



UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN

UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR



UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DE ECUADOR

MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA

TRABAJO DE TITULACIÓN

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGÍSTER EN GESTIÓN EDUCATIVA**

TEMA

**Inteligencia emocional para el desempeño docente, en la escuela de educación básica
Augusta Mora de Franco, Machala 2024**

Autor/es:

**Illicachi Maldonado Krystel Yamilex
Robles Dávila Javier Stalin**

Tutor/a:

Dr. Grunauer Robalino Guillermo Ricardo

ECUADOR

2025



La Universidad para todos



UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN

DEDICATORIA

A nuestro amado hijo,

Esta tesis es más que el resultado de años de estudio y esfuerzo; es un legado de amor, dedicación y perseverancia que queremos dejarte. Desde el momento en que llegaste a nuestras vidas, nos has llenado de alegría, inspiración y una razón aún más grande para superarnos cada día.

Cada desvelo, cada obstáculo superado y cada aprendizaje adquirido en este camino ha tenido un propósito aún mayor: demostrarte que, con esfuerzo, determinación y fe, todo es posible. Queremos que siempre recuerdes que los sueños se construyen con trabajo, paciencia y pasión, y que nunca debes rendirte ante los desafíos que la vida te presente.

Que este logro sea un testimonio de nuestro amor por ti y de nuestro deseo de brindarte un futuro lleno de oportunidades. Que siempre encuentres en el conocimiento una herramienta poderosa para alcanzar tus metas y, sobre todo, que sigas tu camino con valentía, integridad y el corazón lleno de esperanza.



La Universidad para todos





UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN

AGRADECIMIENTO

A Dios, fuente inagotable de sabiduría y fortaleza, por guiarnos en este camino y darnos la perseverancia para alcanzar esta meta. Sin su luz, este logro no habría sido posible.

A nuestros padres, quienes con su amor, sacrificio y apoyo incondicional han sido el pilar fundamental en nuestra formación, gracias por enseñarnos con su ejemplo el valor del esfuerzo y la dedicación.

A nuestra familia, por su paciencia, comprensión y aliento en los momentos de mayor desafío., Su presencia ha sido un refugio y una motivación constante para seguir adelante.

A todos aquellos que, de una u otra manera, han contribuido a la realización de esta tesis, nuestro más sincero agradecimiento.



La Universidad para todos





RESUMEN

El objetivo de esta investigación es implementar un programa de capacitación en inteligencia emocional dirigido a los docentes de la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco, con el fin de fortalecer sus competencias emocionales, mejorar su desempeño profesional y promover un ambiente escolar positivo., partiendo del supuesto de que las habilidades emocionales de los docentes influyen en la gestión del aula, la convivencia escolar y el rendimiento académico de los estudiantes. La metodología es de tipo descriptiva, con enfoque mixto, con encuestas a padres de familia para recopilar datos cuantitativos y cualitativos, con el uso de métodos inductivo-deductivo. Los resultados indican que una proporción significativa de los docentes presenta dificultades en la autorregulación emocional y la comunicación asertiva, lo que afecta negativamente el clima del aula y el proceso de enseñanza-aprendizaje. Se identifica que los niveles bajos de inteligencia emocional impactan la capacidad de los docentes para resolver conflictos, motivar a los estudiantes y generar un ambiente propicio para el aprendizaje. Se diseña un programa de capacitación en inteligencia emocional, estructurado en cuatro módulos que combinan teoría y práctica, con el objetivo de fortalecer la autorregulación, la empatía y las habilidades sociales de los docentes, mejorando así su desempeño en el aula. Las conclusiones resaltan la importancia de incluir el desarrollo de la inteligencia emocional en la formación docente, ya que su impacto no solo mejora el bienestar individual de los maestros, sino que también mejora la calidad educativa y la dinámica escolar. Se recomienda evaluar la implementación de este programa de manera longitudinal para medir sus efectos en la práctica educativa.

PALABRAS CLAVE: Inteligencia emocional, desempeño docente, gestión del aula, relaciones interpersonales.





ABSTRACT

The objective of this research is to analyze the influence of emotional intelligence on teacher performance at the Augusta Mora de Franco Elementary School, based on the assumption that teachers' emotional skills influence classroom management, school coexistence, and students' academic performance. The methodology is descriptive, with a mixed approach, with parent surveys to collect quantitative and qualitative data, using inductive-deductive methods. The results indicate that a significant proportion of teachers have difficulties with emotional self-regulation and assertive communication, which negatively affects the classroom climate and the teaching-learning process. It is identified that low levels of emotional intelligence impact teachers' ability to resolve conflicts, motivate students, and generate an environment conducive to learning. An emotional intelligence training program is designed, structured in four modules that combine theory and practice, with the objective of strengthening teachers' self-regulation, empathy, and social skills, thereby improving their performance in the classroom. The conclusions highlight the importance of including the development of emotional intelligence in teacher training, as its impact not only improves teachers' individual well-being but also enhances educational quality and school dynamics. It is recommended that the implementation of this program be evaluated longitudinally to measure its effects on educational practice.

KEY WORDS: Emotional intelligence, teacher performance, classroom management, interpersonal relationships.





ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO	11
1.1. Antecedentes	11
1.2. Fundamentación teórica	13
1.2.1. Inteligencia emocional	14
1.2.1.1. Principales teorías de la inteligencia emocional.....	14
1.2.1.1.1. Teoría de Goleman	14
1.2.1.1.2. Teoría de Salovey y Mayer	17
1.2.1.1.3. Teoría de Petrides.....	18
1.2.1.2. Componentes de la IE	19
1.2.1.2.1. Autoconciencia.....	19
1.2.1.2.2. Autorregulación.....	21
1.2.1.2.3. Empatía.....	21
1.2.1.2.4. Habilidades sociales	22
1.2.2. Desempeño docente.....	23
1.2.2.1. Gestión del aula.....	25
1.2.2.2. Relaciones interpersonales	27
1.2.2.3. Logro de objetivos académicos	29
1.2.2.4. Planificación y estrategias pedagógicas	30
1.2.2.5. Evaluación del aprendizaje.....	31





