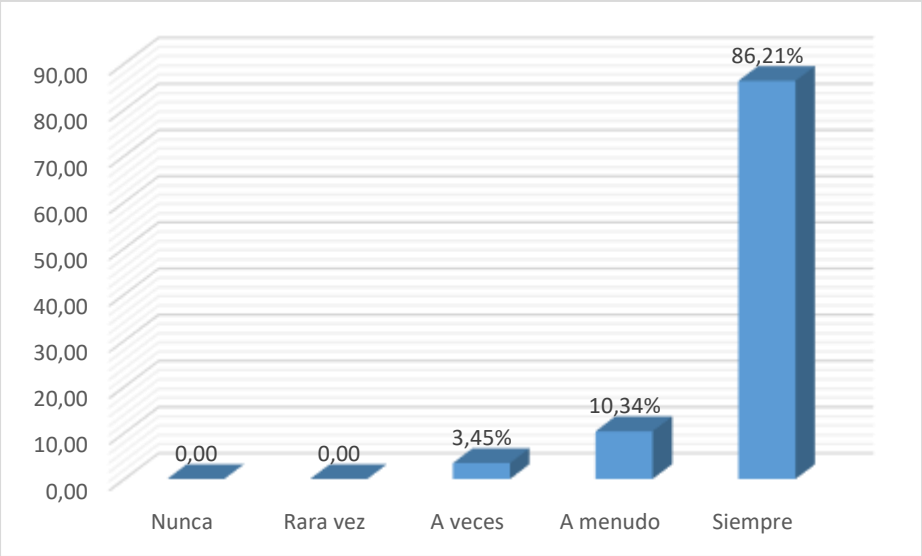
Tabla 20

Atención a consultas y necesidades académicas de los estudiantes

	fa	Fa	Fr
Nunca	0	0	0.00
Rara vez	0	0	0.00
A veces	1	1	3.45
A menudo	3	4	10.34
Siempre	25	29	86.21
Total	29		100.00

Figura 20

Frecuencia de atención a consultas y necesidades académicas de los estudiantes



Se evidencia que el 86,21% respondió “Siempre” y el 10,34% respondió “a menudo”, lo que refleja una atención adecuada a los estudiantes. Desde el análisis descriptivo, se identifica una tendencia altamente favorable. Esto indica habilidades comunicativas y empáticas consolidadas. En el análisis inferencial, la atención al estudiante mejora el aprendizaje. Además, fortalece el vínculo docente-estudiante. Según Rogers (2021), la atención empática favorece el desarrollo educativo. En conjunto, este ítem representa una de las principales fortalezas del estudio.

Pregunta 17

Transmite de manera clara, precisa y estructurada la información académica a estudiantes y colegas, asegurando la comprensión de contenidos, instrucciones y disposiciones institucionales.

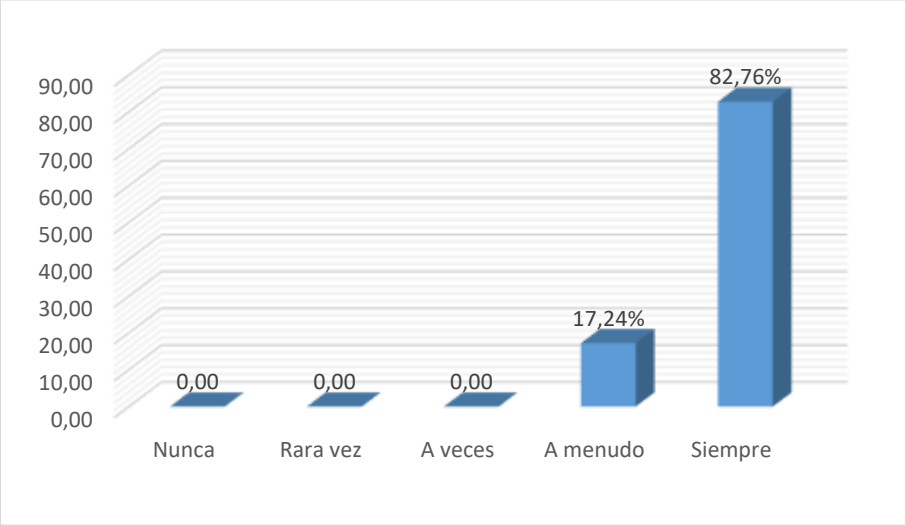
Tabla 21

Claridad y precisión en la comunicación académica a estudiantes y colegas

	fa	Fa	Fr
Nunca	0	0	0.00
Rara vez	0	0	0.00
A veces	0	0	0.00
A menudo	5	5	17.24
Siempre	24	29	82.76
Total	29		100.00

Figura 21

Frecuencia de claridad y precisión en la comunicación académica a estudiantes y colegas



Los resultados muestran que el 82,76% respondió “Siempre” y el 17,24% “a menudo”, evidenciando claridad en la comunicación académica. Desde el análisis descriptivo, se observa una tendencia positiva. Esto refleja dominio en la transmisión de información. En términos inferenciales, la comunicación efectiva mejora la comprensión. Además, facilita el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Según Hattie (2021), la claridad docente impacta en el rendimiento académico. En conjunto, este ítem constituye una fortaleza significativa.

Pregunta 18

Contribuye de manera activa al logro de objetivos académicos mediante la coordinación de actividades, la comunicación oportuna y la cooperación con otros docentes, participando en la toma de decisiones y la resolución conjunta de problemáticas, con una actitud proactiva, ética y orientada al trabajo colaborativo.

