



DOI: <https://doi.org/10.23857/dc.v11i4.4641>

Ciencias de la Educación
Artículo de Investigación

La inteligencia emocional como factor determinante en el desempeño laboral de los docentes universitarios: Caso Universidad Técnica Estatal de Quevedo, 2024

Emotional intelligence as a determining factor in the job performance of university teachers: Case of the Quevedo State Technical University, 2024

A inteligência emocional como fator determinante no desempenho profissional dos docentes universitários: o caso da Universidade Técnica Estadual de Quevedo, 2024

Gary Fernando Jiménez Hidalgo ^I
gary.jimenezh@ug.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-9988-0164>

Lugarda María Recalde Aguilar ^{III}
lrecalde@uteq.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-6933-0815>

María Alexandra Chica Macay ^V
mchica@uteq.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0002-4154-0057>

Jessenia Paola Intriago Reyes ^{II}
pao_intriago84@hotmail.com
<https://orcid.org/0009-0002-9762-5009>

Jessenia Estefanía Bravo Verduga ^{IV}
jesseniabravover@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-6920-199X>

Roxanna Liliana Roldán Salvatierra ^{VI}
rroldans@uteq.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0005-5964-0410>

Erwin Fernando Peredo Zambrano ^{VII}
ecuador2000@live.com.ar
<https://orcid.org/0009-0007-4547-1665>

Correspondencia: gjimenezh@uteq.edu.ec

***Recibido:** 23 de noviembre de 2025 ***Aceptado:** 10 de diciembre de 2025 *** Publicado:** 30 de diciembre de 2025

- I. Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador.
- II. Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador.
- III. Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador.
- IV. Universidad Bolivariana del Ecuador, Ecuador.
- V. Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador.
- VI. Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador.
- VII. Universidad Estatal de Milagro, Ecuador.

Resumen

La inteligencia emocional es crucial para mejorar la calidad de la enseñanza y la interacción docente. El problema radica en que los programas de formación docente no abordan suficientemente el desarrollo de estas habilidades emocionales, lo que lleva a problemas como el estrés y la falta de comunicación efectiva. La investigación busca analizar cómo el escaso conocimiento de inteligencia emocional afecta el desempeño docente, así como proponer estrategias para mejorar estas competencias y fomentar un clima laboral positivo. Se espera que una mayor capacitación en inteligencia emocional reduzca el estrés y mejore las relaciones interpersonales dentro de la institución, lo que repercutiría en una enseñanza más efectiva. En términos teóricos, se explora cómo la inteligencia emocional puede desarrollarse a lo largo de la vida y cómo sus componentes como la autoconciencia, el automanejo y la conciencia social son esenciales para el desempeño laboral. También se resalta la importancia de las emociones en la toma de decisiones, la motivación y la empatía en el ambiente de trabajo. El estudio promete beneficiar tanto a docentes como a estudiantes, mejorando el entorno académico y contribuyendo al éxito profesional de los educadores. La investigación también proporciona una base para que la universidad implemente programas de formación más efectivos, promoviendo un ambiente educativo más saludable y productivo.

Palabras Claves: Inteligencia emocional; desempeño laboral; docentes universitarios; habilidades emocionales.

Abstract

Emotional intelligence is crucial for improving the quality of teaching and teacher interaction. The problem lies in the fact that teacher training programs do not sufficiently address the development of these emotional skills, leading to issues such as stress and a lack of effective communication. This research seeks to analyze how a limited understanding of emotional intelligence affects teacher performance, as well as propose strategies to improve these competencies and foster a positive work environment. It is expected that increased training in emotional intelligence will reduce stress and improve interpersonal relationships within the institution, resulting in more effective teaching. Theoretically, the study explores how emotional intelligence can be developed throughout life and how its components, such as self-awareness, self-management, and social awareness, are essential for job performance. It also highlights the importance of emotions in decision-making, motivation, and empathy in the workplace. The study promises to benefit both teachers and students, improving the

academic environment and contributing to the professional success of educators. The research also provides a basis for the university to implement more effective training programs, promoting a healthier and more productive educational environment.

Keywords: Emotional intelligence; job performance; university professors; emotional skills.

Resumo

A inteligência emocional é crucial para melhorar a qualidade do ensino e a interação entre professores e alunos. O problema reside no facto de os programas de formação de professores não abordarem suficientemente o desenvolvimento destas competências emocionais, levando a problemas como o stress e a falta de comunicação eficaz. Esta investigação procura analisar como uma compreensão limitada da inteligência emocional afeta o desempenho docente, bem como propor estratégias para melhorar estas competências e promover um ambiente de trabalho positivo. Espera-se que o aumento da formação em inteligência emocional reduza o stress e melhore as relações interpessoais dentro da instituição, resultando num ensino mais eficaz. Teoricamente, o estudo explora como a inteligência emocional pode ser desenvolvida ao longo da vida e como os seus componentes, como a autoconsciência, a autogestão e a consciência social, são essenciais para o desempenho profissional. Realça ainda a importância das emoções na tomada de decisões, na motivação e na empatia no local de trabalho. O estudo promete beneficiar tanto professores como alunos, melhorando o ambiente académico e contribuindo para o sucesso profissional dos educadores. A investigação fornece também uma base para que a universidade possa implementar programas de formação mais eficazes, promovendo um ambiente educativo mais saudável e produtivo.