1.3. Bases normativas y legales.....	32
1.3.1. Constitución de la República del Ecuador	32
1.3.2. Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI).....	34
1.3.3. Código del Trabajo.....	35
1.3.4. Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP).....	37
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN Y ESTUDIO DIAGNÓSTICO.....	39
2.1. Conceptualización y operacionalización de las variables	39
2.2. Enfoque de la investigación	40
2.3. Alcance de la investigación.....	41
2.4. Declaración y justificación del tipo de investigación.....	42
2.5. Métodos empleados y sus propósitos en el contexto de investigación.....	43
2.6. Instrumentos derivados de la metodología seleccionada	44
2.6.1. Encuesta	44
2.7. Delimitación de la población y muestra.....	44
2.7.1. Población.....	45
2.7.2. Muestra.....	45
2.7.2.1. Muestra de padres de familia.....	46
2.8. Descripción de las etapas seguidas en el proceso investigativo y su propósito	46
2.8.1. Etapa del estudio teórico	46
2.8.2. Etapa del diagnóstico inicial.....	47
2.8.3. Etapa de la modelación de la propuesta	47



2.8.4. Etapa del diagnóstico final o validación de la propuesta	47
2.9. Presentación de los resultados del estudio diagnóstico	48
2.10. Conclusiones del diagnóstico.....	55
CAPÍTULO 3: PRESENTACIÓN Y VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA	56
3.1. Modelación de la propuesta.....	56
3.1.1. Propuesta	57
3.1.1.1. Diseño de la propuesta	57
3.1.1.2. Presentación de la propuesta	58
3.1.2. Fundamentación	60
3.1.3. Objetivos	62
3.1.3.1. Objetivo general	62
3.1.3.2. Objetivos específicos.....	62
3.1.4. Caracterización de la propuesta.....	63
3.1.5. Ideas básicas/claves/rectoras	64
3.1.6. Estructura y dinámica de sus componentes.....	66
3.1.7. Requisitos y criterios que debe cumplir	68
3.1.8. Demostración de la propuesta	70
3.1.9. Formas de aplicación, implementación y evaluación.....	72
3.1.9.1. Aplicación	72
3.1.9.2. Implementación.....	74
3.1.9.3. Evaluación.....	75





3.1.9.3.1. Evaluación diagnóstica.....	75
3.1.9.3.2. Evaluación formativa	75
3.1.9.3.3. Evaluación final.....	75
3.2. Validación de la propuesta	76
3.2.1. Descripción del proceso de validación.....	76
3.2.2. Instrumentos para la validación.....	77
3.2.2.1. Validación del perfil profesional del capacitador.....	77
3.2.2.2. Validación del cumplimiento del programa	78
3.2.3. Resultados de la validación.....	79
CONCLUSIONES	83
RECOMENDACIONES	85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	86
ANEXOS.....	98





ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de las variables	39
Tabla 2. Diagnóstico inicial: ¿En qué medida cree que su representado puede reconocer y comprender sus propias emociones?	48
Tabla 3. Diagnóstico inicial: ¿Cómo evalúa la capacidad de su representado para manejar sus emociones de manera adecuada en situaciones difíciles?	49
Tabla 4. Diagnóstico inicial: ¿En qué nivel considera que su representado es capaz de motivarse a sí mismo cuando enfrentan retos?	49
Tabla 5. Diagnóstico inicial: ¿En qué medida observa que su representado tiene empatía hacia los sentimientos de los demás?	50
Tabla 6. Diagnóstico inicial: ¿Cómo calificaría la habilidad de su representado para establecer y mantener relaciones interpersonales sanas con sus compañeros?	51
Tabla 7. Diagnóstico inicial: ¿Qué tan bien cree usted que su representado puede manejar los conflictos con otros estudiantes de manera respetuosa y constructiva?	51
Tabla 8. Diagnóstico inicial: ¿En qué medida su representado es capaz de expresar sus emociones de manera adecuada y sin causar daño a los demás?	52
Tabla 9. Diagnóstico inicial: ¿Cómo calificaría el apoyo emocional que su representado recibe por parte de la escuela para desarrollar su inteligencia emocional?	53
Tabla 10. Diagnóstico inicial: ¿Qué tan importante considera que es la inteligencia emocional en el desarrollo general de su representado?	53
Tabla 11. Diagnóstico inicial: ¿En qué nivel siente que la escuela fomenta un ambiente emocional positivo y adecuado para el desarrollo de los estudiantes?	54
Tabla 12. Requisitos y criterios que debe cumplir la propuesta	70
Tabla 13. Módulos de aplicación de la propuesta	73
Tabla 14. Validación del perfil profesional del capacitador	77
Tabla 15. Validación del cumplimiento del programa	78





UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Encuesta diagnóstica aplicada a los docentes	98
Anexo 2. Carta de autorización de la escuela para recolección de información	101



La Universidad para todos



INTRODUCCIÓN

Presentación y contextualización

La inteligencia emocional para el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco de la ciudad de Machala, provincia de El Oro-Ecuador, radica en la necesidad de mejorar el ambiente educativo, fortalecer las relaciones interpersonales, optimizar el rendimiento académico de los estudiantes, la capacidad de los docentes para manejar sus emociones y relacionarse efectivamente con los estudiantes y docentes, impacta directamente en la calidad de las relaciones dentro de la institución y en la promoción del bienestar de la comunidad educativa. Esta investigación proporciona herramientas para apoyar el bienestar emocional de los docentes, reducir el estrés laboral y mejorar su satisfacción y compromiso con la profesión docente, adaptándose así a las necesidades educativas actuales en un contexto en constante cambio.

La inteligencia emocional, tal como la define Goleman (1995), es la capacidad para reconocer, comprender y gestionar las propias emociones y las de los demás. En el contexto educativo, esta habilidad es fundamental para que los docentes puedan interactuar de manera efectiva con los estudiantes, manejar situaciones de estrés y conflicto, y promover un ambiente de aprendizaje positivo y productivo. La inteligencia emocional no solo mejora la dinámica dentro del aula, sino que también se traduce en un mejor rendimiento académico y en una mayor satisfacción laboral para los docentes.

El desempeño docente es un elemento crucial que determina la calidad educativa y, por ende, el éxito académico de los estudiantes. La inteligencia emocional se convierte en un componente esencial del desempeño docente porque permite a los maestros desarrollar relaciones empáticas con sus estudiantes, manejar adecuadamente las emociones en situaciones desafiantes, y adoptar estrategias pedagógicas que favorezcan el desarrollo integral de los alumnos. Es por ello que el presente trabajo presenta estas variables independientes y dependientes.





Investigaciones han demostrado que los docentes con alta inteligencia emocional son más efectivos en la gestión del aula y en la promoción de un clima educativo positivo, lo que impacta directamente en el rendimiento y bienestar de los estudiantes.

Además, el manejo adecuado de la inteligencia emocional en los docentes no solo afecta su interacción con los estudiantes, sino que también influye en sus relaciones con colegas y padres de familia. Los docentes que poseen habilidades emocionales avanzadas son capaces de resolver conflictos de manera constructiva, colaborar de manera más efectiva con sus compañeros de trabajo y mantener una comunicación abierta y respetuosa con los padres, todo lo cual contribuye a un entorno escolar más cohesionado y armonioso.