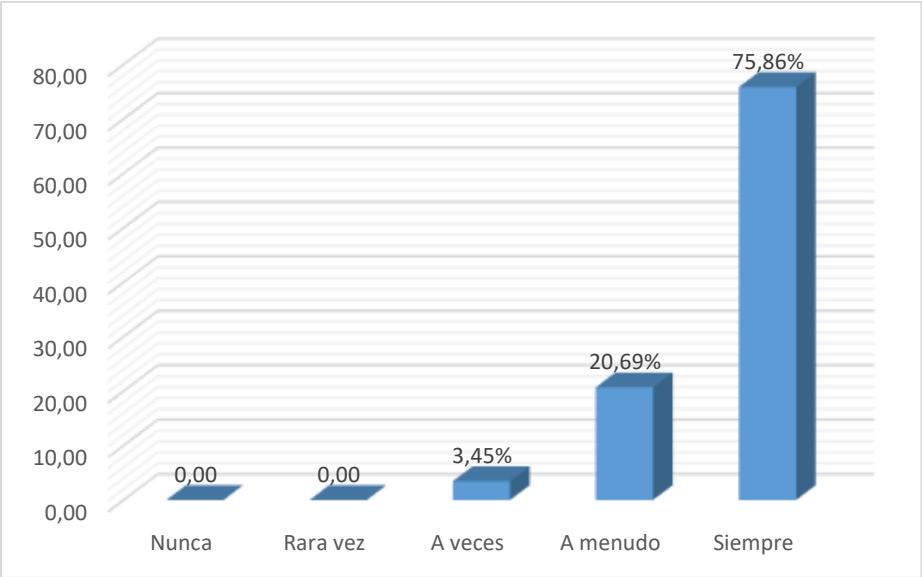
Tabla 22

Contribución al trabajo colaborativo y logro de objetivos institucionales

	fa	Fa	Fr
Nunca	0	0	0.00
Rara vez	0	0	0.00
A veces	1	1	3.45
A menudo	6	7	20.69
Siempre	22	29	75.86
	29		100.00

Figura 22

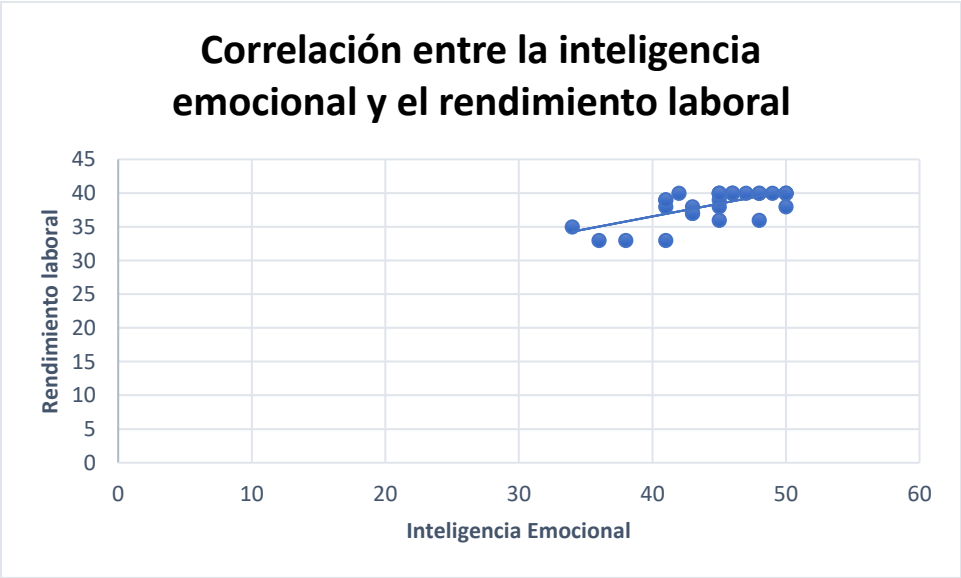
Frecuencia de contribución al trabajo colaborativo y logro de objetivos institucionales



Se evidencia que el 75,86% respondió “Siempre” y el 20,69% respondió “a menudo”, lo que indica un alto nivel de trabajo colaborativo. Desde el análisis descriptivo, se observa una tendencia favorable. Esto refleja cooperación y compromiso organizacional. En el análisis inferencial, el trabajo en equipo mejora los resultados institucionales. Además, fortalece la cultura organizacional. Según Robbins y Judge (2022), la colaboración es clave en el desempeño grupal. En conjunto, este ítem evidencia una competencia organizacional consolidada.

4.3.Correlación

Figura 23



Coeficiente de correlación
0.574

Los resultados de la prueba de correlación de Spearman muestran que hay una relación positiva moderada entre inteligencia emocional y rendimiento laboral, ya que el coeficiente obtenido fue de 0.574. De acuerdo con la tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman, este valor se encuentra dentro del rango de 0,4 a 0,69, lo que indica una correlación moderada positiva. Esto quiere decir que, cuanto mayor sea el nivel de inteligencia emocional de los docentes, mejor será su desempeño en sus funciones laborales.

De la misma manera, el diagrama de dispersión ayuda a observar mejor esta relación, ya que los datos presentan una tendencia ascendente. Aunque los puntos no se agrupan totalmente, sí que dibujan una dirección positiva, lo cual señala que ambas variables guardan una relación importante dentro del contexto analizado. En este sentido, la inteligencia emocional influye en

aspectos tales como el control de las emociones, la empatía, la comunicación y la capacidad para resolver conflictos, elementos que pueden favorecer al desempeño laboral y al cumplimiento de las responsabilidades académicas.

