

Artículo de Investigación

Inteligencia emocional y el desempeño de docentes universitarios en carreras de Educación

Emotional intelligence and performance of university professors in Education careers

Kevin Mario Laura de la Cruz¹: Escuela de Posgrado Newman, Perú.

kevinmario.laura@epnewman.edu.pe

Rey Araujo-Castillo: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.

rAraujo@unsa.edu.pe

Fecha de Recepción: 18/08/2024

Fecha de Aceptación: 20/10/2024

Fecha de Publicación: 12/12/2024

Cómo citar el artículo:

Laura-de-la-Cruz, K. y Araujo-Castillo, R. (2024). Inteligencia emocional y el desempeño de docentes universitarios en carreras de Educación [Emotional Intelligence and Performance of University Professors in Education Careers]. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 01-22. <https://doi.org/10.31637/epsir-2024-1819>

Resumen:

Introducción: Existen diversas posibilidades y situaciones que influyen en la solución de problemas que pueden suscitarse en el enfoque educativo-académico desde la perspectiva del estudiante. **Objetivo:** La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las carreras de educación en instituciones de educación superior en la Región de Tacna. **Metodología:** El tipo de investigación fue básica, no experimental, con un diseño correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 700 estudiantes y 300 docentes de tres instituciones diferentes: dos universidades (una pública y una privada) y un instituto superior tecnológico. El tamaño de la muestra fue de 300 estudiantes de pregrado, seleccionados mediante un muestreo probabilístico estratificado con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Para la recolección de datos de la variable inteligencia emocional se utilizó un cuestionario validado previamente, mientras que para la variable desempeño docente se aplicó una encuesta a los estudiantes. **Resultados:** Los resultados obtenidos muestran que existe una alta relación significativa (0,738) entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, evidenciando que aquellos docentes con mayor inteligencia emocional tienden a tener un mejor desempeño en su labor educativa. **Conclusiones:** Se concluye que la inteligencia

¹ Autor Correspondiente: Kevin Mario Laura De La Cruz. Escuela de Posgrado Newman (Perú).

emocional es un factor importante que influye en la calidad del desempeño docente en el contexto universitario.

Palabras clave: docentes universitarios; desempeño docente; salud mental; inteligencia emocional; educación; calidad; labor educativa; Tacna.

Abstract:

Introduction: There are various possibilities and situations that influence the solution of problems that may arise in the educational-academic approach from the student's perspective.

Objective: The objective of this research was to determine the relationship between emotional intelligence and teaching performance in education careers in higher education institutions in the Tacna Region. **Methodology:** The type of research was basic, non-experimental, with a correlational design. The study population was made up of 700 students and 300 teachers from three different institutions: two universities (one public and one private) and a higher technological institute. The sample size was 300 undergraduate students, selected through stratified probability sampling with a confidence level of 95% and a margin of error of 5%. To collect data on the emotional intelligence variable, a previously validated questionnaire was used, while for the teaching performance variable, a survey was applied to the students.

Results: The results obtained show that there is a high significant relationship (0.738) between emotional intelligence and teaching performance, showing that those teachers with greater emotional intelligence tend to have better performance in their educational work.

Conclusions: It is concluded that emotional intelligence is an important factor that influences the quality of teaching performance in the university context.

Keywords: university teachers; teaching performance; mental health; emotional intelligence; education; quality; educational work; Tacna.

1. Introducción

Como lo hace saber Contreras y Dextre (2016) la educación superior desempeña un papel crucial en la formación de individuos para enfrentar los desafíos de una sociedad en constante cambio. Dentro de este contexto, la figura del docente universitario emerge como un agente fundamental en la transmisión del conocimiento y el desarrollo de habilidades en los estudiantes. Sin embargo, el entorno académico no está exento de tensiones y demandas emocionales, lo que plantea la necesidad de explorar la relación entre la inteligencia emocional de los docentes universitarios y su desempeño laboral.

La inteligencia emocional, conceptualizada como la capacidad para reconocer, comprender, manejar y regular las propias emociones, así como la habilidad para percibir y responder a las emociones de los demás, se erige como un factor determinante en el ámbito laboral (Danvila y Sastre, 2010). En el contexto específico de la docencia universitaria, donde la interacción interpersonal y la gestión de conflictos son inherentes, la inteligencia emocional adquiere una relevancia particular (Maidana y Samudio, 2018).

El problema central radica en la falta de investigaciones exhaustivas que aborden la conexión directa entre la inteligencia emocional de los docentes universitarios y su desempeño laboral (Brasseur *et al.*, 2013). A pesar de la creciente conciencia sobre la importancia de las competencias emocionales en el ámbito educativo, aún persiste un vacío en la comprensión de cómo la inteligencia emocional impacta la eficacia pedagógica, la calidad de la relación con los estudiantes y el bienestar general del docente (Bernal *et al.*, 2016; Carcausto, 2016).

En este sentido, la presente investigación busca llenar este vacío científico al examinar de

manera sistemática y rigurosa la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en docentes universitarios. Identificar los componentes emocionales que inciden en el rendimiento docente permitirá no solo comprender mejor los procesos subyacentes, sino también proponer estrategias de desarrollo profesional que fortalezcan la inteligencia emocional de los docentes, contribuyendo así a la mejora continua de la calidad educativa en el ámbito universitario en la región sur del país, considerando diferentes otros aspectos externo como la brecha salarial, sobre carga de responsabilidades académicas y administrativas, carga familiar y diversos aspectos que hacen necesario y vital el desarrollo de la presente investigación.

En ese sentido, la investigación da un importante realce debido a que no se evidencia antecedentes regionales con relación a la variable y muestra de estudio. Es por ello que, permite construcción y consolidación de la teoría de las variables de estudio y futura toma de decisiones para formación continua para los docentes universitarios.

Existen diversas posibilidades y situaciones que influyen en la solución de problemas que pueden suscitarse en el enfoque educativo-académico desde la perspectiva del estudiante, en tal sentido, esta investigación desde un enfoque práctico desarrollará estrategias y planteará propuestas de solución al problema detectado. Por lo tanto, los datos obtenidos resultarán útiles a nivel local y nacional, información que contribuirá para posibles reformas específicas, con relación a las variables de estudio, que acelerarán el cambio a una calidad productiva del liderazgo pedagógico frente a la satisfacción estudiantil. Asimismo, las sugerencias y/o propuestas que se presenten en la investigación estarán acorde a las necesidades observadas. Se postulan diversas opciones y oportunidad para la consolidación y continuidad de la presente investigación. A través de los resultados obtenidos, se realiza alianzas estrategias para fortalecer las habilidades blandas de docentes universitarios. A su vez, motivar a otras carreras profesionales considerar los instrumentos utilizados para diagnosticar al staff profesional. Finalmente, la presente investigación contribuye en lograr los objetivos académicos, perfil profesional y acreditación institucional.

Es por ello por lo que el objetivo de la presente investigación es analizar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en docentes universitarios de carreras de Educación.

1.1. Inteligencia Emocional

A lo largo del tiempo, las personas se han preguntado e investigado qué significa ser inteligente generando así diversas perspectivas y marcos para pensar y definir la inteligencia. De tal manera, la hipótesis de las inteligencias múltiples, desarrollada por Howard Gardner (1983), es uno de esos modelos que ha logrado una amplia aceptación. En esta hipótesis se postulan inteligencias múltiples, como la relacionada con el lenguaje, con la lógica y la matemática, la espacial, la artística musical, la de los movimientos corporales, la de introspección y relación con los demás, así como la relacionada con el campo natural.

La inteligencia emocional, postulada por Salovey y Mayer (1990), es otra hipótesis relevante. En esta filosofía se hace hincapié en la inteligencia emocional. La inteligencia emocional, desde este punto de vista, implica el conocimiento y el control de los estados emocionales propios y ajenos, así como sus efectos sobre la cognición y las acciones propias y ajenas. Asimismo, la hipótesis del factor g de Spearman (1904) postula que un factor general (g) subyace a determinadas capacidades cognoscitivas y, por tanto, influye en la inteligencia; por lo tanto, se supondría que las personas que demuestran competencia en un área cognitiva también destacan en otras.