Justificación del problema

La escuela de educación básica Augusta Mora de Franco enfrenta desafíos significativos en cuanto al desempeño docente y la calidad educativa, evidenciados por la presencia de altos niveles de estrés entre los docentes, dificultades en el manejo del aula y relaciones interpersonales deterioradas, por lo que surge la necesidad de analizar la inteligencia emocional en el desempeño docente como factor clave para mejorar el ambiente educativo. Este planteamiento busca identificar cómo las habilidades emocionales de los docentes influyen en su capacidad para gestionar eficazmente el aula, promover un clima educativo positivo y fomentar el éxito académico de los estudiantes de la escuela de educación básica Augusta Mora de Franco.

La inteligencia emocional es uno de los principales factores que ayudan a prevenir el estrés laboral, el *burnout*, y el estrés crónico; incluso actúa como un gestor de las psicopatologías con mayor prevalencia en el mundo en la actualidad, la ansiedad y la depresión. Ahondar en aspectos sobre la inteligencia emocional de los docentes de una institución educativa de educación básica es importante desde el punto de vista preventivo, ya sea para la salud de los docentes como para el desarrollo adecuado de los estudiantes quienes necesitan ser formados por personas que tengan la



capacidad de construir un ambiente educativo propicio tanto emocional como mentalmente equilibrado.

Planteamiento del problema

La pregunta científica que define el problema de esta investigación es la siguiente: ¿Cómo las habilidades emocionales de los docentes influyen en la gestión del aula, las relaciones interpersonales y el rendimiento académico de los estudiantes?

Precisión del tema

La precisión del tema sobre inteligencia emocional para el desempeño docente en la escuela de educación básica Augusta Mora de Franco, que implica enfocarse en aspectos específicos de la inteligencia emocional de los docentes, como su relación con el manejo del aula, las relaciones interpersonales en la institución educativa y el rendimiento académico de los estudiantes. Al acotar el problema de esta manera, se asegura que la investigación sea relevante y pueda proporcionar información útil para el desarrollo de intervenciones y programas que mejoren el ambiente educativo y promuevan el bienestar de todos los actores involucrados en el proceso educativo.

Objeto de la investigación

El objeto de esta investigación es analizar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco. Este estudio se enfoca en evaluar cómo las habilidades emocionales de los docentes impactan en la eficacia del manejo del aula, la calidad de sus relaciones interpersonales, su satisfacción laboral y, en última instancia, el rendimiento académico de los estudiantes. Se busca determinar en qué medida la inteligencia emocional contribuye a un entorno educativo más efectivo y armonioso, donde los docentes puedan desempeñar su labor de manera más eficiente y satisfactoria.

Objetivo general

Implementar un programa de capacitación en inteligencia emocional dirigido a los docentes de la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco, con el fin de fortalecer sus competencias emocionales, mejorar su desempeño profesional y promover un ambiente escolar positivo.

Preguntas científicas

- ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional que poseen los docentes y cómo ésta ha repercutido en la formación de sus estudiantes?
- ¿Cómo la inteligencia emocional influye en la capacidad de los docentes para resolver conflictos y crear un ambiente de aprendizaje positivo dentro del aula?
- ¿Cuáles son los aspectos de la inteligencia emocional de los docentes que se puede mejorar para garantizar buenas relaciones personales con los estudiantes, colegas y padres de familia?
- ¿Qué tipo de acciones y estrategias se deberían emprender para potenciar la inteligencia emocional de los docentes?

Declaración de las variables

Variable independiente: Desempeño docente

Variable dependiente: Inteligencia emocional

Objetivos específicos

- Analizar el nivel de inteligencia emocional actual de los docentes en la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco a través de la aplicación de un instrumento a los padres de familia para evaluar su repercusión en la formación de sus estudiantes.





- Evaluar la relación entre la inteligencia emocional de los docentes y su capacidad para gestionar el aula, enfocándose en la resolución de conflictos y la creación de un ambiente de aprendizaje positivo.
- Investigar cómo las habilidades emocionales de los docentes influyen en sus relaciones interpersonales con estudiantes, colegas y padres de familia, identificando áreas clave para la mejora.
- Proponer un programa de capacitación para el desarrollo de la inteligencia emocional en docentes, orientado a mejorar su eficacia en el manejo del aula y el rendimiento académico de los estudiantes.

Identificación de los métodos a emplear

Para construir el marco conceptual de la inteligencia emocional en el contexto educativo, se emplearán métodos teóricos que incluyen la revisión exhaustiva y el análisis crítico de la literatura existente. Esto abarca teorías y modelos propuestos por autores destacados como Daniel Goleman, Peter Salovey, y John D. Mayer. Se buscará comprender en profundidad el concepto de inteligencia emocional y su relevancia en el desempeño docente, explorando sus interrelaciones con factores clave como el bienestar de la gestión del aula y el rendimiento académico de los estudiantes. Estos métodos teóricos permitirán establecer una base sólida para formular hipótesis y guiar el desarrollo del estudio empírico.

La investigación se basará en la recolección de datos empíricos a través de encuestas y entrevistas. Se utilizarán encuestas estructuradas para obtener datos cuantitativos sobre las competencias emocionales de los docentes, su percepción del manejo emocional en el entorno escolar y su impacto en el rendimiento académico. Las encuestas estarán dirigidas a docentes y padres de familia. Además, se llevarán a cabo entrevistas semiestructuradas dirigida al director institucional,



para profundizar en la comprensión de cómo se percibe y se aplica la inteligencia emocional en la escuela. Esta entrevista permitirá recolectar información cualitativa valiosa que complementará los datos cuantitativos, proporcionando un panorama más completo del fenómeno estudiado.

En esta investigación, se utilizará Excel como la principal herramienta para la tabulación y análisis de los datos recolectados. Se llevarán a cabo análisis descriptivos que incluyen el cálculo de frecuencias, porcentajes, y promedios, con el fin de interpretar los resultados de manera clara y accesible. Los datos serán presentados en gráficos y tablas que facilitarán la visualización de las tendencias y patrones observados. Este enfoque permitirá una interpretación sencilla y directa de la información, adecuada para los objetivos de la investigación.

Declaración de la población y muestra

La población de esta investigación está compuesta por 450 padres de familia y 21 docentes de la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco. Para asegurar que los resultados obtenidos sean representativos y generalizables, se ha calculado una muestra de 207 padres de familia utilizando un muestreo probabilístico, lo que garantiza una representación equitativa de la población total, donde aplicaremos una encuesta. Dado que el grupo de docentes es reducido, se seleccionó una muestra de 20 docentes, donde aplicaremos una entrevista. Esta estrategia permite recolectar datos que reflejen de manera precisa las percepciones y experiencias tanto de los padres como de los docentes, con el fin de evaluar de manera integral el desempeño docente y su relación como la gestión del aula y el rendimiento académico.