Palavras-chave: Inteligência emocional; desempenho profissional; professores universitários; competências emocionais.

Introducción

Las tendencias y marcos internacionales relacionados con la educación y la gestión del personal académico impactan en la importancia de la inteligencia emocional en el entorno laboral. Los convenios y recomendaciones de organizaciones internacionales como la UNESCO y la OIT establecen la necesidad de habilidades socioemocionales en el ámbito educativo, lo que puede influir en la forma en que se valoran y fomentan estas competencias en los docentes. Además, la globalización y la presión por la excelencia académica incrementan las expectativas sobre el

La inteligencia emocional como factor determinante en el desempeño laboral de los docentes universitarios: Caso

Universidad Técnica Estatal de Quevedo. 2024

desempeño docente, haciendo que la inteligencia emocional sea crucial para gestionar el estrés y mantener una alta calidad educativa.

Los factores internos de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo juegan un papel fundamental en cómo la inteligencia emocional afecta el desempeño laboral. La cultura institucional, el clima laboral y las políticas de desarrollo profesional son aspectos que pueden potenciar o limitar el desarrollo de habilidades emocionales. Un entorno que promueva la capacitación en inteligencia emocional y ofrezca apoyo psicológico puede mejorar significativamente la capacidad de los docentes para manejar el estrés, resolver conflictos y mejorar su rendimiento en el aula.

La inteligencia emocional influye directamente en la experiencia diaria de los docentes. Las habilidades emocionales permiten una mejor gestión del estrés relacionado con las exigencias académicas y la interacción con estudiantes y colegas. Los docentes que cuentan con una alta inteligencia emocional tienden a manejar mejor las presiones, mantener relaciones interpersonales saludables y responder eficazmente a los desafíos laborales. La capacidad de reconocer y regular sus propias emociones, así como empatizar con los demás, afecta positivamente su desempeño y satisfacción laboral.

.

Desarrollo

La inteligencia: es un conjunto de habilidades cognitivas y conductuales que permite la adaptación eficiente al ambiente físico y social. Incluye la capacidad de resolver problemas, planear, pensar de manera abstracta, comprender ideas complejas, aprender de la experiencia. No se identifica con conocimientos específicos ni con habilidades específicas, sino que se trata de habilidad cognitiva general, de la cual forman parte las capacidades específicas (Ardila, 2023).

Las emociones: son procesos del aparato psíquico que nos permiten detectar acontecimientos importantes para nuestra vida y que nos preparan para responder ante ellos de la manera más adecuada y rápida posible. Son el proceso adaptativo por excelencia que no guía hacia lo apetitivo y nos proviene ante lo potencialmente peligroso. (Rojas Pedregosa, 2019)

Inteligencia emocional: quiere decir que el ser humano, para ser inteligente en el manejo de sus emociones, necesita desarrollar varias capacidades, como: lingüístico-verbal, lógico-matemática, espacial, musical, corporal cinestésica, intrapersonal, interpersonal, naturalista y existencial. Es decir, este paradigma pone el acento en el desarrollo de las capacidades del ser humano porque, al fin y al cabo, son las que garantizan una vida feliz. (Vigo, 2023)

Cuando se desarrolla la inteligencia emocional

La inteligencia emocional, a diferencia del coeficiente intelectual (el cual se desarrolla solo en la infancia y después de la adolescencia cambia muy poco), se aprende e incrementa durante toda la vida. Se desarrolla a partir de las experiencias, por lo cual nuestras habilidades en este sentido podrán continuar creciendo en el transcurso de la madurez (Ramos, 2017).

Razones de la inteligencia emocional

Control emocional: en situaciones de alta carga emocional, tener la capacidad de manejar las emociones y establecer una discusión reflexiva es fundamental. A medida que aumentan las responsabilidades, la presión también lo hace. La capacidad de mantener la calma, controlar las emociones y no reaccionar de forma exagerada en situaciones de estrés es de suma importancia. Además, informar de las situaciones de forma tranquila y presentando posibles soluciones va a generar el ambiente de calma necesario para solucionar la crisis (IEP, 2020).

Comprensión y motivación: muchos de los problemas en el lugar de trabajo se deben a que las personas sienten que no se les escucha ni se les comprende. Incluso si las ideas o consejos del personal no se pueden llevar a la práctica, es crucial para su sentimiento de importancia y motivación hacer lo posible para que se sientan escuchados y comprendidos (IEP, 2020).

Empatía y sensibilidad: todo el mundo se enfrenta a situaciones que surgen fuera del trabajo pero que afectan al rendimiento laboral. Reaccionar con sensibilidad y empatía hacia las situaciones personales de los miembros del equipo puede marcar la diferencia (IEP, 2020).