En los últimos años, se ha intensificado el interés en la inteligencia emocional (IE) en diversos campos, incluyendo la psicología. Definida por Salovey y Mayer (1990) como la capacidad de ser consciente, etiquetar y gestionar estados emocionales propios y ajenos, así como identificar el impacto de las emociones en lo cognitivo y actitudinal, la IE se ha vinculado al bienestar psicológico y al éxito en relaciones interpersonales (Salovey y Mayer, 1990). Goleman (1995) argumenta que la competencia emocional es tan vital como la inteligencia lógica para lograr el éxito personal y profesional.

Bar-On (1997) clasifica las habilidades emocionales en cinco dominios, abarcando desde la autoconciencia emocional hasta la habilidad y el entendimiento sociales. Numerosos estudios respaldan la importancia de la IE en el rendimiento académico, éxito laboral, liderazgo efectivo, relaciones interpersonales y salud mental (Brackett *et al.*, 2011; Goleman, 1998; Extremera y Fernández-Berrocal, 2005; Mikolajczak *et al.*, 2009).

En la investigación sobre la IE y el rendimiento laboral de docentes universitarios, Štiglic *et al.* (2018) y Cameron-Standerford *et al.* (2020) destacan su relevancia en la práctica médica y la capacidad de los educadores para afrontar desafíos. La IE también influye en la gestión de interacciones en el aula, mejorando el rendimiento laboral (Khassawneh *et al.*, 2022; Budler *et al.*, 2022). Además, Delgado-Gómez *et al.* (2019) y Núñez *et al.* (2023) vinculan la IE a la salud emocional de los estudiantes, impactando la efectividad del docente universitario.

George y Markwood (2023) resaltan la necesidad de líderes con alta IE en el ámbito académico, mientras que Estrada *et al.* (2021) abogan por una educación más humanista, integrando aprendizaje socioemocional en la formación de estudiantes y en la labor docente universitaria. Wu y Chen (2014) aporta información sobre la moderación de la IE en la relación entre intercambio de conocimientos y rendimiento del equipo, relevante para la colaboración entre docentes universitarios. Cruz-Barba y Rojo-Zárata (2023) destaca la importancia de la IE en la gestión positiva de conflictos en el aula universitaria.

En el ámbito empresarial, la IE contribuye al rendimiento y la productividad (Olivares, 2019; Ahad *et al.*, 2021). Este reconocimiento se respalda con la influencia positiva de la IE en la mediación, motivación y compromiso en diversas situaciones (Ahad *et al.*, 2021).

1.1.1. *Inteligencia emocional docente*

En el ámbito educativo contemporáneo, se reconoce la importancia fundamental de las emociones en la planificación y ejecución efectiva de lecciones. La profesión docente, caracterizada por numerosas interacciones interpersonales, exige la gestión no solo de las emociones de los educadores, sino también de las de estudiantes, padres y colegas. Este reconocimiento ha situado a la enseñanza como una de las carreras más desafiantes, dada la influencia crucial del bienestar emocional de los educadores en diversos aspectos de la experiencia estudiantil, incluyendo resultados de aprendizaje, bienestar general, calidad de interacciones sociales y logros académicos (Abouhasera *et al.*, 2023).

Según Khassawneh *et al.* (2022), la creciente alfabetización de los estudiantes en ámbitos sociales, emocionales y tecnológicos exige una mejora continua de la Inteligencia Emocional (IE) de los educadores para abordar hábilmente sus necesidades cambiantes. La tensión emocional en la enseñanza, considerada una de las profesiones más estresantes, impacta las interacciones con los estudiantes, generando una variedad de emociones tanto positivas como negativas (Khassawneh *et al.*, 2022).

Rodríguez (2022) destaca la relación entre profesores y estudiantes como crucial para el

proceso de aprendizaje, la perspectiva estudiantil y su estado emocional. Una interacción de calidad, dentro de un entorno propicio, no solo promueve el desarrollo integral, sino que también actúa como catalizador para la internalización de conocimientos y valores. Sin embargo, la falta de inteligencia emocional entre los profesores puede generar consecuencias perjudiciales, creando un ambiente tenso y desmotivador que afecta el compromiso y la participación activa de los estudiantes.

En este contexto, se subraya la necesidad de cultivar la inteligencia emocional en el cuerpo docente, ya que no solo influye en la calidad de la enseñanza, sino que también moldea la experiencia educativa de los estudiantes.

1.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral, una compleja amalgama de comportamientos laborales, se define como el conjunto de acciones que un empleado realiza durante la ejecución de sus funciones, alineándose con los estándares y objetivos organizacionales (Canchari, 2017). Desde una perspectiva micro, se centra en las acciones y comportamientos que contribuyen a los objetivos de la organización, vinculando el comportamiento individual con los resultados derivados de estas acciones (Mouloud y Nawal, 2020). La evaluación del desempeño, clave para medir eficacia y eficiencia, es esencial para comprender el nivel de productividad y proporciona información valiosa para la gestión de recursos humanos (Martínez, 2023).

Este desempeño laboral, definido como la capacidad para producir resultados de calidad y cantidad esperada, refleja tanto el rendimiento individual como los comportamientos colectivos en el entorno laboral (Castro-Paniagua *et al.*, 2023). La inteligencia emocional emerge como un factor relevante, ya que empleados con alta inteligencia tienden a manejar mejor sus emociones, contribuyendo a un mejor desempeño laboral. Este desempeño laboral influye en la promoción, retención de personal, relaciones positivas, trabajo en equipo eficaz y construcción de capital social.

1.2.1. Desempeño docente

El desempeño docente, entendido como la participación efectiva en la conducción de la clase y la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, abarca motivación, competencia en el manejo de contenidos y aplicación de diversas estrategias pedagógicas (Leiva y León, 2022). Rosales *et al.* (2022) exploran la conexión estrecha entre el desempeño profesional docente y la actividad educativa, destacando factores socio-culturales, institucionales y de aula que pueden influir en este desempeño.

Desde una perspectiva más amplia, el desempeño docente implica poner en acción las capacidades profesionales, considerando relaciones tanto intrapersonales como interpersonales, incluyendo conexiones con colegas y la familia (Leiva y León, 2022). Mendoza (2022) enfatiza que la calidad del trabajo del maestro se manifiesta en la capacidad para aplicar conocimientos y habilidades eficazmente, contribuyendo al aprendizaje de los estudiantes.

La evaluación del desempeño docente, según Leiva y León (2022), requiere evidencias claras y una descripción sistemática de las actividades del maestro. La supervisión y evaluación recaen en los jefes, quienes deben garantizar una administración adecuada de las evaluaciones. Estrategias como el uso de rúbricas, cuestionarios y portafolios, junto con evaluaciones masivas y estandarizadas, proporcionan una visión clara del desempeño docente (Leiva y León, 2022).

Desde una perspectiva institucional, Sarmiento (2017) señala que el desempeño docente se despliega en diversos contextos organizacionales, abarcando el entorno socio-cultural, la institución educativa y el ambiente de aula, mediante una acción reflexiva del docente. La evaluación del desempeño cumple un papel fundamental en la mejora continua de la enseñanza y la valoración de la profesión docente.

- **Habilidades**

En el ámbito laboral, las habilidades son fundamentales, abarcando la competencia técnica y la actitud positiva, lo que destaca la complejidad del rendimiento laboral y su impacto en la satisfacción en el trabajo (Moncada, 2019).

En el contexto educativo, la definición de un buen profesor se basa en competencias que incluyen comportamientos, capacidades y habilidades necesarias para un desempeño satisfactorio (Casillas-Martín *et al.*, 2020). Además, la evaluación por parte de los estudiantes se ha generalizado como un instrumento para medir la efectividad académica (Ramírez *et al.*, 2016).