Sin embargo, durante el proceso de recolección de datos ocurrió un hecho que afectó el análisis estadístico. Uno de los profesores olvidó responder una de las preguntas del cuestionario, por lo cual se creó un dato faltante en la base de datos. Este hecho influyó parcialmente en el cálculo de la correlación, puesto que el programa SPSS trabaja con criterios más rigurosos y automáticamente elimina los casos incompletos en el momento de hacer el análisis. Por otro lado, Excel puede interpretar o no de forma diferente las celdas vacías, por lo que puede haber pequeñas variaciones entre los resultados obtenidos con ambos programas.

A pesar de cierta limitación los resultados conservan coherencia y permiten interpretar que si existe relación significativa entre las variables estudiadas. Por lo que demuestra que la inteligencia emocional cumple con un papel esencial dentro del ámbito laboral del docente, ya que el adecuado manejo de las emociones ayuda a contribuir a obtener mejores relaciones interpersonales, afrontar ciertas situaciones de presión y a desarrollar un desempeño mucho más eficiente en las funciones asignadas.

4.4.Discusión

La investigación efectuada ha hecho posible poder evidenciar que existe relación positiva y, además, estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral de los docentes de la Extensión Universitaria San Miguel.

Este hallazgo pone de manifiesto que el reforzamiento de las competencias emocionales promueve el ejercicio profesional, especialmente en el desempeño de tareas que exigen la interacción directa y permanente con estudiantes, compañeros y autoridades de la universidad. Sin

discusión, más allá de evidenciar una asociación estadística, los resultados encontrados muestran que la adecuada gestión de las emociones es un recurso que permite un ejercicio docente más eficiente, colaborativo y orientado al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Las conclusiones son consistentes con la investigación desarrollada por De la Cruz, Araujo (2024), para quienes la inteligencia emocional influye positivamente en el rendimiento laboral en la medida que fortalece la capacidad de adaptación, la comunicación interpersonal y/o la resolución de conflictos dentro de las organizaciones, como también le acompañan las investigadoras Camba (2025) cuando afirma que las competencias emocionales favorecen la eficacia profesional ya que mejoran la toma de decisiones y las relaciones de trabajo.

La posterior concordancia de estos estudios con el presente, afianza la evidencia de que la inteligencia emocional acaba siendo un factor determinante en relación al rendimiento que despliegan los sujetos en su desempeño laboral en Entidades de Educación Superior.

Nos encontramos ante una extensión universitaria en la que, dada una frecuencia en la planta docente relativamente baja, el trabajo cotidiano tiene lugar en virtud de la interacción continua entre docentes, estudiantes y personal administrativo. En este escenario, competencias como la empatía, la autorregulación emocional o las habilidades sociales cobran especial protagonismo, en tanto que favorecen el trabajo cooperativo, disminuyen los conflictos interpersonales e intensifican el clima organizacional. Esta circunstancia podría ser la causa de una relación encontrada tan intensa entre las variables empleadas.

Desde el punto de vista teórico, los resultados son acordes con el modelo de competencias emocionales postulado por Goleman (1998), donde la autoconciencia, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales son elementos que constituyen la base del éxito profesional. Los resultados del análisis demuestran que estas competencias no sólo favorecen el

bienestar del docente, sino que también influyen en la calidad de las relaciones laborales, en la gestión del conjunto de los equipos y en el correcto cumplimiento de las funciones académicas y administrativas de la institución que se estudia. De continuo, la inteligencia emocional se sostiene en ser una competencia profesional que afecta al rendimiento organizativo.

Estos hallazgos encuentran justificación en el modelo de inteligencia emocional que formula Goleman, quien sostiene que las competencias emocionales son habilidades fundamentales para el éxito profesional poniendo en juego, pues modulan cómo deciden otras personas, cómo resuelven situaciones de conflicto, cómo colaboran con otras personas y cómo enfrentan situaciones estresantes. Los resultados de esa investigación dan soporte a este argumento teórico, dado que las competencias emocionales no son solo características personales, sino que son recursos que actúan y que se relacionan directamente con el desempeño laboral y el cumplimiento de objetivos institucionales. Por ello, la inteligencia emocional debe entenderse como una competencia profesional que potencia la calidad del trabajo docente y propicia el desarrollo de espacios laborales más colaborativos.

Así mismo, los resultados permiten reflexionar acerca de la importancia de incluir la dimensión socioemocional en los procesos de gestión del talento humano en las entidades de educación superior. Históricamente, la evaluación del desempeño de los docentes se ha centrado en aspectos relacionados con el cumplimiento de funciones, con la productividad académica o con los resultados obtenidos; no obstante, la evidencia encontrada muestra que las competencias emocionales también influyen en la forma en la que los docentes desarrollan actividades y en la manera en que afrontan las exigencias propias del contexto universitario. Por tanto, la inclusión de la inteligencia emocional en los procesos de formación, evaluación y desarrollo profesional de los docentes ayudaría a fortalecer el desempeño individual y colectivo.

Finalmente, aunque el diseño descriptivo correlacional no permite establecer causalidades, los resultados evidencian una relación con significación estadística entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral, lo que provee evidencias sobre la importancia de las competencias emocionales en el rendimiento del profesorado en la Extensión Universitaria San Miguel, de forma que el hallazgo constituye una referencia para futuras investigaciones y una guía para la toma de decisiones que tiendan al fortalecimiento del talento humano.