Resistencia emocional e iniciativa: las personas emocionalmente inteligentes son capaces de tomarse los errores con calma y aprender de ellos, en lugar de victimizarse a sí mismos por cometer un fallo. Serán personas que, en vez de temer las críticas y la condena, tendrán menos miedo de tomar la iniciativa y probar algo nuevo. Esto se traduce en una mayor aceptación, satisfacción y productividad (IEP, 2020).

Conciencia e integridad: los individuos que posean inteligencia emocional generalmente mantendrán sus egos bajo control y estarán abiertos al aprendizaje y a la mejora continua. Lo que les permitirá tomarse las críticas como algo positivo y bienintencionado (IEP, 2020).

Resiliencia y manejo de conflictos: tener que hacer frente a los conflictos que puedan surgir, así como trabajar en torno a las luchas de poder y los desacuerdos, requiere de alguien que tenga la capacidad de no involucrarse emocionalmente. Lo ideal es buscar un terreno común, mediar, escuchar y ser

capaz de ver el panorama general para, de este modo, superar los conflictos y sacar algo positivo de ellos (IEP, 2020).

Influencia y positividad: las personas que son capaces de mantener sus emociones bajo control, escuchar a los demás y tratarlos de manera justa y auténtica se ganan el respeto de aquellos con los que trabajan. Cuando los miembros del equipo observan estas cualidades en sus líderes, sienten mayor apego a su lugar de trabajo, mayor lealtad hacia la organización y se esfuerzan más. Igualmente, los superiores y los responsables de Recursos Humanos tienen en cuenta estas habilidades, ya que está demostrado que las personas que poseen inteligencia emocional favorecen el buen desarrollo de la empresa (IEP, 2020).

Componentes de la inteligencia emocional

Autoconciencia: es la piedra angular de la inteligencia emocional. Implica la capacidad de reconocer y comprender las propias emociones, así como las señales emocionales que indican cómo te sientes en diferentes situaciones. Esta habilidad te permite identificar patrones emocionales y comprender cómo las emociones pueden influir en tus pensamientos y acciones. La autoconciencia es esencial para el crecimiento personal, ya que te permite desarrollar un mayor entendimiento de ti mismo y trabajar en áreas de mejora (Cipolla, 2023).

Automanejo: se refiere a la habilidad de gestionar las propias emociones de manera saludable y efectiva. Esto implica mantener el control en situaciones estresantes, manejar la ansiedad y la frustración de manera constructiva y evitar reacciones impulsivas. El automanejo también incluye la capacidad de mantener un estado emocional equilibrado y estable, lo que contribuye a tomar decisiones racionales y consideradas en lugar de actuar impulsivamente bajo la influencia de las emociones (Cipolla, 2023).

Conciencia social: es la habilidad de percibir y comprender las emociones de los demás. Implica sintonizarse con las señales emocionales de las personas que te rodean y captar las pistas no verbales que indican cómo se sienten. Esta habilidad fomenta la empatía y te permite conectarte emocionalmente con los demás. La conciencia social es fundamental para construir relaciones sólidas y colaborar eficazmente en un equipo, ya que te ayuda a comprender las necesidades y perspectivas emocionales de los demás (Cipolla, 2023).

Habilidades de relación: son esenciales para establecer y mantener conexiones saludables y significativas con los demás. Estas habilidades de inteligencia emocional incluyen la comunicación efectiva, la resolución de conflictos, la empatía y la capacidad de construir redes. Las personas con

La inteligencia emocional como factor determinante en el desempeño laboral de los docentes universitarios: Caso

Universidad Técnica Estatal de Quevedo. 2024

fuertes habilidades de relación son capaces de comunicarse de manera clara y respetuosa, abordar desacuerdos de manera constructiva y establecer conexiones profundas basadas en la confianza y la comprensión mutua (Cipolla, 2023).

Importancia de las emociones: las emociones resultan importantes debido a que ayudan a la demostración/transmisión de afecto, felicidad, cercanía, actitud de acompañamiento y cordialidad en la relación con otros. Sin embargo, también son vistas como innecesarias o negativas para muchos hombres, y si llegan a ser expresadas, acarrear consigo una serie de conductas autodestructivas como el consumo de sustancias y/o malos tratos hacia los pares o contra la persona con la que se esté relacionando en ese momento (Olvera & Ángeles, 2022).

Metodología

Enfoque Mixto

Para este estudio, se ha elegido un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo). Este enfoque permitirá combinar datos estadísticos y la exploración en profundidad de las percepciones y experiencias de los docentes, proporcionando una comprensión más completa del fenómeno.

Investigación de Campo: dentro de la metodología utilizada que se trabajara con la modalidad de campo pues se cuenta con la colaboración directa la institución considerada objeto de estudio, la cual se constituye como la base de la información y datos necesarios en la presente investigación, facilitando la información necesaria de los registros internos necesarios, como también la colaboración base de los docentes para el desarrollo del proyecto investigativo.

Investigación Descriptiva

El método descriptivo permitirá describir las características de la inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo.