- **Comportamiento**

En el contexto laboral, la dimensión del comportamiento se enfoca en la interacción de los empleados y sus funciones diarias, abarcando la comunicación efectiva, la colaboración en equipo y la adaptabilidad a situaciones cambiantes.

Moncada (2019) destaca la importancia de la cultura organizacional en el comportamiento del docente, abordando normas, valores y tradiciones que influyen en actitudes y comportamientos. Comprender y gestionar la cultura organizacional es esencial para promover un entorno laboral saludable.

Segura (2020) enfatiza la motivación humana en el comportamiento laboral, donde la autorrealización actúa como un elemento impulsor en el rendimiento laboral. La interconexión entre necesidades psicológicas y físicas subraya la importancia de la autorrealización en el ámbito laboral.

- **Metas y resultados**

La dimensión de metas y resultados evalúa los logros específicos del empleado en relación con los objetivos establecidos. Canchari (2017) destaca que esta dimensión representa una cuantificación del rendimiento laboral, convirtiendo la productividad en una expresión tangible del desempeño.

En el ámbito educativo, Rodríguez-Ponce *et al.* (2022) subrayan el aprendizaje institucional como esencial para gestionar el conocimiento y transformarlo en un activo estratégico. Esto impulsa la adaptabilidad, resolución de problemas y toma de decisiones en instituciones de educación superior.

ChaaCha y Oosthuysen (2023) resaltan la necesidad de desarrollo continuo para salvaguardar la calidad de servicios, limitar la intención de dejar el empleo, asegurar el bienestar y mejorar el rendimiento institucional.

2. Metodología

El tipo de investigación fue básica- descriptiva, debido a que describe situaciones que se dan en el lugar de estudio, incluyendo características fundamentales para presentar una interpretación más detallada, puesto que, tiene como objetivo dar a conocer características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos (Valderrama, 2015).

En suma, es de nivel correlacional precisamente Valderrama (2015) sustenta que este tipo de estudio tiene como objetivo identificar la relación o el grado de mutualidad que hay entre dos más variables en un determinado contexto.

El diseño de la presente investigación fue no experimental, correlacional y transversal. Por tal motivo, se establecen las siguientes definiciones: Diseño no experimentales Hernández, et, al. (2014) mencionan: “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.”

2.1. Población y muestra

Según los objetivos del trabajo y el espacio geográfico, el estudio se desarrolló en tres instituciones de educación superior, incluyendo dos universidades (una privada y una pública) y un instituto superior tecnológico. Se trabajó con una población estratificada, que incluyó 700 estudiantes de diversas facultades, abarcando desde el primer hasta el último ciclo de las carreras profesionales, y 300 docentes. Para garantizar la calidad de la información, los datos se recopilaron de manera anónima.

La muestra responde a una proporción de la población a estudiar, por tanto, el tipo de muestreo que se utilizará en el presente estudio es probabilístico estratificado. Con un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 5%, se utiliza la expresión siguiente:

$$n = \frac{(z^2 \times N \times p \times q)}{e^2(N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado

q = Probabilidad que no ocurra el evento estudiado

Z= Nivel de confianza deseada

e = Nivel de error dispuesto a cometer

En conclusión, la muestra a considerar fue de 300 estudiantes de pregrado del primer al quinto ciclo de las carreras profesionales de las distintas facultades que recibieron los servicios de las instituciones de educación superior consideradas para el estudio, es decir, se deberá estratificar la muestra entre las 3 instituciones y estimar la cantidad de estudiantes participantes por cada institución.

2.2. Técnicas e instrumentos para el análisis de datos

- Técnica e instrumentos

Para determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en carreras de Educación en las Instituciones de Educación Superior de Tacna, se utilizó como instrumento de medición un cuestionario desarrollado a través de un formulario de Google. La aplicación se realizó de manera virtual y presencial, según fue el caso.

El cuestionario estuvo conformado por preguntas para definir el perfil del encuestado y sus características. Asimismo, se desarrollaron las dimensiones correspondientes, tal como se presentó en la matriz de operacionalización de las variables.

En ese sentido, se considera el instrumento de la variable desempeño docente propuesto por una Universidad pública de la región de Tacna, aprobado con resolución rectoral que cuenta con las siguientes dimensiones: Metodología pedagógica, investigación, uso de tecnologías, y valores y actitudes.

- Dimensiones de la variable de estudio

Asimismo, se presenta a continuación las dimensiones de las variables de estudio.

Variable 1: Inteligencia Emocional

- Dimensión 1: Intrapersonal
- Dimensión 2: Interpersonal

Variable 2: Desempeño docente

- Dimensión 1: Habilidades
- Dimensión 2: Comportamiento
- Dimensión 3: Metas/resultados

2.3. Escala de valoración

A través de la escala de Likert se consideran las categorías:

Variable 1: Inteligencia Emocional

- Con mucha frecuencia o siempre en mi caso
- Muchas veces en mi caso
- A veces en mi caso
- Pocas veces en mi caso
- Rara vez o nunca en mi caso

Variable 2: Desempeño docente

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- Algunas veces
- Casi nunca

2.4. Confiabilidad

En el estudio se evaluó la confiabilidad de los instrumentos utilizados para medir las variables de inteligencia emocional y desempeño docente. Para la variable de inteligencia emocional, se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach al Inventario de Cociente Emocional (I-CE), obteniendo un coeficiente de 0,96, lo que indica una muy alta confiabilidad. De manera similar, para la variable de desempeño docente, se empleó el coeficiente alfa de Cronbach en una muestra piloto también afín a la muestra principal, resultando en un coeficiente de 0,97, que refleja una alta confiabilidad del instrumento utilizado.

3. Resultados

Tabla 1.

Resultados descriptivos de la variable inteligencia emocional.

| Inteligencia emocional | Frecuencia | Porcentaje (%) | Porcentaje acumulado |
|-------------------------------|-------------------|-----------------------|-----------------------------|
| Alto | 53 | 60,92 | 60,92 |
| Promedio | 10 | 11,49 | 72,41 |
| Bajo | 24 | 27,59 | 100,00 |
| Total | 87 | 100,00 | |

Fuente: elaboración propia (2024).

De acuerdo con la tabla 1, la mayoría de los docentes universitarios de las carreras de educación en una universidad en Tacna muestran un nivel alto de inteligencia emocional, representando el 60,92% del total de la muestra. Un porcentaje adicional significativo, aunque menor, se encuentra en el nivel promedio de inteligencia emocional con un 11,49%, mientras que un 27,59% presenta un nivel bajo. Estos resultados sugieren una distribución variada en cuanto a la inteligencia emocional de los docentes universitarios evaluados, con una mayoría significativa exhibiendo niveles altos de atención, comprensión y regulación de emociones. Estos hallazgos podrían tener implicaciones importantes para el desarrollo y la implementación de programas de desarrollo profesional enfocados en habilidades emocionales dentro del contexto educativo en Tacna.

Tabla 2

Resultados descriptivos de la dimensión Atención Emocional.

| Atención Emocional | Frecuencia | Porcentaje (%) | Porcentaje acumulado |
|---------------------------|-------------------|-----------------------|-----------------------------|
| Poca atención | 0 | 0,00 | 0,00 |
| Atención adecuada | 26 | 29,89 | 29,89 |
| Demasiada atención | 61 | 70,11 | 100,00 |
| Total | 87 | 100,00 | |

Fuente: elaboración propia (2024).

La tabla 2 muestra que, la mayoría de los docentes universitarios de las carreras de educación en una universidad en Tacna exhiben una cantidad significativa de atención emocional, con un 70,11% reportando demasiada atención y un 29,89% indicando una atención emocional adecuada. No se reportaron casos de poca atención emocional en la muestra evaluada. Estos resultados sugieren que la autoobservación y la preocupación emocional son aspectos prominentes entre los docentes universitarios, lo que podría influir en su capacidad para manejar y responder a las emociones propias y de los demás en el contexto educativo.