Declaración del tipo de investigación

Esta investigación es de tipo descriptiva debido a que analiza y caracteriza la inteligencia emocional de los docentes de la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco, y por la naturaleza de los datos de los diagnósticos se emplea un enfoque mixto, pues a través de la entrevista semiestructurada se recopilan datos cualitativos, mientras que con la encuesta se levantan

datos cuantitativos. Finalmente, se declara también que esta es una investigación aplicada debido a que se pretende solucionar a través de una propuesta un problema real el cual se suscita en una institución educativa.

Principales aportes

Este estudio sobre la inteligencia emocional en el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco ofrece varios aportes significativos al campo de la educación. En primer lugar, proporciona una comprensión más profunda de cómo las habilidades emocionales de los docentes influyen en su capacidad para gestionar el aula, establecer relaciones interpersonales efectivas y mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.

Además, este estudio propone un programa de desarrollo profesional enfocado en la inteligencia emocional, que puede ser implementado como una intervención práctica para mejorar el bienestar y la eficacia de los docentes. Por último, los resultados obtenidos servirán como una base sólida para futuras investigaciones y políticas educativas orientadas a integrar la inteligencia emocional en la formación y desarrollo profesional de los docentes.

Importancia, necesidad social, novedad y actualidad científica

La investigación sobre la inteligencia emocional en el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco es de gran importancia, ya que aborda un aspecto esencial que incide directamente en la calidad educativa: el manejo emocional de los docentes. En un entorno donde la educación enfrenta desafíos cada vez más complejos, el desarrollo de competencias emocionales se ha vuelto imprescindible para asegurar un ambiente de aprendizaje positivo y efectivo. Este estudio pretende no solo comprender cómo la inteligencia emocional influye en la gestión del aula y en las relaciones interpersonales, sino también cómo puede mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.





La necesidad social de este estudio es evidente, dado que los docentes enfrentan una creciente presión y estrés en su labor diaria. En este contexto, la inteligencia emocional emerge como una herramienta crucial para mejorar la capacidad de los docentes para manejar situaciones difíciles, reducir el estrés laboral y fomentar un entorno educativo más armonioso. Al centrarse en esta necesidad, la investigación busca ofrecer soluciones prácticas que contribuyan al bienestar de los docentes y, en consecuencia, a una mejor experiencia educativa para los estudiantes.

En cuanto a su novedad, esta investigación aporta una perspectiva única al enfocarse en el contexto ecuatoriano específico, donde aún hay un margen considerable para explorar el impacto de la inteligencia emocional en la educación. Al integrar la evaluación de las competencias emocionales con la propuesta de un programa de desarrollo profesional para los docentes, el estudio ofrece un enfoque innovador que combina teoría y práctica. Esto lo convierte en un aporte significativo tanto para la comunidad educativa local como para el campo de estudio en general.

Finalmente, en términos de actualidad científica, esta investigación se sitúa en un momento en que la inteligencia emocional ha ganado un reconocimiento considerable en la literatura académica, particularmente por su influencia en el rendimiento profesional y educativo. Al proporcionar datos empíricos específicos y proponer intervenciones prácticas, el estudio no solo enriquece el conocimiento existente, sino que también presenta alternativas aplicables que pueden ser replicadas o adaptadas en otros contextos educativos similares.

Coherencia entre los elementos del diseño teórico-metodológico

Si bien se conoce que la pandemia de la COVID-19 supuso diferentes cambios en el sector de la educación, numerosos estudios han determinado que el estrés, la depresión y la ansiedad han incrementado principalmente como consecuencia de la transición hacia la digitalización y los cambios en la modalidad de estudio. Así mismo, los profesionales de la salud mental han puesto énfasis en el fortalecimiento de la inteligencia emocional como un mecanismo tanto de prevención como de afrontamiento ante estas psicopatologías. En tal sentido, se presumen que el desarrollo de



un programa de fortalecimiento de la inteligencia emocional para los docentes puede mejorar significativamente su capacidad de gestión del aula y desempeño.

Por consiguiente, esta investigación se alinea con las nuevas tendencias metodológicas para realizar diagnósticos que permitan conocer la inteligencia emocional a través del análisis de la formación de los estudiantes. Es decir, esta investigación apunta a determinar cómo la inteligencia emocional de los docentes influye en el desarrollo de las actividades curriculares y el entorno dentro de la institución educativa, y cómo esto consecuentemente repercute en la formación del estudiantado. Para ello se hace uso de las aproximaciones teóricas de Goleman y se construye un instrumento diagnóstico sólido que posteriormente permita diseñar un programa de formación docente para potenciar su inteligencia emocional.

Descripción breve del contenido de los capítulos

Este trabajo de titulación se desarrolla en tres capítulos, los cuales se resumen a continuación. En el Capítulo 1 denominado Marco Teórico se exponen los antecedentes que sustentan esta investigación, los cuales giran en torno a la inteligencia emocional de los docentes y su impacto en la gestión del aula. Luego, se expone la fundamentación teórica donde se presentan las principales teorías de la inteligencia emocional, destacando entre ellas las de Goleman, Salomen y Mayer, y Petrides, sus componentes, y las dimensiones correspondientes al desempeño docente. Finalmente, el capítulo culmina con la presentación de las bases normativas y legales.

El Capítulo 2 se compone de nueve epígrafes. Desde el primer hasta el séptimo epígrafe se exponen los aspectos que corresponden a la metodología para el desarrollo de la investigación, iniciando con la conceptualización y operacionalización de las variables desempeño docente e inteligencia emocional, la presentación del enfoque, alcance y tipo de investigación, la exposición de los métodos e instrumentos empleados para el levantamiento de información, y la declaración de la población y la muestra. Mientras que en los dos últimos epígrafes se describe la estrategia metodológica investigativa y se presentan los resultados del diagnóstico inicial.





UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN

En el Capítulo 3 se presenta y se valida la propuesta. En el epígrafe de presentación se expone el diseño de la propuesta, en qué se fundamentó, los objetivos, características, ideas básicas, la estructura y dinámica de sus componentes, los requisitos que debe cumplir, una demostración de cómo se va a lograrlo y las formas de aplicación, implementación y evaluación tanto diagnóstica como formativa y final. Finalmente, en la validación de la propuesta se describe la forma en qué va a ser aprobada, los instrumentos necesarios para este acometido y los resultados del diagnóstico final.