Métodos de Investigación

Método Inductivo

Al utilizar este método permite obtener una comprensión detallada y contextualizada de cómo la inteligencia emocional afecta el desempeño laboral en el entorno particular de la UTEQ, basándose en datos reales y observaciones directas, además ayuda a identificar patrones y tendencias en cómo los docentes con diferentes niveles de inteligencia emocional experimentan y gestionan su desempeño laboral, además ofrece una base sólida para la formulación de recomendaciones prácticas y estrategias

La inteligencia emocional como factor determinante en el desempeño laboral de los docentes universitarios: Caso

Universidad Técnica Estatal de Quevedo. 2024

específicas para mejorar el desempeño de los docentes, adaptadas a las necesidades y características particulares del entorno educativo.

Método Deductivo

Este método facilita la investigación al proporcionar una forma que avanza del análisis general al específico. A través de este método, se llevará a cabo una evaluación detallada del nivel de desempeño alcanzado por los colaboradores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. El análisis se iniciará con una visión panorámica de las prácticas y políticas generales y, progresivamente, se enfocará en aspectos particulares del desempeño, permitiendo así una comprensión profunda y matizada de los factores que influyen en el rendimiento dentro de la institución.

Método analítico

Permite descomponer el concepto de inteligencia emocional y desempeño laboral en sus componentes fundamentales para analizar cómo cada uno de estos elementos afecta la relación entre ambos. Por ejemplo, puedes analizar cómo aspectos específicos de la inteligencia emocional, como la autoconciencia o la empatía, influyen en aspectos particulares del desempeño laboral.

Método exploratorio

Ayuda a identificar las dimensiones clave de la inteligencia emocional y el desempeño laboral que pueden ser relevantes para la investigación e incluso ayuda a recopilar información preliminar a través de métodos cualitativos, como encuesta, fichas de observación y revisiones de literatura. Esto nos proporciona una base para entender mejor el fenómeno y diseñar un estudio más estructurado y específico en etapas posteriores.

Construcción Metodológica del objeto de Investigación

Población

Para llevar a cabo la investigación, se demostró el número total de los docentes de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, en la cual es un total de 367 docentes.

Muestra

No se aplican formulas porque se trabajó con toda la población de la universidad.

Técnicas de Investigación

Encuestas

Se diseñará una encuesta para medir la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes. Se utilizarán escalas validadas como el Inventario de Inteligencia Emocional de Bar On (EQ-i) y una evaluación de desempeño docente adaptada al contexto de la UTEQ.

Observación Directa

Se llevará a cabo la observación del comportamiento y las interacciones de los docentes en su entorno laboral para obtener datos cualitativos adicionales que complementen la información obtenida de las encuestas y entrevistas.

Instrumentos de investigación**Cuestionarios estandarizados**

EQ-i (Inventario de Inteligencia Emocional de Bar On): Sirve para medir la inteligencia emocional de los docentes, para obtener una medida cuantitativa de su inteligencia emocional. Siempre y cuando asegurándonos de utilizar la versión adecuada y validada del cuestionario para obtener resultados fiables.

Evaluación de Desempeño Docente

Esta evaluación mide el desempeño laboral de los docentes de la UTEQ, debe adaptarse a los indicadores de desempeño relevantes para la institución, como la calidad de la enseñanza, la participación en actividades académicas, y la relación con los estudiantes, además permite obtener una visión específica del desempeño en el contexto de la universidad y hacer comparaciones con los niveles de inteligencia emocional.

Fichas de Observación

Son herramientas para registrar de manera sistemática las observaciones realizadas durante el trabajo de campo. Se utilizan para recoger datos cualitativos sobre el comportamiento y las interacciones de los docentes en su entorno laboral, incluyen categorías como la interacción con estudiantes, la gestión del aula, la comunicación con los demás docentes, e incluso las fichas pueden tener campos para notas descriptivas y evaluaciones cualitativas.

Recolección de Información**Fuentes de Información Primarias**

Las fuentes de información primaria serán los datos recolectados directamente de los docentes de la UTEQ mediante cuestionarios y observaciones, Se utilizarán cuestionarios estandarizados para medir la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes.

Fuentes de Información Secundarias

Las fuentes de información secundaria incluyeron la revisión de literatura existente, artículos académicos, informes y estudios previos sobre inteligencia emocional y desempeño laboral en el ámbito educativo. Estas fuentes proporcionaron un marco teórico y contextual para la investigación.