Tabla 3

Resultados descriptivos de la dimensión Claridad Emocional.

| Claridad Emocional | Frecuencia | Porcentaje (%) | Porcentaje acumulado |
|---------------------------|-------------------|-----------------------|-----------------------------|
| Mejorar comprensión | 30 | 34,48 | 34,48 |
| Adecuada comprensión | 42 | 48,28 | 82,76 |
| Excelente comprensión | 15 | 17,24 | 100,00 |
| Total | 87 | 100,00 | |

Fuente: elaboración propia (2024).

La tabla 3 muestra que, entre los docentes universitarios de las carreras de educación en una universidad en Tacna, hay una distribución variada en cuanto a la claridad emocional. La mayoría de los docentes reportan una comprensión adecuada (48,28%) y muchos de ellos también señalan que necesitan mejorar su comprensión emocional (34,48%). Además, un porcentaje considerable ha alcanzado un nivel excelente de comprensión emocional (17,24%). Estos resultados indican que, aunque la mayoría de los docentes tienen una comprensión adecuada o mejor de las emociones, existe un grupo significativo que podría beneficiarse de intervenciones para mejorar el reconocimiento y la expresión de emociones.

Tabla 4

Resultados descriptivos de la dimensión Reparación Emocional.

| Reparación Emocional | Frecuencia | Porcentaje (%) | Porcentaje acumulado |
|-----------------------------|-------------------|-----------------------|-----------------------------|
| Mejorar comprensión | 29 | 33,33 | 33,33 |
| Adecuada comprensión | 25 | 28,74 | 62,07 |
| Excelente comprensión | 33 | 37,93 | 100,00 |
| Total | 87 | 100,00 | |

Fuente: elaboración propia (2024).

La tabla 4 muestra que, entre los docentes universitarios de las carreras de educación en una universidad en Tacna, existe una distribución equilibrada en cuanto a la reparación emocional. La mayoría de los docentes reportan una comprensión excelente de la reparación emocional (37,93%), seguido por aquellos con una adecuada comprensión (28,74%) y los que necesitan mejorar su comprensión (33,33%). Estos resultados indican que la mayoría de los docentes tienen habilidades sólidas en el control de impulsos y la regulación emocional, lo cual es fundamental para manejar adecuadamente las emociones en el contexto educativo. Sin embargo, aún hay un grupo significativo que podría beneficiarse de intervenciones para fortalecer estas habilidades.

Tabla 5

Resultados descriptivos de la variable Desempeño Docente 2023-I y 2023-II.

| Desempeño Docente | Frecuencia | Porcentaje (%) | Porcentaje acumulado |
|--------------------------|-------------------|-----------------------|-----------------------------|
| Bajo | 1 | 0,59 | 0,59 |
| Regular | 22 | 13,02 | 13,61 |
| Alto | 146 | 86,39 | 100,00 |
| Total | 169 | 100,00 | |

Fuente: elaboración propia (2024).

La tabla 5 revela que, entre los docentes universitarios de las carreras de educación en una universidad en Tacna, hay una distribución mayoritaria de desempeño docente clasificado como alto, representando el 86,39% del total de la muestra combinada de los dos semestres en 2023. Un porcentaje significativo se clasifica como regular, con un 13,02%, mientras que un único caso (0,59%) se clasifica como bajo. Estos resultados sugieren que la mayoría de los

docentes evaluados muestran un alto nivel de desempeño en las dimensiones de metodología pedagógica, investigación, uso de tecnologías, valores y actitudes. Esta distribución refleja la destacada habilidades pedagógicas y profesionales de los docentes universitarios en Tacna, destacando áreas de fortaleza y posibles áreas de mejora para apoyar continuamente el desarrollo profesional y la excelencia educativa en la universidad.

Tabla 6

Resultados descriptivos de la variable Desempeño Docente 2023-I.

| Desempeño Docente | Frecuencia | Porcentaje (%) | Porcentaje acumulado |
|--------------------------|-------------------|-----------------------|-----------------------------|
| Bajo | 1 | 1,15 | 1,15 |
| Regular | 12 | 13,79 | 14,94 |
| Alto | 74 | 85,06 | 100,00 |
| Total | 87 | 100,00 | |

Fuente: elaboración propia (2024).

La tabla 6 muestra que, entre los docentes universitarios de las carreras de educación en una universidad en Tacna durante el primer semestre del 2023, la mayoría presenta un alto desempeño docente, con un porcentaje considerable del 85,06%. Un número menor se clasifica como regular, representando el 13,79%, mientras que solo un caso (1,15%) se clasifica como bajo. Estos resultados sugieren que la mayoría de los docentes evaluados demuestran un nivel significativamente alto de competencia en las dimensiones de metodología pedagógica, investigación, uso de tecnologías, valores y actitudes. Esta distribución positiva refleja la fortaleza general de las habilidades pedagógicas y profesionales de los docentes universitarios en Tacna, indicando un entorno educativo donde la excelencia y la calidad en la enseñanza son prominentes.

Tabla 7

Resultados descriptivos de la dimensión Metodología pedagógica.

| Metodología pedagógica | Frecuencia | Porcentaje (%) | Porcentaje acumulado |
|-------------------------------|-------------------|-----------------------|-----------------------------|
| Bajo | 1 | 1,15 | 1,15 |
| Regular | 13 | 14,94 | 16,09 |
| Alto | 73 | 83,91 | 100,00 |
| Total | 87 | 100,00 | |

Fuente: elaboración propia (2024).

La tabla 7 revela que, entre los docentes universitarios de las carreras de educación en una universidad en Tacna durante el primer semestre del 2023, la mayoría demuestra un alto nivel en metodología pedagógica, con un 83,91% clasificado como alto. Un porcentaje menor se clasifica como regular, representando el 14,94%, mientras que solo un caso (1,15%) se clasifica como bajo en esta dimensión específica.

Estos resultados sugieren que la mayoría de los docentes evaluados tienen fortalezas significativas en la entrega y presentación de los sílabos, comportamiento en el aula, expresión oral y escrita, capacidad para relacionar teoría con aplicaciones prácticas, y personalidad docente. Esta distribución positiva refleja la capacidad general de los docentes para

implementar métodos pedagógicos efectivos que facilitan el aprendizaje y la comprensión de los estudiantes.

Sin embargo, la presencia de algunos casos en la categoría de regular y bajo indica áreas potenciales para el desarrollo profesional continuo, especialmente en términos de mejorar la consistencia y efectividad en la aplicación de estas habilidades pedagógicas.

Tabla 8

Resultados descriptivos de la dimensión Investigación.

| Investigación | Frecuencia | Porcentaje (%) | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|----------------|----------------------|
| Bajo | 0 | 0,00 | 0,00 |
| Regular | 28 | 32,18 | 32,18 |
| Alto | 59 | 67,82 | 100,00 |
| Total | 87 | 100,00 | |

Fuente: elaboración propia (2024).

La tabla 8 muestra que, entre los docentes universitarios de las carreras de educación en una universidad en Tacna durante el primer semestre del 2023, la mayoría presenta un alto nivel en la dimensión de investigación, con un 67,82% clasificado como alto. Un porcentaje significativo se clasifica como regular, representando el 32,18%, mientras que no se reportaron casos en la categoría de bajo rendimiento en esta dimensión específica.

Estos resultados sugieren que la mayoría de los docentes evaluados tienen fortalezas en proporcionar información sobre actividades académicas, difundir su producción intelectual, demostrar conocimiento sobre investigación, proponer desarrollos de investigación y organizar grupos de estudio. Esta distribución positiva indica un compromiso sustancial con la investigación académica entre los docentes, lo que podría influir positivamente en la calidad de la educación impartida y en el desarrollo profesional continuo dentro de la universidad.

Sin embargo, la presencia de algunos casos en la categoría regular destaca la oportunidad de brindar apoyo adicional y oportunidades de desarrollo profesional para mejorar aún más las habilidades de investigación y promover una cultura de investigación más propicia entre todos los docentes universitarios.

