



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



Gobierno del
Estado de
México



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO



TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE IXTAPALUCA **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
CUERPO DOCENTE DE LA DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS, DE LA UTN.**

TESIS

QUE PRESENTA:

FERNÁNDEZ TORRES GUADALUPE

PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN

DIRECTOR DE TESIS:

MTRA. MARÍA JUANA HERNÁNDEZ FLORES

IXTAPALUCA, ESTADO DE MÉXICO

AGOSTO, 2024



"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

**COMITÉ DE REVISIÓN Y TITULACIÓN APROBADO
POR EL CONSEJO DE POSGRADO**

Ixtapaluca, Estado de México a 13 de septiembre de 2024.

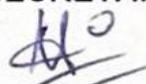
Los abajo firmantes, Miembros del Jurado para Examen de Grado de Maestría, hacen CONSTAR que, habiendo revisado el trabajo de tesis desarrollado por la LCDA. **GUADALUPE FERNÁNDEZ TORRES**, bajo el título "LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UTN", hemos dictaminado que ha sido aprobada y aceptada por el Comité asesor indicado, como requisito parcial para obtener el grado de Maestría en Administración, por lo que se autoriza su impresión.

A T E N T A M E N T E

PRESIDENTE


MTRA. MARÍA JUANA HERNÁNDEZ FLORES
DOCENTE RTC

SECRETARIO


DRA. MARÍA EUGENIA ESTRADA CHAVIRA
DOCENTE PTC

VOCAL


DR. EDGARDO RODRÍGUEZ MORENO
DOCENTE PTC

VOCAL


MTRA. LAURA SUSANA REYES GONZÁLEZ
DOCENTE PTC



"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

CARTA DE CESIÓN DE DERECHOS

En el Estado de México, la que suscribe **LCDA. GUADALUPE FERNÁNDEZ TORRES** estudiante de la Maestría en Administración, adscrita al Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca, manifiesta que es autora intelectual del presente trabajo de Tesis bajo la dirección de la **MTRA. MARÍA JUANA HERNÁNDEZ FLORES** y cede los derechos del trabajo **LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UTM**", al Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca para su difusión, con fines académicos y de investigación.

Los usuarios de la información no deben reproducir el contenido textual, graficas o datos del trabajo sin el permiso del autor y/o director del trabajo. Si el permiso se otorga a algún usuario, deberá dar el agradecimiento correspondiente y citar la fuente del mismo.

Ixtapaluca, Estado de México a 13 de septiembre de 2024.

AUTOR INTELECTUAL



LCDA. GUADALUPE FERNÁNDEZ TORRES





"2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México".

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y DE NO PLAGIO

En el Estado de México, la que suscribe **LCDA. GUADALUPE FERNÁNDEZ TORRES** estudiante de la Maestría en Administración, adscrita al Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca, manifiesta que se responsabiliza por la autenticidad y originalidad del contenido del presente trabajo de Tesis titulado **"LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL CUERPO DOCENTE DE LA DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UTN"**, el cual ha sido elaborado y presentado para la obtención del grado en la maestría en Administración.

Ixtapaluca, Estado de México a 13 de septiembre de 2024.

AUTOR INTELECTUAL

LCDA. GUADALUPE FERNÁNDEZ TORRES



DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS

A las dos mosqueteras que son el verdadero soporte de esta mesa y a todos los involucrados directa e indirectamente quienes me acompañaron durante esta aventura llamada “posgrado”.

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| RESUMEN CON PALABRAS CLAVE | 1 |
| ABSTRACT | 2 |
| INTRODUCCIÓN..... | 3 |
| CONTEXTO DE LA EMPRESA | 5 |
| CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN..... | 8 |
| 1.1. Situación contextual de la empresa | 9 |
| 1.2. Planteamiento del problema de investigación | 12 |
| 1.3. Justificación | 13 |
| 1.3.1. Justificación Teórica..... | 14 |
| 1.3.2. Justificación Práctica..... | 18 |
| 1.4. Hipótesis | 19 |
| 1.4.1. Hipótesis General..... | 19 |
| 1.4.2. Hipótesis Específica..... | 19 |
| 1.5.1. Objetivo General | 20 |
| 1.5.2. Objetivos Específicos..... | 20 |
| CAPÍTULO II. TEORIZACIÓN DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO EN LOS DOCENTES..... | 21 |
| 2.1. Base teórica | 22 |
| 2.2. Estudios previos..... | 24 |
| 2.3. Marco conceptual..... | 27 |
| 2.4. Marco legal | 39 |
| CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN | 42 |
| 3.1. Metodología | 43 |
| 3.1.2. Variable causal (independiente)..... | 43 |
| 3.1.3. Variable intermediaria (dependiente) | 44 |
| 3.1.4. Hipótesis Alterna..... | 44 |
| 3.2. Diseño de la investigación..... | 44 |
| 3.3. Tipo de investigación | 45 |
| 3.4. Población y muestra | 46 |
| 3.7. Instrumentos de medición | 50 |

| | |
|---|------------|
| CAPÍTULO IV. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS..... | 62 |
| 4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados | 63 |
| 4.1.2. Discusión de resultados..... | 89 |
| 4.2. Pruebas de hipótesis..... | 92 |
| 4.3. Presentación de resultados..... | 94 |
| CONCLUSIONES..... | 108 |
| RECOMENDACIONES..... | 110 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS..... | 113 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1. "Inteligencia emocional" | 28 |
| Figura 2. "Proceso administrativo" | 33 |
| Figura 3. "La pirámide de Maslow" | 37 |
| Figura 4. "Matriz de medición de las variables." | 52 |
| Figura 5. "Medición de la inteligencia emocional" | 70 |
| Figura 6. "Percepción del desempeño laboral" | 71 |
| Figura 7. "Edad" | 72 |
| Figura 8. "Medición de la IE" | 73 |
| Figura 9. "Medición de IE y la percepción del desempeño laboral del docente" | 74 |
| Figura 10. "Inteligencia emocional factor de influencia en el desempeño laboral" | 75 |
| Figura 11. "Influencia de la IE en la capacidad de establecer relaciones positivas con los estudiantes" | 76 |
| Figura 12. "Tipo de capacitación o formación de IE como desarrollo profesional" | 77 |
| Figura 13. "Programas de desarrollo de la IE en el cuerpo docente" | 78 |
| Figura 14. "Nivel de satisfacción con respecto a las responsabilidades laborales" | 79 |
| Figura 15. "Comunicación interna" | 80 |
| Figura 16. "Desempeño y género" | 81 |
| Figura 17. "Suma de las mediciones de inteligencia emocional y la percepción del desempeño laboral docente a través de diferentes edades" | 82 |
| Figura 18. "Nivel educativo" | 83 |
| Figura 19. "Género" | 84 |
| Figura 20. "Relación entre Edad y Percepción de la Inteligencia Emocional y su Influencia en el Desempeño Docente" | 85 |
| Figura 21. "Nivel educativo" | 86 |
| Figura 22. "Género y media" | 87 |
| Figura 23. "Percepción de la IE y desempeño laboral" | 88 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. "Variables" | 56 |
| Tabla 2. "Datos estadísticos" | 63 |
| Tabla 3. "Experiencia" | 64 |
| Tabla 4. "Género" | 65 |
| Tabla 5. "Nivel educativo" | 66 |
| Tabla 6. "Medición de la IE" | 67 |
| Tabla 7. "Percepción del desempeño laboral docente" | 68 |
| Tabla 8. "Datos estadísticos" | 94 |
| Tabla 9. "Datos estadísticos" | 95 |
| Tabla 10. "Género" | 95 |
| Tabla 11. "Nivel educativo" | 96 |

RESUMEN CON PALABRAS CLAVE

Palabras clave: Inteligencia emocional, desempeño laboral, educación superior.

Esta investigación analiza la relación entre la **inteligencia emocional** y el desempeño laboral en el contexto de la educación superior, enfocándose en los docentes de la División de Administración de Empresas de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl. La inteligencia emocional, definida como la capacidad de reconocer, comprender y gestionar las propias emociones y las de los demás, es crucial para el éxito profesional y personal. Los docentes con alta inteligencia emocional pueden enfrentar mejor los desafíos cotidianos, crear un ambiente de aprendizaje positivo y motivador, y establecer relaciones de confianza con sus estudiantes. Esto se traduce en un mayor compromiso y mejores resultados académicos.

El estudio demuestra que existe una correlación positiva y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes universitarios. Los resultados indican que aquellos con mayores niveles de inteligencia emocional tienden a tener un mejor desempeño, lo que resalta la importancia de desarrollar estas habilidades emocionales para mejorar la calidad educativa. La investigación también destaca cómo la inteligencia emocional mejora la colaboración y la comunicación entre los docentes, contribuyendo a un clima organizacional saludable y productivo.

En conclusión, la investigación subraya la necesidad de integrar el desarrollo de habilidades emocionales en la formación y desarrollo profesional de los docentes en el ámbito de la educación superior. Este enfoque no solo optimizará su rendimiento profesional, sino que también contribuirá al éxito académico de los estudiantes, mejorando significativamente la dinámica educativa y el bienestar general de los docentes.

ABSTRACT

Keywords: Emotional intelligence, job performance, higher education.

This research analyzes the relationship between emotional intelligence and job performance in the context of higher education, focusing on the faculty of the Division of Business Administration at the Technological University of Nezahualcoyotl. Emotional intelligence, defined as the ability to recognize, understand, and manage one's own emotions and those of others, is crucial for professional and personal success. Faculty members with high emotional intelligence are better equipped to face daily challenges, create a positive and motivating learning environment, and build trusting relationships with their students. This results in greater commitment and better academic outcomes.

The study shows that there is a positive and significant correlation between emotional intelligence and job performance among university faculty. The results indicate that those with higher levels of emotional intelligence tend to have better performance, highlighting the importance of developing these emotional skills to enhance educational quality. The research also emphasizes how emotional intelligence improves collaboration and communication among faculty members, contributing to a healthy and productive organizational climate.

In conclusion, the research underscores the need to integrate emotional skills development into the training and professional development of faculty members in higher education. This approach will not only optimize their professional performance but also contribute to the academic success of students, significantly improving educational dynamics and overall faculty well-being.

INTRODUCCIÓN

La Inteligencia Emocional es una herramienta fundamental para el desarrollo personal y profesional. Se trata de una habilidad que nos ayuda a comprender nuestras emociones, así como las de los demás, para poder interactuar con otros de forma eficaz. Estudiar la Inteligencia Emocional permite aprender a gestionar nuestras emociones, lo cual es una habilidad indispensable para llevar una vida saludable y productiva. La Inteligencia Emocional permite controlar nuestras emociones, lo que ayuda a tomar decisiones racionales y a lidiar mejor con situaciones difíciles. Esto permite comunicarnos mejor, mantener relaciones más saludables y responder de manera adecuada a los problemas que enfrentamos.

Esta investigación tiene como directriz el analizar la relación existente entre la gestión del talento humano, la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de la División de Administración de Empresas de la Institución de Educación Superior denominada Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl; con ello lograr medir el desempeño de los docentes a través del método que propone la Dra. Rojas (2018), en sus investigaciones basadas en la psicología positiva y en la neurociencia para mejorar la calidad de vida y promover el bienestar personal. Este método se enfoca en comprender y gestionar las emociones, cultivar el pensamiento positivo, y desarrollar hábitos saludables que contribuyan a una vida más plena y satisfactoria.

La presente tesis se enfoca en analizar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la División de Administración de Empresas de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl (UTN). Esta investigación busca comprender cómo las habilidades emocionales de los docentes influyen en su desempeño profesional, con el objetivo de proponer estrategias de mejora que puedan ser implementadas en el entorno educativo. La tesis se estructura en cuatro apartados principales. En primer lugar, se presenta una breve explicación de la situación problemática identificada, así como la justificación teórica y práctica del

estudio. Se incluye la hipótesis de trabajo, las variables dependientes e independientes, y se definen los objetivos generales y específicos de la investigación. En segundo lugar, se abordan los antecedentes teóricos y conceptuales que sustentan la investigación, se revisan estudios previos y se define el marco legal que rige el ámbito educativo en el cual se desarrolla la investigación. En tercer lugar, se describe el diseño y tipo de investigación, la población y muestra seleccionada, y los instrumentos de medición utilizados para recolectar los datos. También se detallan las variables independientes y dependientes, así como las hipótesis alterna y nula.

Finalmente, se presenta el análisis de los resultados obtenidos, utilizando un sistema de escala de medición. Se discuten los hallazgos en relación con la hipótesis planteada y se proponen conclusiones basadas en los datos recolectados. También se incluyen recomendaciones para futuras investigaciones y para la aplicación práctica de los resultados. El objetivo general de la investigación es evaluar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes de la División de Administración de Empresas de la UTN. Los objetivos específicos son identificar los niveles de inteligencia emocional presentes en los docentes, medir el desempeño laboral de los docentes a través de indicadores específicos, analizar la correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, y proponer estrategias de desarrollo emocional para mejorar el desempeño docente. Esta investigación proporciona una base sólida para entender cómo la inteligencia emocional puede ser un factor determinante en la calidad educativa, y busca ofrecer herramientas prácticas para fortalecer las competencias emocionales de los docentes, mejorando así su desempeño y la experiencia educativa de los estudiantes.

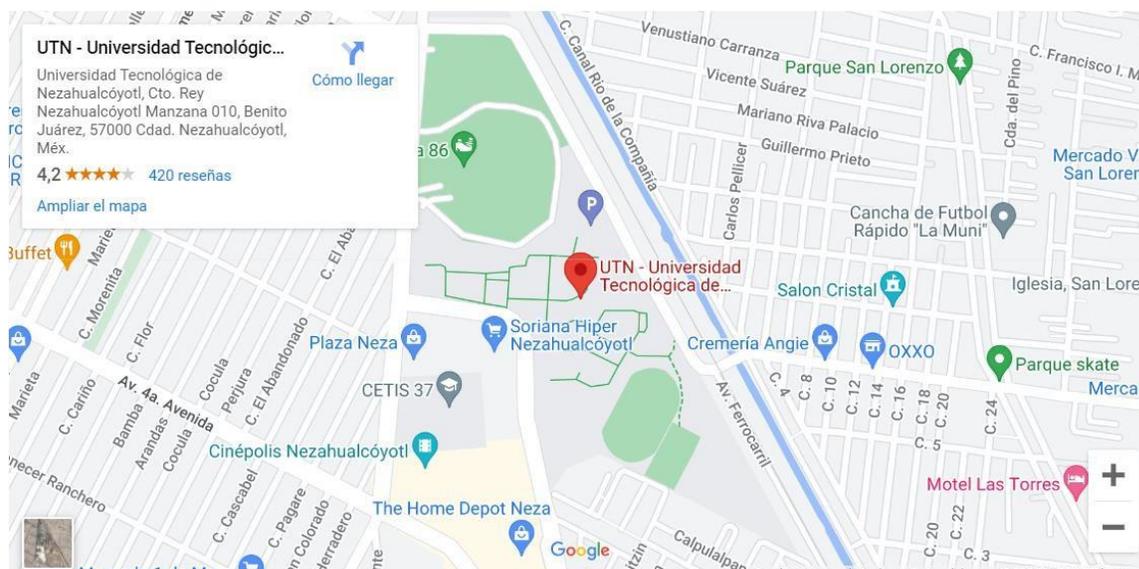
CONTEXTO DE LA EMPRESA

Zona de estudios

La investigación se centra en el análisis de la relación entre la gestión del talento humano, la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes en la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl (UTN). El estudio aborda específicamente el desempeño del cuerpo docente de la División de Administración de Empresas de esta institución.

Ubicación

Cto. Universidad Tecnológica s/n Col. Benito Juárez Nezahualcóyotl, Estado de México, C.P. 57000



Características de la empresa

En la década de los noventa en el país surgió la demanda de una oferta educativa que permitiera a sus estudiantes desarrollar habilidades con una vocación más práctica que teórica, similar al de Estados Unidos, Canadá, Japón, Inglaterra y Francia. Fue así como en 1991 se crean las primeras Universidades Tecnológicas de Aguascalientes, Tula-Tepeji y Nezahualcóyotl, fundadoras del Subsistema de Universidades Tecnológicas.

La Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl (UTN), fue edificada en los predios donde se encontraba el Club Deportivo Familiar de Ciudad Nezahualcóyotl y el Estadio Neza 86, inmueble que a la fecha forma parte de las instalaciones deportivas universitarias.

Gracias a su ubicación geográfica, la UTN desde su creación el 9 de septiembre de 1991, satisface al crecimiento industrial empresarial existente en la zona, así como la necesidad de estudios superiores acordes con la realidad empresarial de jóvenes provenientes de Nezahualcóyotl y de los municipios aledaños como Chalco, Chimalhuacán, Ixtapaluca, Los Reyes La Paz, Texcoco, Valle de Chalco y las delegaciones de Iztapalapa, Iztacalco, Venustiano Carranza y Gustavo A. Madero, entre otras.

Al inicio de sus funciones, esta Universidad ofertó las carreras de Procesos de Producción, Informática y Computación, Administración de Empresas y Comercialización. Posteriormente en 1995 se impartió la carrera de Tecnología Ambiental y un año después Telemática. A partir de septiembre de 2009 se imparten cuatro Ingenierías en: Negocios y Gestión Empresarial, Tecnologías de la Producción, Tecnología Ambiental y Tecnologías de la Información y Comunicación y en septiembre de 2013 se oferta la Ingeniería en Mecatrónica y Redes Inteligentes y Ciberseguridad.

En la actualidad, la UTN ofrece **17 carreras y 3 maestrías** mediante un modelo diferente a las universidades tradicionales, ya que desde el comienzo el alumno tiene contacto con el sector productivo mediante una formación teórico-práctica que le permite de manera progresiva, conocer el ámbito laboral y al concluir, le facilita insertarse al ejercicio profesional, con la opción de una doble titulación ya que en dos años obtiene el Título de Técnico Superior Universitario; posteriormente en un año 8 meses más, puede continuar sus estudios y concluir una Ingeniería o Licenciatura. Además, la maestría en 2 años.

Misión

“Ser una institución que ofrece servicios de educación superior de calidad, produce profesionales competentes con un alto sentido de responsabilidad social; propicia concordancia entre la ciencia, la tecnología y las necesidades de los sectores: privado, público y social; así como la mejora continua que genere innovación. De esta forma contribuir al desarrollo del Estado de México y del País”. (Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl)

Visión

“Ser una universidad de excelencia con la más alta calidad en Educación Superior, por sus estándares reconocidos nacional e internacionalmente en sus procesos sustantivos.” (Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl)

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Situación contextual de la empresa

Hoy en día los diferentes trastornos, principalmente los emociones generan situaciones en las que se involucran las emociones, mismas que en ocasiones se desconoce cómo equilibrarlas al no saber orientar la inteligencia emocional, esto a través de la vida cotidiana, pero una vez que lo trasladamos al ámbito laboral es aún más complejo, debido a que se interactúa con actividades y tareas que muchas de las ocasiones detonan estos trastornos emocionales los cuales pueden ser medidos a través del desempeño laboral.

A partir de lo anterior, esta investigación se enfoca en un caso práctico dentro de la UTN, se ha observado que la universidad está experimentando una problemática relacionada con el desempeño de los docentes. En muchos casos, los profesores se encuentran desconectados de los estudiantes y no logran establecer una conexión emocional con ellos. Esto se traduce en una falta de interés por parte de los alumnos, lo que resulta en una baja motivación y participación en clase. Por otro lado, los profesores suelen tener una actitud rígida y poco sintónica, lo que implica una dificultad para entender y manejar las emociones de los estudiantes. Esta situación hace que los docentes no sean capaces de responder a sus necesidades, lo que dificulta el aprendizaje.

La inteligencia emocional es una herramienta que debe ser desarrollada y utilizada por los docentes en la universidad para alcanzar un mejor desempeño. Esto se debe a que los docentes actúan como líderes en el aula, y deben ser capaces de comprender y manejar sus propias emociones y las de sus estudiantes. Sin embargo, muchas veces, los docentes no tienen la capacidad de reconocer y gestionar sus propias emociones, lo cual impide que alcancen una alta productividad. Esto se debe a que, en muchas ocasiones, se ven desbordados por sus emociones, lo que los lleva a tomar malas decisiones o actuar de forma errática. Esto afecta directamente el rendimiento en el aula, ya que los estudiantes perciben esta falta de control y pueden perder la motivación.

En muchas universidades, el enfoque principal del desarrollo profesional del cuerpo docente puede centrarse en aspectos académicos como la investigación, la enseñanza y la publicación. Sin embargo, la inteligencia emocional, que es fundamental para el éxito en el entorno laboral y las relaciones interpersonales, a menudo se pasa por alto o no se aborda adecuadamente.

Esta falta de atención a la inteligencia emocional puede resultar en varios problemas:

Estrés y agotamiento: Los profesores pueden enfrentar niveles elevados de estrés debido a la carga de trabajo, la presión para publicar y otros factores. Sin habilidades de inteligencia emocional adecuadas, pueden tener dificultades para manejar este estrés, lo que puede llevar al agotamiento y al deterioro de su bienestar emocional y físico.

Relaciones interpersonales difíciles: La inteligencia emocional es crucial para establecer relaciones interpersonales efectivas, tanto con los estudiantes como con otros miembros del personal. La falta de estas habilidades puede resultar en conflictos, malentendidos y una comunicación deficiente, lo que puede afectar negativamente el ambiente de trabajo y la productividad.

Falta de resiliencia frente a los desafíos: Los profesores necesitan ser capaces de adaptarse a los cambios, superar los obstáculos y mantener una actitud positiva frente a los desafíos. La inteligencia emocional les proporciona las herramientas necesarias para hacer frente a la adversidad de manera constructiva. Sin estas habilidades, pueden ser más propensos a desanimarse o rendirse cuando enfrentan dificultades.

Impacto en el rendimiento laboral: La falta de inteligencia emocional puede afectar negativamente el desempeño laboral de los profesores. Esto puede manifestarse en una disminución en la calidad de la enseñanza, una menor productividad en la investigación o una falta de compromiso con las responsabilidades institucionales.

Para abordar esta situación problemática, las universidades pueden implementar programas de desarrollo profesional que se centren específicamente en el desarrollo de la inteligencia emocional del cuerpo docente. Estos programas podrían incluir talleres, sesiones de entrenamiento, asesoramiento individualizado y recursos educativos diseñados para mejorar la conciencia emocional, la regulación emocional, la empatía y otras habilidades relacionadas. Además, los líderes universitarios pueden fomentar una cultura institucional que valore y promueva la inteligencia emocional como un componente esencial del éxito profesional y personal en el entorno académico.

Planteamiento del problema de investigación

El talento humano constituye un componente relevante del desarrollo económico para las organizaciones. Así pues, las competencias que deben poseer los trabajadores para responder a las condiciones requeridas por los mercados de factores, nacionales e internacionales, quienes generan una competitividad mayor al ir evolucionado.

De manera que en el nuevo milenio las situaciones se vislumbran diferente con relación a un siglo atrás, donde lo importante era principalmente obtener bonanza económica con la suposición hipotética, de que llevaría al desarrollo y bienestar de las personas, ahora, se han notado problemas graves con esta visión, debido a que las exigencias del mercado laboral y de necesidades ha aumentado, es por ello que ahí se va impactada la parte emocional, al momento de perder el control sobre las emociones haciendo que el ser humano se vuelva más vulnerable.

La situación central es conseguir que los integrantes de una sociedad estén satisfechos con sus vidas como parte de un mejor desarrollo social, obviando que los ciudadanos pertenecen a un mercado laboral, y que por ende se tiene que contar con mayores capacidades para poder ofrecer un buen servicio a las organizaciones, por ello se plantea la siguiente interrogante, ¿Qué influencia tiene la inteligencia emocional que impacta en el desempeño docente de los profesores universitarios?, reconociendo que las emociones son un cimiento para contar con una estabilidad, laboral, personal; con ello lograr una calidad de vida satisfactoria. Así mismo esto impactará en las instituciones como parte de su éxito académico, siendo las universidades las que tendrían un papel protagonista por medio de su plantilla docente y administrativa; durante la formación de profesionistas.