Capitulo V.

Conclusiones

Se analizó la influencia de la inteligencia emocional sobre el rendimiento laboral docente es real, mensurable y diferenciada por dimensión: la autorregulación sostiene la estabilidad funcional ante el estrés, la motivación intrínseca asegura el compromiso pedagógico, y la empatía con las habilidades sociales determina la calidad de las interacciones en el aula. El desarrollo emocional desigual dentro del cuerpo docente genera asimetrías en el rendimiento colectivo, lo que evidencia la necesidad de que la institución reconozca la inteligencia emocional no como un atributo individual, sino como un componente estratégico del capital humano universitario que requiere políticas de formación socioemocional continua y condiciones laborales que favorezcan el bienestar docente.

Se midió el nivel de inteligencia emocional del profesorado de la Extensión Universitaria de San Miguel de Bolívar, el mismo que mediante un cuestionario consensuado por expertos con elevada consistencia interna, mostró un perfil socioemocional asimétrico. Las competencias de autorregulación y motivación intrínseca aparecieron como las más consolidadas, lo que refleja que el profesorado posee desarrolladas capacidades funcionales para sostener el autocontrol y la motivación intrínseca en la actividad pedagógica. Sin embargo, la empatía y la gestión del estrés presentaron una variabilidad considerable entre docentes, evidenciando que su desarrollo no es homogéneo en el colectivo y que constituyen las áreas de mayor vulnerabilidad socioemocional del cuerpo docente, precisamente las que median la calidad de las relaciones pedagógicas y la respuesta ante la sobrecarga institucional.

La relación entre las competencias emocionales y los indicadores de rendimiento laboral se ejerce de forma diferenciada en función del grado de consolidación de cada una de ellas. En este sentido, la autorregulación y la motivación intrínseca, al estar más consolidadas, se asociaron con un desempeño más estable en planificación académica, comunicación efectiva y participación institucional. Por el contrario, las brechas en empatía y lectura emocional del entorno se expresaron en las inconsistencias concretas en las interacciones pedagógicas: la intervención a llevar a cabo para mejorar el rendimiento docente debe atender a las dimensiones emocionales con mayor variabilidad y no ser generalizadas para conseguir un resultado realmente impactante y sostenido.

Se determinó que, existe una correlación positiva y significativa con la variante rendimiento de los docentes de la Extensión Universitaria Estatal de Bolívar, poniendo en evidencia que a mayor dominio de las competencias emocionales autorregulación, motivación intrínseca y habilidades sociales, se evidencian un mayor rendimiento laboral visto en la planificación académica rigurosa, una comunicación efectiva con los distintos estudiantes y docentes, así como una participación activa en los procesos institucionales. Dentro de los resultados, las dimensiones gestión de estrés y empatía se distribuyeron de forma mucho más variable entre el personal docente, estableciendo inconsistencias en las interacciones pedagógicas que se van generando en el grupo de interacciones pedagógicas y que se constituyen en la zona con mayor oportunidad de mejora dentro de la correlación inteligencia emocional-rendimiento laboral, reafirmando que el desarrollo emocional e integral del docente constituiría un factor determinante dentro de la eficiencia en el campo profesional en el contexto universitario.

Recomendaciones

- Diseñar e implementar un programa institucional de formación y desarrollo en inteligencia emocional, colaborando con la dirección de talento humano de la universidad con énfasis en las competencias de empatía y gestión del estrés, que son las dimensiones identificadas como áreas de mejora, incluyendo talleres prácticos, sesiones de coaching emocional y espacios de reflexión entre pares, esto de manera semestral.
- Crear espacios institucionales de bienestar al docente como pausas activas, atención psicológica preventiva y grupos de apoyo que favorezcan el manejo saludable del estrés laboral y contribuyan a preservar el equilibrio emocional del personal, en conjunto con el departamento de bienestar universitario y la dirección administrativa, desarrollándose de forma permanente durante cada período académico, con evaluaciones trimestrales, estableciendo como indicador de seguimiento: registrar el número de actividades realizadas, el porcentaje de participación del personal docente y la disminución de los niveles de estrés identificados en las evaluaciones institucionales.
- Impartir talleres trimestrales de gestión del estrés y de la empatía para el profesorado como estrategia priorizada para fortalecer las dimensiones emocionales con mayor variabilidad y para incrementar directamente el rendimiento laboral institucional, esta actividad deberá ser organizada por la dirección de Talento Humano, con el apoyo de la Coordinación Académica y del departamento de Bienestar Universitario. Como indicadores de seguimiento se establecerán el número de talleres impartidos, la asistencia del personal docente y la evaluación de satisfacción de los participantes.

Referencias

Asamblea Nacional del Ecuador . (2024). *Quinto Suplemento del Registro Oficial N.° 689, 22 de noviembre de 2024*. Obtenido de Codificación de la Ley Orgánica de Educación Intercultural: https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2025-02/codificado_de_la_ley_org%C3%A1nica_de_educaci%C3%B3n_intercultural.pdf

Bracamontes, E., Jiménez, I., & Vázquez, G. (2024). *Avances y desafíos de la educación emocional en la educación superior: una revisión documental*. Obtenido de revistas.rediech.org: https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v15i0.1924

Gutiérrez Cieza, A. V. (2025). Mindfulness y La Regulación Emocional. *https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php*, 79-96p.