La Universidad para todos

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

La inteligencia emocional en el desempeño docente abarca una serie de habilidades emocionales que influyen directamente en la efectividad y calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. En la praxis docente, la inteligencia emocional no solo ayuda a los maestros a gestionar sus propias emociones, sino que también les permite comprender y responder adecuadamente a las emociones de sus estudiantes. Esta habilidad se ha vuelto cada vez más crucial en un entorno educativo complejo, donde los maestros enfrentan desafíos como la gestión del aula, la interacción con estudiantes con diversas necesidades emocionales y académicas, y la colaboración con colegas y padres (Fernández y Cabello, 2021).

En la práctica diaria, un docente con una alta inteligencia emocional es capaz de identificar y regular emociones como el estrés, la frustración o la ansiedad, que suelen surgir en situaciones de alta demanda en el aula. Este autocontrol no solo les permite mantener una actitud positiva y calmada frente a los desafíos, sino que también influye en su capacidad de toma de decisiones. Por ejemplo, al enfrentar una situación de conflicto entre estudiantes, un docente emocionalmente inteligente podrá mediar de manera efectiva, utilizando la empatía y la escucha activa para resolver la situación sin agravar las tensiones. Además, la regulación emocional ayuda a los docentes a evitar el agotamiento emocional, un factor clave en la prevención del burnout o síndrome de desgaste profesional, que afecta a muchos maestros debido al estrés constante que implica la labor educativa (Franciosi et al., 2023).

El uso de la inteligencia emocional en la práctica pedagógica también implica el desarrollo de relaciones más estrechas y de confianza con los estudiantes. Los maestros que son emocionalmente inteligentes son más propensos a crear un ambiente de apoyo en el aula, donde los estudiantes se sienten valorados y comprendidos (Krapp et al., 2019). Esta conexión emocional facilita el



aprendizaje, ya que los estudiantes se sienten motivados y comprometidos con el proceso educativo. Además, la capacidad de un docente para reconocer y responder a las emociones de sus estudiantes puede ayudar a identificar problemas emocionales o conductuales antes de que escalen, lo que permite intervenir de manera temprana y efectiva.

Otro aspecto relevante es que la inteligencia emocional mejora la comunicación entre el docente y sus estudiantes, padres y colegas. Los docentes con habilidades emocionales desarrolladas pueden expresar sus expectativas, dar retroalimentación constructiva y resolver conflictos de manera más eficiente (Valente et al., 2020). Esto contribuye a un entorno escolar más armónico y reduce las tensiones que pueden surgir en la interacción diaria entre estudiantes, padres y el cuerpo docente.

La inteligencia emocional se presenta como un factor determinante en el éxito del desempeño docente. Los maestros que cuentan con un alto nivel de inteligencia emocional no solo mejoran su bienestar personal, sino que también promueven un ambiente de aprendizaje más inclusivo y eficiente. La capacidad de manejar emociones en situaciones de estrés y la competencia para construir relaciones de confianza con los estudiantes repercuten directamente en su rendimiento académico y bienestar emocional (Gil et al., 2023; Vaquier et al., 2020). La implementación de estrategias basadas en la inteligencia emocional en la formación docente puede, por lo tanto, convertirse en una herramienta poderosa para mejorar los resultados educativos en la institución.

La gestión del aula se refiere al conjunto de prácticas y estrategias que un docente implementa para crear un ambiente organizado, productivo y positivo dentro del aula (Romero, 2018). Este concepto abarca aspectos como el control del comportamiento, la distribución de los recursos, el manejo del tiempo y la promoción de interacciones respetuosas entre los estudiantes y el maestro. Según Vega (2020), una gestión del aula efectiva es esencial para garantizar que el tiempo de aprendizaje sea maximizado y que los estudiantes puedan concentrarse en sus actividades educativas sin interrupciones.



Una buena gestión del aula no solo implica el establecimiento de reglas y normas claras, sino también la capacidad del docente para prevenir y abordar conflictos, adaptarse a las necesidades del grupo, y fomentar un clima de confianza y respeto (Rodríguez, 2019). Esto tiene un impacto directo en el aprendizaje, ya que los estudiantes que se sienten seguros y motivados en el aula tienden a participar más activamente, desarrollando habilidades cognitivas, sociales y emocionales de manera integral. Además, un aula bien gestionada permite que el docente se enfoque en la enseñanza y en el apoyo individualizado, en lugar de dedicar tiempo excesivo a manejar problemas disciplinarios.

Otro aspecto clave de la gestión del aula es la creación de un clima emocional positivo, en el cual el docente utiliza su inteligencia emocional para manejar situaciones conflictivas, apoyar a los estudiantes con dificultades, y promover una comunicación efectiva (Quijada y Gómez, 2022), los docentes que manejan adecuadamente sus emociones y muestran empatía hacia sus estudiantes tienen más éxito en la creación de un ambiente de aprendizaje inclusivo y motivador, lo que a su vez influye en el rendimiento académico y en el desarrollo personal de los alumnos.

Por último, la gestión del aula tiene un impacto significativo en la dinámica del grupo y en las relaciones interpersonales entre los estudiantes. Cuando el docente fomenta la colaboración y la participación activa, se promueve un sentido de pertenencia y trabajo en equipo, lo que mejora tanto el ambiente de aprendizaje como los resultados académicos (Flores y Durán, 2022). En este sentido, la gestión del aula no es solo una habilidad técnica, sino también un componente esencial del desempeño docente que contribuye a la formación integral de los estudiantes.

1.2. Fundamentación teórica



1.2.1. Inteligencia emocional

1.2.1.1. Principales teorías de la inteligencia emocional (IE)

1.2.1.1.1. Teoría de Goleman

Daniel Goleman, psicólogo y periodista, es ampliamente reconocido por su contribución en popularizar el concepto de inteligencia emocional, aunque no fue el creador original del término. Nacido en Stockton, California, en 1946, Goleman estudió en la Universidad de Harvard, donde obtuvo un doctorado en Psicología Clínica y del Desarrollo. Su carrera tomó un giro significativo cuando comenzó a trabajar como periodista científico para The New York Times, donde se especializó en la cobertura de temas relacionados con el comportamiento humano, el cerebro y las ciencias sociales. Fue durante su tiempo en el Times que Goleman se interesó profundamente en los estudios de IE, impulsado por las investigaciones pioneras de John Mayer y Peter Salovey, quienes introdujeron formalmente el concepto de *Emotional Intelligence* en 1990 (Goleman et al., 2002).