La inteligencia emocional se ha convertido en un tema de creciente interés en el ámbito educativo, especialmente cuando se trata del desempeño docente en las instituciones universitarias. En un entorno donde la enseñanza y el aprendizaje no solo se basan en la transmisión de conocimientos, sino también en la creación de conexiones significativas con los estudiantes, la capacidad de comprender y regular

las propias emociones, así como de percibir y responder a las emociones de los demás, se vuelve fundamental. En esta exploración, nos adentraremos en la influencia directa que la inteligencia emocional ejerce en el desempeño de los profesores universitarios, considerando cómo afecta su capacidad para gestionar el aula, establecer relaciones efectivas con los estudiantes, enfrentar desafíos y mantener un alto nivel de compromiso y satisfacción laboral.

Justificación

Actualmente, para las organizaciones no es suficiente con que los empleados cuenten con el conocimiento técnico correspondiente a cada cargo, sino que también requieren que tengan actitudes para interactuar asertivamente con los demás aplicando sus habilidades blandas. La Organización Internacional del Trabajo ha denominado a las habilidades blandas como competencias clave (Oficina Internacional del Trabajo, 2020, citado en UTVT, 2020), y ha señalado que son un factor principal para la empleabilidad que permiten que las personas puedan adquirir y aplicar nuevos conocimientos y competencias en forma continua.

Es así como la formación en habilidades blandas se ha convertido en un reto para las instituciones de Educación Superior, quienes deben formar de manera integral a sus estudiantes, siendo los docentes quienes están directamente relacionados con ellos, debido a que esto les facilita el ingreso al contexto laboral y el posterior mantenimiento de su puesto de trabajo, al ser esta una ventaja competitiva de los egresados de las Universidades (Matus y Gutiérrez, 2015).

Las Universidades deben impulsar una educación que ayude a forjar el carácter de las y los jóvenes para que adquieran y fortalezcan virtudes, valores y una capacidad de tomar decisiones para llevar una vida equilibrada, incluso se debe enseñar lo relacionado con la salud mental, la curiosidad, la resiliencia, la ética y el liderazgo. Alinear la Educación Superior a las necesidades del mercado laboral permitirá incrementar las capacidades que determinan el éxito estudiantil y la empleabilidad.

La inteligencia emocional también ayuda a los docentes a tomar mejores decisiones, ya que les permite comprender mejor los problemas de los alumnos y encontrar soluciones adecuadas. Esta habilidad también les ayuda a gestionar mejor el estrés, lo que les permite mantenerse calmados y centrarse en sus objetivos. Además, la inteligencia emocional mejora la comunicación entre los docentes y sus alumnos.

Justificación Teórica

En el contexto actual, la Inteligencia Emocional (IE) se ha convertido en un concepto clave para el desarrollo de la educación, ya que es una herramienta que nos permite mejorar el desempeño de los docentes en la universidad. Esta innovadora disciplina, según Goleman (1995), se refiere a la capacidad de entender, reconocer y controlar las emociones propias y de los demás. La IE es un componente clave para el desarrollo profesional de los docentes, ya que les permite identificar y comprender la dinámica de sus alumnos, adaptando su línea de trabajo en consecuencia. Esto ayuda a los estudiantes a sentirse más a gusto en el aula y a mejorar su rendimiento. Los profesores que poseen un nivel alto de inteligencia emocional son capaces de motivar a sus alumnos, fomentar la creatividad.

La inteligencia emocional ha sido ampliamente estudiada y documentada por investigadores como Goleman (1995) y Rojas (2018), quienes han destacado su importancia en diversas áreas de la vida, incluyendo el ámbito laboral. Esta sección conecta las ideas de estos autores con el desempeño laboral, apoyándose en los estudios de Idalberto Chiavenato sobre la gestión de recursos humanos.

Goleman (1995) introdujo el concepto de inteligencia emocional, definiéndolo como la capacidad de reconocer, entender y manejar nuestras propias emociones, así como las emociones de los demás. Según Goleman, la inteligencia emocional comprende cinco componentes fundamentales: autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. Goleman argumenta que estos componentes son esenciales para un liderazgo efectivo y para la creación de un entorno de trabajo colaborativo y productivo.

Rojas (2018), complementa y amplía la perspectiva de Goleman al explorar cómo la gestión adecuada de las emociones puede llevar a una vida más plena y satisfactoria. Rojas, enfatiza la importancia de entender el cerebro y las emociones para mejorar tanto la salud mental como las relaciones interpersonales, elementos clave en el ámbito laboral. La autora sostiene que la inteligencia emocional no solo mejora el bienestar personal, sino que también es crucial para el éxito profesional, ya que permite una mejor gestión del estrés y una comunicación más efectiva en el trabajo.

Chiavenato (2011), es un destacado teórico en el campo de la gestión de recursos humanos. En su obra, Chiavenato argumenta que el desempeño laboral está directamente influenciado por la capacidad de los empleados para manejar sus emociones y las de sus colegas. Según Chiavenato, las habilidades de inteligencia emocional son esenciales para la resolución de conflictos, la toma de decisiones y la gestión del cambio dentro de las organizaciones. La integración de la inteligencia emocional en la gestión de recursos humanos puede mejorar significativamente la productividad y el clima organizacional.

La conexión entre las investigaciones de Goleman (1995) y Rojas (2018), con el desempeño laboral se basa en la premisa de que la inteligencia emocional es un determinante clave para el éxito en el entorno de trabajo. Las teorías de Goleman sobre los componentes de la inteligencia emocional y las aplicaciones prácticas de Rojas en la gestión de emociones y relaciones interpersonales proporcionan una base sólida para entender cómo estas habilidades pueden influir en el desempeño laboral.

Por otra parte, también es relevante la aparición de emociones que pueden repercutir de forma negativa en el desempeño laboral, por lo cual se debe considerar la capacidad que presentan los docentes en reconocer los sentimientos| en sí mismos y en otros, además de tener habilidades para gerenciar dichas emociones al trabajar con otros, lo anterior retomando la definición de Goleman (1995) citado por Araujo & Guerra (2007). Aunado a ello, Chiavenato (2002) expone que el

desempeño como la eficacia del personal que trabaja dentro de una organización, lo cual es necesario para las organizaciones, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En suma, el desempeño de las personas viene a ser una combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se debe buscar modificar su desempeño emocional con las personas para, con ello, modificar sus acciones (Ibid., 2007).

La inteligencia emocional, según Rojas (2021), juega un papel crucial en la forma en que gestionamos nuestras emociones y mejoramos nuestras relaciones interpersonales. La autora destaca que "la inteligencia emocional es clave para gestionar nuestras emociones y mejorar nuestras relaciones interpersonales".

Chiavenato es un reconocido autor en el campo de la administración y la gestión del talento humano. En su obra "Gestión del Talento Humano," aborda aspectos cruciales del desempeño laboral, incluyendo la evaluación del desempeño, la motivación de los empleados, y las estrategias para mejorar la eficiencia y la efectividad en el entorno de trabajo. Su enfoque integral y práctico ofrece herramientas valiosas para los profesionales de recursos humanos y los gerentes interesados en optimizar el rendimiento de sus equipos.

En 1983, Howard Gardner (Estados Unidos), psicólogo de Harvard, en su teoría de las inteligencias múltiples introdujo la idea de incluir la inteligencia interpersonal (comprender a los demás, sus intenciones, motivaciones y necesidades) y la inteligencia intrapersonal (la capacidad para comprenderse a uno mismo, apreciar los sentimientos, temores y motivaciones propios). Señaló inicialmente siete capacidades o aptitudes, pero estas 2 que nombré, las califica de "inteligencias personales". Son las que tienen relevancia en la inteligencia emocional. (Machuca S., 2022)

En 2022, Pablo Roman Lüscher (Argentina), relaciona la inteligencia emocional con la inteligencia intrapersonal y la interpersonal, con elementos de la inteligencia ejecutiva como la metacognición, la flexibilidad cognitiva (componentes también de las funciones ejecutivas) y otros aspectos que tienen que ver con el

autoconocimiento, con una fuerte presencia del control inhibitorio, donde la regulación emocional tiene un papel importante. Expresa que la experiencia afectiva está presente siempre, en todo proceso, por lo tanto, con Inteligencia Emocional, tengo la capacidad de percibir la emoción, de comprenderla, manejarla y utilizarla. Se da con procesos metacognitivos, unidos a procesos conscientes de regulación emocional (percibir las emociones, frenar nuestros impulsos, reflexionar sobre lo que sentimos y lo que pensamos y saber tomar decisiones).

A esto se suma el concepto tan nombrado actualmente de Educación Emocional, como proceso pedagógico, continuo y permanente, a través del cual se va educando, desarrollando y entrenando las competencias que engloba esa inteligencia emocional. Es necesario que este proceso se desarrolle de manera sistematizada y estructurada, sea sostenido en el tiempo, sea vivencial y vaya generando hábitos que contribuyan a la salud y bienestar emocional e integral de las personas (Machuca S., 2022).

Justificación Práctica

La Inteligencia Emocional (IE) es un concepto que se ha vuelto cada vez más relevante en los últimos años. Esta forma de inteligencia se refiere a la capacidad de una persona para entender, manejar y expresar sus propias emociones, así como las de los demás. Su relevancia se debe a que la IE puede tener un gran impacto en la vida de una persona, especialmente cuando se trata de su desempeño laboral. En el contexto educativo, los docentes son una de las figuras más importantes, ya que son responsables de la formación de los estudiantes y de la transmisión de conocimiento.

- Por lo tanto, tienen una gran responsabilidad en el desarrollo de las habilidades emocionales de los jóvenes.
- Es por ello que el estudio de la Inteligencia Emocional en los docentes de la universidad es de gran importancia.
- Esto permitiría conocer mejor a los profesores y entender su forma de enfrentar tanto sus propios problemas como los de sus alumnos. Asimismo, los resultados de este estudio podrían ser usados para mejorar la forma en que los docentes se relacionan con sus alumnos y para reducir el nivel de conflicto en el aula.
- Además, el estudio de la IE en los docentes de la universidad también podría ayudar a identificar áreas de mejora en el desempeño de los profesores.

Esto incluiría los aspectos relacionados con la comunicación, la motivación, la creatividad y la capacidad de enfrentar situaciones de estrés. Todas estas habilidades son esenciales para el éxito de un docente y están estrechamente relacionadas con su nivel de Inteligencia.

Hipótesis

La inteligencia emocional mejorará el desempeño de los docentes de la Universidad, al proporcionarles herramientas para desarrollar habilidades de autocontrol, manejo de relaciones interpersonales y gestión del estrés.

Hipótesis General

El tratamiento de la inteligencia emocional mejorará el desempeño de los docentes de la Universidad, tanto en el ámbito académico como en el laboral.

Hipótesis Específica

El aumento de la inteligencia emocional en los docentes de la Universidad mejorará el desempeño de estos.

1.1. Objetivos

Objetivo General

Analizar como la Inteligencia Emocional interviene en el desempeño laboral de los docentes de la División de Administración de Empresas de la UTN.

Objetivos Específicos

Identificar los factores clave que contribuyen al éxito de los docentes, así como explorar cómo la inteligencia emocional influye en la calidad de la enseñanza y la satisfacción del alumno.

Identificar y analizar las habilidades emocionales que ejercen un impacto positivo en el desempeño académico de los alumnos. El objetivo específico incluye los siguientes pasos:

- a) Identificación de los componentes clave de la Inteligencia Emocional. Esto incluye la autoconsciencia, la regulación emocional, la motivación, la empatía y las habilidades sociales.
- b) Evaluación del nivel actual de Inteligencia Emocional de los docentes. Esto puede hacerse mediante la aplicación de pruebas y entrevistas para identificar los principales componentes de la Inteligencia Emocional que poseen los docentes y los que necesitan mejorar.
- c) Identificación de áreas de oportunidad. Esto implica la identificación de áreas específicas en las que los docentes necesitan mejorar su Inteligencia Emocional.
- d) Desarrollo de estrategias de mejora. Esto incluye el diseño de estrategias

CAPÍTULO II. TEORIZACIÓN DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO EN LOS DOCENTES

Base teórica

La inteligencia emocional (IE) ha sido un área de interés significativo desde que Daniel Goleman popularizó el concepto con su libro "Inteligencia emocional" en 1995. Goleman (1995) argumentó que la IE, que abarca habilidades como la autoconciencia, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales, es crucial para el éxito personal y profesional.

Otro importante contribuyente al campo es Reuven Bar-On, quien desarrolló el Modelo de Cociente Emocional y su inventario (Bar-On, 2000). Este modelo evalúa una serie de competencias emocionales y sociales que influyen en el comportamiento y el bienestar de las personas.

Investigación sobre el desempeño laboral

El desempeño laboral se refiere a cómo un individuo cumple con las tareas y responsabilidades asignadas en su trabajo. Uno de los modelos más influyentes es el de Campbell (1990), que describe el desempeño laboral en términos de eficacia en el trabajo, esfuerzo y disciplina personal.

Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral

Numerosos estudios han investigado la relación entre la IE y el desempeño laboral. Goleman (1998) en su libro "La práctica de la inteligencia emocional" argumenta que la IE es un predictor crucial del éxito en el lugar de trabajo, influyendo directamente en el liderazgo, el trabajo en equipo y la adaptabilidad.

Adicionalmente, estudios han encontrado que la IE está positivamente correlacionada con el desempeño laboral. Por ejemplo, Bisquerra y Pérez (2007) en su obra "Las competencias emocionales" discuten cómo la IE contribuye a la gestión del estrés y mejora las relaciones laborales, lo que a su vez se traduce en un mejor desempeño laboral.

La inteligencia emocional se refiere a la capacidad de reconocer, comprender y gestionar nuestras propias emociones, así como las emociones de los demás.

El modelo de inteligencia emocional de Salovey y Mayer se compone de cuatro habilidades principales:

- Percepción emocional: la capacidad de reconocer las emociones propias y de los demás, y de diferenciar entre ellas.
- Uso emocional: la capacidad de utilizar las emociones propias para guiar el pensamiento y el comportamiento, y de utilizar las emociones de los demás para facilitar la comunicación y la toma de decisiones.
- Comprensión emocional: la capacidad de comprender las emociones propias y de los demás, y de identificar las causas subyacentes de estas emociones.
- Gestión emocional: la capacidad de regular y gestionar las propias emociones, así como de ayudar a los demás a regular las suyas.

El modelo de Goleman (1995), amplió el concepto de inteligencia emocional a cinco habilidades clave:

1. Autoconciencia emocional: la capacidad de reconocer y comprender las propias emociones.
2. Autorregulación emocional: la capacidad de regular y controlar las propias emociones.
3. Motivación emocional: la capacidad de utilizar las emociones para motivarse a uno mismo y a los demás.
4. Empatía: la capacidad de comprender las emociones de los demás y de responder de manera apropiada.
5. Habilidades sociales: la capacidad de establecer relaciones positivas y efectivas con los demás, y de comunicarse de manera clara y efectiva.

En conjunto, estos modelos proporcionan un marco teórico para entender cómo las emociones influyen en nuestra vida y cómo podemos desarrollar habilidades emocionales para mejorar nuestra capacidad de adaptarnos y tener éxito.

Estudios previos

En la década de 1920, el psicólogo Edward Thorndike acuñó el término "inteligencia social" para referirse a la capacidad de las personas para comprender y manejar las emociones de los demás. En la década de 1970, los psicólogos Howard Gardner y David Wechsler también incluyeron la capacidad de comprender y manejar las emociones en sus modelos de inteligencia.

En la década de 1980, los psicólogos Peter Salovey y John Mayer desarrollaron el concepto de "inteligencia emocional" como una capacidad separada de la inteligencia cognitiva. Goleman popularizó este concepto en su libro de 1995, y desde entonces, la inteligencia emocional ha sido objeto de una gran cantidad de investigación y estudio en psicología y otros campos relacionados.

El término "inteligencia emocional" fue acuñado por primera vez por el psicólogo estadounidense Daniel Goleman en su libro de 1995 "Inteligencia emocional". Sin embargo, la idea de que las emociones son importantes para la vida humana y que pueden ser cultivadas y desarrolladas es mucho más antigua.

Ya para el 2018, aparece Marian Rojas Estapé, quien es una autora y psiquiatra española que ha contribuido significativamente al campo de la inteligencia emocional, especialmente en el contexto hispanohablante. Aunque su trabajo no cuenta con una larga historia en comparación con otros investigadores en el campo, ha emergido como una voz importante en el ámbito de la salud mental y el bienestar emocional.

Marian Rojas Estapé ha emergido como una figura destacada en el ámbito de la inteligencia emocional en el contexto hispanohablante, brindando orientación y herramientas prácticas para mejorar el bienestar emocional y la calidad de vida de

las personas. Su contribución ha sido fundamental para sensibilizar sobre la importancia de cultivar una mayor inteligencia emocional en la sociedad contemporánea.

El marco histórico del desempeño laboral docente abarca una evolución que refleja los cambios en la educación, la sociedad y las expectativas hacia los docentes a lo largo del tiempo.

El desempeño laboral docente tiene sus raíces en los sistemas educativos antiguos, donde los docentes asumían roles de transmisión de conocimiento y valores en comunidades pequeñas y a menudo rurales. En estas sociedades, la calidad del desempeño docente estaba ligada a la capacidad de este para transmitir información de manera efectiva y mantener la disciplina en el aula.

Durante los siglos XVIII y XIX, se produjo un movimiento hacia la profesionalización de la enseñanza, con la creación de escuelas normales y la implementación de estándares de formación para docentes. Esto dio lugar a una mayor atención al desempeño laboral docente y a la necesidad de evaluar y mejorar la calidad de la enseñanza.

En el siglo XX, muchos países comenzaron a implementar sistemas formales de evaluación del desempeño docente, que incluían observaciones en el aula, revisiones de planes de lecciones y evaluaciones de resultados estudiantiles. Estos sistemas buscaban garantizar la calidad y la responsabilidad en la educación.

A finales del siglo XX y principios del XXI, hubo un cambio hacia un enfoque más orientado a los resultados en la evaluación del desempeño docente. Se introdujeron estándares educativos nacionales e internacionales, y se implementaron pruebas estandarizadas para medir el rendimiento de los estudiantes y, por extensión, el desempeño de los maestros.

En las últimas décadas, ha habido un reconocimiento creciente de la importancia del desarrollo profesional continuo para mejorar el desempeño docente. Se han

establecido programas de capacitación, mentoría y apoyo para ayudar a los maestros a desarrollar nuevas habilidades y abordar desafíos emergentes en la educación.

El desempeño laboral docente refleja una evolución desde los orígenes de la educación formal hasta el enfoque actual en la evaluación basada en resultados y el desarrollo profesional continuo. A lo largo de este proceso, ha habido un énfasis en la mejora de la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, así como en la rendición de cuentas en el ámbito educativo.

Marco conceptual

La inteligencia emocional es un término que se ha popularizado en los últimos años debido a su importancia en el éxito personal y profesional. La inteligencia emocional es la capacidad de reconocer, entender y manejar nuestras emociones, así como las emociones de los demás. En este escrito, se abordarán las bases teóricas de la inteligencia emocional, incluyendo su definición, su origen y su desarrollo.

Definición de la inteligencia emocional La inteligencia emocional es un conjunto de habilidades que nos permiten reconocer y manejar nuestras emociones, así como comprender y relacionarnos de manera efectiva con las emociones de los demás. Estas habilidades incluyen la autoconciencia, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales.

Origen de la inteligencia emocional El término "inteligencia emocional" fue acuñado por primera vez por el psicólogo Peter Salovey y el periodista Daniel Goleman en la década de 1990. Sin embargo, la idea de que las emociones desempeñan un papel importante en la vida humana ha existido desde la antigüedad. Filósofos como Aristóteles y Platón escribieron sobre la importancia de las emociones en la toma de decisiones y en la vida cotidiana.

Desarrollo de la inteligencia emocional La inteligencia emocional se desarrolla a lo largo de la vida y puede ser influenciada por factores como la genética, el ambiente familiar y social, la educación y las experiencias de vida. Los primeros años de vida son especialmente críticos para el desarrollo de la inteligencia emocional, ya que es durante este tiempo que los niños aprenden a reconocer y expresar sus emociones de manera efectiva.

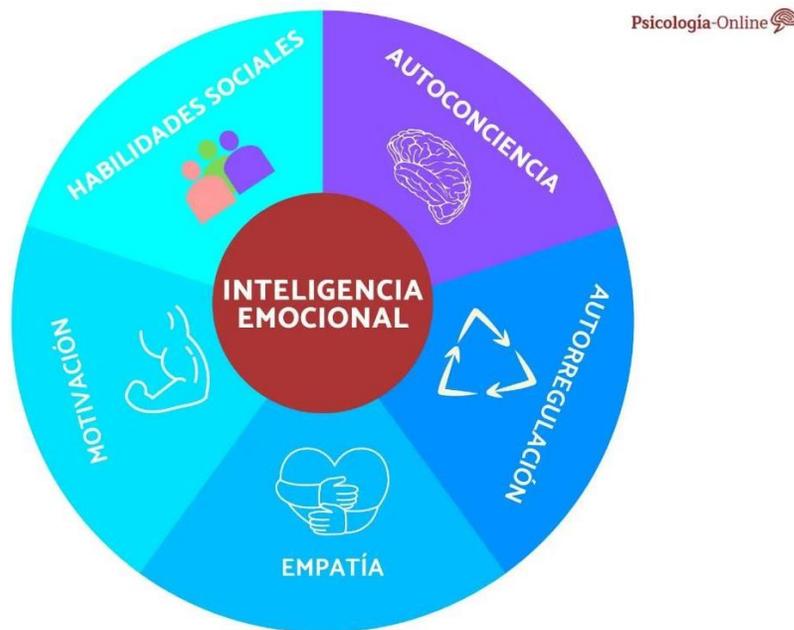
La teoría de la inteligencia emocional de Salovey y Mayer Salovey y Mayer propusieron una teoría de la inteligencia emocional que se basa en cuatro habilidades principales:

1. Percepción emocional: La capacidad de reconocer y comprender nuestras propias emociones y las emociones de los demás.
2. Uso emocional: La capacidad de utilizar las emociones para facilitar el pensamiento y la toma de decisiones.
3. Comprensión emocional: La capacidad de comprender y analizar las emociones y sus implicaciones.
4. Gestión emocional: La capacidad de regular y controlar nuestras propias emociones, así como las emociones de los demás.

La teoría de la inteligencia emocional de Goleman.

Goleman propuso una teoría de la inteligencia emocional que se centra en cinco componentes principales:

Figura 1. "Inteligencia emocional"



FUENTE. Psicología Online. (s.f.). Inteligencia emocional [Archivo de imagen]. Recuperado de <https://www.psicologia-online.com>

1. Autoconciencia emocional: La capacidad de reconocer nuestras propias emociones y su impacto en nuestro comportamiento.
2. Autorregulación emocional: La capacidad de controlar nuestras emociones y comportamientos para adaptarnos a situaciones cambiantes.
3. Motivación: La capacidad de utilizar las emociones para motivarnos a nosotros mismos y a los demás.
4. Empatía: La capacidad de comprender las emociones de los demás y responder adecuadamente.
5. Habilidades sociales: La capacidad de interactuar efectivamente con los demás y construir relaciones positivas.