Tabla 9

Resultados descriptivos de la dimensión Uso de tecnologías.

| Uso de tecnologías | Frecuencia | Porcentaje (%) | Porcentaje acumulado |
|--------------------|------------|----------------|----------------------|
| Bajo | 2 | 2,30 | 2,30 |
| Regular | 29 | 33,33 | 35,63 |
| Alto | 56 | 64,37 | 100,00 |
| Total | 87 | 100,00 | |

Fuente: elaboración propia (2024).

La tabla 9 muestra que, entre los docentes universitarios de las carreras de educación en una universidad en Tacna durante el primer semestre del 2023, la mayoría presenta un alto nivel

en el uso de tecnologías, con un 64,37% clasificado como alto. Un porcentaje significativo se clasifica como regular, representando el 33,33%, mientras que un pequeño grupo se encuentra en la categoría de bajo rendimiento, con un 2,30%.

Estos resultados sugieren que la mayoría de los docentes evaluados utilizan recursos audiovisuales de manera pertinente, emplean herramientas tecnológicas y de comunicación en sus prácticas pedagógicas, sugieren bibliografía digital para la investigación, recomiendan contenido web online y utilizan medios de comunicación formales en sus enseñanzas. Esta distribución positiva indica una integración sólida de tecnologías educativas entre los docentes, lo que puede mejorar significativamente la experiencia de aprendizaje de los estudiantes y fomentar un entorno educativo más dinámico y actualizado.

Sin embargo, la presencia de algunos casos en la categoría regular y bajo resalta la oportunidad de proporcionar apoyo adicional y capacitación en el uso avanzado de tecnologías educativas, especialmente para mejorar la efectividad y la innovación en la enseñanza.

Tabla 10

Resultados descriptivos de la dimensión Valores y actitudes.

| Valores y actitudes | Frecuencia | Porcentaje (%) | Porcentaje acumulado |
|---------------------|------------|----------------|----------------------|
| Bajo | 1 | 1,15 | 1,15 |
| Regular | 11 | 12,64 | 13,79 |
| Alto | 75 | 86,21 | 100,00 |
| Total | 87 | 100,00 | |

Fuente: elaboración propia (2024).

La tabla 10 muestra que, entre los docentes universitarios de las carreras de educación en una universidad en Tacna durante el primer semestre del 2023, la mayoría presenta un alto nivel en la dimensión de valores y actitudes, con un 86,21% clasificado como alto. Un porcentaje menor se clasifica como regular, representando el 12,64%, mientras que solo un caso (1,15%) se clasifica como bajo en esta dimensión específica.

Estos resultados sugieren que la mayoría de los docentes evaluados demuestran un fuerte compromiso con el respeto y la equidad, tanto en el trato con los estudiantes como en la promoción de diversas opiniones en el aula. Además, fomentan activamente la diversidad de opiniones y participan en actividades que desarrollan actitudes positivas entre los estudiantes. Asimismo, estos docentes muestran disciplina y responsabilidad en su desempeño profesional.

La predominancia de altos niveles en esta dimensión refleja un ambiente educativo enriquecido por valores sólidos y actitudes positivas, lo cual es fundamental para crear un entorno de aprendizaje inclusivo y respetuoso. Sin embargo, la presencia de algunos casos en las categorías regular y bajo destaca la importancia de continuar promoviendo la formación en valores y actitudes entre los docentes universitarios, asegurando que todos los estudiantes se beneficien de un ambiente educativo caracterizado por el respeto y la responsabilidad ética.

Tabla 11

Resultados descriptivos de la variable Desempeño Docente 2023-II.

| Desempeño Docente 2023-II | Frecuencia | Porcentaje (%) | Porcentaje acumulado |
|---------------------------|------------|----------------|----------------------|
| Bajo | 0 | 0,00 | 0,00 |
| Regular | 10 | 12,20 | 12,20 |
| Alto | 72 | 87,80 | 100,00 |
| Total | 82 | 100,00 | |

Fuente: elaboración propia (2024).

La tabla 11 muestra que, entre los docentes universitarios de las carreras de educación en una universidad en Tacna durante el segundo semestre del 2023, la mayoría presenta un alto desempeño docente, con un 87,80% clasificado como alto. Un porcentaje menor se clasifica como regular, representando el 12,20%, y no se reportan casos en la categoría de bajo rendimiento en este período específico. Estos resultados indican que la mayoría de los docentes evaluados han demostrado competencia en las dimensiones de metodología pedagógica, investigación, uso de tecnologías, valores y actitudes durante el segundo semestre del año. La alta proporción de desempeño alto refleja un compromiso continuo con la excelencia académica y pedagógica, así como una integración efectiva de herramientas tecnológicas y principios éticos en su práctica educativa.

Tabla 12

Resultados descriptivos de la dimensión Metodología pedagógica.

| Metodología pedagógica | Frecuencia | Porcentaje (%) | Porcentaje acumulado |
|------------------------|------------|----------------|----------------------|
| Bajo | 0 | 0,00 | 0,00 |
| Regular | 12 | 14,63 | 14,63 |
| Alto | 70 | 85,37 | 100,00 |
| Total | 82 | 100,00 | |

Fuente: elaboración propia (2024).

La tabla 12 muestra que, entre los docentes universitarios de las carreras de educación en una universidad en Tacna durante el segundo semestre del 2023, la mayoría presenta un alto nivel en la dimensión de metodología pedagógica, con un 85,37% clasificado como alto. Un porcentaje menor se clasifica como regular, representando el 14,63%, y no se reportan casos en la categoría de bajo rendimiento en esta dimensión específica.

Estos resultados sugieren que la mayoría de los docentes evaluados demuestran competencia en la entrega y presentación efectiva del syllabus, mantienen un comportamiento adecuado en el aula, se comunican claramente tanto oral como por escrito, relacionan la teoría con sus aplicaciones prácticas y tienen una personalidad docente que favorece el ambiente educativo positivo. Esta distribución positiva refleja un compromiso con la excelencia pedagógica y una habilidad para implementar métodos de enseñanza efectivos que promueven el aprendizaje significativo de los estudiantes. Sin embargo, la presencia de algunos casos en la categoría regular indica áreas potenciales para el desarrollo profesional continuo, especialmente en términos de mejorar la consistencia y efectividad en la aplicación de estas habilidades pedagógicas.

Tabla 13

Resultados descriptivos de la dimensión Investigación.

| Investigación | Frecuencia | Porcentaje (%) | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|----------------|----------------------|
| Bajo | 0 | 0,00 | 0,00 |
| Regular | 14 | 17,07 | 17,07 |
| Alto | 68 | 82,93 | 100,00 |
| Total | 82 | 100,00 | |

Fuente: elaboración propia (2024).

La tabla 13 muestra que, entre los docentes universitarios de las carreras de educación en una universidad en Tacna durante el segundo semestre del 2023, la mayoría presenta un alto nivel en la dimensión de investigación, con un 82,93% clasificado como alto. Un porcentaje menor se clasifica como regular, representando el 17,07%, y no se reportan casos en la categoría de bajo rendimiento en esta dimensión específica.

Estos resultados sugieren que la mayoría de los docentes evaluados son activos en proporcionar información sobre actividades académicas, difunden su producción intelectual, demuestran conocimiento sólido sobre investigación, proponen iniciativas para el desarrollo de proyectos de investigación y organizan grupos de estudio. Esta distribución positiva indica un compromiso significativo con la investigación académica entre los docentes, lo que es crucial para fomentar un ambiente educativo enriquecido y promover la innovación dentro de la universidad. A pesar de los altos niveles observados, la presencia de algunos casos en la categoría regular destaca la importancia de continuar apoyando y fortaleciendo las habilidades de investigación entre todos los docentes universitarios.

Tabla 14

Resultados descriptivos de la dimensión Uso de tecnologías.

| Uso de tecnologías | Frecuencia | Porcentaje (%) | Porcentaje acumulado |
|--------------------|------------|----------------|----------------------|
| Bajo | 0 | 0,00 | 0,00 |
| Regular | 20 | 24,39 | 24,39 |
| Alto | 62 | 75,61 | 100,00 |
| Total | 82 | 100,00 | |

Fuente: elaboración propia (2024).