Laura de la Cruz, K. M., & Araujo Castillo, R. (2024). Inteligencia emocional y el desempeño de docentes universitarios en carreras de Educación. *epsir.net*, 22 p.

León, B. B., Kakiyama, T., & Piz-Herrero, Y. (01 de 09 de 2023). *El papel de la virtualización de los procesos educativos en la Educación Física.* Obtenido de https://doi.org/10.51247/pdlc.v4i3.391

Olivera , D., Hernández , M., & Cárdenas, M. (2023). La gestión del clima organizacional: una necesidad impostergable en las instituciones de salud. *http://scielo.sld.cu/*, 1-8 p.

Valle, C., Esteves, Z., & Garces, N. (2025). *Inteligencia emocional docente y convivencia áulica. Una revisión crítica sistemática*. Obtenido de e.scielo.org: https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2739-03652025000200832&script=sci_arttext

Boada Aldaz, Byron , B. A., Sanchez Urgiles Ginger , G. J., & Muñoz Días, J. N. (2022). Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes universitarios [Tesis de pregrado,

Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Digital UNACH. *dspace.unach.edu.ec*, 53 p.

(20 de octubre de 2008). Obtenido de CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.: Tercer Suplemento del Registro Oficial 377, 25-I-2021.

Aroca, M. J. (06 de 01 de 2025). *Habilidades contemporáneas adaptadas a la gestión del talento humano en la era digital*. Obtenido de Revista Psicología UNEMI: https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol9iss16.2025pp%25pp

Cahuasqui Molina, E. P., & Zapata Shirley , S. (2023). *Mantenimiento Predictivo de rotación de personal en Microempresas con IA*. Obtenido de digital.ueb.edu.ec: https://rdigital.ueb.edu.ec/items/80d78917-208c-4b2d-b78a-2fe20b26ec29

Calderon, N., & Aroca, M. (2025). *Repositorio digital UEB.* Obtenido de https://rdigital.ueb.edu.ec/handle/123456789/8923

Calle, S. E. (2023). *Diseños de investigación cualitativa y cuantitativa.* Obtenido de ciencialatina.org: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7016

Camba, W. (2025). Inteligencia emocional y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la UNEMI, año 2024. *repositorio.upse.edu.ec*, 96 p.

Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones.* Mexico: McGraw-Hill Education.

Corchado A., M. R. (2025). *La Empatía como Factor Determinante en el Bienestar Psicológico: Un Análisis Multidimensional*. Obtenido de Ciencia y Reflexión – Revista Científica Multidisciplinaria: https://doi.org/10.70747/cr.v4i2.284

Duarte Sánchez, D. D., & Guerrero , R. (2024). *La encuesta como instrumento de recolección de datos, confiabilidad y validez en investigación científica*. Obtenido de educaciontributaria.com.py: https://educaciontributaria.com.py/revista/index.php/rcetca/article/view/70

Escales, R., & Pujantell, M. (2024). *Habilidades Sociales.*

Eusebio, & Loor. (2025). Inteligencia emocional y desempeño laboral en colaboradores de la Corporación Nacional Eléctrica De Santa Elena. *www.revistasocialfronteriza.com*, pág. 25 p.

Figueroa-Oquendo, A. (2024). La motivación intrínseca y su incidencia en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios de Ecuador. Cátedra,. *CATEDRA*, 7(1), 5375.

Frogoso, R. (2022). *Inteligencia Emocional en las aulas universitarias: prácticas docentes que promueven su desarrollo*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-94442022000100049

Goleman, Mkeen, A., Susan, D., & Gallo, A. (2024). *Inteligencia emocional 3a ed.* Barcelona: Editorial Reverte, S. A., 2024.

Gomez, F. (2025). *Repositorio digital UEB.* Obtenido de https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/8423

López-Machín, C. E. (2025). *Inteligencia Emocional: 35 Años de Evolución y Aplicaciones*. Obtenido de Revista Internacional de Educación Emocional y Bienestar: https://doi.org/10.48102/rieeb.2025.5.1.e143

Morillo-Guerrero, I. J. (2022). *Inteligencia emocional y rendimiento académico: Un enfoque correlacional.* Obtenido de revistas.isfodosu.edu.do: https://doi.org/10.32541/recie.2022.v6i1.pp73-90

Navas , Y., Pacheco , S. R., & Rojas , H. A. (2025). *Strategy for the Integration of the Intercultural Axis in Higher Education Institutions. Case Study State University of Bolívar – Ecuador*. Obtenido de Journal of Information Systems Engineering and Management: https://doi.org/10.52783/jisem.v10i20s.3235

Nieves Mora, M., Otero Martínez, V., Santander Trigo , S., & Gaeta González, M. L. (2022). Inteligencia emocional en la formación del profesorado de educación infantil y primaria. Perspect. educ. [online]. 2022, vol.61, n.1,.

Ordoñez-Pacheco, Á. F. (2025). *Metodología de la Investigación Metodología académica con aplicación a las investigaciones sociales: enfoques, tipos, métodos y diseños.* Obtenido de nstitutojubones.edu.ec: https://doi.org/10.51247/st.v8i2.484

Ortega, C. (s.f.). *Rendimiento laboral: Qué es, cómo medirlo e impulsarlo*. Obtenido de https://www.questionpro.com/: https://www.questionpro.com/blog/es/rendimiento-laboral

Quingalahua, L., & Pinto, D. (2025). Relación entre la autoconciencia emocional y autoeficacia percibida en psicólogos en ejercicio clínico. *RECIP*, 12 P.