La inteligencia emocional en la vida cotidiana desempeña un papel importante en muchas áreas, tales como:

- “Permitir al docente percibir sus emociones: tomado como una habilidad para reconocer como se siente él mismo y cómo se sienten los que lo rodean. Implica decodificar con precisión las señales emocionales en las expresiones faciales, el tono de voz o sus expresiones corporales” (Contini, 2005).
- “Empleo de las emociones para facilitar el pensamiento: hace referencia al tener en cuenta los sentimientos cuando razona y resuelve problemas. Dicha habilidad consiste en la determinación del cómo las emociones afectan al sistema cognitivo y cómo estas pueden ser empleadas para la toma de decisiones efectivas en los docentes.” (Ibid., 2005).
- “Manejo de emociones: dicho manejo involucra su regulación de emociones de manera personal y en pro de los demás, tales como saber cómo autorelajarse, librarse de la irritabilidad, ansiedad o melancolía” (Ibid., 2005).

Las habilidades son esenciales para el éxito en cualquier campo profesional. Según Chiavenato (2009), "las habilidades son destrezas específicas que las personas desarrollan para desempeñar una actividad, y que son resultado del aprendizaje y la experiencia práctica" (p. 56).

Esta definición destaca la importancia del aprendizaje continuo y la práctica para el desarrollo de competencias efectivas en el ámbito laboral. blandas son habilidades interpersonales y de gestión de personas que determinan cómo las personas interactuar.

Estrés y la presión en el trabajo: Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Definen el estrés como "un estado particular que surge cuando las demandas del entorno exceden los recursos del individuo, poniéndolo en riesgo de padecer problemas físicos y mentales"

Beehr & Newman (1978), describen la presión laboral como "las demandas y expectativas del entorno laboral que requieren esfuerzo para ser cumplidas y que pueden, en exceso, llevar a condiciones de estrés".

En el contexto laboral, es crucial diferenciar entre estrés y presión para comprender mejor sus impactos en el bienestar de los empleados. Según Lazarus y Folkman (1984), el estrés se define como "un estado particular que surge cuando las demandas del entorno exceden los recursos del individuo, poniéndolo en riesgo de padecer problemas físicos y mentales" (p. 141). Por otro lado, Beehr y Newman (1978) describen la presión laboral como "las demandas y expectativas del entorno laboral que requieren esfuerzo para ser cumplidas y que pueden, en exceso, llevar a condiciones de estrés" (p. 670).

Regular las emociones: Regular las emociones se refiere a la capacidad de una persona para gestionar y controlar sus propias emociones de manera efectiva, adaptándolas a las circunstancias y manteniendo un equilibrio emocional. Esta habilidad incluye el reconocimiento, la comprensión y la modulación de las

emociones, así como la capacidad de responder adecuadamente a las emociones de los demás.

Gross, (1998). Define la regulación emocional como "los procesos por los cuales los individuos influyen en las emociones que tienen, cuándo las tienen y cómo experimentan y expresan estas emociones".

Situaciones laborales: En el estudio del comportamiento organizacional, es crucial entender las diferentes situaciones laborales. Robbins y Judge (2013) definen las situaciones laborales como "el conjunto de condiciones físicas y sociales en las que se desarrolla el trabajo, incluyendo las políticas organizacionales, el ambiente físico, las relaciones interpersonales y las tareas específicas que se deben realizar" (p. 50). Esta definición destaca la importancia de considerar tanto los factores físicos como los sociales que afectan el rendimiento y la satisfacción de los empleados en su entorno laboral.

La integración de la inteligencia emocional en el proceso administrativo mejora la eficiencia, la productividad y el bienestar organizacional, lo que contribuye al logro de los objetivos de manera más efectiva.

Emociones propias: Una "emoción propia" se refiere a una emoción que es personal y específica de cada individuo, en contraste con emociones que podrían ser más generales o comunes. Este término no tiene una definición estándar en la literatura psicológica o académica, pero se podría interpretar como aquella emoción que es única para una persona en particular, influenciada por sus experiencias, percepciones y contexto emocional individual.

Administración: Según Chiavenato, la administración se define como el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos (humanos, financieros, materiales y tecnológicos) de una organización, con el fin de alcanzar sus objetivos de manera eficiente y eficaz.

Proceso Administrativo: Según Chiavenato, el proceso administrativo se refiere al conjunto de actividades interrelacionadas y coordinadas que transforman recursos (humanos, financieros, materiales y tecnológicos) en productos o servicios, con el fin de alcanzar los objetivos de una organización de manera eficiente y eficaz.

Etapas del Proceso Administrativo: El proceso administrativo, según Chiavenato y otros autores de la administración, suele dividirse en varias fases o etapas interrelacionadas y secuenciales. Aquí te presento las fases principales:

1. Planificación:

- Esta fase implica la definición de metas y objetivos organizacionales, así como la formulación de estrategias, políticas, procedimientos y planes para alcanzarlos. Incluye la toma de decisiones sobre qué hacer, cómo hacerlo, cuándo hacerlo y quién lo hará.

2. Organización:

- En esta fase, se determinan las estructuras organizativas necesarias para implementar los planes establecidos durante la planificación. Esto incluye la asignación de recursos (humanos, financieros, materiales y tecnológicos), la definición de funciones y responsabilidades, y el establecimiento de la autoridad y la coordinación entre las distintas unidades organizativas.

3. Dirección:

- La fase de dirección implica influir y motivar a los empleados para que lleven a cabo las tareas asignadas de manera efectiva y eficiente. Incluye actividades como la comunicación, la motivación, el liderazgo, la supervisión y la resolución de conflictos dentro de la organización.

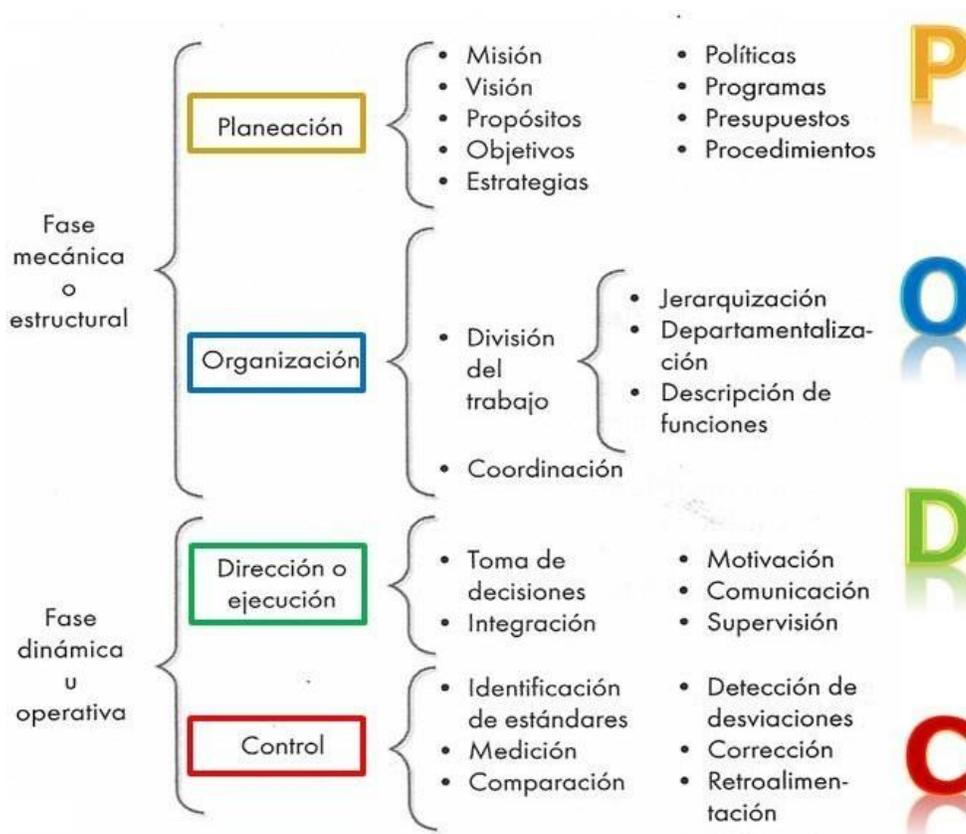
4. Control:

- En esta fase se monitorea y evalúa el desempeño organizacional para asegurar que los objetivos se estén alcanzando. Se comparan los resultados reales con los objetivos y estándares establecidos durante la planificación, y se toman medidas correctivas cuando sea necesario para corregir desviaciones y mejorar el rendimiento futuro.

Estas cuatro etapas del proceso administrativo son fundamentales para el funcionamiento eficaz de cualquier organización, ya que proporcionan un marco integral para la gestión y el logro de metas y objetivos organizacionales. (Chiavenato, 2009).

Fases del Proceso Administrativo: Fase Mecánica

Figura 2. “Proceso administrativo”



FUENTE. Autor desconocido. (s.f.). *Proceso administrativo* [Archivo de imagen]. Recuperado de: <https://adminproces.blogspot.com/2015/11/i-definicion-y-comprension-de-proceso.html>

“La fase mecánica se refiere a las actividades estructurales y de planificación que forman la base del proceso administrativo”. Según Chiavenato (2009), esta fase incluye:

1. **Planeación:** Esta etapa implica la definición de objetivos y la formulación de planes para alcanzarlos. En esta etapa se determinan las metas, se seleccionan estrategias y se asignan los recursos necesarios.
2. **Organización:** En esta etapa se establecen las estructuras y se distribuyen los recursos de la organización para implementar los planes establecidos. Incluye la creación de una estructura organizativa, la definición de roles y responsabilidades, y la asignación de tareas (Chiavenato, 2009).

Fase Dinámica

“La fase dinámica se refiere a las actividades operativas y de dirección que impulsan el funcionamiento diario de la organización”. Según Chiavenato (2009), esta fase incluye:

1. **Dirección:** Esta etapa se centra en guiar, motivar y supervisar a los empleados para que cumplan con las tareas y actividades necesarias para alcanzar los objetivos organizacionales. Incluye actividades como la comunicación efectiva, el liderazgo y la motivación.
2. **Control:** En esta etapa se monitorea y evalúa el desempeño de la organización para asegurar que se están logrando los objetivos y estándares establecidos durante la planeación. Se incluye la medición del desempeño, la comparación con los objetivos planificados, la identificación de desviaciones y la implementación de acciones correctivas (Chiavenato, 2009).

Conocimientos: Según Chiavenato (2009), los conocimientos “son el conjunto de información, comprensión y habilidades que los individuos adquieren a través de la educación, la experiencia y la formación, y que se utilizan para desempeñar diversas tareas y resolver problemas en el ámbito organizacional. Los conocimientos son esenciales para la toma de decisiones y el desarrollo efectivo de las funciones administrativas.”

Actitudes: Según Chiavenato (2009), las actitudes “son predisposiciones aprendidas a responder de manera consistentemente favorable o desfavorable hacia un objeto, persona o situación. Las actitudes reflejan cómo una persona siente, piensa y actúa respecto a diversos aspectos del entorno organizacional y tienen un impacto significativo en su comportamiento y desempeño en el trabajo.”

Desempeño laboral: Según Chiavenato (2009), el desempeño laboral “es el nivel de cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades asignadas a un individuo en su puesto de trabajo. Se refiere a la manera en que un empleado lleva a cabo las tareas y funciones de su puesto, incluyendo la calidad, eficiencia y eficacia con las que realiza su trabajo. El desempeño laboral es un indicador clave del éxito organizacional y se evalúa mediante sistemas de medición y evaluación del rendimiento.”

Cuerpo docente: Según Fernández y Fernández (2008), el cuerpo docente “es el conjunto de profesionales de la educación que se encargan de la enseñanza y la formación de los estudiantes en una institución educativa. Estos profesionales no solo transmiten conocimientos, sino que también desarrollan competencias y actitudes en los alumnos, contribuyendo de manera integral a su formación académica y personal.”

Impactado: "Impactado" puede tener diversas definiciones dependiendo del campo de estudio (medicina, psicología, etc.).

En el contexto de la psicología, el término "impactado" puede referirse a un estado emocional o psicológico en el cual una persona se siente fuertemente afectada por un evento o experiencia específica.

Según Goleman (1995), “una persona impactada es aquella que ha experimentado un evento significativo que ha dejado una fuerte impresión emocional, afectando su estado psicológico y posiblemente su comportamiento subsecuente.”

Satisfacción con la enseñanza: Según Murray (1997), “la satisfacción con la enseñanza es una medida del grado en que los estudiantes consideran que la enseñanza recibida ha sido efectiva y gratificante, abarcando la calidad de la instrucción, la competencia del profesor y la adecuación de los materiales y métodos pedagógicos utilizados.”

Participación de los estudiantes: Según Astin (1984), “la participación de los estudiantes es la cantidad de energía física y psicológica que los estudiantes dedican a las experiencias académicas y co-curriculares. Este concepto abarca la participación en actividades dentro y fuera del aula, y se considera crucial para el éxito educativo y el desarrollo personal de los estudiantes.”

Efectividad en los resultados obtenidos: La efectividad en los resultados obtenidos se puede definir como "el grado en que los resultados alcanzados cumplen con los objetivos y expectativas establecidos previamente, reflejando una medida precisa de éxito en relación con las metas propuestas" (Smith, 2020).

Relación entre la Inteligencia Emocional y las Necesidades del Ser Humano según Maslow.

Según Goleman (1995) en su libro “por qué puede importar más que el coeficiente intelectual” y Maslow en su teoría de motivación humana. (1943), en conjunto hay una relación con IE, porque la teoría de la pirámide de Maslow clasifica las necesidades humanas en una jerarquía que debe satisfacerse de manera progresiva, comenzando por las necesidades más básicas hasta llegar a las más avanzadas. La inteligencia emocional juega un papel fundamental en la satisfacción de estas necesidades en diversos niveles. Aquí se describe esta relación en cada uno de los niveles de la pirámide:

Figura 3. “La pirámide de Maslow”



FUENTE. José, N. (2019). *La pirámide de Maslow*. [Archivo de imagen]. Recuperado de <https://www.mheducation.es/blog/la-piramide-de-maslow>

1. Necesidades Fisiológicas

Estas son las necesidades básicas para la supervivencia, como la alimentación, el agua, y el refugio. Aunque la inteligencia emocional no tiene una relación directa con la satisfacción de estas necesidades, puede influir en la manera en que las personas manejan situaciones de escasez o estrés asociado a la falta de recursos básicos.

2. Necesidades de Seguridad

Incluyen la seguridad física, de empleo, de recursos, de salud y de propiedad. La inteligencia emocional es crucial para manejar el estrés y la ansiedad que pueden surgir de situaciones inseguras. La capacidad de autorregulación y manejo del

estrés permite a las personas mantener la calma y tomar decisiones racionales en momentos de inseguridad.

3. Necesidades Sociales

Estas necesidades abarcan el amor, la pertenencia y la amistad. La inteligencia emocional es vital para satisfacer estas necesidades, ya que involucra habilidades como la empatía, la comunicación efectiva y la capacidad de construir y mantener relaciones saludables. La empatía permite a las personas entender y compartir los sentimientos de los demás, fortaleciendo las conexiones interpersonales.

4. Necesidades de Estima

Se relacionan con el respeto propio y de los demás, incluyendo la autoestima, la confianza, el logro y el reconocimiento. La autoconciencia, un componente clave de la inteligencia emocional, permite a las personas reconocer y valorar sus propias fortalezas y debilidades. La autorregulación ayuda a gestionar emociones negativas que podrían afectar la autoestima, mientras que la motivación intrínseca impulsa el logro personal y profesional.

5. Autorrealización

Es la necesidad de alcanzar el potencial máximo de uno mismo y se relaciona con el desarrollo personal y la creatividad. La inteligencia emocional facilita la autorrealización al promover una mayor comprensión de uno mismo y de los demás, lo que fomenta un entorno propicio para el crecimiento personal. La autoconciencia y la autorregulación permiten a las personas explorar y desarrollar sus talentos y habilidades al máximo, mientras que la empatía y las habilidades sociales facilitan la colaboración y el aprendizaje continuo.

La relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral ha sido abordada por diversos teóricos, entre ellos Chiavenato (2002), Robbins (2004) y Benavides (2002, citado por Cruz & Vargas, 2017) centrada en un paradigma positivista, tipo cuantitativo correlacional descriptivo. En dicha investigación se

obtuvo como resultado que los miembros de esa institución poseen una idea realista de sus propias habilidades, son personas capaces de saber que sienten en cada momento y usan esa información para tomar decisiones, sin embargo, también se menciona que los docentes no presentan adaptabilidad en diversas situaciones, pues no son flexibles a los cambios y con bastante dificultad logran superarlos.

Desde esta perspectiva, comienza a crecer un interés por desarrollar las capacidades, cualidades, habilidades, actitudes, entre otros, de cada uno de los docentes, tomado en consideración aspectos como la creatividad, la lógica, la flexibilidad, la comprensión y otros en los que se reconoce la importancia de la inteligencia emocional. A partir de ello, se tiene que el efecto de la inteligencia emocional no se limita sólo al mayor rendimiento obtenido, sino que podría percibirse que su influencia se extiende a la satisfacción de las personas en su trabajo (Carmona-Fuentes, et al., 2015), y de manera extensiva, a una mejor propensión al cambio y al fortalecimiento del compromiso con la institución.

Marco legal

Construir un marco legal para la inteligencia emocional es un tema complejo que requeriría de la participación de expertos en diversas áreas como la psicología, la educación y el derecho. Aquí, se presentan algunas posibles consideraciones que podrían formar parte de un marco legal para la inteligencia emocional:

Definición de la inteligencia emocional: Es necesario definir claramente que se entiende por inteligencia emocional para que sea posible desarrollar políticas y programas que la promuevan. Podría ser útil establecer una definición consensuada que considere las diferentes teorías y enfoques existentes.

Inclusión en la educación: La inteligencia emocional debería ser parte de la educación formal y no formal en todos los niveles, desde la educación infantil hasta la formación continua de adultos. Podría ser necesario establecer normativas específicas que obliguen a las instituciones educativas a incluir la inteligencia emocional en sus programas de estudio.

Formación de profesionales: Los profesionales que trabajan en áreas como la psicología, la educación, el trabajo social y la salud deberían recibir formación en inteligencia emocional para poder aplicarla en su trabajo. Podría ser necesario establecer requisitos mínimos de formación en inteligencia emocional para obtener licencias y certificaciones en estas áreas.

Protección de la privacidad: La inteligencia emocional puede implicar la recopilación y el análisis de datos personales, por lo que es importante garantizar la protección de la privacidad de las personas. Podría ser necesario establecer normas claras sobre la recopilación, el almacenamiento y el uso de datos relacionados con la inteligencia emocional.

Responsabilidad legal: En algunos casos, la inteligencia emocional puede ser utilizada para tomar decisiones importantes en ámbitos como el empleo, la educación o la justicia. Es necesario establecer normativas claras que definan la responsabilidad legal en caso de que estas decisiones se basen en información incorrecta o sesgada.

Investigación y desarrollo: La investigación y el desarrollo en el campo de la inteligencia emocional deberían estar regulados por normas éticas y legales claras para evitar posibles abusos. Podría ser necesario establecer comités de ética y normativas específicas para la investigación en inteligencia emocional.

Es necesario establecer normas claras que definan la inteligencia emocional, la inclusión en la educación, la formación de profesionales, la protección de la privacidad, la responsabilidad legal y la investigación y desarrollo.

La Norma Oficial Mexicana (NOM) 035, también conocida como NOM-035-STPS-2018, es una regulación que tiene como objetivo prevenir los riesgos psicosociales en el entorno laboral, así como promover un ambiente organizacional favorable en cuanto al bienestar emocional de los trabajadores. La inteligencia emocional, que se refiere a la capacidad de reconocer, comprender y gestionar nuestras propias

emociones, así como las de los demás, juega un papel crucial en la implementación y cumplimiento de esta normativa.

La NOM 035 aborda diversos factores de riesgo psicosocial en el trabajo, como la carga de trabajo, el estrés laboral, la violencia y el acoso laboral, entre otros. Estos factores pueden tener un impacto significativo en el bienestar emocional de los empleados si no son gestionados adecuadamente. Por lo tanto, la norma establece medidas específicas para identificar, prevenir y abordar estos riesgos, con el fin de proteger la salud mental y emocional de los trabajadores.

La inteligencia emocional es fundamental en el cumplimiento de la NOM 035 en varios aspectos:

Identificación de riesgos psicosociales: La capacidad de los líderes y responsables de recursos humanos para reconocer y comprender las emociones y comportamientos de los empleados es crucial para identificar los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral.

Comunicación efectiva: La inteligencia emocional facilita la comunicación abierta y empática entre los empleados y la dirección, lo que promueve un ambiente de trabajo saludable y reduce la posibilidad de conflictos o situaciones que puedan afectar negativamente la salud emocional de los trabajadores.

Gestión del estrés y el conflicto: Los empleados que poseen habilidades de inteligencia emocional están mejor equipados para manejar el estrés laboral y resolver conflictos de manera constructiva, lo que contribuye a la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

Promoción del bienestar emocional: La implementación de medidas preventivas y programas de apoyo psicosocial, como capacitación en inteligencia emocional, talleres de manejo del estrés y servicios de apoyo psicológico, ayuda a promover el bienestar emocional de los empleados y a cumplir con los requisitos de la NOM 035.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Metodología

Se describe el enfoque metodológico utilizado en la investigación, el cual es de carácter mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos. Esta combinación tiene como objetivo obtener una comprensión más integral y enriquecedora del fenómeno estudiado, permitiendo abordar las preguntas de investigación desde múltiples perspectivas y proporcionando una mayor validez y confiabilidad a los resultados obtenidos.

El enfoque cuantitativo se centra en la medición precisa de las variables a través de datos numéricos y estadísticas, mientras que el enfoque cualitativo busca explorar las percepciones, experiencias y significados que los participantes atribuyen a los fenómenos investigados. La integración de ambos enfoques permite una visión más completa y matizada del impacto de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes de la División de Administración de Empresas de la UTN.

3.1.1. Enfoque metodológico

Esta investigación es mixta debido a que combina métodos cualitativos y cuantitativos con el fin de obtener una comprensión más completa y enriquecedora del fenómeno investigado. Esta combinación permite abordar preguntas de investigación desde múltiples perspectivas y proporciona una mayor validez y confiabilidad a los resultados obtenidos.

3.1.2. Variable causal (independiente)

La **inteligencia emocional** impacta en las habilidades para manejar el estrés y la presión en el trabajo, debido que al momento que el docente busca regular las emociones de manera efectiva en situaciones laborales logra ser consciente en sus emociones propias, con ello alcanza a reconocer y comprender las emociones de los demás.

La inteligencia emocional se refiere a la capacidad de una persona para reconocer, comprender, gestionar y expresar sus propias emociones, así como para reconocer, interpretar y responder de manera adecuada a las emociones de los demás en diversas situaciones. Fue popularizada por el psicólogo Daniel Goleman en la década de 1990 y desde entonces ha sido objeto de numerosas investigaciones y aplicaciones en diversos campos, incluyendo la psicología, la educación, el liderazgo y el ámbito laboral.

3.1.3. Variable intermedia (dependiente)

El desempeño laboral del cuerpo docente de la división de administración de empresas de la UTN puede influir en los estudiantes lo cual se ve impactado en la satisfacción con la enseñanza al fomentar la participación de los estudiantes, la cual se ve representada de manera clara y efectiva en los resultados obtenidos por el estudiantado al finalizar el curso.

El desempeño laboral no solo se centra en la ejecución de tareas específicas, sino también en cómo un empleado contribuye al logro de los objetivos organizacionales, su capacidad para trabajar en equipo, su actitud hacia el trabajo, su nivel de compromiso y su capacidad para adaptarse y aprender en el entorno laboral. El desempeño laboral es una medida integral de la contribución y efectividad de un individuo en su rol dentro de una organización.

3.1.4. Hipótesis Alterna

La hipótesis alterna plantea que la inteligencia emocional tiene un efecto significativo y positivo en el desempeño laboral de los docentes de la División de Administración de Empresas de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl.