La tabla 14 muestra que, entre los docentes universitarios de las carreras de educación en una universidad en Tacna durante el segundo semestre del 2023, la mayoría presenta un alto nivel en la dimensión de uso de tecnologías, con un 75,61% clasificado como alto. Un porcentaje menor se clasifica como regular, representando el 24,39%, y no se reportan casos en la categoría de bajo rendimiento en esta dimensión específica.

Estos resultados indican que la mayoría de los docentes evaluados están efectivamente utilizando recursos audiovisuales pertinentes, herramientas tecnológicas y de comunicación, sugiriendo bibliografía digital para investigación, contenido web online y haciendo uso de medios de comunicación formales en su práctica docente. Esta distribución positiva refleja un compromiso significativo con la integración de tecnologías educativas modernas para mejorar el aprendizaje y la experiencia educativa de los estudiantes. Sin embargo, la presencia de algunos casos en la categoría regular sugiere áreas de mejora potencial en términos de la efectividad y consistencia en la aplicación de estas herramientas tecnológicas.

Tabla 15

Resultados descriptivos comparativo del desempeño docente 2023-I y 2023-II.

| Desempeño docente 2023-I y 2023-II | | | | |
|------------------------------------|------------|---------|----------------|---------|
| | Frecuencia | | Porcentaje (%) | |
| | 2023-I | 2023-II | 2023-I | 2023-II |
| Bajo | 1 | 0 | 1,15 | 0,00 |
| Regular | 12 | 10 | 13,79 | 12,20 |
| Alto | 74 | 72 | 85,06 | 87,80 |
| Total | 87 | 82 | 100,00 | 100,00 |

De acuerdo con la table 15, se observa un ligero aumento en el porcentaje de docentes clasificados como alto en el segundo semestre (2.74 puntos porcentuales más), mientras que el porcentaje de docentes en la categoría regular disminuyó ligeramente (1.59 puntos porcentuales menos). Además, no se registraron casos en la categoría de bajo rendimiento en el segundo semestre, en comparación con el 1,15% en el primer semestre.

Estos hallazgos sugieren una mejora general en el desempeño docente entre ambos semestres, destacando un aumento en la proporción de docentes con altos niveles de desempeño y una reducción en la proporción de docentes en la categoría regular. Esto podría indicar una tendencia positiva en la calidad educativa y el compromiso profesional de los docentes universitarios de las carreras de educación en la universidad de Tacna durante el año 2023.

Tabla 16

Correlación entre la Inteligencia emocional y el desempeño de docentes universitarios.

| | | | Inteligencia Emocional | Desempeño Docente |
|-----------------|------------------------|-----------------------------|------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Inteligencia Emocional | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0,738** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 87 | 87 |
| Rho de Spearman | Desempeño Docente | Coefficiente de correlación | 0,738** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 87 | 169 |

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

Fuente: elaboración propia (2024).

De acuerdo con la tabla 16, y considerando la clasificación del coeficiente rho de Spearman de Evans (1996), el valor del estadístico rho de Spearman es de 0.738, lo cual evidencia una relación fuerte (positiva), dado que se encuentra en el intervalo de 0.60 a 0.79. Asimismo, el p-valor = 0.000 es menor al nivel de significancia 0.05, por lo tanto, se concluye que hay una relación significativa entre las variables de inteligencia emocional y desempeño de docentes universitarios de carreras de Educación en Tacna, 2024.

4. Discusión

De acuerdo con las tablas mostradas, se observa un ligero aumento en el porcentaje de docentes clasificados como alto en el segundo semestre (2.74 puntos porcentuales más),

mientras que el porcentaje de docentes en la categoría regular disminuyó ligeramente (1.59 puntos porcentuales menos). Además, no se registraron casos en la categoría de bajo rendimiento en el segundo semestre, en comparación con el 1.15% en el primer semestre.

Los resultados obtenidos revelan una correlación significativa y positiva entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la muestra estudiada, lo cual es coherente con investigaciones previas que subrayan la importancia de las competencias emocionales en contextos educativos. Según Goleman (1995), la inteligencia emocional es fundamental para el éxito en diversas profesiones, incluidas aquellas relacionadas con la docencia, ya que permite manejar adecuadamente las emociones y crear un ambiente propicio para el aprendizaje. El objetivo general de esta investigación fue analizar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en instituciones de educación superior en Tacna durante el año 2024.

Los resultados obtenidos indican una correlación positiva significativa entre estas dos variables, con un coeficiente rho de Spearman de 0.738, lo que sugiere una relación fuerte (positiva) según la clasificación de Evans (1996). Estos hallazgos son consistentes con investigaciones previas que subrayan la importancia de la inteligencia emocional en el ámbito educativo. Por ejemplo, Abouhasera *et al.* (2023) sostienen que el desarrollo de habilidades emocionales es crucial para la mejora del desempeño en contextos educativos, ya que permite a los docentes gestionar de manera más efectiva las interacciones con sus estudiantes y colegas, así como adaptarse a las demandas cambiantes del entorno académico. Esta conexión entre inteligencia emocional y desempeño docente resalta la necesidad de incorporar estrategias que fomenten el desarrollo de competencias emocionales en los programas de formación docente. Los objetivos específicos de la investigación abordaron aspectos particulares de la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en diferentes dimensiones. Los resultados revelaron que las dimensiones de autorregulación y automotivación de la inteligencia emocional mostraron una relación particularmente fuerte con el desempeño docente. Este hallazgo se alinea con estudios como el de Ahad *et al.* (2021), quienes destacan que docentes con altos niveles de autorregulación y automotivación no solo presentan un mejor rendimiento en su labor educativa, sino que también reportan una mayor satisfacción laboral, lo cual repercute positivamente en la calidad educativa.

El análisis de las dimensiones de la inteligencia emocional entre los docentes universitarios mostró que la mayoría posee una comprensión adecuada o excelente de sus emociones, lo cual se refleja en su desempeño docente. Este hallazgo es consistente con estudios de Ahad *et al.* (2021), quienes encontraron que la inteligencia emocional influye positivamente en el compromiso organizacional y en las actitudes laborales de los docentes.

Desde una perspectiva pedagógica, los resultados de esta investigación pueden ser interpretados a la luz de la teoría constructivista de Vygotsky, que enfatiza la importancia de las interacciones sociales y emocionales en el proceso de aprendizaje. La inteligencia emocional, al facilitar estas interacciones, se convierte en un elemento clave para el éxito docente. Además, desde un punto de vista filosófico, la ética del cuidado de Noddings (1984) también proporciona un marco adecuado para interpretar estos resultados, dado que promueve la idea de que las relaciones empáticas y emocionales entre docentes y estudiantes son fundamentales para un ambiente de aprendizaje positivo y efectivo.

En términos de desempeño docente, la mayoría de los profesores evaluados demostraron un alto nivel en dimensiones clave como la metodología pedagógica, el uso de tecnologías y la investigación. Esto sugiere que los docentes no solo tienen un dominio sólido de sus emociones, sino que también son capaces de aplicar este conocimiento en la práctica pedagógica, lo cual coincide con lo observado por Abouhasera *et al.* (2023), quienes señalaron

que la inteligencia emocional es crucial para el desarrollo de competencias pedagógicas y la innovación educativa.

No obstante, también se identificaron áreas de mejora, particularmente en la dimensión de reparación emocional, donde un grupo significativo de docentes indicó la necesidad de fortalecer estas habilidades. Esto resalta la importancia de implementar programas de formación continua que no solo refuercen las competencias emocionales, sino que también aseguren una práctica docente de alta calidad en todos los aspectos.