A lo largo de su carrera, Goleman ha escrito numerosos libros, siendo *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ* (1995) su obra más influyente. Este libro transformó el concepto de IE en un fenómeno global, extendiendo su relevancia más allá de los ámbitos académico y científico hacia la vida cotidiana, las empresas y las escuelas. Su trabajo le ha permitido colaborar con diversas organizaciones y participar en conferencias alrededor del mundo, donde destaca la importancia de la inteligencia emocional para el éxito personal y profesional.

La teoría de Daniel Goleman sobre la Inteligencia Emocional se centra en la idea de que el éxito en la vida no solo depende del coeficiente intelectual, sino también de la capacidad de manejar las emociones de manera efectiva. Goleman propuso un enfoque práctico, basado en cinco dominios fundamentales de la inteligencia emocional, que ha sido adoptado ampliamente en diversos contextos. En su libro de 1995, Goleman argumenta que la inteligencia emocional es esencial para





el desarrollo de relaciones saludables, la toma de decisiones, el liderazgo y el bienestar general. Su teoría ha tenido un impacto significativo en la educación, el liderazgo organizacional y el desarrollo personal (Han et al., 2019).

Según Goleman (1995), la inteligencia emocional abarca cinco componentes esenciales o dominios que determinan el grado de efectividad emocional de una persona. Uno de los componentes más fundamentales es la *autoconciencia emocional*, que implica la capacidad de reconocer y comprender las emociones propias en el momento en que se experimentan. Este aspecto es vital porque, según Goleman, permite a las personas ser más conscientes de cómo sus emociones afectan su comportamiento y sus interacciones con los demás. La autoconciencia emocional no solo facilita una mejor comprensión de los estados internos, sino que también es crucial para la toma de decisiones más informadas. Al reconocer las emociones a medida que surgen, es posible evitar reacciones impulsivas y, en su lugar, actuar de manera más reflexiva. Este componente es particularmente relevante en contextos como el liderazgo y la educación, donde las decisiones impulsivas pueden tener un impacto significativo en los resultados.

La *autorregulación*, otro de los componentes destacados por Goleman, se refiere a la capacidad de controlar o redirigir las emociones negativas y de anticipar las consecuencias antes de actuar. Las personas que dominan esta habilidad pueden adaptarse a situaciones estresantes sin perder el control emocional, lo que les permite tomar decisiones más equilibradas. La autorregulación es especialmente valiosa en situaciones de alta presión, como en el liderazgo o la gestión de conflictos, donde los individuos necesitan mantener la calma para tomar decisiones acertadas (Hermitaño y Zanabria, 2024). Goleman subraya que los líderes que poseen una fuerte capacidad de autorregulación tienden a ser más efectivos, ya que pueden gestionar situaciones difíciles sin reaccionar de manera impulsiva o emocionalmente cargada (Muñoz, 2024).

Otro componente clave es la *motivación*. Goleman destaca la importancia de utilizar las emociones para alcanzar metas, perseverar ante los desafíos y mantener una actitud positiva. En su enfoque,





la motivación intrínseca juega un papel crucial: no se trata solo de perseguir metas externas, sino de disfrutar del proceso de aprendizaje y de encontrar satisfacción en el esfuerzo y el crecimiento personal (Y. M. Muñoz, 2024). La motivación basada en la inteligencia emocional permite a las personas mantenerse resilientes incluso en situaciones adversas, ya que la orientación hacia objetivos internos proporciona una fuente continua de energía y persistencia. Según Goleman (1995), esta habilidad es esencial no solo para el éxito profesional, sino también para el bienestar personal a largo plazo.

La *empatía* es otro pilar fundamental dado que esta capacidad se refiere a la habilidad de comprender las emociones de los demás, lo que es crucial para el establecimiento de relaciones interpersonales saludables. En el contexto de la educación y el liderazgo, la empatía facilita la resolución de conflictos y fomenta la cooperación efectiva, ya que las personas que son empáticas pueden reconocer los sentimientos y necesidades de los demás, lo que les permite adaptar sus interacciones de manera adecuada (Pérez y Vida, 2024). Goleman argumenta que los líderes y educadores empáticos son más efectivos porque pueden construir ambientes de trabajo y de aprendizaje más colaborativos y comprensivos, lo que conduce a mejores resultados en términos de rendimiento y bienestar (Lim y Lau, 2021).

Finalmente, las *habilidades sociales* representan la capacidad de gestionar relaciones de manera efectiva, influir en los demás y resolver conflictos. Este componente es esencial en cualquier contexto donde las interacciones humanas jueguen un papel central, como en la educación, los negocios o el liderazgo. Las personas con habilidades sociales desarrolladas son capaces de colaborar de manera eficiente en equipos, gestionar conflictos interpersonales y liderar con éxito, ya que pueden inspirar y guiar a otros hacia el logro de objetivos comunes (Almaraz et al., 2019). Goleman enfatiza que las habilidades sociales no solo son importantes para el éxito profesional, sino también para el bienestar social y personal, ya que permiten construir redes de apoyo y relaciones interpersonales duraderas.



1.2.1.1.2. Teoría de Salovey y Mayer

Peter Salovey y John D. Mayer son dos psicólogos destacados y co-creadores de la teoría del concepto que ha transformado la comprensión de la inteligencia al incluir las emociones como un componente clave en el éxito personal y social (Muquis, 2022). Peter Salovey, nacido en 1958, se graduó de la Universidad de Stanford y obtuvo su doctorado en Psicología Clínica en la Universidad de Yale, donde actualmente es presidente. A lo largo de su carrera, ha enfocado sus investigaciones en la intersección entre emociones y salud mental, siendo su trabajo en inteligencia emocional uno de sus aportes más influyentes. Salovey ha publicado extensamente sobre temas como la depresión, la salud pública y, sobre todo, la inteligencia emocional. Este concepto revolucionario ha influido tanto en la psicología como en la educación y el liderazgo organizacional (Mancini et al., 2022).

Mientras que John D. Mayer, psicólogo y profesor en la Universidad de New Hampshire, ha desarrollado su carrera investigando la relación entre las emociones y la inteligencia. Mayer se especializó en las teorías de la inteligencia y el comportamiento social, y junto a Salovey, introdujo formalmente el concepto de la inteligencia emocional en 1990. Su investigación ha tenido un impacto significativo en cómo entendemos la regulación emocional, la empatía y la interacción social (Machado, 2022).