3.2. Diseño de la investigación

Esta investigación es mixta debido a que combina métodos cualitativos y cuantitativos con el fin de obtener una comprensión más completa y enriquecedora del fenómeno investigado. Esta combinación permite abordar preguntas de

investigación desde múltiples perspectivas y proporciona una mayor validez y confiabilidad a los resultados obtenidos.

3.3. Tipo de investigación

La investigación tiene un diseño correlacional. La correlación de variables se refiere a la medida de la relación o asociación que existe entre dos o más variables en un conjunto de datos. Esta medida indica la dirección y la fuerza de la relación entre las variables, lo que permite comprender cómo cambia una variable cuando la otra variable también cambia.

Existen diferentes tipos de correlación que se pueden utilizar para cuantificar esta relación:

- **Correlación positiva:** Ocurre cuando el aumento en el valor de una variable está asociado con un aumento en el valor de la otra variable, y viceversa. Por ejemplo, puede haber una correlación positiva entre el número de horas de estudio y el rendimiento académico de los estudiantes, lo que significa que a medida que aumenta el tiempo de estudio, también tiende a aumentar el rendimiento académico.
- **Correlación negativa:** Se produce cuando el aumento en el valor de una variable está asociado con una disminución en el valor de la otra variable, y viceversa. Por ejemplo, puede haber una correlación negativa entre la cantidad de ejercicio físico y el nivel de obesidad, lo que significa que a medida que aumenta la cantidad de ejercicio físico, tiende a disminuir el nivel de obesidad.
- **Correlación nula o cero:** Indica que no hay una relación aparente entre las variables; es decir, los cambios en una variable no están asociados con cambios en la otra variable.

Para medir la correlación entre variables, se utilizan coeficientes de correlación, como el coeficiente de correlación de Pearson, el coeficiente de correlación de Spearman o el coeficiente de correlación de Kendall, entre otros. Estos coeficientes

proporcionan un valor numérico que indica la fuerza y la dirección de la relación entre las variables, siendo +1 una correlación positiva perfecta, -1 una correlación negativa perfecta y 0 una correlación nula.

La correlación de variables es una herramienta importante en la investigación científica y estadística, ya que permite identificar relaciones significativas entre diferentes fenómenos y comprender mejor cómo se relacionan entre sí. Sin embargo, es importante recordar que la correlación no implica causalidad; es decir, el hecho de que dos variables estén correlacionadas no significa necesariamente que una variable cause la otra, ya que puede haber otros factores o variables que influyan en esta relación. Por lo tanto, es necesario realizar un análisis cuidadoso y considerar otros factores antes de establecer conclusiones sobre la relación entre variables.

En esta investigación, se consulta un conjunto de datos sobre la aplicación de la inteligencia emocional. Se quiere averiguar si hay una relación entre la inteligencia emocional y qué tanto interviene en la ejecución de las actividades que desarrolla un docente y el desempeño laboral de los docentes de la División de Administración de Empresas de la UTN.

3.4. Población y muestra

La población general es de 300 docentes y la población total muestral de estudio consistió en 72 docentes de la División de Administración de Empresas de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl. Esta población representa a todos los docentes de la división que cumplían con los criterios de inclusión del estudio.

3.4.1. Características de los participantes

Los participantes seleccionados eran docentes universitarios, con diferentes niveles de experiencia y antigüedad en la institución. Se consideraron factores como la edad, el género, la formación académica y los años de servicio.

3.5. Tamaño de la muestra

Se utilizó un método de muestreo específico para seleccionar una muestra representativa de la población total. Se aplicó una fórmula de muestreo para determinar el tamaño de la muestra con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 3%.

De esta población total muestral de 72 docentes, se seleccionó una muestra de 41 participantes para llevar a cabo las encuestas. La muestra representativa fue seleccionada utilizando un método de muestreo específico. Las entrevistas se realizaron con estos 41 docentes seleccionados de la población total, con el objetivo de recopilar datos relevantes para la investigación.

FORMULA:

En la investigación cuantitativa, es esencial contar con una muestra representativa de la población para garantizar la validez y la precisión de los resultados. La fórmula para determinar el tamaño de la muestra “n” es una herramienta fundamental que permite calcular el número de individuos necesarios para representar adecuadamente a la población estudiada. Esta fórmula considera varios factores críticos, como el nivel de confianza, la proporción estimada de la población y el margen de error aceptable. La fórmula es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q}{d^2}$$

n = es el tamaño de la muestra.

N = Muestra

Z = Nivel de confianza

P = Probabilidad de éxito, o proporción esperada

Q = Probabilidad de fracaso

D = Precisión (error máximo admisible en términos de proporción)

Aplicación y determinación de la muestra:

N = ?

N = 72

$$Z = 95 = 1.96$$

$$P = 50\% = 0.5$$

$$e = 3\% = 0.03$$

$$n = \frac{72 \cdot 1.96 \cdot 0.5 \cdot (1 - 0.5)}{(72 - 1) \cdot 0.03^2 + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot (1 - 0.5)}$$

$$n = \frac{72 \cdot 1.96 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{71 \cdot 0.0009 + 3.8416 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n = \frac{35.28}{0.0639 + 0.9604}$$

$$n = \frac{35.28}{1.0243}$$

$$n = 34.44$$

Con base en la formula desarrollada, se obtiene como resultado de una población de 72 docentes, una muestra de 34.44, lo que nos representa la aplicación de 34 encuestas, a aplicar a la población muestra.

3.6. Procedimientos de medición de variables y recolección de datos

A continuación, se describen los **procedimientos** llevados a cabo durante la investigación. Estos procedimientos son esenciales para asegurar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos. A continuación, se detalla la metodología empleada:

Planificación del Estudio

- **Definición de Objetivos:** Se establecieron objetivos claros y específicos para guiar la investigación, centrados en analizar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes.

- **Selección de la Muestra:** Se definió una muestra representativa de 34 docentes de la División de Administración de Empresas de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl, seleccionados de una población total de 72 docentes, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 3%.

Diseño y Aplicación de Instrumentos

- **Instrumento de Medición:** Se diseñó y aplicó un instrumento específico denominado matriz de medición de variables, que considera el desempeño laboral (variable dependiente) y la inteligencia emocional (variable independiente). Esta matriz incluye preguntas estructuradas para evaluar estas variables a través de encuestas.
- **Escalas de Medición:** Se utilizaron escalas de medición nominal, ordinal, de intervalo y de razón para clasificar y analizar las respuestas obtenidas en las encuestas, permitiendo una evaluación precisa de las variables investigadas

Recolección de Datos

- **Encuestas:** Se realizaron encuestas a los 34 docentes seleccionados para recopilar datos sobre su inteligencia emocional y su percepción del desempeño laboral. Las encuestas fueron aplicadas mediante la plataforma de Google Forms en enero de 2023.
- **Entrevistas:** Además de las encuestas, se realizaron entrevistas con los docentes para obtener información cualitativa que complementara los datos cuantitativos recopilados.

Análisis de Datos

- **Estadísticos Descriptivos:** Se calcularon estadísticos descriptivos como media, mediana, moda, desviación estándar y varianza para las variables edad, género, nivel educativo, medición de la inteligencia emocional y percepción del desempeño laboral docente.

- **Correlación:** Se utilizó una matriz de correlación de variables para analizar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, evaluando la fuerza y dirección de esta relación mediante coeficientes de correlación.

Presentación y Discusión de Resultados

- **Resultados Cuantitativos:** Se presentaron los datos recopilados en tablas y gráficos, facilitando la visualización y comprensión de los resultados estadísticos.
- **Discusión:** Se discutieron los hallazgos en relación con la hipótesis planteada, proporcionando una interpretación detallada de los resultados y su implicancia para el desarrollo profesional de los docentes y la mejora del desempeño laboral en la universidad.

Estos procedimientos detallados aseguran que la investigación se lleve a cabo de manera sistemática y rigurosa, permitiendo obtener conclusiones válidas y aplicables sobre la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral docente.

3.7. Instrumentos de medición

Como parte de los instrumentos, se establece la matriz de medición de variables dentro de la cual se considera cada una de las dos variables a analizar; dependiente: desempeño laboral e independiente: inteligencia emocional, las preguntas que nos ayudaran a efectuar la medición, la inclinación estadística con base en la variable.

Número de Ítems y tipos de respuesta del cuestionario

El cuestionario consta de un total de 19 ítems, distribuidos en cuatro secciones. A continuación, se detalla cada sección y los tipos de respuesta correspondientes:

- **Sección 1:** 4 ítems (Opciones múltiples y respuestas abiertas)
- **Sección 2:** 5 ítems (Escala Likert de 1 a 5)
- **Sección 3:** 4 ítems (Escala Likert de 1 a 5)

- **Sección 4:** 6 ítems (Opciones múltiples y escala de satisfacción)

Total, de ítems en el cuestionario: 19

Tipos de respuesta: Opciones múltiples, respuestas abiertas, escala Likert (1 a 5), y escala de satisfacción.

Figura 4. "Matriz de medición de las variables."

| Variable | Tipo de Variable (Dependiente/Independiente) | Pregunta | Opciones de respuesta | Tipo de Variable Aleatoria (Discreta o Continua) | Valores posibles de las variables |
|---|--|---------------|--|--|-----------------------------------|
| Género | Independiente | 1 (Sección 1) | Masculino, Femenino, Otro | Discreta | Nominal |
| Edad | Independiente | 2 (Sección 1) | [Número de años] | Continua | Intervalos |
| Años de experiencia como docente | Independiente | 3 (Sección 1) | [Número de años] | Continua | Intervalos |
| Nivel educativo alcanzado | Independiente | 4 (Sección 1) | Licenciatura, Maestría, Doctorado, etc. | Discreta | Ordinal |
| Autoconciencia emocional | Independiente | 1 (Sección 2) | Escala de Likert (1-5) | Discreta | Intervalos |
| Reconocimiento de emociones ajenas | Independiente | 2 (Sección 2) | Escala de Likert (1-5) | Discreta | Intervalos |
| Manejo del estrés y la presión | Independiente | 3 (Sección 2) | Escala de Likert (1-5) | Discreta | Intervalos |
| Establecimiento de relaciones positivas con estudiantes | Independiente | 4 (Sección 2) | Escala de Likert (1-5) | Discreta | Intervalos |
| Regulación emocional en situaciones laborales | Independiente | 5 (Sección 2) | Escala de Likert (1-5) | Discreta | Intervalos |
| Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral | Independiente | 1 (Sección 4) | Nunca, Casi nunca, Con frecuencia, Casi siempre, Siempre | Discreta | Ordinal |
| Influencia de la inteligencia emocional en relaciones con estudiantes | Independiente | 2 (Sección 4) | Favorece la empatía y comprensión mutua, Ayuda a manejar conflictos, Mejora la comunicación y confianza, No estoy seguro | Discreta | Nominal |
| Tipo de capacitación en inteligencia emocional recibida | Independiente | 3 (Sección 4) | Curso, Taller, Asesoría, Terapia, Otro | Discreta | Nominal |
| Necesidad de programas | Independiente | 4 (Sección 4) | Sí, No, No estoy seguro | Discreta | Nominal |
| Satisfacción con la claridad de responsabilidades laborales | Independiente | 5 (Sección 4) | Muy insatisfecho, Insatisfecho, Neutral, Satisfecho, Muysatisfecho | Discreta | Ordinal |
| Contribución de la comunicación interna al desempeño laboral | Independiente | 6 (Sección 4) | Negativamente, Ligeramente negativo, No afecta ni beneficia, Positivamente, Significativamente positivo | Discreta | Ordinal |
| Satisfacción de los estudiantes con la enseñanza | Dependiente | 1 (Sección 3) | Escala de Likert (1-5) | Discreta | Ordinal |
| Retroalimentación positiva de estudiantes | Dependiente | 2 (Sección 3) | Escala de Likert (1-5) | Discreta | Ordinal |
| Claridad y efectividad en la transmisión de contenidos | Dependiente | 3 (Sección 3) | Escala de Likert (1-5) | Discreta | Ordinal |
| Fomento de la participación estudiantil | Dependiente | 4 (Sección 3) | Escala de Likert (1-5) | Discreta | Ordinal |

FUENTE: Elaboración propia

3.8. Descripción

Para determinar una escala de medición estadístico en función de los instrumentos de recolección de datos de una encuesta, es necesario considerar el tipo de variables que se están midiendo. Existen cuatro escalas de medición comunes: nominal, ordinal, de intervalo y de razón.

- Escala nominal: En esta escala, las variables se clasifican en categorías o grupos mutuamente excluyentes. No hay un orden inherente entre las categorías y solo se pueden realizar comparaciones de igualdad o desigualdad. Ejemplos de variables nominales podrían ser el género (masculino, femenino) o la nacionalidad (mexicano, estadounidense, etc.).
- Escala ordinal: En esta escala, las variables se ordenan o clasifican en categorías, pero también existe un orden relativo entre las categorías. Se pueden realizar comparaciones de igualdad o desigualdad, así como identificar la dirección de las diferencias. Ejemplos de variables ordinales podrían ser las calificaciones de una encuesta (muy insatisfecha, insatisfecha, neutra, satisfecha, muy satisfecha) o el nivel de acuerdo (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, neutral, de acuerdo, totalmente de acuerdo).
- Escala de intervalo: En esta escala, las variables se miden en unidades de igual tamaño y se pueden realizar comparaciones de igualdad o desigualdad. Además, se pueden calcular diferencias y relaciones entre los valores. Ejemplo de variables de intervalo serían las temperaturas en grados Celsius o las calificaciones en una escala de 1 a 10.
- Escala de razón: En esta escala, las variables se miden en unidades de igual tamaño, se pueden realizar comparaciones de igualdad o desigualdad, calcular diferencias y relaciones, y también se puede establecer un punto de referencia absoluto. Ejemplos de variables de razón incluirían el tiempo en segundos, la altura en centímetros o los ingresos en dólares.

En el cuestionario aplicado, se utilizan varias escalas de medición dependiendo del tipo de pregunta y del tipo de dato que se desea obtener. A continuación, se describe cuándo se usan cada una de las escalas en el contexto del cuestionario:

- **Escala Nominal:** Género, Nivel educativo alcanzado, tipos de capacitación o formación en inteligencia emocional recibida.
- **Escala Ordinal:** Satisfacción con la claridad de las responsabilidades laborales, opinión sobre la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral, percepción de la comunicación interna en la Universidad.
- **Escala de Intervalo:** Medición de la inteligencia emocional (ítems con escala Likert 1 a 5), percepción del desempeño laboral docente (ítems con escala Likert 1 a 5).
- **Escala de Razón:** Edad, años de experiencia como docente.

3.9. Validez y confiabilidad

A continuación, se describen los **procedimientos** llevados a cabo durante la investigación. Estos procedimientos son esenciales para asegurar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos. A continuación, se detalla la metodología empleada:

Planificación del Estudio

- **Definición de Objetivos:** Se establecieron objetivos claros y específicos para guiar la investigación, centrados en analizar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes.
- **Selección de la Muestra:** Se definió una muestra representativa de 34 docentes de la División de Administración de Empresas de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl, seleccionados de una población total de 72 docentes, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 3%.

Diseño y Aplicación de Instrumentos

- **Instrumento de Medición:** Se diseñó y aplicó un instrumento específico denominado matriz de medición de variables, que considera el desempeño laboral (variable dependiente) y la inteligencia emocional (variable independiente). Esta matriz incluye preguntas estructuradas para evaluar estas variables a través de encuestas.
- **Escalas de Medición:** Se utilizaron escalas de medición nominal, ordinal, de intervalo y de razón para clasificar y analizar las respuestas obtenidas en las encuestas, permitiendo una evaluación precisa de las variables investigadas.

Recolección de Datos

- **Encuestas:** Se realizaron encuestas a los 34 docentes seleccionados para recopilar datos sobre su inteligencia emocional y su percepción del desempeño laboral. Las encuestas fueron aplicadas mediante la plataforma de Google Forms en enero de 2023.
- **Entrevistas:** Además de las encuestas, se realizaron entrevistas con los docentes para obtener información cualitativa que complementara los datos cuantitativos recopilados.

Análisis de Datos

- **Estadísticos Descriptivos:** Se calcularon estadísticos descriptivos como media, mediana, moda, desviación estándar y varianza para las variables edad, género, nivel educativo, medición de la inteligencia emocional y percepción del desempeño laboral docente.
- **Correlación:** Se utilizó una matriz de correlación de variables para analizar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, evaluando la fuerza y dirección de esta relación mediante coeficientes de correlación.

Presentación y Discusión de Resultados

- **Resultados Cuantitativos:** Se presentaron los datos recopilados en tablas y gráficos, facilitando la visualización y comprensión de los resultados estadísticos.

- **Discusión:** Se discutieron los hallazgos en relación con la hipótesis planteada, proporcionando una interpretación detallada de los resultados y su implicancia para el desarrollo profesional de los docentes y la mejora del desempeño laboral en la universidad.

Estos procedimientos detallados aseguran que la investigación se lleve a cabo de manera sistemática y rigurosa, permitiendo obtener conclusiones válidas y aplicables sobre la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral docente.

3.10. Aplicación

La siguiente tabla "Variables" presenta una descripción de las principales variables investigadas en el estudio sobre la inteligencia emocional y su impacto en el desempeño laboral del cuerpo docente de la División de Administración de Empresas de la UTN. La tabla categoriza estas variables y proporciona información sobre el tipo de preguntas asociadas y el tipo de respuesta esperada en el cuestionario.

Matriz de correlación de variables

Tabla 1. "Variables"

| Variable | Pregunta | Tipo de Respuesta |
|------------------------|-------------|-------------------|
| Desempeño laboral | Cualitativa | Opción múltiple |
| Inteligencia emocional | Cualitativa | Escala de Likert |

Nota: como parte de los instrumentos aplicados para la investigación, la **matriz de correlación de variables** es una herramienta estadística utilizada para medir y analizar la relación entre diferentes variables dentro de un estudio. En este caso específico, la matriz de correlación se utiliza para evaluar la relación entre las variables de **desempeño laboral** (variable dependiente) e **inteligencia emocional** (variable independiente).

El objetivo de esta matriz es identificar la fuerza y la dirección de la relación entre estas variables. Esto se hace para entender cómo una variable puede afectar o predecir cambios en otra, lo que es crucial para determinar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes.

Componentes de la Matriz

1. **Variables:** La matriz incluye todas las variables relevantes del estudio. En este caso, las principales variables son el desempeño laboral y la inteligencia emocional. Además, puede incluir otras variables de control o moderadoras que puedan influir en la relación entre las variables principales.
2. **Coefficientes de Correlación:** Los valores dentro de la matriz son coeficientes de correlación, que varían entre -1 y 1:
 - **1** indica una correlación positiva perfecta.
 - **-1** indica una correlación negativa perfecta.
 - **0** indica que no hay correlación.
3. **Significancia Estadística:** Además de los coeficientes de correlación, la matriz también puede mostrar la significancia estadística de las correlaciones, ayudando a determinar si las relaciones observadas son estadísticamente significativas o si podrían haber ocurrido por azar.

En la investigación sobre el desempeño laboral y la inteligencia emocional, la matriz de correlación se utiliza para:

- **Identificar Relaciones Clave:** Determinar si hay una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral.
- **Explorar Patrones:** Analizar cómo otras variables, como el género, la edad, o el nivel educativo, pueden influir en la relación principal.
- **Informar Decisiones:** Basar las recomendaciones y conclusiones del estudio en datos cuantitativos sólidos que muestren las conexiones entre las variables investigadas.

Encuesta de investigación para conocer: “La inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de la división de administración de empresas de la UTN”

Objetivo: Conocer cuál es el impacto que genera entre los encuestados la inteligencia emocional sobre el desempeño laboral, con la finalidad de retroalimentar a los docentes y en su caso detonar una mejora continua a nivel personal.

Instrucciones Generales para Responder la Encuesta:

Leer Cuidadosamente: Antes de comenzar, tómese el tiempo necesario para leer todas las preguntas y opciones de respuesta. Asegúrese de comprender claramente lo que se está preguntando. Principio del formulario

Sección 1: Información demográfica

1. Género: Masculino Femenino Otro
2. Edad:
3. Años de experiencia como docente:
4. Nivel educativo alcanzado.

Sección 2: Medición de la inteligencia emocional

Para las siguientes preguntas, califique del 1 al 5, donde 1 representa “Nunca” y 5 representa “Siempre”, según su nivel de acuerdo.

1. Soy consciente de mis propias emociones.
1 2 3 4 5
2. Puedo reconocer y comprender las emociones de los demás.
1 2 3 4 5
3. Tengo habilidades para manejar el estrés y la presión en el trabajo.
1 2 3 4 5
4. Me resulta fácil establecer relaciones positivas con los estudiantes.

1 2 3 4 5

5. Puedo regular mis emociones de manera efectiva en situaciones laborales.

1 2 3 4 5

Sección 3: Percepción del desempeño laboral docente

Para las siguientes preguntas, califique del 1 al 5, donde 1 representa “Totalmente en desacuerdo” y 5 representa “Totalmente de acuerdo”.

1. Los estudiantes muestran un alto grado de satisfacción con mi enseñanza.

1 2 3 4 5

2. Recibo retroalimentación positiva de mis estudiantes sobre mi desempeño laboral.

1 2 3 4 5

3. Logro transmitir de manera clara y efectiva los contenidos del curso.

1 2 3 4 5

4. Me considero un docente que fomenta la participación de los estudiantes.

1 2 3 4 5

Sección 4: Relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral

Para las siguientes preguntas, elija la opción que mejor represente su opinión.

1. ¿Considera que su nivel de inteligencia emocional influye en su desempeño laboral como docente?

Nunca

Casi nunca

Con frecuencia

Casi siempre

Siempre

2. ¿Cómo considera que la inteligencia emocional puede influir en su capacidad para establecer relaciones positivas con los estudiantes?

- Favorece la empatía y comprensión mutua.
 - Ayuda a manejar conflictos de manera efectiva.
 - Mejora la comunicación y la confianza con los estudiantes.
 - No estoy seguro.
3. ¿Qué tipo de capacitación o formación en inteligencia emocional ha recibido como parte de su desarrollo profesional?
- Curso
 - Taller
 - Asesoría
 - Terapia psicológica o psiquiátrica
 - Otro (Especifique)
4. ¿Considera que la universidad debería proporcionar programas de desarrollo de inteligencia emocional para el cuerpo docente?
- Si
 - No
 - No estoy seguro
5. ¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción con la claridad de sus responsabilidades laborales?
- Muy insatisfecho
 - Insatisfecho
 - Neutral
 - Satisfecho
 - Muy satisfecho
6. ¿En qué medida considera que la comunicación interna en la Universidad contribuye a su desempeño laboral?
- Negativamente
 - Ligeramente negativo

- No afecta ni beneficia
- Positivamente
- Significativamente Positivo

Agradecemos sinceramente su participación. Sus respuestas serán confidenciales y utilizadas únicamente para fines de la investigación.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

Tabla 2. "Datos estadísticos"

| | | Estadísticos | | | | |
|----------------------------|----------|--------------|--------|-----------------|---------------------------------------|--|
| | | Edad | Género | Nivel educativo | Medición de la inteligencia emocional | Percepción del desempeño laboral docente |
| N | Válidos | 34 | 34 | 34 | 34 | 33 |
| | Perdidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Media | | 24.12 | 1.53 | 2.12 | 4.06 | 4.03 |
| Error estándar de la media | | 1.536 | .087 | .157 | .202 | .202 |
| Mediana | | 25.00 | 2.00 | 2.00 | 4.50 | 4.00 |
| Moda | | 30 | 2 | 2 | 5 | 5 |
| Desv. estándar | | 8.957 | .507 | .913 | 1.179 | 1.159 |
| Varianza | | 80.228 | .257 | .834 | 1.390 | 1.343 |
| Mínimo | | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Máximo | | 47 | 2 | 5 | 5 | 5 |

Nota: Esta tabla número 2, proporciona una visión descriptiva de las características demográficas y psicométricas de los participantes en un estudio que analiza la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral docente. Al incluir variables como la edad, el género, el nivel educativo, la inteligencia emocional, y la percepción del desempeño laboral docente, la tabla permite evaluar cómo estas características influyen en la percepción y el rendimiento laboral.