Resultados:

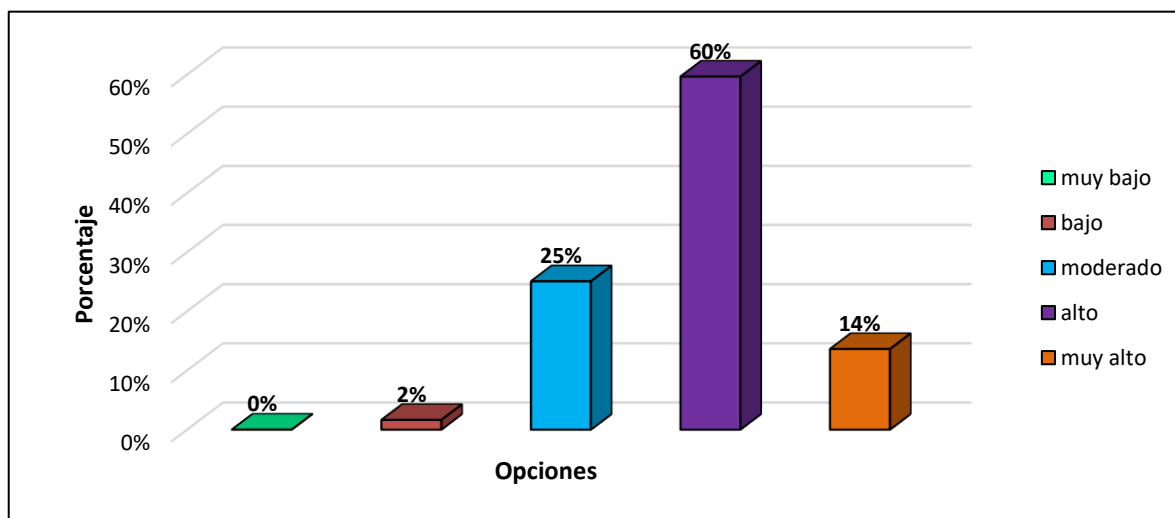
Se aplicó la encuesta a 367 docentes de la Universidad Técnica Estatal De Quevedo campus central, para analizar su inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes de esta institución. A continuación, se muestran los resultados del estudio realizado.

1. ¿Cómo califica su conocimiento general sobre los principios y componentes de la inteligencia emocional?

Tabla 1: Nivel de conocimiento general sobre los principios de la inteligencia emocional.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0%
Bajo	6	2%
Moderado	92	25%
Alto	219	60%
Muy alto	50	14%
Total	367	100%

Figura 1: Nivel de conocimiento sobre la inteligencia emocional



Análisis: El porcentaje más alto en la gráfica presentada cuenta con un 60% de las respuestas. Esto indica que una mayoría significativa de los encuestados considera que su conocimiento general sobre los principios y componentes de la inteligencia emocional es alto.

La inteligencia emocional como factor determinante en el desempeño laboral de los docentes universitarios: Caso
Universidad Técnica Estatal de Quevedo, 2024

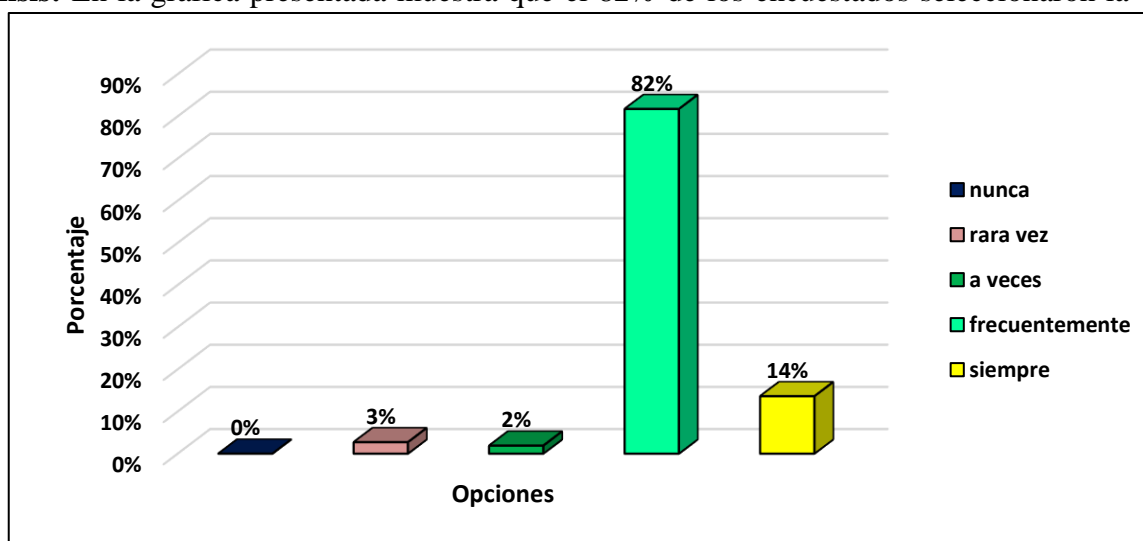
2. ¿Con que frecuencia aplica conceptos de inteligencia emocional en su entorno laboral diario?

Tabla 2: Frecuencia de conceptos sobre inteligencia emocional

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Rara vez	10	3%
A veces	7	2%
Frecuentemente	300	82%
Siempre	50	14%
Total	367	100%

Figura 2: Frecuencia de conceptos sobre inteligencia emocional en el entorno laboral

Análisis: En la gráfica presentada muestra que el 82% de los encuestados seleccionaron la opción



"frecuentemente". Esto indica que la mayoría de los docentes de la universidad tienden a involucrarse en la actividad o conducta evaluada de manera regular.