Ramos, A. A. (2025). *Análisis sistemático de la gestión del desempeño en las entidades públicas: herramientas de las oficinas de recursos humanos*. Obtenido de Revista Aula Virtual: https://doi.org/10.5281/zenodo.16933151

Retamozo, N. (2024). Desempeño laboral docente desde una mirada teórica. *https://dialnet.unirioja.es/*, 53-66p.

Retamozo, Natalia. (2025). Una revisión sistemática: Desempeño laboral docente. Revista Igobernanza, 8(30),. *index.php*, 37-51 p.

Salovey, & Mayer. (1990). Inteligencia emocional. Imagination, Cognition and Personality,. *psycnet.apa.org*, 185- 211 p.

Sandoval, A. V., & Argüello, C. (2026). *Formación antropológica y socioemocional: efectos en la inteligencia emocional percibida del profesorado1*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448878X2026000100161

Universidad Estatal de Bolivar. (12 de 10 de 2021). *Reglamento Interno de los Servidores de la UEB, con Régimen LOSEP*. Obtenido de rdigital.ueb.edu.ec: https://rdigital.ueb.edu.ec/items/af9b4416-9375-41b5-9fcb-1864ab9970ee

Vistin Mena, G. E., Verdezoto Nelly , N., & Núñez , F. d. (2025). *Liderazgo visionario y trabajo en equipo*. Obtenido de Artículo / capítulo académico: rdigital.ueb.edu.ec

Vizcaíno, P. I., Cedeño, R. J., & Maldonado , I. A. (07 de 09 de 2023). *Metodología de la investigación científica: guía práctica*. Obtenido de ciencialatina.org: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

Workmeter. (05 de 01 de 2026). Obtenido de Evaluación del desempeño: La guía definitiva para RR.HH. y managers (2026): https://www.workmeter.com/blog/evaluacion-del-desempeno-guia/

ACTIVIDAD	DEL 25/11/2025 al 6/12/2025	Del 9/12/2025 al 20/12/2025	Del 16/1/2026 al 20/1/2026	Del 23/1/2026 al 24/1/2025	Del 27/1/2026 al 7/2/2026	Del 11/2/2026 al 22/2/2026	Del 25/2/2026 al 8/3/2026	Del 10/3/2026 al 21/3/2026	Del 22/3/2026 al 30/3/2026	Del 1/4/2026 al 15/4/2026	Del 22/4/2026 al 30/4/2026	Del 28/5/2026 al 05//06/2026
Revisión del anteproyecto y ajustes iniciales												
Diseño de la encuesta												
Validación de la encuesta con la directora												
Aplicación de la encuesta												
Tabulación de datos												
Análisis de resultados												
Redacción del marco teórico												
Redacción de la metodología												
Redacción de Resultados												
Diseño de la propuesta de la AGTH												
Conclusiones y recomendaciones												
Revisión Final y correcciones												

ANEXOS 2

Tabla de Escala de Likert

Valor	Descripción	Ítem
1	Nunca	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18
2	Rara vez	
3	A veces	
4	A menudo	
5	Siempre	

ANEXO 3

Presupuesto ejecutado

Descripción	**Costo**
Impresión y materiales	$200
Transporte para aplicación y recolección de datos	$60
Licencia o software para análisis estadístico	$40
Comunicaciones y coordinación	$100
Gastos imprevistos y consumibles	$150
Total	**$550**

ANEXO 4

Instrumento de recopilación de datos

1. Cuando se enfrenta a un conflicto o desacuerdo con un estudiante o colega, ¿puede reconocer rápidamente la emoción que está experimentando (por ejemplo, frustración, enojo, ansiedad)?

Nunca

Rara vez

A veces

A menudo

Siempre

2. ¿Con qué frecuencia siente que puede nombrar claramente las emociones que está experimentando en su día a día como docente (por ejemplo, felicidad, frustración, tristeza)?

Nunca

Rara vez

A veces

A menudo

Siempre

3. Cuando se siente molesto o frustrado en el aula, ¿logra mantenerse calmado y evitar actuar de forma impulsiva?

Nunca

Rara vez

A veces

A menudo

Siempre

4. ¿Es capaz de identificar cuándo el estrés afecta su desempeño como docente y tomar medidas para manejarlo de manera efectiva?

Nunca

Rara vez

A veces

A menudo

Siempre

5. ¿Siente que su desempeño como docente refleja su compromiso con la calidad educativa y el bienestar de los estudiantes?

Nunca

Rara vez

A veces

A menudo

Siempre

6. Cuando se enfrenta a dificultades en su labor docente (por ejemplo, falta de recursos, estudiantes desmotivados), ¿con qué frecuencia sigue trabajando con dedicación para superar esos obstáculos?

Nunca

Rara vez

A veces

A menudo

Siempre

7. ¿Logra identificar las emociones subyacentes de sus estudiantes incluso cuando no las expresan verbalmente, a través de su lenguaje corporal o comportamiento?

Nunca

Rara vez

A veces

A menudo

Siempre

8. ¿Con qué frecuencia se siente capaz de percibir y entender las necesidades emocionales de sus estudiantes en el aula?

Nunca

Rara vez

A veces

A menudo

Siempre

9. ¿Con qué regularidad logra transmitir sus ideas y explicaciones de manera clara y comprensible a sus estudiantes durante las clases?