Se muestra los estadísticos descriptivos de las variables de interés en el estudio: edad, género, nivel educativo, medición de la inteligencia emocional y percepción del desempeño laboral docente. A continuación, se presentan los principales resultados:

- **Edad:** La media es 24.12 años, con una desviación estándar de 8.957. Los valores varían entre 6 y 47 años.

- **Género:** La media es 1.53, que sugiere una distribución cercana a la igualdad entre hombres y mujeres (dado que se codifica 1 para masculino y 2 para femenino).
- **Nivel Educativo:** La media es 2.12, lo que podría indicar que la mayoría de los encuestados tienen estudios de licenciatura o maestría.
- **Medición de la Inteligencia Emocional:** La media es 4.06, con una moda de 5, lo que indica una tendencia hacia puntuaciones altas en inteligencia emocional.
- **Percepción del Desempeño Laboral Docente:** La media es 4.03, con una moda de 5, sugiriendo una percepción generalmente positiva del desempeño laboral.

Tabla 3. "Experiencia"

| EXPERIENCIA | | | | | |
|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|-------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado | |
| | 6 | 1 | 2.9 | 2.9 | 2.9 |
| | 8 | 1 | 2.9 | 2.9 | 5.9 |
| | 13 | 1 | 2.9 | 2.9 | 8.8 |
| | 14 | 1 | 2.9 | 2.9 | 11.8 |
| | 15 | 4 | 11.8 | 11.8 | 23.5 |
| | 16 | 1 | 2.9 | 2.9 | 26.5 |
| | 17 | 1 | 2.9 | 2.9 | 29.4 |
| | 18 | 2 | 5.9 | 5.9 | 35.3 |
| Válido | 22 | 2 | 5.9 | 5.9 | 41.2 |
| | 25 | 4 | 11.8 | 11.8 | 52.9 |
| | 28 | 3 | 8.8 | 8.8 | 61.8 |
| | 29 | 3 | 8.8 | 8.8 | 70.6 |
| | 30 | 6 | 17.6 | 17.6 | 88.2 |
| | 33 | 1 | 2.9 | 2.9 | 91.2 |
| | 35 | 1 | 2.9 | 2.9 | 94.1 |
| | 40 | 1 | 2.9 | 2.9 | 97.1 |
| | 47 | 1 | 2.9 | 2.9 | 100.0 |
| | Total | 34 | 100.0 | 100.0 | |

FUENTE. Elaboración propia

Nota: esta tabla es esencial para comprender la diversidad en términos de antigüedad y experiencia laboral de los participantes. Al presentar la distribución de años de experiencia, esta tabla ayuda a identificar qué tan representativos son los participantes en relación con la industria o sector específico. Esto es importante para determinar cómo la experiencia puede afectar la percepción de la inteligencia emocional y el desempeño laboral.

Esta tabla presenta la distribución de la edad de los participantes:

- Los valores más comunes son 15 y 25 años, cada uno con una frecuencia de 4 (11.8%).
- La edad más alta registrada es 47 años, y la más baja es 6 años.

Tabla 4. "Género"

| | | GÉNERO | | | |
|--------|-----------|---------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Masculino | 16 | 47.1 | 47.1 | 47.1 |
| | Femenino | 18 | 52.9 | 52.9 | 100.0 |
| | Total | 34 | 100.0 | 100.0 | |

FUENTE. Elaboración propia

Nota: destaca la importancia de la representación de género en el estudio. Con una distribución cercana al equilibrio entre hombres y mujeres, esta tabla asegura que las conclusiones del estudio no estén sesgadas por la falta de representación de uno de los géneros. Comprender las diferencias o similitudes de género en la percepción de la inteligencia emocional y el desempeño laboral puede ser clave para desarrollar políticas y prácticas inclusivas en el ámbito laboral.

Esta tabla muestra la distribución por género:

- Masculino: 16 participantes (47.1%).
- Femenino: 18 participantes (52.9%)

Tabla 5. "Nivel educativo"

| | | NIVEL EDUCATIVO | | | |
|--------|--------------|-----------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Licenciatura | 9 | 26.5 | 26.5 | 26.5 |
| | Maestría | 14 | 41.2 | 41.2 | 67.6 |
| | Doctorado | 10 | 29.4 | 29.4 | 97.1 |
| | 5 | 1 | 2.9 | 2.9 | 100.0 |
| | Total | 34 | 100.0 | 100.0 | |

FUENTE. Elaboración propia

Nota: muestra el nivel educativo de los participantes, ya que es un factor importante que puede influir en las variables de estudio. Esta tabla proporciona información sobre la diversidad educativa, lo que permite analizar cómo la educación formal impacta la inteligencia emocional y el desempeño laboral. Esta comprensión puede guiar estrategias de formación y desarrollo profesional alineadas con los resultados del estudio.

Esta tabla indica el nivel educativo de los participantes:

- Licenciatura: 9 participantes (26.5%).
- Maestría: 14 participantes (41.2%).
- Doctorado: 10 participantes (29.4%).

Tabla 6. "Medición de la IE"

| Medición de la inteligencia emocional | | | | | |
|---------------------------------------|----------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Nunca | 1 | 2.9 | 2.9 | 2.9 |
| | Casi nunca | 4 | 11.8 | 11.8 | 14.7 |
| | Con frecuencia | 4 | 11.8 | 11.8 | 26.5 |
| | Casi siempre | 8 | 23.5 | 23.5 | 50.0 |
| | Siempre | 17 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| | Total | 34 | 100.0 | 100.0 | |

FUENTE. Elaboración propia

Nota: esta tabla mide la autopercepción de la inteligencia emocional entre los participantes, lo cual es fundamental para evaluar la correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. Al identificar qué porcentaje de participantes considera tener altos niveles de inteligencia emocional, la tabla proporciona una base para analizar cómo esta percepción se traduce en prácticas laborales efectivas.

Esta tabla muestra cómo los participantes evalúan su inteligencia emocional:

- "Siempre": 17 participantes (50%).
- "Casi siempre": 8 participantes (23.5%).
- "Con frecuencia": 4 participantes (11.8%).
- "Casi nunca": 4 participantes (11.8%).
- "Nunca": 1 participante (2.9%).

Tabla 7. "Percepción del desempeño laboral docente"

| Percepción del desempeño laboral docente | | | | | |
|---|----------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Nunca | 1 | 2.9 | 3.0 | 3.0 |
| | Casi nunca | 4 | 11.8 | 12.1 | 15.2 |
| | Con frecuencia | 3 | 8.8 | 9.1 | 24.2 |
| | Casi siempre | 10 | 29.4 | 30.3 | 54.5 |
| | Siempre | 15 | 44.1 | 45.5 | 100.0 |
| | Total | 33 | 97.1 | 100.0 | |
| | Perdidos | Sistema | 1 | 2.9 | |
| Total | | 34 | 100.0 | | |

FUENTE. Elaboración propia

***Nota:** la percepción del desempeño laboral docente es un indicador clave del estudio. Esta tabla permite evaluar cómo los participantes valoran el rendimiento de los docentes, proporcionando una perspectiva sobre la eficacia de las prácticas pedagógicas actuales. Estos datos pueden ser utilizados para mejorar estrategias educativas y de capacitación docente, asegurando un alto nivel de desempeño en el ámbito educativo.*

Esta tabla presenta cómo los participantes perciben el desempeño laboral docente:

- "Siempre": 15 participantes (44.1%).
- "Casi siempre": 10 participantes (29.4%).
- "Con frecuencia": 3 participantes (8.8%).
- "Casi nunca": 4 participantes (11.8%).
- "Nunca": 1 participante (2.9%).

Interpretación General

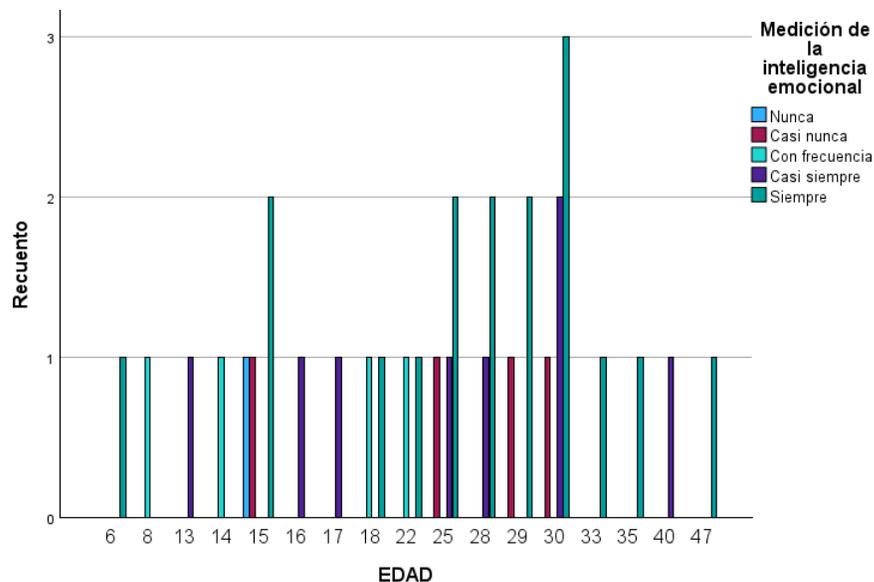
Las tablas presentan una visión clara y detallada de los datos recogidos en el estudio. Los datos sugieren que la mayoría de los participantes tienen una percepción positiva tanto de su inteligencia emocional como de su desempeño laboral docente. Además, la distribución de la edad y el nivel educativo indican una

muestra diversa y representativa. La ligera mayoría de participantes femeninas y la alta puntuación en inteligencia emocional resaltan la importancia de estas variables en el contexto educativo analizado.

Estas conclusiones son útiles para entender las características de la muestra y las tendencias generales en la percepción de la inteligencia emocional y el desempeño laboral entre los docentes de la División de Administración de Empresas de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl.

4.1.1. Análisis e Interpretación de las gráficas

Figura 5. “Medición de la inteligencia emocional”



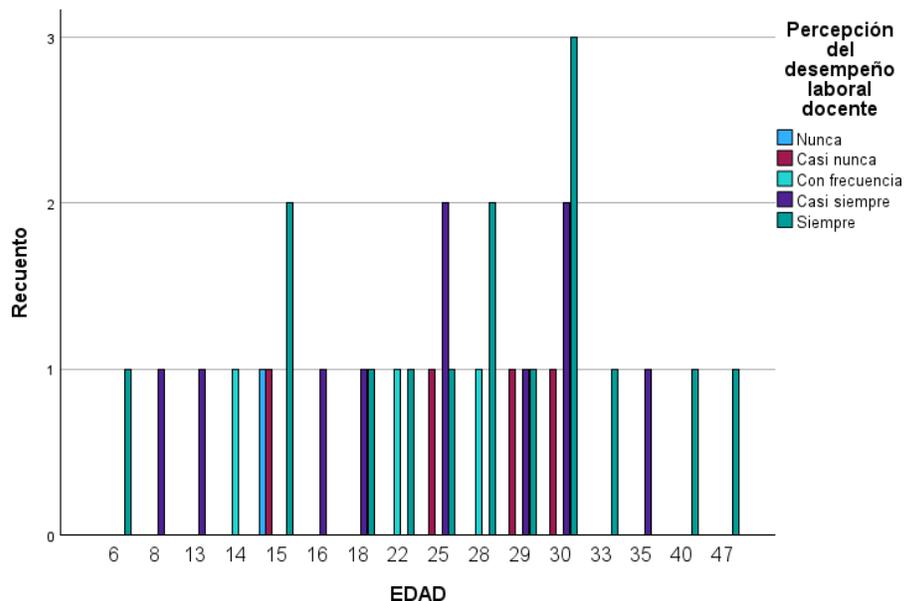
FUENTE Elaboración propia

Nota: busca evaluar cómo los participantes de diferentes edades perciben su inteligencia emocional, identificando patrones en la valoración de su inteligencia emocional.

Interpretación

La gráfica número 5 muestra, cómo las personas de distintas edades evalúan su inteligencia emocional. La mayoría de los participantes califican su IE como "Con frecuencia", "Casi siempre" o "Siempre", lo que indica una alta valoración de la IE en diferentes edades. Se destacan picos en las edades de 14-16, 25-30, y 33-35 años, señalando etapas clave en el desarrollo personal y profesional. Las categorías "Nunca" y "Casi nunca" son raras, sugiriendo que los participantes prestan atención a su IE.

Figura 6. “Percepción del desempeño laboral”



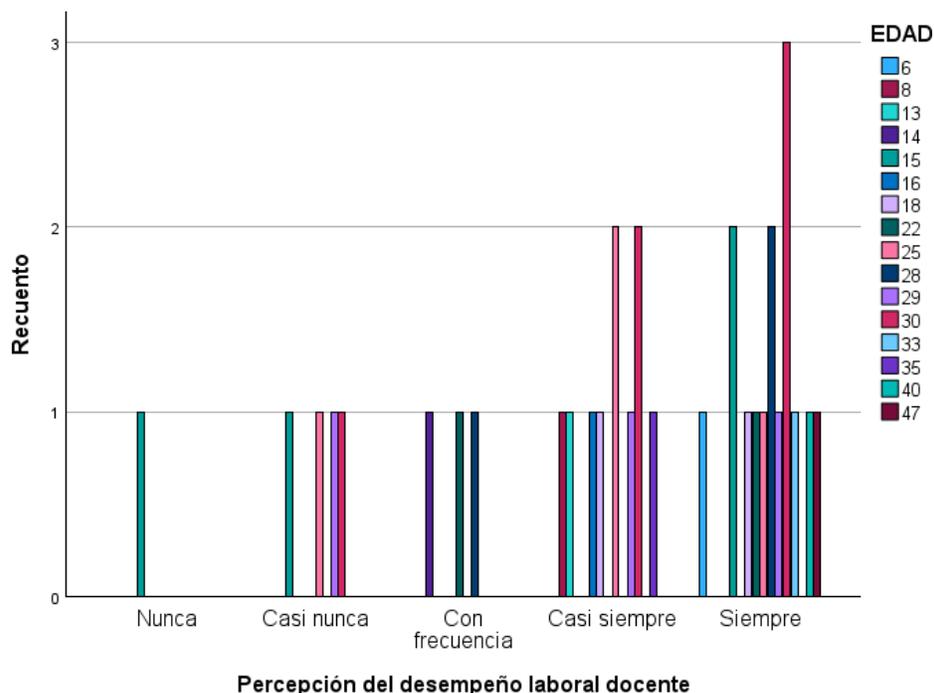
FUENTE Elaboración propia

Nota: busca analizar la percepción del desempeño laboral docente entre diferentes edades, con un enfoque en identificar áreas de mejora.

Interpretación

La figura 6 indica una tendencia negativa en la percepción del desempeño laboral docente, predominante en los jóvenes, lo que sugiere posibles áreas de mejora en la calidad educativa percibida por los estudiantes. Además, el pico en la edad de 30 años con respuestas positivas podría indicar una variabilidad en la percepción dependiendo de factores que no son claros solo con la gráfica, como el contexto educativo o las experiencias individuales.

Figura 7. "Edad"



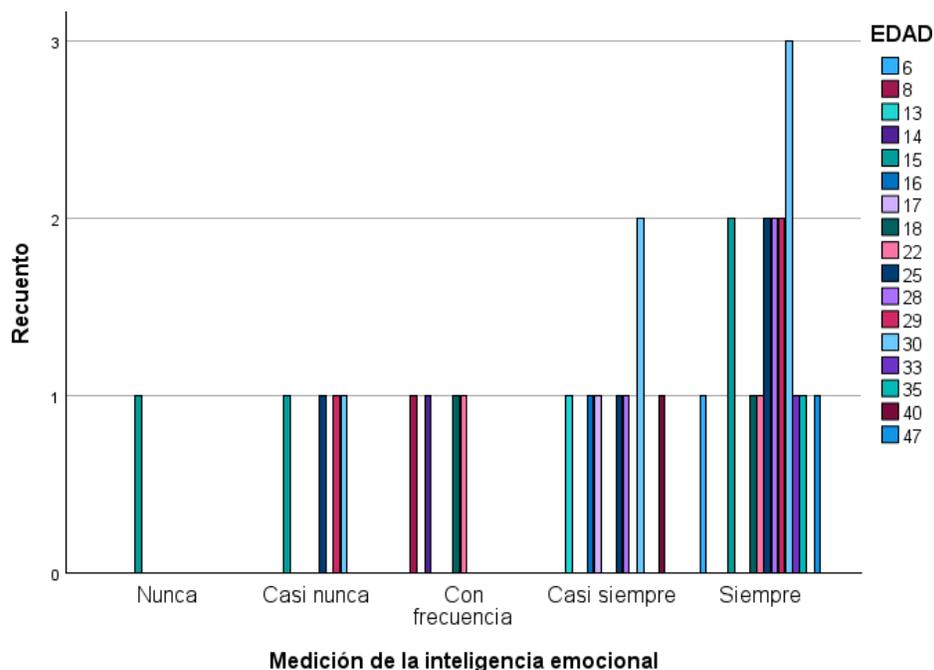
Fuente: Elaboración propia

Nota: pretende mostrar cómo la percepción del desempeño laboral docente varía con la edad de los encuestados. Se obtiene una percepción mixta del desempeño docente.

Interpretación

La figura 7 muestra, que hay una percepción mixta del desempeño laboral docente entre los encuestados. Mientras que algunas edades tienen percepciones muy positivas (especialmente la edad de 29 años en "Siempre"), otras edades indican percepciones negativas o intermedias. La variabilidad en las respuestas sugiere que la percepción del desempeño docente no es uniforme y puede depender de factores individuales o contextuales específicos a cada grupo de edad.

Figura 8. "Medición de la IE"



FUENTE Elaboración propia

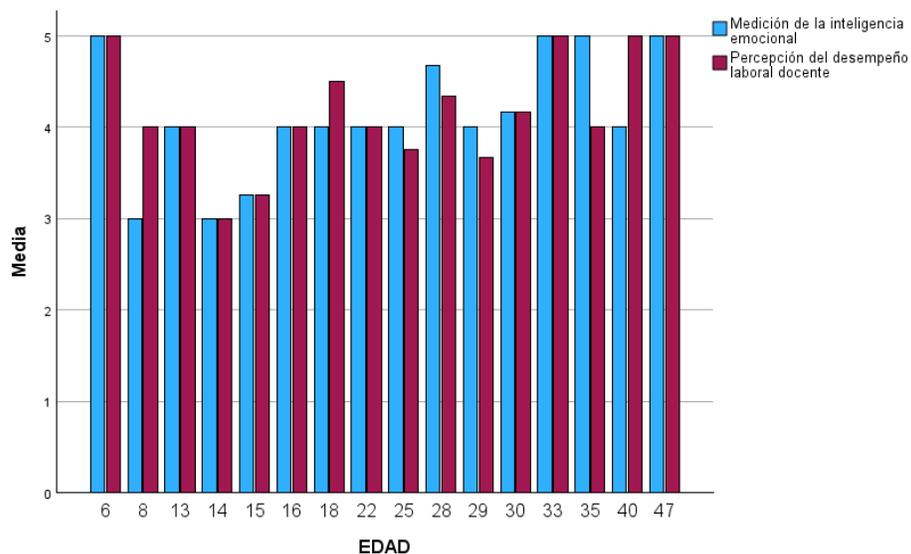
Nota: busca identificar la percepción general sobre la inteligencia emocional entre los encuestados.

Se obtiene una percepción mayormente positiva, con la categoría "Siempre" siendo la más representada y con una amplia diversidad de edades.

Interpretación

La figura 8 muestra una percepción mayormente positiva sobre la inteligencia emocional entre los encuestados, con "Siempre" siendo la categoría más representada y con diversidad de edades. Esto sugiere una evaluación favorable de la inteligencia emocional en general. Aunque existen percepciones negativas, son menos frecuentes y diversas en términos de edad. En resumen, la percepción de la inteligencia emocional es generalmente positiva y respaldada por una amplia gama de edades.

Figura 9. “Medición de IE y la percepción del desempeño laboral del docente”



FUENTE Elaboración propia

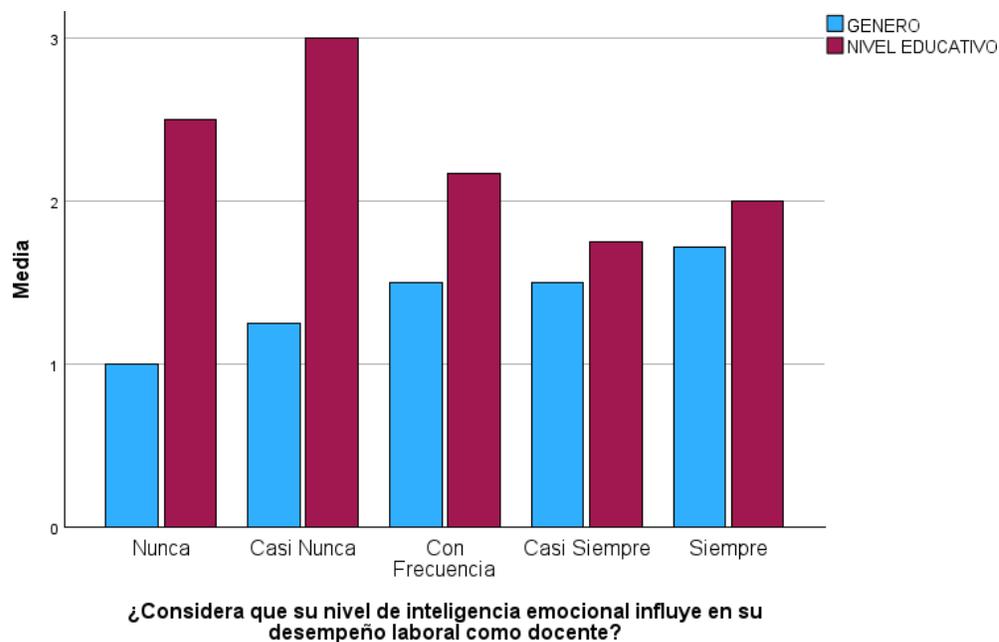
Nota: busca correlacionar la percepción de la IE con el desempeño laboral docente según la edad.

Se obtiene una percepción generalmente positiva para ambos aspectos, con medias entre 3 y 5.

Interpretación

La figura 9 muestra una percepción generalmente positiva de la inteligencia emocional y el desempeño laboral docente, con medias entre 3 y 5. Aunque hay algunas variaciones por edad, con puntuaciones más bajas en la adolescencia media y un aumento en la edad adulta, en general, los encuestados tienen una evaluación favorable de ambos aspectos. Esto indica una percepción positiva y estable, aunque existen diferencias entre grupos de edad que podrían explorarse más a fondo.