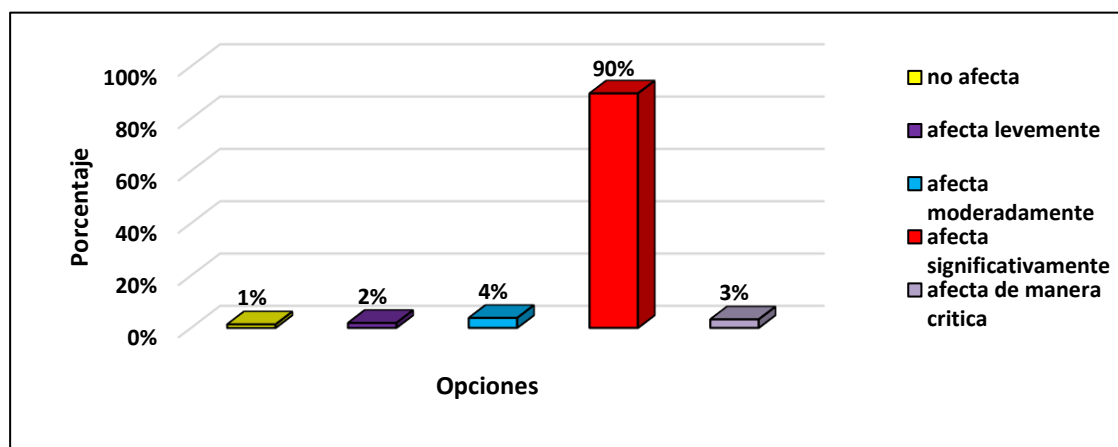
La inteligencia emocional como factor determinante en el desempeño laboral de los docentes universitarios: Caso
Universidad Técnica Estatal de Quevedo, 2024

3. ¿En qué medida considera que el escaso conocimiento en inteligencia emocional afecta su desempeño laboral?

Tabla 3: Medida en consideración del escaso conocimiento en la inteligencia emocional

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
No afecta	5	1%
Afecta levemente	7	2%
Afecta moderadamente	14	4%
Afecta significativamente	329	90%
Afecta de manera crítica	12	3%
Total	367	100%

Figura3: Medida en consideración del escaso conocimiento en la inteligencia emocional



Análisis: En la gráfica indica que el 90% de los encuestados considera que el aspecto evaluado "afecta significativamente." Esto refleja que una mayoría abrumadora de los docentes de la universidad perciben que el factor en cuestión tiene un impacto considerable en su contexto profesional o personal.

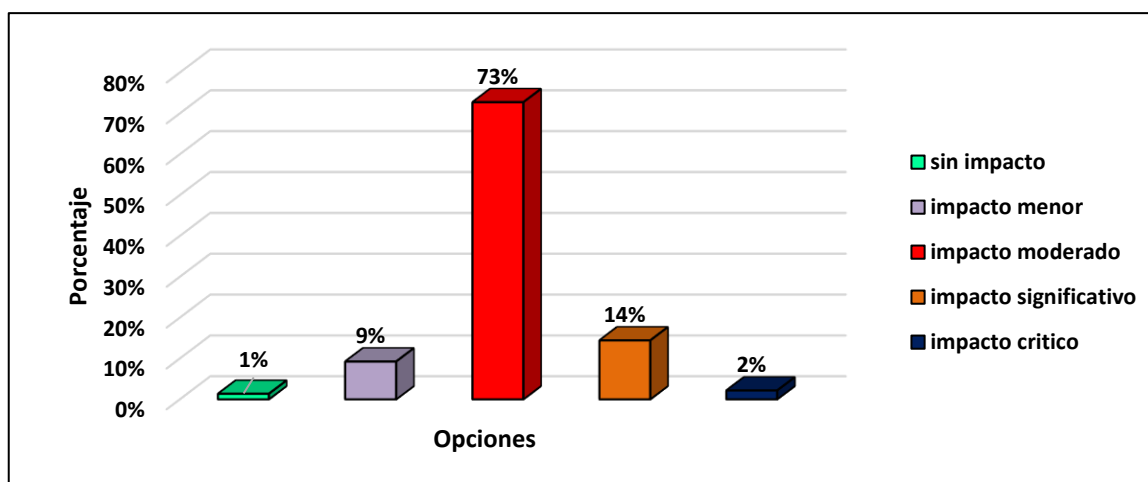
La inteligencia emocional como factor determinante en el desempeño laboral de los docentes universitarios: Caso
Universidad Técnica Estatal de Quevedo, 2024

4. ¿Considera que un mayor conocimiento en inteligencia emocional podría influir en su capacidad para gestionar el estrés laboral?

Tabla 4: Influencia de la inteligencia emocional para gestionar el estrés laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Sin impacto	5	1%
Impacto menor	34	9%
Impacto moderado	267	73%
Impacto significativo	53	14%
Impacto critico	8	2%
Total	367	100%

Figura 4: Influencia de la inteligencia emocional para gestionar el estrés laboral



Análisis: En la gráfica indica que el 73% de los encuestados consideran que un mayor conocimiento en inteligencia emocional tiene un "impacto moderado" en su capacidad para gestionar el estrés laboral, lo cual refleja que los docentes valoran la inteligencia emocional como una herramienta relevante para mejorar su bienestar y rendimiento laboral.