Nunca

Rara vez

A veces

A menudo

Siempre

10. Cuando enfrenta un desacuerdo o conflicto con un colega o estudiante, ¿Con qué facilidad puede mediar y encontrar una solución que sea aceptable para todos?

Nunca

Rara vez

A veces

A menudo

Siempre

11. Planifica y ejecuta sus clases conforme al sílabo establecido dentro del tiempo programado.

Nunca

Rara Vez

A veces

A menudo

Siempre

12. Cumple con la entrega oportuna y completa de informes académicos (distributivo académico) conforme a los plazos establecidos por la institución.

Nunca

Rara Vez

A veces

A menudo

Siempre

13. Participa activa y responsablemente en las actividades institucionales, tales como reuniones académicas, comités, procesos de evaluación y demás espacios de gestión académica, conforme a las disposiciones normativas y requerimientos de la institución.

Nunca

Rara vez

A veces

A menudo

Siempre

14. Diseña y aplica instrumentos de evaluación (pruebas, trabajos, actividades prácticas) debidamente alineados con los contenidos, resultados de aprendizaje y objetivos establecidos en el sílabo, garantizando coherencia, pertinencia y rigurosidad académica en el proceso de evaluación.

Nunca

Rara vez

A veces

A menudo

Siempre

15. Elabora y entrega la planificación académica (sílabos, contenidos programáticos, cronogramas y materiales de apoyo) dentro de los plazos establecidos por la institución, asegurando su coherencia con los lineamientos curriculares y normativos vigentes.

Nunca

Rara vez

A veces

A menudo

Siempre

16. Atiende de manera oportuna, respetuosa y clara las consultas, inquietudes y necesidades académicas de los estudiantes, promoviendo un ambiente de confianza, comunicación efectiva y apoyo durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Nunca

Rara vez

A veces

A menudo

Siempre

17. Transmite de manera clara, precisa y estructurada la información académica a estudiantes y colegas, asegurando la comprensión de contenidos, instrucciones y disposiciones institucionales.

Nunca

Rara vez

A veces

A menudo

Siempre

18. Contribuye de manera activa al logro de objetivos académicos mediante la coordinación de actividades, la comunicación oportuna y la cooperación con otros docentes, participando en la toma de decisiones y la resolución conjunta de problemáticas, con una actitud proactiva, ética y orientada al trabajo colaborativo.

Nunca

Rara vez

A veces

A menudo

Siempre

Documento 1

Instrumento validado- profesional 1

I. Información General

Título de la Investigación: Inteligencia emocional en el rendimiento laboral de docentes de la extensión universitaria de San Miguel periodo 2026.
- Investigador(es): Megany Rosmery Mora Alban y Anahi Belen Bersoza Criollo
- Fecha de Validación:
- Tipo de Instrumento:
  - [ ] Cuestionario
  - [x] Encuesta
  - [ ] Entrevista
  - [ ] Otro: [Especificar]

II. Descripción del Instrumento

- Objetivo del Instrumento: Recopilar información sobre la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes de la Extensión Universitaria de San Miguel de Bolívar. Se busca identificar cómo el manejo de emociones, la motivación, la empatía y las habilidades sociales inciden en la productividad, el trabajo en equipo, la toma de decisiones y el clima laboral dentro del entorno educativo.
- Tipo de Preguntas:
  - [ ] Abiertas
  - [x] Cerradas
  - [ ] Mixtas

III. Validación de Contenido

1. Revisión por Expertos

Lista de Expertos:

Nombre	Título/Posición	Institución	Especialidad
Fatima del Rocío Núñez Aguiar	Licenciada en Secretariado Ejecutivo	Universidad Estatal de Bolívar	Magíster en Talento Humano

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO valore la pertinencia y eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que se considere adecuada a los diferentes enunciados de acuerdo a la siguiente escala:
1: Deficiente 2: Regular. 3: Buena. 4: Muy Buena. 5: Excelente

Criterios de Evaluación:

Ítem	1. Claridad Está formulado con un lenguaje apropiado	2. Objetividad Está expresado en elementos observables	3. Organización Existe una organización lógica entre sus ítems	4. Suficiencia. Comprende los campos necesarios en cantidad y calidad	5. Coherencia. Tiene relación entre las variable e indicadores	Observaciones
1. Planifica y ejecuta sus clases conforme al sílabo establecido dentro del tiempo programado.	5	5	5	5	5	
2. Cumple con la entrega oportuna y completa de informes académicos (distributivo académico) conforme a los plazos establecidos por la institución.	5	5	5	5	5	
3. Participa activa y responsablemente en las actividades institucionales, tales como reuniones académicas, comités, procesos de evaluación y demás espacios de gestión académica, conforme a las disposiciones normativas y requerimientos de la institución.	4	4	4	4	5	
4. Diseña y aplica instrumentos de evaluación (pruebas, trabajos, actividades prácticas) debidamente alineados con los contenidos, resultados de aprendizaje y objetivos establecidos en el sílabo, garantizando coherencia, pertinencia y rigurosidad académica en el proceso de evaluación.	5	4	4	4	5	
5. Elabora y entrega la planificación académica (sílabos, contenidos programáticos, cronogramas y materiales de apoyo) dentro de los plazos establecidos por la institución, asegurando su coherencia con los lineamientos curriculares y normativos vigentes.	4	5	4	4	5	