Figura 10. "Inteligencia emocional factor de influencia en el desempeño laboral"



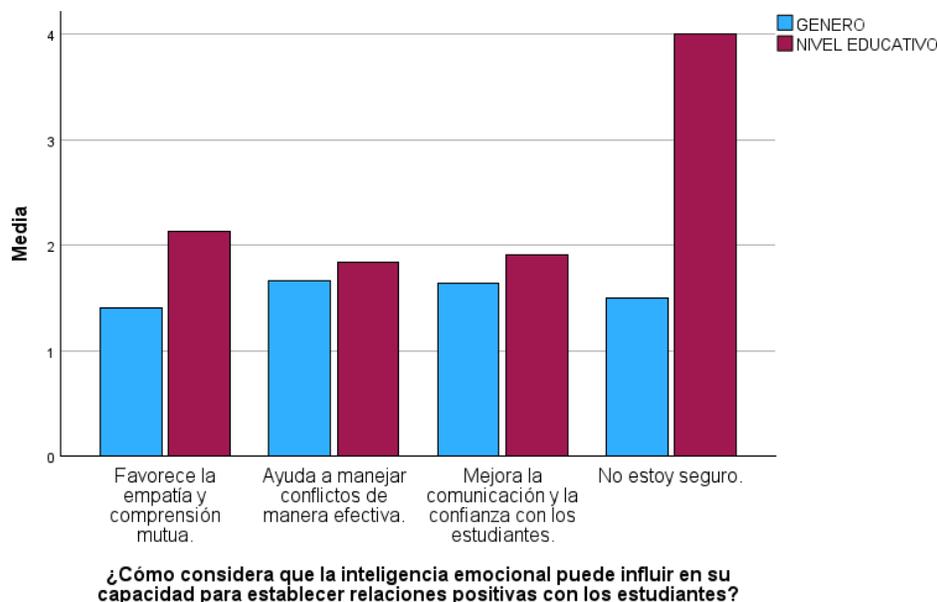
FUENTE Elaboración propia

Nota: busca entender cómo el nivel educativo y el género afectan la percepción de la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral docente.

Interpretación

La figura 10 indica que el nivel educativo impacta significativamente en la percepción de la inteligencia emocional en el desempeño laboral docente, con asociaciones más extremas en categorías negativas como "Nunca" y "Casi Nunca". Por otro lado, el género presenta una percepción más equilibrada, con una tendencia positiva en la categoría "Con Frecuencia". Esto sugiere que factores educativos y demográficos impactan cómo los docentes valoran la importancia de la inteligencia emocional en su trabajo.

Figura 11. "Influencia de la IE en la capacidad de establecer relaciones positivas con los estudiantes"



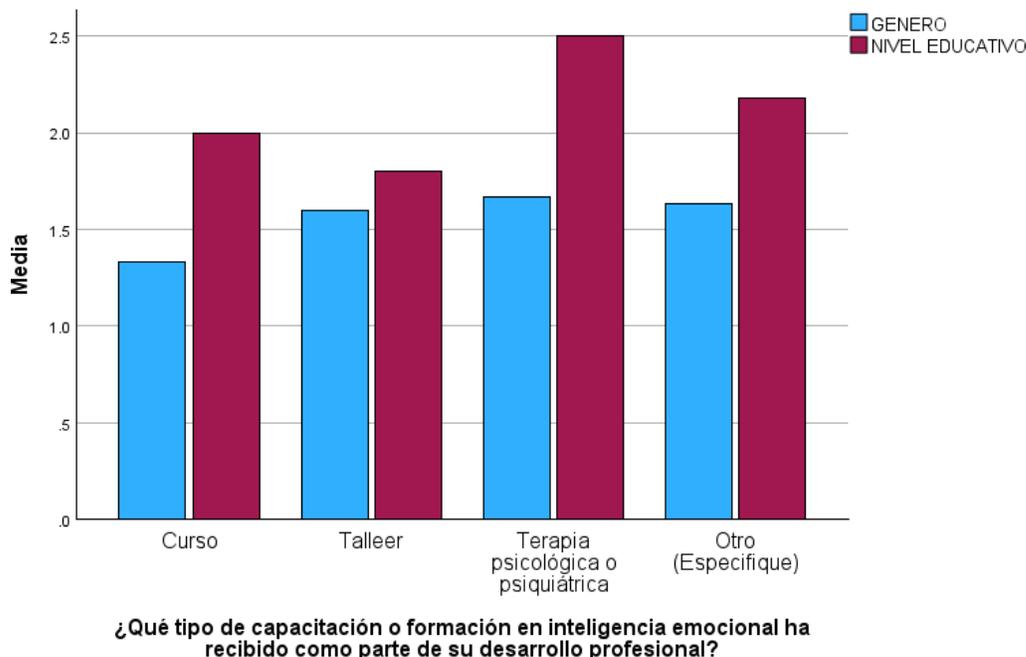
FUENTE Elaboración propia

Nota: analiza cómo el nivel educativo y el género perjudica la percepción de la inteligencia emocional en la interacción con los estudiantes.

Interpretación

La figura 11 muestra que tanto el género como el nivel educativo influyen en la percepción de la inteligencia emocional y su impacto en las relaciones con los estudiantes. El nivel educativo tiende a tener una media más alta, indicando una mayor valoración de la inteligencia emocional, aunque hay incertidumbre en la categoría "No estoy seguro" entre los encuestados con niveles educativos más altos. En general, la percepción es positiva, con diferencias notables entre género y nivel educativo en cuanto a la certeza sobre su influencia.

Figura 12. “Tipo de capacitación o formación de IE como desarrollo profesional”



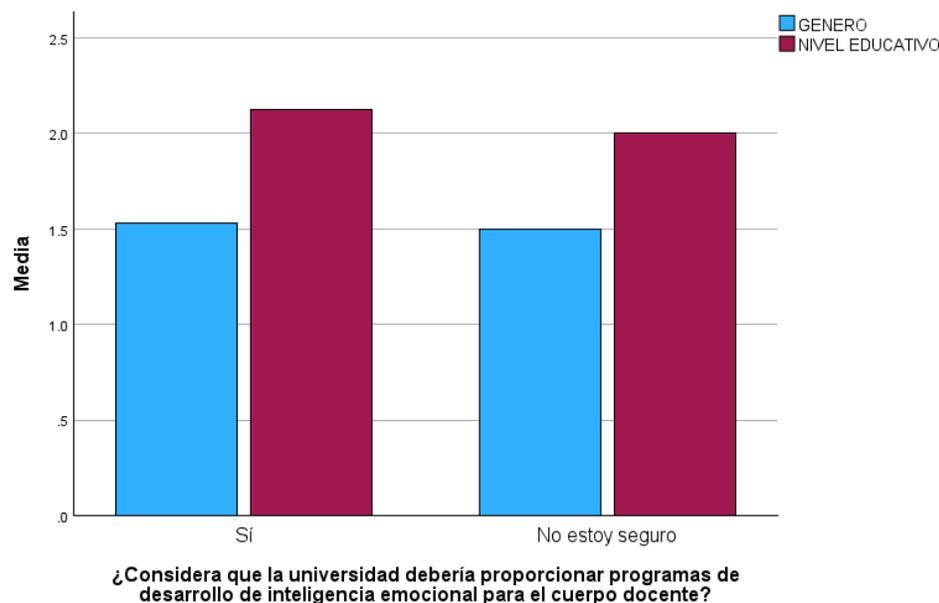
FUENTE Elaboración propia

Nota: busca evaluar cómo el nivel educativo influye en la percepción y acceso a la formación en IE.

Interpretación

La figura 12 revela que el nivel educativo impacta significativamente en la percepción de la formación en IE. Aquellos con niveles educativos más altos tienden a valorar más y tener mayor acceso a diferentes tipos de capacitación, especialmente en áreas como la terapia psicológica o psiquiátrica. Esto indica que la percepción y valoración de la capacitación en inteligencia emocional varía según el nivel educativo, sugiriendo que la educación formal juega un papel crucial en la apreciación y acceso a la formación en inteligencia emocional.

Figura 13. “Programas de desarrollo de la IE en el cuerpo docente”



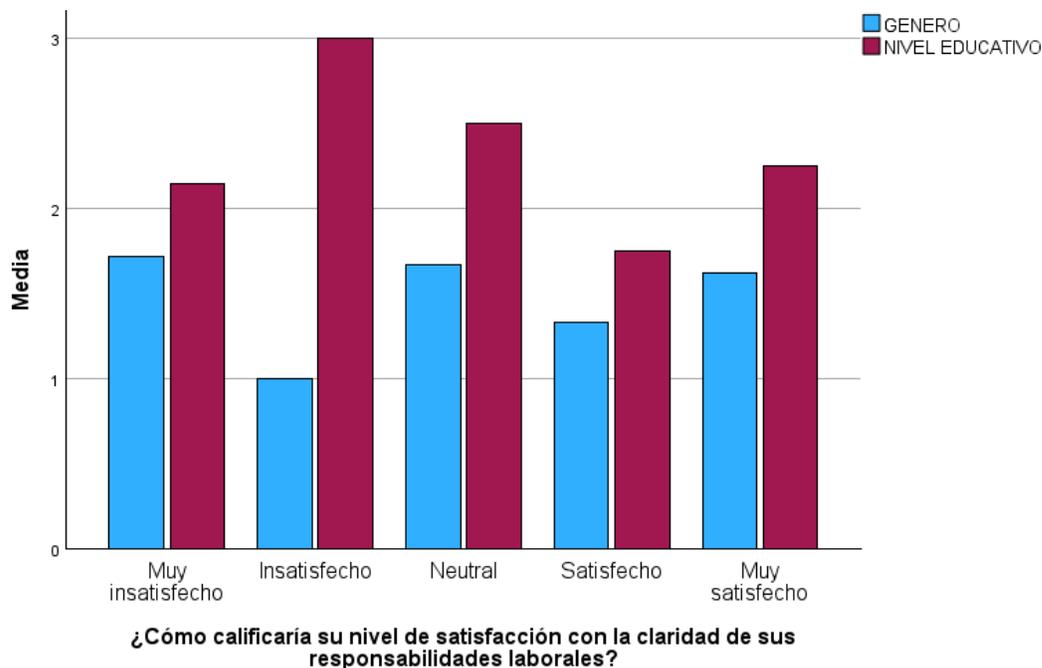
FUENTE Elaboración propia

Nota: busca explorar la percepción sobre la necesidad de programas de desarrollo de inteligencia emocional para el cuerpo docente, influenciada por el nivel educativo y el género.

Interpretación

La figura 13 muestra que tanto el género como el nivel educativo influyen en la percepción de la necesidad de programas de desarrollo de inteligencia emocional en la universidad para el cuerpo docente. Las personas con niveles educativos más altos tienden a valorar más estos programas, sugiriendo una mayor necesidad percibida. Aunque hay un apoyo considerable para implementar dichos programas, especialmente entre quienes tienen niveles educativos más altos, también existe una significativa incertidumbre. Esto indica la necesidad de mayor sensibilización y educación sobre los beneficios de los programas de inteligencia emocional.

Figura 14. “Nivel de satisfacción con respecto a las responsabilidades laborales”



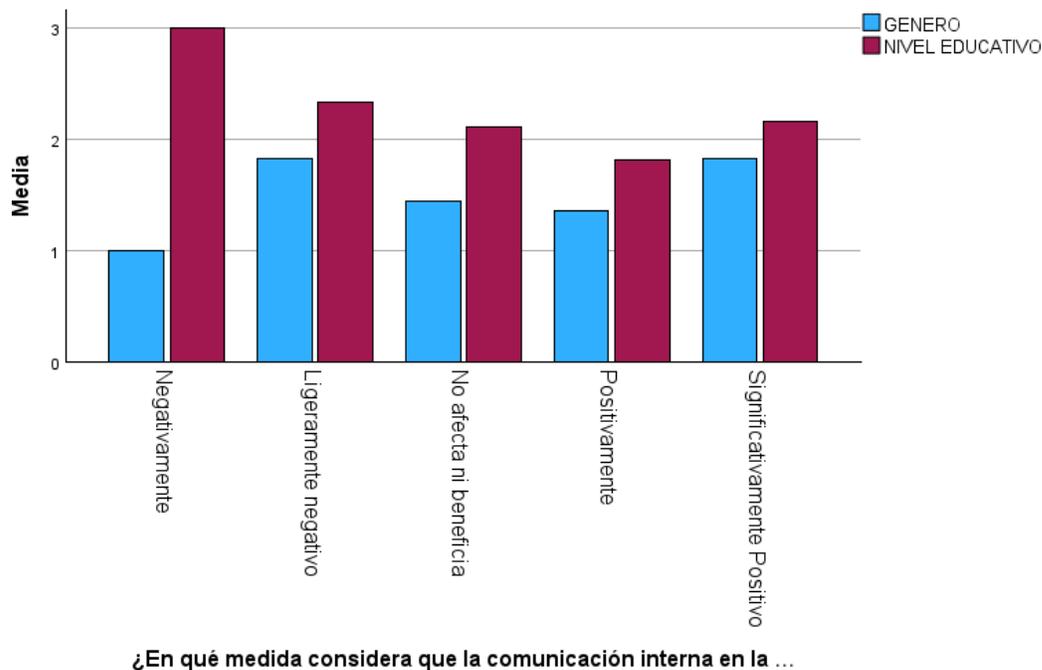
FUENTE Elaboración propia

Nota: analiza cómo el género y el nivel educativo influyen en la satisfacción con la claridad de las responsabilidades laborales.

Interpretación

La gráfica de barras muestra el nivel de satisfacción con la claridad de las responsabilidades laborales, comparando las medias de satisfacción por género y nivel educativo. Se observa una diferencia notable en las categorías "Muy insatisfecho" e "Insatisfecho," especialmente con mayor insatisfacción reflejada en el nivel educativo. Sin embargo, la satisfacción aumenta significativamente en las categorías "Satisfecho" y "Muy satisfecho," indicando que la mayoría de los participantes perciben claridad y satisfacción en sus responsabilidades laborales. Esto sugiere que la percepción de claridad mejora en general conforme aumentan las categorías de satisfacción.

Figura 15. “Comunicación interna”



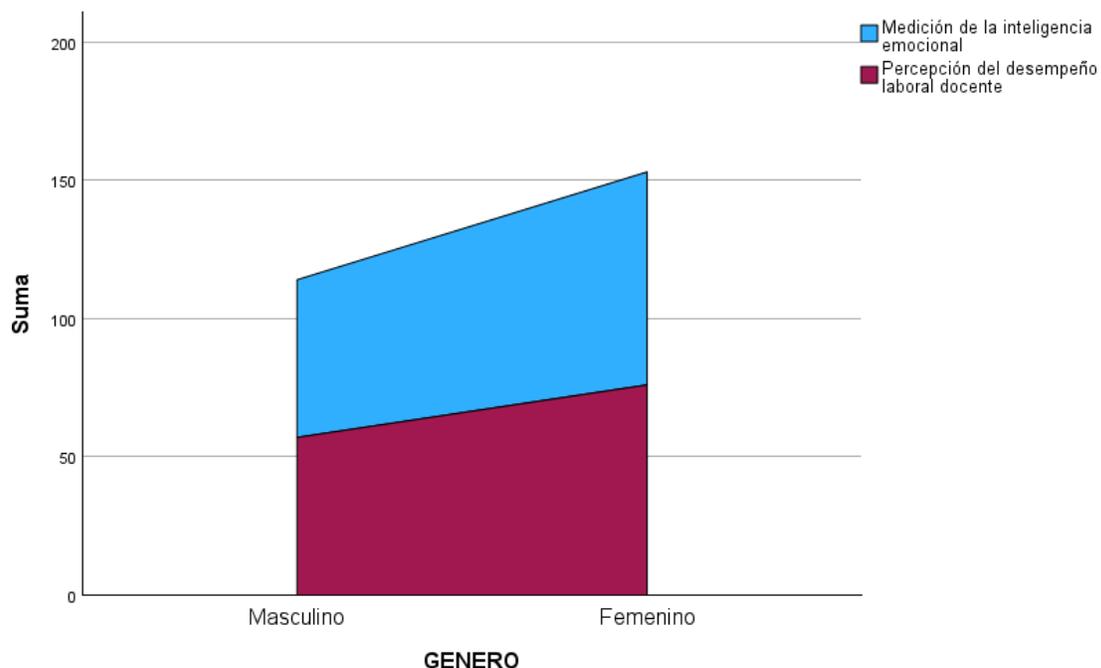
FUENTE Elaboración propia

Nota: busca determinar cómo el nivel educativo afecta la percepción de la comunicación interna en el desempeño laboral.

Interpretación

La figura 15 muestra que el nivel educativo influye significativamente en la percepción de cómo la comunicación interna afecta el desempeño laboral. Aquellos con niveles educativos más altos tienden a tener opiniones más fuertes sobre el impacto de la comunicación interna, tanto positivas como negativas. La insatisfacción es notable entre estos encuestados, lo que sugiere mayores expectativas o desafíos. En general, la percepción de la comunicación interna varía según el nivel educativo, indicando que la educación formal puede influir en cómo se evalúa su efectividad en una organización.

Figura 16. “Desempeño y género”



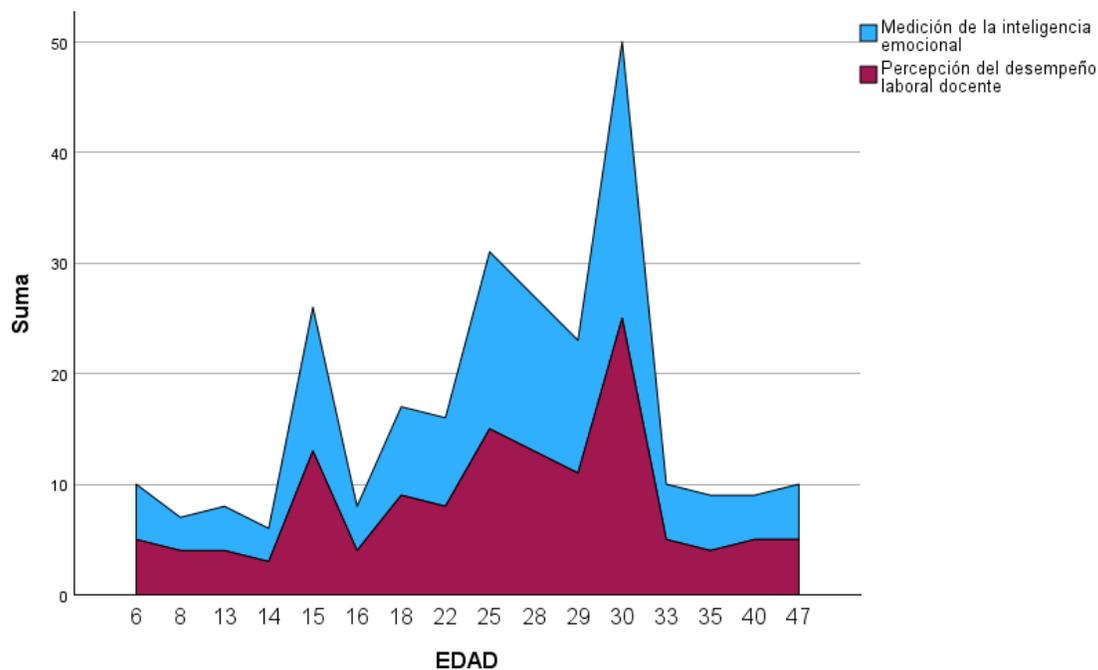
FUENTE Elaboración propia

Nota: *explora las diferencias de género en la percepción de la inteligencia emocional y el desempeño laboral docente. Las mujeres tienden a valorar más la inteligencia emocional y el desempeño laboral.*

Interpretación

La figura 16 muestra diferencias significativas en la percepción de la inteligencia emocional y el desempeño laboral docente entre hombres y mujeres. Las mujeres suelen tener una mayor percepción y valoración de ambos aspectos, lo que podría reflejar una mayor autoconciencia o importancia atribuida a estos temas. Esto indica que el género puede influir considerablemente en cómo se perciben y valoran la inteligencia emocional y el desempeño laboral en el contexto laboral.

Figura 17. “Suma de las mediciones de inteligencia emocional y la percepción del desempeño laboral docente a través de diferentes edades”



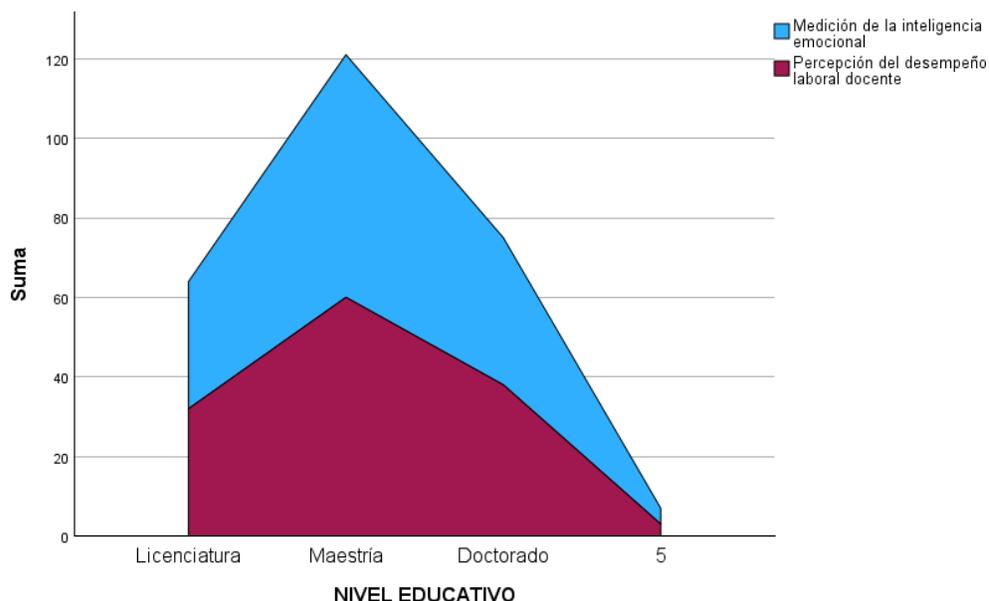
FUENTE Elaboración propia

Nota: busca correlacionar la percepción de la inteligencia emocional y el desempeño laboral docente a través de diferentes edades.

Interpretación

La figura 17 muestra, que la percepción de la inteligencia emocional es generalmente más alta que la del desempeño laboral docente en todas las edades. Se observan picos notables, especialmente a los 30 años, lo que sugiere que ciertos grupos de edad tienen una mayor autoconciencia o valoración de su inteligencia emocional. Esto puede estar vinculado a etapas específicas de desarrollo personal y profesional. En resumen, la percepción de la inteligencia emocional y el desempeño laboral docente varía con la edad, con momentos clave donde estas percepciones son particularmente fuertes.

Figura 18. “Nivel educativo”



FUENTE Elaboración propia

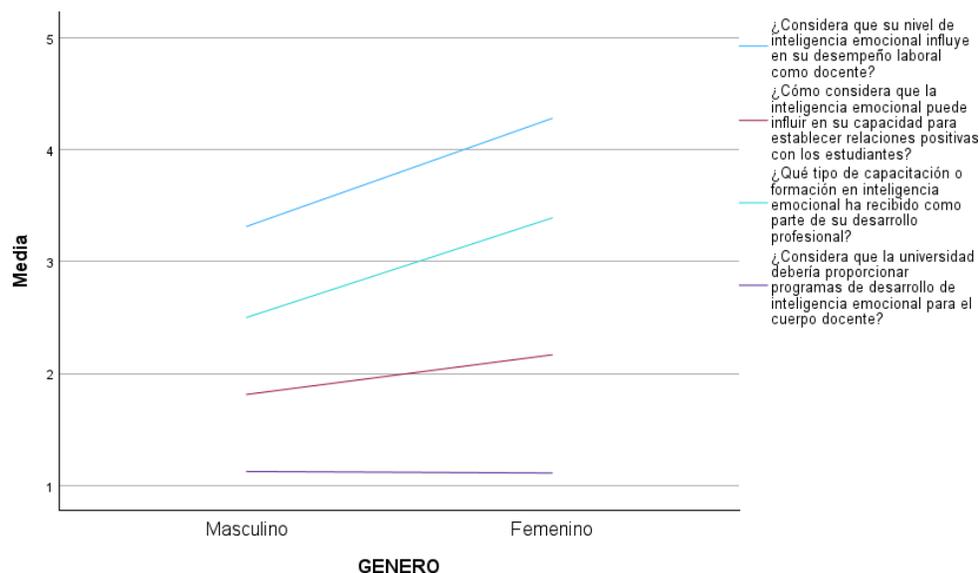
Nota: *explora cómo el nivel educativo influye en la percepción de la inteligencia emocional y el desempeño laboral docente.*

Aquellos en niveles de Licenciatura y Maestría tienen una mayor percepción positiva, mientras que en niveles más altos la percepción disminuye.