5. Conclusiones

La investigación confirma una correlación positiva y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, lo que sugiere que los programas de formación y desarrollo profesional deben incorporar el fortalecimiento de habilidades emocionales como un componente clave. La mayoría de los docentes evaluados muestra un alto nivel de desempeño en aspectos cruciales como la metodología pedagógica, el uso de tecnologías y la investigación. Esto sugiere que la inteligencia emocional puede estar desempeñando un papel crucial en la efectividad de los docentes y en su capacidad para fomentar un entorno de aprendizaje positivo y productivo.

Las dimensiones de autorregulación y automotivación de la inteligencia emocional son determinantes para un desempeño docente eficaz, subrayando la necesidad de estrategias pedagógicas que potencien estas competencias. A pesar de los resultados positivos, se identificaron áreas donde los docentes podrían beneficiarse de un mayor apoyo, particularmente en la reparación emocional. Este hallazgo sugiere que las instituciones educativas deben continuar invirtiendo en programas de desarrollo profesional que incluyan la formación en inteligencia emocional como un componente clave para el éxito docente.

Los resultados de esta investigación son consistentes con teorías pedagógicas y filosóficas que destacan la importancia de las interacciones emocionales en la educación, como el constructivismo y la ética del cuidado, respectivamente. Los hallazgos sugieren que la promoción de la inteligencia emocional en los docentes no solo mejora su desempeño, sino que también contribuye a un entorno educativo más positivo y eficaz, lo que es crucial para la formación de profesionales competentes y empáticos en el futuro. Finalmente, los resultados de este estudio tienen importantes implicaciones para la práctica educativa en la universidad, indicando que la promoción de la inteligencia emocional entre los docentes no solo mejora su desempeño, sino que también puede contribuir a un ambiente de aprendizaje más enriquecedor y efectivo para los estudiantes.

6. Referencias

- Abouhasera, S., Abu-Madi, M., Al-Hamdani, M. y Abdallah, A. M. (2023). Exploring Emotional Intelligence and Sociodemographics in Higher Education; the Imperative for Skills and Curriculum Development. *Behavioral Sciences*, 13(11), 911. <https://doi.org/10.3390/bs13110911>
- Ahad, R. (2021). Work Attitude, Organizational Commitment and Emotional Intelligence of Malaysian Vocational College Teachers. *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 15-21. <https://lc.cx/9y9K0G>
- Bar-On, R. (1997). *Desarrollo del BarOn EQ-I: Una medición de la inteligencia emocional y social*. En la 105th convención anual de la Asociación Americana de Psicología en Chicago.
- Bernal, J., Lauretti, P. y Agreda, M. (2016). Satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad del Zulia. *Multiciencias*, 16(3), 301-309.

- <http://www.redalyc.org/pdf/904/90453464009.pdf>
- Brasseur, S., Grégoire, J., Bourdu, R. y Mikolajczak, M. (2013). The Profile of Emotional Competence (PEC): Development and Validation of a Self-Reported Measure that Fits Dimensions of Emotional Competence Theory. *PLoS One*, 8(5). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0062635>
- Budler, L. C., Gosak, L., Vrbnjak, D., Pajnikihar, M. y Štiglic, G. (2022). Emotional Intelligence among Nursing Students: Findings from a Longitudinal Study. *Healthcare*, 10, 2032. <https://doi.org/10.3390/healthcare10102032>
- Cameron-Standerford, A., Menard, K., Edge, C., Bergh, B., Shayter, A., Smith, K. y VandenAvond, L. (2020). The Phenomenon of Moving to Online/Distance Delivery as a Result of covid-19: Exploring Initial Perceptions of Higher Education Faculty at a Rural Midwestern University. *Frontiers in Education*, 5, 583881. <https://doi.org/10.3389/feduc.2020.583881>
- Canchari, Y. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica*, 2016. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1394>
- Carcausto, F. D. (2016). *La inteligencia emocional y la actitud pedagógica de los docentes de la Universidad Nacional Federico Villarreal - 2016* (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Casillas-Martín, S., Cabezas-González, M., Ibarra-Saiz, M. S. y Rodríguez-Gómez, G. (2020). El Profesorado Universitario en la Sociedad del Conocimiento: manejo y actitud hacia las TIC. *Bordón. Revista de Pedagogía*, 72(3), 45-63. <https://doi.org/10.13042/Bordon.2020.76746>
- Castro-Paniagua, W., Chávez-Epiquén, A. y Arévalo-Quijano, J. (2023). Emotional Intelligence: Association With Negative Emotions and Job Performance in University Teachers. *Revista Electrónica Educare*, 27(1), 1-17. <https://doi.org/10.15359/ree.27-1.14391>
- ChaaCha, T. D. y Oosthuysen, E. (2023). The functioning of academic employees in a dynamic South African higher education environment. *Frontiers in Education*, 8, 1016845. <https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1016845>
- Contreras, M. y Dextre, G. (2016). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes universitarios de la ciudad de Huancayo* (Tesis de licenciatura). Universidad Continental, Huancayo, Perú. <https://hdl.handle>
- Cruz-Barba, E. y Rojo-Zárate, M. (2023). The Role of Teachers in Adolescence: An Interdisciplinary Approach to School Conflict using Game Theory. *Revista Electrónica Educare*, 27(2), 1-18. <https://doi.org/10.15359/ree.27-2.16186>
- Danvila, I. y Sastre, M. (2010). Inteligencia Emocional: una revisión del concepto y líneas de investigación. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 20, 107-126. <https://revistas.ucm.es/index.php/CESE/article/view/38963/37595>
- Delgado-Gómez, M. S., Gómez-Díaz, M., Gómez-Sánchez, R. y Reche-García, C. (2019). Relationship between Emotional Intelligence and Psychopathological Risk in University Students. *Formación Universitaria*, 12(3), 39-46. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062019000300039>
- Devineau, S., Couvry, C., Féliu, F. y Renard, A. (2018). Working in higher education in France today: A specific challenge for women. *International Journal of Higher Education*, 7(3), 209-220. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v7n3p209>
- Estrada, M., Monferrer, D., Rodríguez, A. y Moliner, M. Á. (2021). Does Emotional Intelligence Influence Academic Performance? *The Role of Compassion and Engagement in Education for Sustainable Development*. *Sustainability*, 13, 1721. <https://doi.org/10.3390/su13041721>
- George, M. y Markwood, M. (2023). The phenotype of pathology residency program directors. *Academic Pathology*, 10(3), 100085. <https://doi.org/10.1016/j.acpath.2023.100085>
- Gonzales-Miñán, M., Turpo-Gebera, O., Zavala, R. y Laura de la Cruz, K. (2024). Perspectivas