Juntos, Salovey y Mayer desarrollaron el modelo de cuatro ramas de la inteligencia emocional. Este modelo sugiere que esta se compone de cuatro habilidades principales: percepción de emociones, facilitación emocional del pensamiento, comprensión de emociones y gestión de emociones (Fernández y Cabello, 2021; Sánchez et al., 2020). La percepción de emociones se refiere a la capacidad de reconocer emociones en uno mismo y en los demás a través de señales no verbales (Bar-On y Parker, 2018). La facilitación emocional del pensamiento implica usar las emociones para mejorar procesos cognitivos, como la toma de decisiones (Brackett et al., 2011). La comprensión de emociones involucra la capacidad de interpretar las emociones y entender cómo



evolucionan, mientras que la gestión de emociones se refiere a la habilidad de regular tanto las propias emociones como las de los demás (Muquis, 2022).

Su trabajo no solo se limitó a la teoría, sino que también crearon el *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test* (MSCEIT), un instrumento que evalúa estas cuatro áreas de la inteligencia emocional. El MSCEIT es ampliamente utilizado en estudios académicos y profesionales para medir la inteligencia emocional en contextos como el trabajo, la educación y la salud mental (D'Amico y Mangiaracina, 2024).

A lo largo de los años, la teoría de la inteligencia emocional de Salovey y Mayer ha demostrado ser un marco útil para comprender cómo las emociones influyen en la conducta humana. La inteligencia emocional no solo ha demostrado ser un predictor del éxito académico y profesional, sino que también ha mostrado ser fundamental para la salud mental, el bienestar emocional y las relaciones interpersonales (D'Amico y Mangiaracina, 2024).

1.2.1.1.3. Teoría de Petrides

Petrides, psicólogo británico de origen griego, es ampliamente reconocido por su desarrollo de la Teoría de la Inteligencia Emocional de Rasgo (*Trait EI*). Esta teoría, propuesta por primera vez en 2001, aborda la inteligencia emocional desde una perspectiva de rasgo, lo que significa que la inteligencia emocional es vista como parte de la personalidad de un individuo, en lugar de una habilidad cognitiva medible a través de pruebas de rendimiento. Petrides definió la inteligencia emocional de rasgo como una constelación de auto-percepciones emocionales, es decir, las creencias que las personas tienen sobre sus propias habilidades emocionales, como percibir, comprender y gestionar emociones (Pérez et al., 2020).

La teoría de Petrides se distingue de otros modelos, como el de Salovey y Mayer, en que se enfoca en cómo las personas perciben su competencia emocional, en lugar de como utilizan las emociones para resolver problemas o tomar decisiones. La Inteligencia Emocional de Rasgo se evalúa

típicamente a través de cuestionarios de autoevaluación, como el *Trait Emotional Intelligence Questionnaire* (TEIQue), desarrollado por el propio Petrides. Este cuestionario mide múltiples facetas de la inteligencia emocional, incluyendo el bienestar emocional, la emocionalidad, el autocontrol y la sociabilidad (Rahimi, 2021; Zuanazzi et al., 2022).

Petrides sostiene que la inteligencia emocional de rasgo es un aspecto estable de la personalidad que influye en el bienestar y el éxito personal. A diferencia de la inteligencia emocional de habilidad, que se centra en capacidades medibles, la inteligencia emocional de rasgo se relaciona con cómo las personas manejan sus emociones en la vida cotidiana (Dåderman y Kajonius, 2022). Se ha demostrado que las personas con una alta inteligencia emocional de rasgo tienden a experimentar mayores niveles de bienestar, mejor regulación emocional y relaciones interpersonales más efectivas (Rahimi, 2021).

La teoría de Petrides ha sido ampliamente investigada en diversos contextos, como la psicología clínica, la educación y los entornos laborales. Estudios recientes han encontrado que una alta inteligencia emocional de rasgo está correlacionada con menores niveles de estrés, mayor satisfacción laboral y una mejor adaptación emocional en situaciones adversas (Pérez et al., 2020).

1.2.1.2. Componentes de la IE

1.2.1.2.1. Autoconciencia

La autoconciencia emocional es uno de los componentes más fundamentales de la inteligencia emocional, tanto en la teoría de Salovey y Mayer como en otras aproximaciones. La autoconciencia se refiere a la capacidad de reconocer y comprender las emociones propias en el momento en que se experimentan. Esta habilidad es esencial, ya que permite a las personas ser más conscientes de cómo sus emociones influyen en su comportamiento, sus pensamientos y sus interacciones con los demás (Mancini et al., 2022). La autoconciencia emocional implica no solo identificar una

emoción, sino también comprender su impacto en las decisiones y en la forma en que se relaciona con el entorno.

Según Goleman (1995), uno de los teóricos más conocidos en este campo, la autoconciencia es el primer paso para desarrollar una inteligencia emocional efectiva, ya que proporciona una base para otras habilidades emocionales, como la autorregulación y la empatía. Goleman señala que las personas que son conscientes de sus emociones pueden tomar decisiones más informadas y evitar comportamientos impulsivos (Damayanti et al., 2023). Asimismo, Mayer y Salovey subrayan que la autoconciencia emocional es crítica para el manejo efectivo de las emociones, ya que permite a los individuos ajustar su comportamiento en función de lo que sienten en un momento dado (Lim y Lau, 2021).

La autoconciencia no solo se trata de identificar emociones en el nivel superficial, sino de explorar por qué se siente una emoción en particular y cómo esa emoción podría influir en el bienestar general. Este componente es crucial para el desarrollo de habilidades de liderazgo, la toma de decisiones en contextos complejos y el establecimiento de relaciones interpersonales saludables (Pérez et al., 2020).

En relación con el presente trabajo investigativo sobre la inteligencia emocional en el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco, la autoconciencia emocional tiene un impacto directo en la calidad del trabajo de los educadores. Los docentes que son conscientes de sus emociones pueden identificar las fuentes de estrés en el aula y gestionarlas de manera adecuada, lo que les permite mantener un ambiente de enseñanza positivo. Este componente de la inteligencia emocional es fundamental para mejorar el bienestar emocional del docente y, al mismo tiempo, promover una interacción más saludable y constructiva con los estudiantes. Al reconocer y manejar sus emociones de manera consciente, los maestros pueden generar un clima de aprendizaje que favorece tanto el rendimiento académico como el desarrollo emocional de los estudiantes (Mayer et al., 2016).

1.2.1.2.2. Autorregulación

La autorregulación emocional se refiere a la capacidad de las personas para gestionar y controlar sus emociones de manera efectiva, permitiendo una respuesta adecuada ante diversas situaciones, especialmente aquellas que generan estrés o tensión. Esta habilidad es crucial en entornos donde la presión afecta el comportamiento, como en el ámbito educativo. La autorregulación evita reacciones impulsivas y también permite a los individuos ajustar su comportamiento para alcanzar objetivos de manera más eficiente y con un impacto emocional menor (Duch, 2018).