Interpretación

La figura 18, indica que hay diferencias significativas en cómo los individuos perciben su inteligencia emocional y el desempeño laboral docente según su nivel educativo. En general, aquellos en el nivel de Maestría tienen la mayor suma de respuestas, lo que indica una mayor valoración y percepción en estas áreas. La tendencia decreciente en el nivel de Doctorado y en la categoría 5 puede reflejar cambios en las prioridades o en la percepción de estos aspectos a medida que los individuos avanzan en su educación.

Figura 19. "Género"



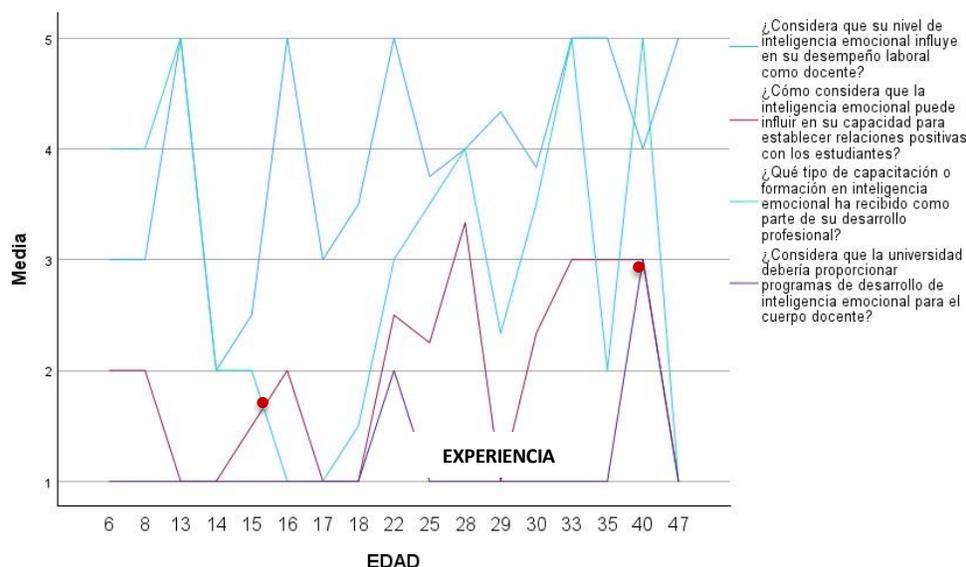
FUENTE Elaboración propia

Nota: busca analizar la percepción de la inteligencia emocional en el ámbito profesional según el género.

Interpretación

La figura 19, muestra que hay una fuerte percepción de la importancia de la inteligencia emocional en el ámbito profesional, especialmente entre las mujeres. Las diferencias entre géneros indican que las mujeres tienden a valorar más la inteligencia emocional en su desempeño laboral y en la interacción con los estudiantes. Sin embargo, la menor valoración de la capacitación recibida y los programas universitarios sugiere que hay oportunidades para mejorar el apoyo y la formación en inteligencia emocional, lo que podría beneficiar a todos los docentes.

Figura 20. "Relación entre Edad y Percepción de la Inteligencia Emocional y su Influencia en el Desempeño Docente"



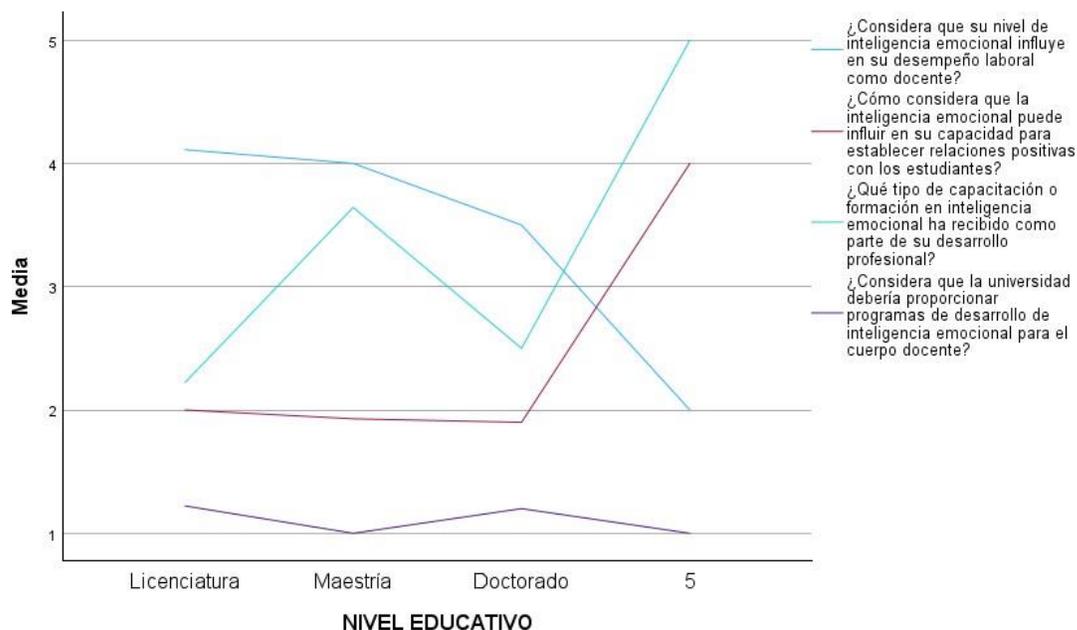
FUENTE Elaboración propia

Nota: busca entender cómo la experiencia influye en la percepción de la inteligencia emocional y su impacto en el desempeño docente.

Interpretación

La figura 20, presenta que la percepción de la importancia de la inteligencia emocional varía con la experiencia, siendo especialmente alta en edades específicas como 8, 14, 18, 22, 25, 28, y 30 años. La influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral y en la capacidad para establecer relaciones positivas con los estudiantes es altamente valorada en estas edades. En contraste, la capacitación recibida y la provisión de programas universitarios tienen una valoración consistentemente baja, indicando una oportunidad para mejorar la formación y el apoyo institucional en inteligencia emocional.

Figura 21. “Nivel educativo”



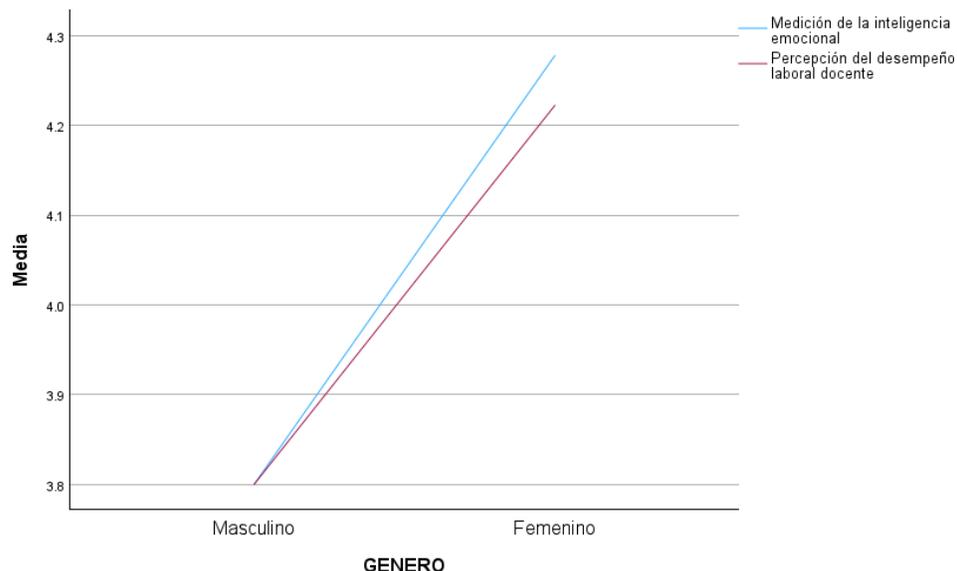
FUENTE Elaboración propia

Nota: *explora cómo el nivel educativo afecta la percepción de la inteligencia emocional y su impacto en el desempeño laboral.*

Interpretación

La figura 21 muestra que la percepción de la importancia de la inteligencia emocional varía según el nivel educativo, siendo especialmente alta en los niveles de Licenciatura y Maestría. La inteligencia emocional se valora mucho por su impacto en el desempeño laboral y las relaciones con los estudiantes en estos niveles. Sin embargo, la valoración de la formación recibida y los programas universitarios es baja, lo que sugiere oportunidades para mejorar el apoyo formativo en inteligencia emocional. En resumen, aunque la inteligencia emocional es vista positivamente, se necesita más atención en la mejora de la formación y los programas de apoyo.

Figura 22. “Género y media”



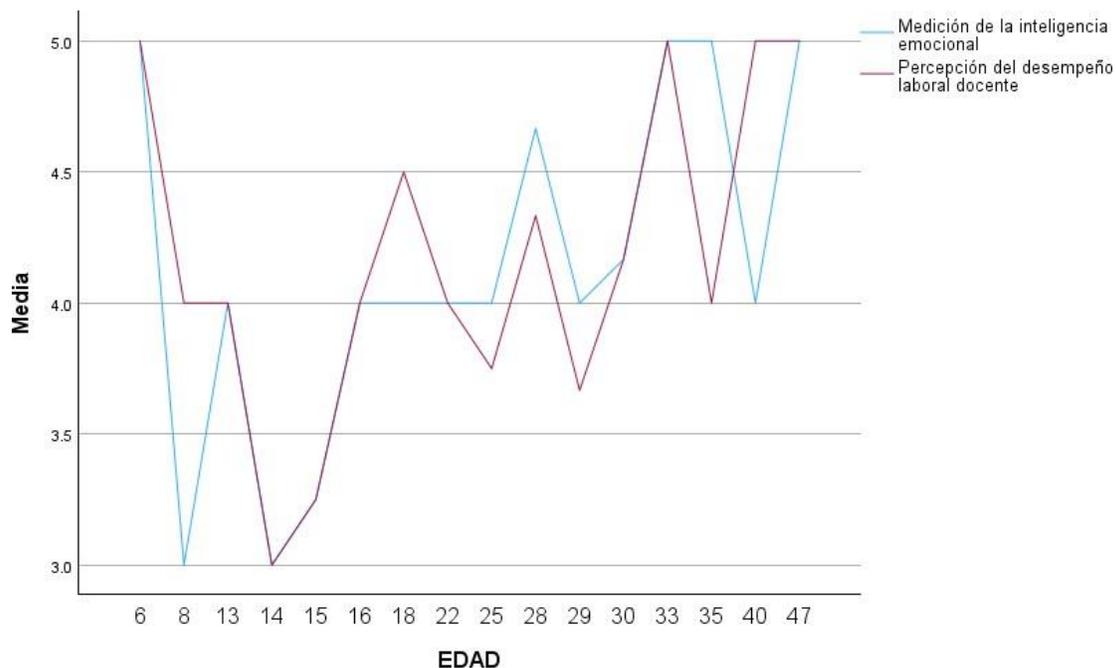
FUENTE Elaboración propia

Nota: busca evaluar las diferencias de género en la percepción de la inteligencia emocional y el desempeño laboral.

Interpretación

La figura 22 muestra que tanto hombres como mujeres valoran altamente la inteligencia emocional y el desempeño laboral docente, con las mujeres mostrando una ligera ventaja en percepción. Las diferencias de género son pequeñas, sugiriendo una percepción uniforme, pero con una tendencia más positiva entre las mujeres. Esto indica que el género puede influir ligeramente en la percepción de estos aspectos en el contexto educativo y profesional.

Figura 23. “Percepción de la IE y desempeño laboral”



FUENTE Elaboración propia

Nota: busca analizar cómo la percepción de la inteligencia emocional y el desempeño laboral varía con la edad.

Interpretación

La figura 23 muestra que la percepción de la inteligencia emocional y el desempeño laboral docente varía con la edad. Hay una tendencia general a valorar positivamente ambos aspectos, especialmente en las edades jóvenes y adultas, que muestran las valoraciones más altas. En contraste, las edades intermedias presentan más fluctuaciones, lo que sugiere que la percepción está influenciada por las etapas de desarrollo personal y profesional.

Discusión de resultados

Análisis de los datos obtenidos:

Inteligencia Emocional

- Media: 4.06
- Moda: 5

La mayoría de los docentes evaluaron su inteligencia emocional con puntuaciones altas. Esto indica que los docentes perciben que tienen una buena capacidad para entender y manejar sus emociones, lo que es crucial en un entorno educativo donde se enfrentan a diversas interacciones emocionales diarias

Percepción del Desempeño Laboral

- Media: 4.03
- Moda: 5

El desempeño laboral también fue valorado de manera positiva, lo que sugiere que los docentes se sienten competentes y eficaces en sus roles profesionales.

Correlación entre Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral

La correlación positiva y significativa, señala que los docentes con mayores niveles de IE tienden a tener un mejor desempeño laboral. Este resultado es fundamental, ya que muestra la importancia de la inteligencia emocional en el contexto educativo, donde las habilidades interpersonales y la gestión emocional son esenciales.

Interpretación de los Resultados

Respaldo de la Hipótesis Alternativa

Los resultados respaldan la hipótesis de que la IE tiene una alteración positiva en el desempeño laboral de los docentes. Esto coincide con estudios previos que sugieren que la inteligencia emocional es un factor importante en la efectividad docente.

Estudios preliminares han demostrado que la inteligencia emocional:

- Manejo del Estrés: Ayuda a los docentes a gestionar el estrés, lo cual es crítico en situaciones de alta presión.
- Mejora de la Comunicación: Facilita una comunicación más clara y efectiva con estudiantes y colegas.
- Relaciones Efectivas: Permite establecer relaciones más significativas y efectivas con los estudiantes, creando un entorno de aprendizaje más positivo y colaborativo.

Implicaciones Prácticas

Necesidad de Programas de Desarrollo de Inteligencia Emocional

Dado el impacto positivo de la IE en el desempeño docente, es vital implementar programas de desarrollo enfocados en estas habilidades. Estos programas pueden incluir:

1. Talleres de Inteligencia Emocional:

- Objetivo. Proveer herramientas para mejorar la autoconciencia, autorregulación, empatía, y habilidades sociales.
- Contenido. Estrategias para reconocer y gestionar emociones, técnicas de mindfulness, y ejercicios prácticos de comunicación.

2. Formación en Habilidades de Coaching

- Coaching Cognitivo-Conductual. Enfocado en cambiar patrones de pensamiento negativos que afectan el desempeño laboral.
- Coaching Centrado en Soluciones. Ayuda a los docentes a enfocarse en encontrar soluciones prácticas para los desafíos emocionales y profesionales que enfrentan.

3. Apoyo Psicológico y Recursos:

- Sesiones de Apoyo Individual: Ofrecidas por psicólogos o coaches certificados para ayudar a los docentes a manejar el estrés y mejorar su bienestar emocional.
- Grupos de Apoyo: Espacios donde los docentes pueden compartir experiencias y estrategias, fortaleciendo la comunidad educativa.

Propuesta para que los Profesores Impartan los Cursos

Los profesores con experiencia y altos niveles de inteligencia emocional podrían ser capacitados para impartir cursos sobre inteligencia emocional. Esta estrategia tiene varios beneficios:

- Aprendizaje entre Pares: Los docentes pueden relacionarse mejor con colegas que entienden los desafíos específicos del entorno educativo.
- Modelado de Comportamiento: Los docentes que enseñan inteligencia emocional pueden servir como modelos a seguir, demostrando habilidades de inteligencia emocional en acción.
- Cultura de Aprendizaje Continuo: Fomenta una cultura donde los docentes están continuamente aprendiendo y creciendo, mejorando la calidad educativa.

Los resultados de este estudio subrayan la importancia de la inteligencia emocional en el desempeño docente. Implementar programas de desarrollo enfocados en inteligencia emocional no solo mejoraría el desempeño laboral de los docentes, sino que también podría elevar el estándar de calidad educativa. Al ofrecer coaching adecuado y recursos de apoyo, las instituciones educativas pueden empoderar a sus docentes para que alcancen su máximo potencial, beneficiando así a toda la comunidad educativa.

Pruebas de hipótesis

Hipótesis General: El tratamiento de la inteligencia emocional mejorará el desempeño de los docentes de la Universidad tanto en el ámbito académico como en el laboral.

Hipótesis Específica: El aumento de la inteligencia emocional en los docentes de la Universidad mejorará el desempeño de estos.

Prueba de Hipótesis:

1. Planteamiento de la hipótesis nula y alternativa:

- Hipótesis nula (H_0): La inteligencia emocional no tiene un efecto significativo en el desempeño laboral de los docentes.
- Hipótesis alternativa (H_1): La inteligencia emocional tiene un efecto significativo en el desempeño laboral de los docentes.

2. Selección del nivel de significancia (α):

- Se utilizará un nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0.05$).

3. Recopilación y análisis de datos:

- Se realizaron encuestas a 34 docentes seleccionados de una población de 72, utilizando una matriz de medición de variables para evaluar el desempeño laboral y la inteligencia emocional.
- Los datos se analizaron utilizando estadísticos descriptivos y una matriz de correlación para evaluar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral.

4. Cálculo del estadístico de prueba:

- Se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para determinar la relación entre las variables.
- Resultados:

- **Medición de la inteligencia emocional:** Media = 4.06, Desviación estándar = 1.179
- **Percepción del desempeño laboral docente:** Media = 4.03, Desviación estándar = 1.159

Decisión:

- Si el valor p obtenido es menor que α , se rechaza la hipótesis nula.
- Si el valor p obtenido es mayor que α , no se rechaza la hipótesis nula.

Presentación de resultados

Tabla 8. “Datos estadísticos”

| Estadísticos | Edad | Género | Nivel educativo | Medición de la inteligencia emocional | Percepción del desempeño laboral docente |
|----------------|-------|--------|-----------------|---------------------------------------|--|
| N válido | 34 | 34 | 34 | 34 | 33 |
| Perdidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Media | 24.12 | 1.53 | 2.12 | 4.06 | 4.03 |
| Desv. estándar | 8.957 | 0.507 | 0.913 | 1.179 | 1.159 |

Nota: se presenta un resumen de los estadísticos descriptivos de varias variables clave, como la edad, género, nivel educativo, medición de la inteligencia emocional y percepción del desempeño laboral docente. Se incluye la media, desviación estándar, mediana, moda, y varianza para cada variable, proporcionando una visión general de las características de la muestra y de las variables de estudio.

Interpretación

La que tiene **Influencia** con los datos estadísticos es que proporcionan un resumen general de las características de la muestra y permiten identificar tendencias o patrones en los datos que tiene como importancia para validar la representatividad de la muestra y garantizar que los resultados puedan ser generalizados a una población más amplia. Además, permiten identificar posibles sesgos en la muestra que podrían afectar la interpretación de los resultados.

Tabla 9. “Datos estadísticos”

| Edad | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| 6 | 1 | 2.9 |
| 8 | 1 | 2.9 |
| 13 | 1 | 2.9 |
| ... | ... | ... |
| 47 | 1 | 2.9 |
| Total | 34 | 100.0 |

FUENTE. Elaboración propia

Nota: Muestra la distribución por edades de los participantes en el estudio. Cada grupo de edad se presenta junto con su frecuencia y porcentaje correspondiente, lo que permite visualizar la diversidad etaria de la muestra.

Interpretación

La edad de los participantes puede influir significativamente en la inteligencia emocional y en el desempeño laboral. Por ejemplo, los docentes más jóvenes podrían tener diferentes niveles de inteligencia emocional comparados con los docentes de mayor edad debido a la experiencia acumulada y las diferencias generacionales.

Tabla 10. “Género”

| Género | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Masculino | 16 | 47.1 |
| Femenino | 18 | 52.9 |
| Total | 34 | 100.0 |

FUENTE. Elaboración propia.

Nota: esta tabla muestra la distribución por género de los participantes, dividiendo a los sujetos en masculino y femenino, y proporcionando los porcentajes

correspondientes. Es útil para entender la representación de género en el estudio y cómo podría influir en los resultados.

Interpretación

El género es una variable importante que puede influir en la inteligencia emocional y el desempeño laboral. Diferencias en las habilidades emocionales y en la percepción de estas entre hombres y mujeres han sido documentadas en diversas investigaciones. Su importancia es incluir el género en el análisis permite explorar si hay diferencias significativas en cómo hombres y mujeres manejan la inteligencia emocional en el ámbito laboral, lo que puede ser crucial para diseñar estrategias de desarrollo profesional que sean inclusivas y efectivas para todos

Tabla 11. “Nivel educativo”

| Nivel Educativo | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|------------|
| Licenciatura | 9 | 26.5 |
| Maestría | 14 | 41.2 |
| Doctorado | 10 | 29.4 |
| Total | 34 | 100.0 |

FUENTE. Elaboración propia

Nota: *se presenta el nivel educativo de los participantes, categorizados en licenciatura, maestría, y doctorado. Se ofrecen las frecuencias y porcentajes para cada nivel educativo, lo cual es crucial para analizar cómo la educación formal puede impactar la inteligencia emocional y el desempeño laboral.*

Interpretación

El nivel educativo es otro factor clave que puede afectar tanto la inteligencia emocional como el desempeño laboral. Los docentes con niveles educativos más altos pueden tener una mayor autoconciencia y habilidades para gestionar sus emociones, lo que se reflejaría en su desempeño laboral. Su importancia es analizar

el nivel educativo permite determinar si existe una correlación entre la formación académica y las competencias emocionales, lo cual es importante para diseñar programas de formación continua que refuercen estas habilidades en todos los niveles educativos.

Los resultados de la investigación destacan la importancia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes de la UTN. A continuación, se explican los hallazgos clave y cómo se puede aplicar el **Modelo de Inteligencia Emocional de Marian** para mejorar la calidad educativa:

Datos Estadísticos Claves:

- **Medición de la Inteligencia Emocional:**
 - Media: 4.06
 - Desviación Estándar: 1.179
 - Moda: 5
 - Estos valores indican que la mayoría de los docentes perciben tener un alto nivel de inteligencia emocional, con muchos evaluándose al máximo en la escala de medición.
- **Percepción del Desempeño Laboral Docente:**
 - Media: 4.03
 - Desviación Estándar: 1.159
 - Moda: 5
 - Al igual que la inteligencia emocional, la percepción del desempeño laboral es alta, sugiriendo que los docentes se sienten efectivos y competentes en sus roles.
- **Correlación Positiva entre Inteligencia Emocional y Desempeño:**
 - Existe una correlación positiva y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. Esto indica que los docentes que reportan niveles más altos de inteligencia emocional tienden a desempeñarse mejor en su trabajo.

Hipótesis Alternativa Respaldada:

- Los resultados confirman la hipótesis alternativa de que la inteligencia emocional impacta positivamente el desempeño laboral. Esto es consistente con estudios previos que han mostrado cómo la inteligencia emocional puede mejorar la gestión del estrés, la comunicación efectiva y las relaciones interpersonales en el entorno educativo.

Consistencia con Estudios Previos:

- Estudios previos destacan que la inteligencia emocional permite a los docentes:
 - **Manejar el Estrés:** Los docentes con alta inteligencia emocional pueden enfrentar situaciones estresantes con mayor calma y eficiencia.
 - **Mejorar la Comunicación:** Facilitan interacciones más claras y efectivas con estudiantes y colegas.
 - **Establecer Relaciones Efectivas:** Fomentan un ambiente de aprendizaje positivo, fortaleciendo el vínculo con los estudiantes.