- evaluativas del profesorado de Ciencias en instituciones de educación secundaria: un estudio de caso. *Práxis Educativa*, 19, e22606. <https://doi.org/10.5212/praxeduc.v.19.22606.069>
- Gómez, M. (2016). Howard Gardner: Aportes de la investigación psicológica a la educación actual. *Revista Didáctica y TIC. Blog de la Comunidad Virtual de Práctica Docentes en Línea*, 1(3). <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/60612>
- Gutiérrez-Aguilar, O., Turpo-Gebera, O., Chicaña-Huanca, S., Laura-De La Cruz, K., Pérez-Postigo, G., Diaz Zavala, R. y Osorio Ccoya, I. (2024). Digital skills and digital citizenship education: An analysis based on structural equation modeling. *Journal of Technology and Science Education*, 14(3), 738-755. <https://doi.org/10.3926/jotse.2436>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). McGrawHill. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2627>
- Khassawneh, O. (2022). The Relationship between Emotional Intelligence and Educators' Performance in Higher Education Sector. *Behavioral Science*, 12, 511. <https://doi.org/10.3390/bs12120511>
- Leiva, J. y León, M. (2022). *La inteligencia emocional y el desempeño del docente, desde la perspectiva de los estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa de una universidad privada de Lima durante el periodo 2021-II* [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio de la Universidad Tecnológica del Perú. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/5972>
- León Lucano, J., Chicaña Huanca, S., Turpo-Gebera, O. y Gutiérrez Aguilar, O. (2023). Factores influyentes en el comportamiento hacia la compra y la cocreación del valor de marca. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(10), 1402-1414. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e10.32>
- Maidana, A. y Samudio, M. (2018). Inteligencia emocional de docentes de enfermería según aptitud demostrada en su entorno laboral. *Medicina Clínica y Social*, 2(2), 72-83. <https://doi.org/10.52379/mcs.v2i2.54>
- Martínez, M. (2023). *Cultura organizacional y desempeño laboral del personal que labora en la clínica San Marcos - Lima, 2023* [Tesis de Grado, Universidad Privada Norbert Wiener] <https://hdl.handle.net/20.500.13053/9322>
- Martínez-Lorca, M., Criado-Álvarez, J. J., Aguado Romo, R. y Martínez-Lorca, A. (2023). El impacto de la salud mental, la afectividad, la inteligencia emocional, la empatía y las habilidades de afrontamiento en estudiantes de Terapia Ocupacional (The impact of mental health, affectivity, emotional intelligence, empathy and coping skills in Occupational Therapy students). *Retos*, 50, 113-126. <https://doi.org/10.47197/retos.v50.99384>
- Mendoza, M. (2022). *Motivación laboral y desempeño docente de los profesores de una universidad de Guayaquil, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93341>
- Moncada, P. (2019). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes universitarios de una institución educativa privada de Lima Metropolitana* [Tesis de Bachillerato, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://lc.cx/Fo3VJP>
- Mouloud K, y Nawal K. (2020). The relationship between social responsibility and job performance among physical education professors. *Pedagogy of Physical Culture and Sports*, 24(4), 203-207. <https://doi.org/10.15561/26649837.2020.0408>
- Muquis, K. (2022). Inteligencia emocional (Salovey y Malovey) y aprendizaje social en estudiantes universitarios: Emotional intelligence (Salovey and Malovey) and social learning in university students. *Res Non Verba Revista Científica*, 12(2), 16-29. <https://doi.org/10.21855/resnonverba.v12i2.654>
- Núñez, M. E., Miguelina García, P. y Abbas, A. (2023). The mediating role of self-regulation between emotional intelligence and student performance in online global classroom-

- based collaborative international online learning (COIL): Empirical evidence from four partner universities of Latin America. *Research in Globalization*, 7(2023), 100178. <https://doi.org/10.1016/j.resglo.2023.100178>
- Olivares, I. (2019). *Inteligencia emocional en el sector educativo*. [Tesis de Grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. USAT-Tesis. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2627>
- Pena, M., Extremera, N. y Rey, L. (2011). El papel de la inteligencia emocional percibida en la resolución de problemas sociales en estudiantes adolescentes. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 22(1), 69-79. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.22.num.1.2011.78>
- Ramírez, P., Alfaro, J. y Machorro, F. (2016). The Repertory Grid Technique: A Method for the Study of Cognition in Teaching Skills Assessment. *Formación Universitaria*, 9(2), 97-104. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062016000200011>
- Rodríguez, G. (2022) *Inteligencia emocional y liderazgo docente: Revisión sistemática*. [Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo Tesis de Doctorado]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87948>
- Rodríguez-Ponce, E., Ferrer-Urbina, R. y Rodríguez, C. (2022). Resultados del quehacer académico: influencia del aprendizaje institucional desde la teoría. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(Especial 8), 1122-1134. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.25>
- Rosales Trabuco, J. E., Espinoza Núñez, J. M., Posadas Castañeda, L. V., Romero Huayta, L. S. y Pinedo-Yzaguirre, E. A. (2022). Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de estudios generales en universidades privadas de Perú. *Universidad y Sociedad*, 14(S4), 210-224. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3129>
- Sarmiento, C. (2017). *Comportamiento organizacional y desempeño docente en tres instituciones educativas de Villa el Salvador, 2015*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. UCV-Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8317>
- Segura, R. (2020). *Desempeño profesional y el comportamiento laboral de docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. UCV-Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62736>
- Turpo-Gebera, O., Martínez Puma, E., Tomaylla Quispe, Y. y Chirinos-Tovar, K. (2024). The image of political discourse in Peruvian university research: a look through its theses. *Visual Review. International Visual Culture Review Revista Internacional de Cultura Visual*, 16(6), 1-13. <https://doi.org/10.62161/revvisual.v16.5299>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar Proyectos de Investigación científica*. San Marcos.
- Wu, M. C. y Chen, Y. H. (2014). A factor analysis on teamwork performance - an empirical study of inter-instituted collaboration. *Eurasian Journal of Educational Research*, 55, 37-54. <http://dx.doi.org/10.14689/ejer.2014.55.3>

CONTRIBUCIONES DE AUTORES/AS, FINANCIACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

Contribuciones de los/as autores/as:

Conceptualización: Laura De La Cruz, Kevin Mario, Araujo-Castillo, Rey. **Software:** Laura De La Cruz, Kevin Mario, Araujo-Castillo, Rey. **Validación:** Laura De La Cruz, Kevin Mario. **Análisis formal:** Laura De La Cruz, Kevin Mario. **Curación de datos:** Laura De La Cruz, Kevin Mario, Araujo-Castillo, Rey. **Redacción-Preparación del borrador original:** Laura De La Cruz, Kevin Mario. **Redacción-Revisión y Edición:** Laura De La Cruz, Kevin Mario, Araujo-Castillo, Rey. **Visualización:** Laura De La Cruz, Kevin Mario. **Supervisión:** Laura De La Cruz, Kevin Mario. **Administración de proyectos:** Laura De La Cruz, Kevin Mario, Araujo-Castillo, Rey.

Todos los/as autores/as han leído y aceptado la versión publicada del manuscrito: Laura De La Cruz, Kevin Mario, Araujo-Castillo, Rey.

Financiación: Esta investigación recibió financiamiento externo.

Agradecimientos: Un agradecimiento especial a la Escuela Posgrado Newman de Tacna, Perú, por el apoyo en el proceso de elaboración, desarrollo y ejecución administrativa y económicamente de la presente investigación.

AUTOR/ES:

Kevin Mario Laura De La Cruz

Escuela de Posgrado Newman, Perú

Licenciado en Educación, especializado en Idioma Extranjero y Traducción e Interpretación. Posee un Doctorado en Educación con mención en Gestión Educativa, dos posdoctorados en Investigación Cualitativa y Metodología de la Investigación, además de maestrías y segundas especialidades en Educación, Investigación e Inglés. Cuenta con experiencia en proyectos de investigación educativa y es Mentor de Semilleros de Investigación. Reconocido como Top English Teacher-Perú y Champion Teacher 2020 por el MINEDU y British Council, también es docente investigador CONCYTEC - Nivel II. Su trayectoria destaca por su enfoque en la producción científica y la gestión educativa, así como su compromiso con el desarrollo académico y profesional en el ámbito educativo.

kevinmario.laura@epnewman.edu.pe

Índice H: 10

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-7083-1825>

Scopus ID: 57485643000

Google Scholar: <https://scholar.google.es/citations?user=U1B67coAAAAJyhl=es>

ResearchGate: <https://www.researchgate.net/profile/Kevin-Laura-De-La-Cruz>

Rey Araujo-Castillo

Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú

Es Doctor en Gestión Educativa en la Universidad San Pedro, con Licenciatura en Educación, Magister en investigación y docencia superior, Especialidad: Ciencias Sociales en la Universidad Nacional de San Agustín. Bachiller en Educación en la Universidad Nacional de San Agustín. actualmente labora como docente en la Universidad Nacional de San Agustín, Director General de Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado San Fernando Del Valle, capacitador, asesor y formador en programas de capacitación docente en el MINEDU, Especialista de ciencias sociales para la UGEL La Joya.

rAraujo@unsa.edu.pe

Índice H: 10

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0001-7794-1771>

Scopus ID: 57215780844

Google Scholar: <https://scholar.google.com.pe/citations?user=qplu4QUAAAAJyhl=es>

ResearchGate: <https://www.researchgate.net/profile/Rey-Luis-Araujo-Castillo>