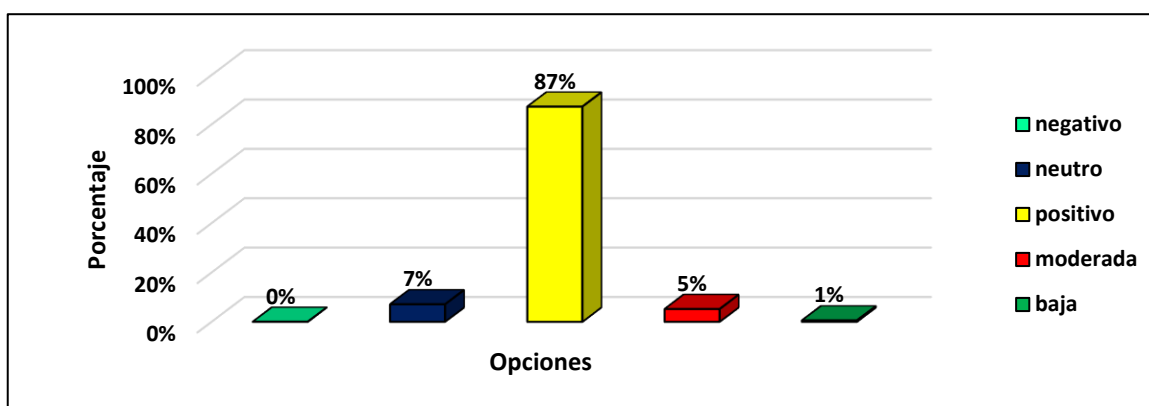
La inteligencia emocional como factor determinante en el desempeño laboral de los docentes universitarios: Caso
Universidad Técnica Estatal de Quevedo. 2024

5. ¿Qué impacto cree que tendrá una mejora de la inteligencia emocional en su interacción con los estudiantes?

Tabla 5: Nivel de impacto de mejora de la inteligencia emocional

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Negativo	0	0%
Neutro	26	7%
Positivo	320	87%
Moderada	19	5%
Baja	2	1%
Total	367	100%

Figura 5: Nivel de impacto de mejora de la inteligencia emocional



Análisis: En el grafico muestra que el 87% de los encuestados consideran que una mejora en su inteligencia emocional tendría un "impacto positivo" en su interacción con los estudiantes, los docentes están conscientes de que mejorar su capacidad para gestionar emociones y empatizar con los estudiantes puede contribuir a un ambiente de aprendizaje más efectivo y armonioso.

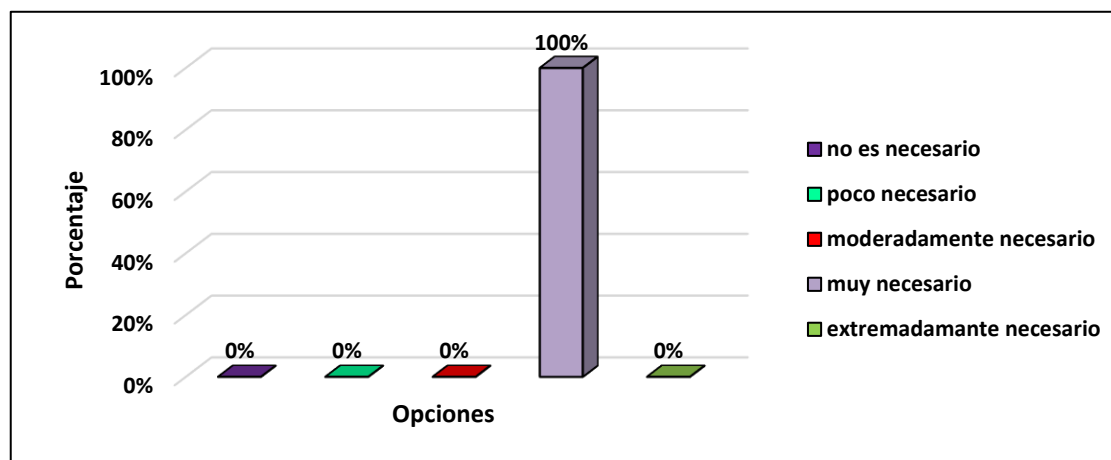
La inteligencia emocional como factor determinante en el desempeño laboral de los docentes universitarios: Caso
Universidad Técnica Estatal de Quevedo, 2024

6. ¿Qué tan necesario considera recibir capacitaciones sobre la inteligencia emocional para así mejorar el desempeño laboral?

Tabla 6: Consideración en tener capacitaciones para mejorar el desempeño laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
No es necesario	0	0%
Poco necesario	0	0%
Moderadamente necesario	0	0%
Muy necesario	367	100%
Extremadamente necesario	0	0%
Total	367	100%

Figura 6: Consideración en tener capacitaciones para mejorar el desempeño laboral



Análisis: La grafica indica que el 100% de los encuestados considera que recibir capacitaciones sobre inteligencia emocional es "muy necesario" para mejorar su desempeño laboral. Este resultado refleja un consenso absoluto entre los docentes de la universidad sobre la importancia de la formación en inteligencia emocional como una herramienta esencial para su desarrollo profesional.