Aplicación del Modelo de Marian en la UTN

Marian Rojas Estapé es una médica española, especialista en psiquiatría y psicoterapeuta, reconocida por su trabajo en inteligencia emocional y bienestar personal. Su enfoque combina psicología positiva y neurociencia para ayudar a las personas a comprender y gestionar sus emociones, cultivar el pensamiento positivo y desarrollar hábitos saludables que promuevan una vida plena y satisfactoria.

Principales Aportaciones (implicaciones)

1. **Inteligencia Emocional:**
 - Rojas Estapé subraya la importancia de la inteligencia emocional en la vida cotidiana y profesional. Define la inteligencia emocional como la capacidad para reconocer, comprender y manejar nuestras propias emociones, así como las de los demás.

- Destaca que esta habilidad es esencial para el desarrollo personal y la formación de relaciones interpersonales saludables.

2. Psicología Positiva:

- Integra principios de psicología positiva, promoviendo prácticas como la gratitud, la visualización de metas y las afirmaciones positivas para mejorar el bienestar emocional.
- Enfatiza la importancia de mantener una actitud optimista y resiliente frente a los desafíos de la vida.

3. Neurociencia y Bienestar:

- Utiliza conocimientos de neurociencia para explicar cómo el cerebro y las emociones están interrelacionados.
- Aconseja sobre cómo hábitos saludables, como el ejercicio físico y la práctica de mindfulness, pueden mejorar la salud mental y emocional.

Aplicación en Contexto Educativo:

• Capacitación para Docentes:

- Proporciona herramientas para que los docentes desarrollen su inteligencia emocional, mejorando así su desempeño laboral y la calidad de la enseñanza.
- Incluye programas de formación y talleres sobre autoconocimiento, autorregulación y empatía.

• Programas de Bienestar:

- Recomienda la implementación de programas de bienestar que incluyan actividades físicas, técnicas de relajación y gestión del estrés para el desarrollo profesional y personal de los docentes.

Impacto en el Desempeño Laboral:

• Mejora del Ambiente de Trabajo:

- La aplicación de sus principios puede llevar a un ambiente de trabajo más armonioso y productivo, con una mejor comunicación y relaciones interpersonales efectivas.

- **Desarrollo de Habilidades Emocionales:**
 - Ayuda a los profesionales a desarrollar habilidades esenciales para gestionar el estrés, tomar decisiones racionales y mantener una actitud positiva, lo que impacta positivamente en su rendimiento laboral.

Marian Rojas Estapé, a través de sus investigaciones y publicaciones, proporciona una base sólida para integrar la inteligencia emocional en diversos contextos, mejorando tanto el bienestar personal como el desempeño profesional de quienes aplican sus métodos.

Para aplicar el modelo de Marian Rojas Estapé al contexto específico de la tesis "La Inteligencia Emocional en el Desempeño Laboral del Cuerpo Docente de la División de Administración de Empresas de la UTN", podemos integrar los conceptos de psicología positiva y neurociencia de la Dra. Rojas Estapé con la estructura y los hallazgos del documento de la siguiente manera:

Desarrollo del método (prácticas)

La inteligencia emocional es crucial para el desarrollo personal y profesional, permitiendo a los individuos gestionar sus emociones y mejorar sus relaciones interpersonales. Este proyecto busca medir el impacto de la inteligencia emocional, basado en el método de Marian Rojas Estapé, en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl (UTN).

Modelo de Marian Rojas Estapé Aplicado

1. Comprensión y Gestión de Emociones

- **Capacitación en Inteligencia Emocional:**
 - **Cursos y Talleres:** Implementar programas formativos que incluyan técnicas de autoconocimiento, autorregulación y empatía, alineados con los métodos de Rojas Estapé.

- **Evaluación Inicial y Continua:** Utilizar herramientas como cuestionarios para medir el nivel de inteligencia emocional antes y después de las intervenciones. Esto se puede vincular con la “Matriz de medición de las variables” mencionada en el documento, donde se considera el desempeño laboral (variable dependiente) y la inteligencia emocional (variable independiente).

2. Cultivo del Pensamiento Positivo

- **Técnicas de Psicología Positiva:**
 - **Ejercicios de Gratitud y Afirmaciones Positivas:** Incorporar ejercicios diarios que fomenten una mentalidad positiva entre los docentes.
 - **Visualización de Metas:** Establecer sesiones donde los docentes puedan definir y visualizar sus objetivos profesionales y personales, utilizando técnicas que promuevan el optimismo y la resiliencia.

3. Desarrollo de Hábitos Saludables

- **Programas de Bienestar:**
 - **Actividades Físicas y Mindfulness:** Crear programas que incluyan ejercicio regular, prácticas de mindfulness y gestión del estrés. Estas actividades deben ser parte integral del desarrollo profesional de los docentes.
 - **Apoyo Continuo:** Establecer un sistema de apoyo que ofrezca asesoramiento psicológico y recursos para mantener hábitos saludables, siguiendo las recomendaciones de Rojas Estapé sobre la importancia de la salud mental.

Metodología

Diseño y Aplicación de Instrumentos

- **Matriz de Correlación de Variables:**

- Incluir preguntas estructuradas que evalúen tanto el desempeño laboral como la inteligencia emocional. Las encuestas aplicadas en el estudio pueden seguir un diseño similar al de la "Encuesta de investigación" mencionada en el documento.

Procedimientos

1. Planificación del Estudio:

- Definir objetivos claros centrados en analizar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, utilizando un enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo).

2. Recolección de Datos:

- Aplicar encuestas y realizar entrevistas a los 34 docentes seleccionados, como se describe en la sección de "Instrumentos" del documento.

3. Análisis de Datos:

- Utilizar estadísticos descriptivos y matrices de correlación para evaluar la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral, asegurando que los resultados sean válidos y confiables.

Resultados y Discusión

Presentación y Análisis de Resultados

• Datos Estadísticos:

- Presentar los resultados en tablas y gráficos que muestren la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. Esto puede incluir estadísticas descriptivas y análisis de correlación como se observa en las tablas del documento.

Taxonomía de Bloom en la Aplicación del Modelo de Marian en la UTN

1. Conocimiento (Recordar):

- En este nivel, los docentes deben recordar información básica relacionada con la inteligencia emocional, como definiciones, conceptos y teorías clave. Se enfoca en la capacidad de reconocer y recordar las propias emociones y las de los demás, un aspecto esencial de la inteligencia emocional.

2. Comprensión (Entender):

- Aquí, los docentes no solo recuerdan la información, sino que también la entienden. Por ejemplo, comprenden cómo sus emociones y las de sus estudiantes pueden afectar el ambiente de aprendizaje y el rendimiento académico. Esto incluye entender los principios del modelo de Marian Rojas y cómo aplicarlos en situaciones laborales.

3. Aplicación (Aplicar):

- Los docentes aplican sus conocimientos sobre inteligencia emocional en situaciones reales en el aula. Esto podría incluir la implementación de estrategias para manejar el estrés, mejorar la comunicación con los estudiantes, y crear un entorno de aprendizaje más positivo y efectivo.

4. Análisis (Analizar):

- En este nivel, los docentes analizan situaciones específicas para identificar patrones emocionales y su impacto en el desempeño laboral. Se examinan las causas y efectos de las emociones en el entorno de trabajo, lo que permite a los docentes tomar decisiones más informadas y efectivas.

5. Síntesis (Evaluar):

- Este nivel implica la evaluación y combinación de elementos para formar un enfoque coherente. Los docentes integran diferentes aspectos de la inteligencia emocional para desarrollar nuevas estrategias de enseñanza que mejoren tanto su desempeño laboral como el aprendizaje de los estudiantes.

6. Evaluación (Crear):

- Finalmente, los docentes crean planes de acción y estrategias basadas en su comprensión y análisis de la inteligencia emocional.

Esto podría incluir la creación de programas de desarrollo emocional para mejorar su desempeño laboral y la calidad de la enseñanza en la UTN.

El uso de la Taxonomía de Bloom dentro del Modelo de Marian en la UTN permite una evaluación y desarrollo integral de la inteligencia emocional de los docentes, lo cual es fundamental para su desempeño y para mejorar el ambiente educativo.

Conclusiones y Recomendaciones

1. Desarrollar Políticas Institucionales:

- Crear políticas que promuevan la inteligencia y el bienestar emocionales de los docentes, inspiradas en los principios de Marian Rojas Estapé.

2. Fomentar una Cultura de Bienestar:

- Promover una cultura organizacional que valore y apoye la inteligencia emocional como una competencia clave para el éxito profesional y personal en el entorno académico.

Ejemplo de Preguntas y Variables

• Preguntas sobre Inteligencia Emocional:

- "¿Con qué frecuencia es consciente de sus propias emociones?" (Escala de 1 a 5)
- "¿Cómo maneja el estrés y la presión en el trabajo?" (Escala de 1 a 5)

• Preguntas sobre Desempeño Laboral:

- "¿Cómo califica la satisfacción de los estudiantes con su enseñanza?" (Escala de 1 a 5)
- "¿Considera que su nivel de inteligencia emocional influye en su desempeño laboral?" (Escala de 1 a 5)

El **Modelo de Marian Rojas Estapé** se centra en la gestión adecuada de las emociones, utilizando herramientas de psicología positiva y neurociencia para mejorar la calidad de vida y el bienestar personal. Al aplicar este modelo en el

entorno educativo, particularmente en la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl (UTN), se busca mejorar el desempeño laboral de los docentes a través del desarrollo de la inteligencia emocional. A continuación, te explico cómo se puede llegar a la mejora con este modelo, cuáles son las herramientas más viables, y cómo se pueden mejorar las habilidades emocionales a través de este enfoque.

Cómo se llega a la mejora con el Modelo de Marian Rojas

1. Identificación y Comprensión de Emociones:

- El primer paso en el modelo es que los docentes reconozcan y comprendan sus propias emociones y las de sus estudiantes. Esta autoconciencia es esencial para poder gestionar las emociones de manera efectiva en el ámbito laboral.

2. Manejo y Regulación Emocional:

- Una vez que las emociones han sido identificadas, el siguiente paso es aprender a regularlas. Esto incluye técnicas para manejar el estrés, la ansiedad, y otros factores emocionales que pueden afectar el desempeño docente. El modelo de Marian enfatiza la importancia de mantener un equilibrio emocional para responder de manera efectiva a los desafíos del entorno educativo.

3. Desarrollo de la Resiliencia:

- El modelo también promueve la construcción de resiliencia, es decir, la capacidad de recuperarse de situaciones difíciles. Esto es crucial para los docentes que enfrentan múltiples desafíos en su trabajo diario. La resiliencia se puede fortalecer mediante la práctica de la autorreflexión y el cultivo de una actitud positiva ante las adversidades.

4. Mejora de las Relaciones Interpersonales:

- Otro componente clave del modelo es el desarrollo de habilidades para mejorar las relaciones interpersonales, tanto con estudiantes como con colegas. La empatía, la comunicación efectiva y la

capacidad de construir relaciones de confianza son aspectos centrales que el modelo busca potenciar.

Herramientas más viables para implementar el Modelo de Marian Rojas

1. Encuestas de Autopercepción:

- Las encuestas pueden ser una herramienta eficaz para medir la autopercepción de los docentes sobre su inteligencia emocional. Estas encuestas pueden incluir preguntas sobre cómo perciben su capacidad para gestionar el estrés, regular sus emociones y establecer relaciones positivas con los estudiantes.

2. Talleres y Seminarios:

- La formación a través de talleres es fundamental para desarrollar habilidades emocionales. Estos talleres pueden centrarse en la autorregulación, la empatía, y la mejora de la comunicación interpersonal. Se pueden diseñar módulos específicos para abordar cada uno de los componentes de la inteligencia emocional según el modelo de Marian Rojas.

3. Sesiones de Coaching Emocional:

- Las sesiones de coaching pueden ser útiles para proporcionar apoyo personalizado a los docentes. Un coach emocional puede ayudar a los docentes a identificar áreas de mejora, establecer metas emocionales y desarrollar estrategias para alcanzarlas.

4. Programas de Desarrollo Emocional:

- Crear un programa continuo de desarrollo emocional que incluya recursos como libros, artículos, y videos educativos. Esto puede ser complementado con ejercicios prácticos y reflexiones guiadas para fortalecer las habilidades emocionales a lo largo del tiempo.

Mejorar Habilidades e Inteligencia Emocional a través del Modelo

- **Evaluación Inicial:** Aplicar una encuesta inicial para evaluar el nivel actual de inteligencia emocional de los docentes. Esto proporciona una línea base para medir el progreso.
- **Intervenciones Formativas:** Desarrollar talleres y sesiones de formación que se centren en las áreas de mejora identificadas en la encuesta.
- **Evaluación Continua:** Realizar encuestas periódicas para medir el progreso en el desarrollo de la inteligencia emocional. Esto puede incluir la repetición de la encuesta inicial para evaluar cambios en la autopercepción de los docentes.
- **Retroalimentación y Ajustes:** Utilizar los resultados de las encuestas para ajustar y mejorar las intervenciones formativas, asegurando que se aborden las necesidades específicas de los docentes.

Sostenimiento del Enfoque

El sostenimiento de la mejora continua requiere un enfoque integrado que combine la autoevaluación regular con intervenciones formativas y el apoyo continuo. Las encuestas no solo sirven para medir el progreso, sino que también actúan como una herramienta de retroalimentación que permite a los docentes reflexionar sobre su desarrollo emocional. Al implementar estos métodos de manera sistemática, el Modelo de Marian Rojas puede convertirse en un pilar fundamental para mejorar tanto el bienestar personal de los docentes como su desempeño laboral.

CONCLUSIONES

La investigación realizada sobre la IE y su impacto en el desempeño laboral del cuerpo docente de la División de Administración de Empresas de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl ha arrojado resultados significativos que destacan la influencia de las habilidades emocionales en el ámbito educativo.

La inteligencia emocional, definida como la capacidad de reconocer, entender y manejar nuestras propias emociones, así como las emociones de los demás, ha demostrado ser un factor crucial para el éxito profesional y personal. En el contexto educativo, los docentes con alta inteligencia emocional son más efectivos en la gestión de sus emociones, lo cual les permite enfrentar de manera más adecuada los desafíos cotidianos que surgen en el aula y en la interacción con estudiantes y colegas.

El estudio ha encontrado que los docentes que poseen mayores habilidades de inteligencia emocional no solo son capaces de crear un ambiente de aprendizaje más positivo y motivador, sino que también muestran una mayor capacidad para establecer relaciones de confianza y respeto con sus estudiantes. Esto se traduce en un mayor nivel de compromiso y participación de los estudiantes, lo que a su vez mejora los resultados académicos y el bienestar general en el entorno escolar.

Además, se ha observado que la inteligencia emocional contribuye a una mejor colaboración y comunicación entre los miembros del cuerpo docente. Los docentes que son emocionalmente inteligentes pueden resolver conflictos de manera más efectiva, trabajar en equipo de forma más armoniosa y contribuir a un clima organizacional más saludable y productivo. Este ambiente de trabajo positivo no solo mejora la satisfacción laboral de los docentes, sino que también impacta de manera positiva en su desempeño profesional.

En resumen, la inteligencia emocional se ha identificado como una competencia esencial para los docentes, influyendo directamente en su desempeño laboral, su bienestar emocional y el éxito académico de sus estudiantes. Estos hallazgos

subrayan la necesidad de incorporar el desarrollo de habilidades emocionales en la formación y desarrollo profesional de los docentes.

RECOMENDACIONES

1. Desarrollo de Programas de Formación Continua en Inteligencia Emocional para los docentes.

- Diseño e Implementación: Diseñar e implementar programas de formación continua enfocados en desarrollar las competencias de inteligencia emocional de los docentes. Estos programas deben incluir talleres prácticos, seminarios y sesiones de coaching que aborden aspectos clave como la autoconciencia, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales.

- Evaluación de Impacto: Realizar evaluaciones periódicas de la efectividad de estos programas, utilizando métodos cualitativos y cuantitativos para medir el impacto en el desempeño docente y en el ambiente de aprendizaje.

2. Evaluaciones Regulares y Personalizadas de Inteligencia Emocional:

- Herramientas de Evaluación: Utilizar herramientas de evaluación validadas para medir la inteligencia emocional de los docentes de manera regular. Esto permitirá identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora, facilitando la personalización del apoyo.

- Feedback Constructivo: Proveen retroalimentación constructiva basada en las evaluaciones, ayudando a los docentes a desarrollar planes de acción específicos para mejorar sus habilidades emocionales.

3. Establecimiento de Servicios de Apoyo Psicológico y Coaching:

- Acceso a Recursos: Ofrecer servicios de apoyo psicológico y coaching que proporcionen a las docentes herramientas y recursos para manejar el estrés, la ansiedad y otros desafíos emocionales que puedan afectar su desempeño.

- Sesiones Individuales y Grupales: Implementar tanto sesiones individuales como grupales para abordar problemas emocionales y fomentar el desarrollo personal y profesional.

4. Fomento de una Cultura Organizacional Basada en la Inteligencia Emocional:

- Políticas Institucionales: Integrar la promoción de la inteligencia emocional en las políticas y procedimientos institucionales, asegurando que se valore y fomente en todos los niveles de la organización.

- Liderazgo Emocionalmente Inteligente: Capacitar a los líderes y administradores de la universidad en inteligencia emocional, para que puedan modelar comportamientos positivos y crear un entorno de trabajo que apoye el desarrollo emocional de todos los empleados.

5. Integración de la Inteligencia Emocional en el Currículo de Formación Docente:

- Formación Inicial: Incluir módulos de inteligencia emocional en los programas de formación inicial de docentes, asegurando que los futuros educadores adquieran estas competencias desde el inicio de sus carreras.

-Desarrollo Profesional Continuo: Promover el desarrollo continuo de habilidades emocionales a lo largo de la carrera docente, a través de talleres, cursos y actividades de desarrollo profesional.

6. Promoción de la Investigación Continua sobre Inteligencia Emocional y Desempeño Docente

-Estudios Longitudinales: Fomentar la realización de estudios longitudinales que examinen el impacto a largo plazo de las intervenciones en inteligencia emocional sobre el desempeño docente y los resultados académicos de los estudiantes.

- Difusión de Resultados: Publicar y difundir los resultados de las investigaciones para compartir buenas prácticas y promover la adopción de estrategias efectivas en otras instituciones educativas.

7. Creación de Espacios de Reflexión y Compartir Experiencias:

-Comunidades de Práctica: Establecer comunidades de práctica donde los docentes puedan compartir experiencias, reflexionar sobre sus prácticas y apoyarse mutuamente en el desarrollo de sus habilidades emocionales.

- Talleres y Conferencias: Organizar talleres y conferencias sobre inteligencia emocional en la educación, invitando a expertos y promoviendo el intercambio de conocimientos y experiencias.

Al implementar estas recomendaciones, se espera no solo mejorar el desempeño laboral de los docentes, sino también crear un ambiente educativo más positivo y efectivo que beneficie tanto a los educadores como a los estudiantes. Esto, en última instancia, contribuirá al logro de los objetivos educativos de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl y al desarrollo integral de su comunidad académica.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Astin, A. W. (1984). Student involvement: A developmental theory for higher education. *Journal of College Student Personnel**, 25(4), 297-308.
- Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory. In R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.), *The Handbook of Emotional Intelligence* (pp. 363–388). Jossey-Bass.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665-699.
- Bisquerra, R. (2011). Educar emocionalmente. *Revista de Educación*, 355, 61-79.
- Bisquerra, R., & Pérez, N. (2007). *Las competencias emocionales*. Pirámide.
- Calvo, N. (2017). Inteligencia emocional y competencias profesionales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(1), 35-46.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 687-732). Consulting Psychologists Press.
- Carmona-Fuentes, L., et al. (2015). Emotional intelligence and job performance: The role of employee and manager trust. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 13(1), 93-122.
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill Interamericana.
- Contini, V. (2005). **Emociones y educación. *Psicología y Educación*, 23(1), 57
- Delgado, M. (2019). El papel de la inteligencia emocional en la docencia universitaria. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 21(2),

- Fernández, C., & Fernández, J. (2008). El cuerpo docente en la educación superior. *Revista Iberoamericana de Educación*, 47(1), 23-35.
- Fernández-Berrocal, P., & Extremera, N. (2006). Emotional intelligence: A theoretical and empirical review of its first 15 years of history. *Psicothema*, 18(Suppl), 7-12.
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. Basic Books.
- Gardner, H. (2006). *Multiple intelligences: New horizons in theory and practice*. Basic Books.
- Gendron, B. (2004). Emotional intelligence and emotional competence: Implications for the development of human capital. *International Journal of Learning and Change*, 1(3), 291-312.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional*. Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). *La práctica de la inteligencia emocional*. Bantam Books.
- Goleman, D. (2015). *A Force for Good: The Dalai Lama's Vision for Our World*. Bantam Books.
- González, L. (2021). Inteligencia emocional y bienestar docente. *Revista Internacional de Psicología del Bienestar*, 10(1), 67-85.
- Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, 2(3), 271-299.
- Howard, A. (2006). The changing nature of work. *Work and Occupational Psychology*, 2(1), 39-52
- Lázaro, J. (2015). La inteligencia emocional en la educación. *Revista de Psicología Educativa*, 21(2), 141-156.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.

- López, A. (2018). Estrategias para el desarrollo de la inteligencia emocional en el aula. *Revista Iberoamericana de Psicología Educativa*, 13(2), 45-60.
- López-Zafra, E., et al. (2012). The role of emotional intelligence in team performance: Integrating pathways through self-management, social awareness, and social skills. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 19(4), 409-
- Machuca, S. (2022). Educación emocional: Un enfoque integral. *Journal of Emotional Education*, 9(1), 33-50.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3–31). Basic Books.
- Moreno, R. (2018). La inteligencia emocional en la educación superior. *Revista de Educación Superior*, 47(1), 75-94.
- Murray, H. G. (1997). Does evaluation of teaching lead to improvement of teaching? *International Journal of Academic Development*, 2(1), 8-23.
- Ordoñez, M. (2017). Inteligencia emocional en el ámbito laboral. *Psicología y Trabajo*, 12(4), 213-229.
- Ortiz, C. (2020). La inteligencia emocional como factor de éxito profesional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36(2), 101-118.
- Pérez, N. (2019). Competencias emocionales en la formación docente. *Journal of Teacher Education*, 70(3), 303-317.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson.

- Rodríguez, J. (2015). Aplicaciones de la inteligencia emocional en el contexto universitario. *Revista de Psicología Aplicada al Trabajo*, 11(1), 3-12.
- Rojas Estapé, M. (2018). *Cómo hacer que te pasen cosas buenas*. Espasa.
- Rojas Estapé, M. (2020). *El arte de la buena vida*. Planeta.
- Rojas Estapé, M. (2021). *Encuentra tu persona vitamina*. Espasa.
- Roman Lüscher, P. (2022). La inteligencia emocional en el contexto argentino. *Revista Argentina de Psicología*, 21(3), 45-62.
- Salovey, P., & Grewal, D. (2005). The science of emotional intelligence. *Current Directions in Psychological Science*, 14(6), 281-285.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9(3), 185-211.
- Sánchez, M. (2016). La inteligencia emocional y su relación con el rendimiento académico. *Revista de Investigación Educativa*, 34(2), 415-432.
- Smith, A. (2019). Effective teaching strategies for emotional intelligence development. *Educational Psychology Review*, 31(2), 239-258.
- Smith, J. (2020). Measuring effectiveness in education. *Educational Research and Reviews*, 15(5), 243-255.
- Thorndike, E. L. (1920). Intelligence and its use. *Harper's Magazine*, 140, 227-235.
- Valero, M. (2020). Desarrollo emocional en la formación de profesores. *Revista de Psicología y Educación**, 15(1), 23-39.
- Valls, J. (2017). Inteligencia emocional en la gestión educativa. *Revista Española de Pedagogía*, 75(268), 289-305.
- Wechsler, D. (1971). Concept of collective intelligence. *American Psychologist*, 26(5), 329-334.