Ítem	1. Claridad Está formulado con un lenguaje apropiado	2. Objetividad Está expresado en elementos observables	3. Organización Existe una organización lógica entre sus ítems	4. Suficiencia. Comprende los campos necesarios en cantidad y calidad	5. Coherencia. Tiene relación entre las variable e indicadores	Observaciones
6. Atiende de manera oportuna, respetuosa y clara las consultas, inquietudes y necesidades académicas de los estudiantes, promoviendo un ambiente de confianza, comunicación efectiva y apoyo durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.	5	5	4	4	5	
7. Transmite de manera clara, precisa y estructurada la información académica a estudiantes y colegas, asegurando la comprensión de contenidos, instrucciones y disposiciones institucionales.	5	4	5	4	4	
8. Contribuye de manera activa al logro de objetivos académicos mediante la coordinación de actividades, la comunicación oportuna y la cooperación con otros docentes, participando en la toma de decisiones y la resolución conjunta de problemáticas, con una actitud proactiva, ética y orientada al trabajo colaborativo.	5	5	4	4	5	

Ing. Fatima Núñez
Magister

Documento 2

Instrumento validado – profesional 2

I. Información General

Título de la investigación: Inteligencia emocional en el rendimiento laboral de los docentes de la extensión universitaria de San Miguel periodo 2026.
- Investigador(es): Megany Rosmery Mora Alban y Anahi Belen Bersoza Criollo
- Fecha de Validación: 09 de abril de 2026
- Tipo de Instrumento:
  - [ ] Cuestionario
  - [x] Encuesta
  - [ ] Entrevista
  - [ ] Otro: [Especificar]

II. Descripción del Instrumento

- Objetivo del Instrumento: Recopilar información sobre la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes de la Extensión Universitaria de San Miguel de Bolívar. Se busca identificar cómo el manejo de emociones, la motivación, la empatía y las habilidades sociales inciden en la productividad, el trabajo en equipo, la toma de decisiones y el clima laboral dentro del entorno educativo.
- Tipo de Preguntas:
  - [ ] Abiertas
  - [x] Cerradas
  - [ ] Mixtas

III. Validación de Contenido

1. Revisión por Expertos

Lista de Expertos:

Nombre	Título/Posición	Institución	Especialidad
Eduardo Joselo Barragan Verdezoto	Magister en psicología clínica	Universidad Estatal de Bolívar	Terapeuta en Terapia Cognitiva-Conductual

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO valore la pertinencia y eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que se considere adecuada a los diferentes enunciados de acuerdo a la siguiente escala:
1: Deficiente 2: Regular. 3: Buena. 4: Muy Buena. 5: Excelente

Criterios de Evaluación:

Ítem	1. Claridad Está formulado con un lenguaje apropiado	2. Objetividad Está expresado en elementos observables	3. Organización Existe una organización lógica entre sus ítems	4. Suficiencia. Comprende los campos necesarios en cantidad y calidad	5. Coherencia. Tiene relación entre las variable e indicadores	Observaciones
1. Cuando se enfrenta a un conflicto o desacuerdo con un estudiante o colega, ¿puede reconocer rápidamente la emoción que está experimentando (por ejemplo, frustración, enojo)?	5	5	5	5	5	
2. ¿Con qué frecuencia siente que puede nombrar claramente las emociones que está experimentando en su día a día como docente (por ejemplo, felicidad, frustración, tristeza)?	4	4	4	4	5	
3. Cuando se siente molesto o frustrado en el aula, ¿logra mantenerse calmado y evitar actuar de forma impulsiva?	5	5	5	5	5	
4. ¿Es capaz de identificar cuándo el estrés afecta su desempeño como docente y tomar medidas para manejarlo de manera efectiva?	5	5	5	5	5	
5. ¿Siente que su desempeño como docente refleja su	5	5	5	5	5	

Ítem	1. Claridad Está formulado con un lenguaje apropiado	2. Objetividad Está expresado en elementos observables	3. Organización Existe una organización lógica entre sus ítems	4. Suficiencia. Comprende los campos necesarios en cantidad y calidad	5. Coherencia. Tiene relación entre las variable e indicadores	Observaciones
compromiso con la calidad educativa y el bienestar de los estudiantes?						
6. Cuando se enfrenta a dificultades en su labor docente (por ejemplo, falta de recursos, estudiantes desmotivados), ¿con qué frecuencia sigue trabajando con dedicación para superar esos obstáculos?	5	5	5	5	5	
7. ¿Logra identificar las emociones subyacentes de sus estudiantes incluso cuando no las expresan verbalmente, a través de su lenguaje corporal o comportamiento?	5	5	5	5	5	
8. ¿Con qué frecuencia se siente capaz de percibir y entender sus necesidades emocionales dentro del aula?	5	5	5	5	5	
9. ¿Con qué frecuencia logra transmitir sus ideas y explicaciones de manera clara y comprensible a sus estudiantes durante las clases?	5	5	5	5	5	

Ítem	1. Claridad Está formulado con un lenguaje apropiado	2. Objetividad Está expresado en elementos observables	3. Organización Existe una organización lógica entre sus ítems	4. Suficiencia. Comprende los campos necesarios en cantidad y calidad	5. Coherencia. Tiene relación entre las variable e indicadores	Observaciones
10. ¿Cuándo enfrenta un desacuerdo o conflicto con un colega o estudiante, ¿Con que facilidad puede mediar y encontrar una solución que sea aceptable para todos?	5	5	5	5	5	

Psic. Eduardo Barragan
Magister en Psicología Clínica