Discusión

En el contexto de la formación docente, el desarrollo curricular y las metodologías de enseñanza activas, como las discutidas en este estudio, se han mostrado como pilares fundamentales. Investigaciones recientes, como las realizadas por Zinsser et al. (2023), han destacado la importancia de programas de formación que incluyen componentes específicos de inteligencia emocional (IE),

La inteligencia emocional como factor determinante en el desempeño laboral de los docentes universitarios: Caso

Universidad Técnica Estatal de Quevedo, 2024

demonstrando mejoras significativas en la competencia emocional de los docentes y, por ende, en su eficacia pedagógica.

Zinsser et al. (2023) subrayan que la implementación de programas de IE en la formación docente no solo mejora las habilidades emocionales de los educadores, sino que también tiene un impacto positivo en la dinámica del aula y en la gestión del clima escolar. En nuestro estudio, los resultados reflejan una alta aplicación de conceptos de IE, con un 82% de los docentes aplicando estos conceptos frecuentemente. Este hallazgo está en consonancia con la afirmación de Zinsser et al. (2023) de que la competencia en IE es crucial para el éxito en el entorno educativo.

Además, el 90% de los docentes en nuestro estudio consideran que la falta de conocimiento en IE afecta significativamente su desempeño. Este dato subraya la necesidad de integrar formación en IE dentro de los programas de capacitación docente, reforzando la relevancia de estos programas para mejorar las competencias emocionales de los docentes.

En cuanto al clima laboral y el apoyo entre colegas, el estudio reveló que un 68% de los encuestados reciben apoyo de sus colegas solo de manera infrecuente, mientras que un 87% considera que la participación en actividades de integración es importante para mejorar el clima laboral. Estos hallazgos sugieren que, a pesar de un clima laboral en general neutral y una percepción de apoyo entre colegas que podría mejorarse, los eventos sociales son vistos como una estrategia clave para fortalecer el ambiente de trabajo (Zinsser, Denham, & Curby, 2023).

Conclusiones

El escaso conocimiento de inteligencia emocional entre los docentes de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo afecta negativamente su desempeño laboral, contribuyendo a dificultades en la gestión del estrés, comunicación y resolución de conflictos, lo que reduce la eficacia en el entorno académico y profesional.

La creación de un clima laboral agradable es esencial para fomentar el apoyo mutuo entre los docentes. Un ambiente positivo mejora la colaboración y el trabajo en equipo, lo que a su vez optimiza la calidad de la enseñanza y la satisfacción laboral.

La implementación de estrategias basadas en inteligencia emocional puede mejorar significativamente el desempeño laboral docente. Al desarrollar competencias emocionales como la autorregulación, la empatía y la comunicación efectiva, los docentes estarán mejor equipados para enfrentar desafíos y contribuir a un entorno académico más productivo.

Referencias

- Cipolla, A. (29 de Agosto de 2023). Inteligencia emocional en el equipo: Por qué es esencial y cómo desarrollarla. Obtenido de <https://openwebinars.net/blog/inteligencia-emocional-en-el-equipo/>
- IEP. (12 de Diciembre de 2020). Instituto Europeo de Posgrado. Obtenido de 7 Conceptos básicos de la Inteligencia Emocional para avanzar en tu carrera: <https://iep.edu.es/conceptos-inteligencia-emocional/>
- Olvera, J., & Ángeles, Z. S. (2022). Inteligencia emocional: componentes y percepción de hombres universitarios de su relación con pares. Obtenido de DIVULGARE Boletín Científico de la Escuela Superior de Actopan: file:///C:/Users/FCE-UTEQ_42968/Downloads/8023-%20Manuscrito-44353-1-10-20211028%20(1).pdf
- Ramos, P. (2017). Inteligencia emocional: control del estrés: (3 ed.). Editorial ICB. doi:https://elibro.net/es/ereader/uteq/106679?as_all=inteligencia__emocional&as_all_op=unaccent__icontains&prev=as
- Rojas Pedregosa, P. (2019). Inteligencia y Gestión Emocional del Profesorado en la escuela. Wanceulen Editorial. doi:https://elibro.net/es/ereader/uteq/111787?as_all=inteligencia__emocional&as_all_op=unaccent__icontains&prev=as
- Vigo, J. (2023). La sabiduría que duerme en ti: inteligencia emocional: (1 ed.). Verbo Divino. doi:https://elibro.net/es/ereader/uteq/228589?as_all=inteligencia__emocional&as_all_op=unaccent__icontains&prev=as
- Zinsser, K. S., Denham, S. A., & Curby, T. W. (2023). Mejorar la competencia socioemocional de los docentes y las interacciones en el aula: un metanálisis. Revista de Psicología Educativa. Obtenido de <https://doi.org/10.1037/edu0000604>