En el contexto de la educación, la autorregulación tiene un impacto directo en la calidad de la enseñanza. Los docentes que dominan esta habilidad son capaces de manejar sus emociones, como el estrés o la frustración, y de mantener una actitud positiva en el aula, lo que influye directamente en el ambiente de aprendizaje. La regulación de las emociones permite a los docentes gestionar mejor los conflictos con los estudiantes y evitar reacciones emocionales negativas que puedan afectar el proceso de enseñanza-aprendizaje (Wang y Ye, 2021).

La relevancia de la autorregulación emocional radica en su impacto sobre el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco. Los docentes que logran gestionar adecuadamente sus emociones no solo mejoran su bienestar personal, sino que también generan un entorno de aprendizaje más productivo y armónico. La capacidad de mantener la calma y tomar decisiones racionales ante situaciones difíciles contribuye a un mejor desempeño en el aula, lo que resulta en una interacción más efectiva con los estudiantes y una mejora en el rendimiento académico de estos (Yaari et al., 2018).

1.2.1.2.3. Empatía

La empatía es un componente esencial de la inteligencia emocional, y se refiere a la capacidad de comprender y compartir los sentimientos de los demás (San Martín y Ortega, 2020). En el contexto de la educación, la empatía permite a los docentes no solo reconocer las emociones de sus

estudiantes, sino también ajustar su enfoque pedagógico para satisfacer sus necesidades emocionales y académicas. Los maestros que demuestran altos niveles de empatía son capaces de construir relaciones más sólidas y de confianza con sus estudiantes, lo que fomenta un ambiente de aprendizaje positivo y colaborativo (Mendoza et al., 2022).

La empatía no solo es importante para gestionar conflictos y crear un entorno inclusivo, sino que también desempeña un papel crucial en la motivación de los estudiantes (León, 2022). Al sentirse comprendidos y apoyados emocionalmente, los estudiantes muestran un mayor compromiso con su aprendizaje y mejoran su rendimiento académico. Investigaciones han demostrado que los maestros que son empáticos tienden a tener un impacto positivo tanto en el desarrollo académico como en el bienestar emocional de sus estudiantes (Vaquier et al., 2020).

En el contexto de la presente investigación sobre el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco, la empatía es una habilidad clave para mejorar la calidad de la interacción entre docentes y estudiantes. La capacidad de los maestros para ponerse en el lugar de sus alumnos les permite no solo abordar mejor los desafíos emocionales, sino también adaptar sus métodos de enseñanza para que cada estudiante reciba el apoyo que necesita. Este enfoque no solo mejora el ambiente en el aula, sino que también contribuye a un aumento en el rendimiento académico y la satisfacción de los estudiantes.

1.2.1.2.4. Habilidades sociales

Las habilidades sociales son un componente crucial de la inteligencia emocional y se refieren a la capacidad de interactuar de manera efectiva con los demás. Estas habilidades incluyen la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de conflictos y la capacidad de construir y mantener relaciones saludables (Jaramillo et al., 2021). Una persona con habilidades sociales bien desarrolladas es capaz de influir positivamente en su entorno, generar confianza y colaborar con otros para alcanzar objetivos comunes. En el contexto educativo, estas habilidades son esenciales



para que los docentes puedan establecer conexiones sólidas con sus estudiantes, colegas y padres de familia (Gil et al., 2023).

Las habilidades sociales también implican la capacidad de escuchar activamente, expresar ideas de manera clara y respetuosa, y manejar las emociones de los demás en situaciones de grupo. En el entorno escolar, los docentes que tienen buenas habilidades sociales son capaces de gestionar el aula de manera efectiva, fomentar la cooperación entre los estudiantes y crear un ambiente de apoyo que facilita el aprendizaje. Además, estas habilidades permiten a los maestros mediar en conflictos entre los estudiantes, lo que contribuye a un ambiente más armonioso y productivo (Solis et al., 2021).

En relación con la investigación que se está desarrollando, las habilidades sociales son un aspecto fundamental para el éxito en el aula. Los docentes que dominan estas habilidades no solo mejoran la dinámica de grupo y la comunicación con sus estudiantes, sino que también fortalecen las relaciones con los padres y colegas, lo que a su vez influye en el rendimiento académico y el bienestar emocional de los estudiantes. Estas habilidades permiten a los docentes crear un entorno de aprendizaje inclusivo y colaborativo, lo cual es esencial para fomentar un alto nivel de participación y motivación en el aula.

1.2.2. Desempeño docente

El desempeño docente es un concepto multifacético que abarca todas las actividades, habilidades, y actitudes que un maestro pone en práctica en su labor diaria. Este desempeño no solo se mide en términos de la capacidad de transmitir conocimientos, sino también en la calidad de las relaciones interpersonales, la gestión del aula, la capacidad para manejar situaciones de estrés, y el impacto general en el aprendizaje y desarrollo emocional de los estudiantes (Ministerio de Educación, 2022). Un docente con buen desempeño no solo enseña de manera efectiva, sino que también genera un entorno de aprendizaje positivo y motivador.



Uno de los aspectos más importantes del desempeño docente es la competencia pedagógica, que se refiere a la capacidad del maestro para planificar, desarrollar e implementar estrategias educativas que faciliten el aprendizaje. Este proceso involucra la capacidad de adaptar el contenido a las diferentes necesidades y estilos de aprendizaje de los estudiantes, utilizando metodologías variadas que mantengan su interés y motivación (Vega, 2020). La evaluación continua de los estudiantes también es clave, permitiendo al docente ajustar sus métodos y enfoques para mejorar los resultados de aprendizaje. En este contexto, la formación continua y el desarrollo profesional son esenciales para mantener un nivel alto de desempeño, dado que las demandas educativas evolucionan constantemente (Burga et al., 2023).

Otro componente central del desempeño docente es la gestión del aula, que implica la habilidad de crear y mantener un ambiente propicio para el aprendizaje. Los docentes efectivos son aquellos que saben establecer reglas claras, fomentar el respeto mutuo y promover la participación activa de los estudiantes (Valladares et al., 2022). Un aula bien gestionada permite que el proceso de enseñanza-aprendizaje se desarrolle sin interrupciones, mientras que los docentes pueden dedicar más tiempo a la enseñanza efectiva y menos a la corrección de comportamientos disruptivos. La gestión del aula también está estrechamente vinculada a la inteligencia emocional del docente, dado que manejar conflictos y responder adecuadamente a los problemas emocionales de los estudiantes requiere un alto grado de autorregulación y empatía.

El desempeño docente también se mide en función de la interacción con los estudiantes. Un docente que se preocupa por conocer a sus estudiantes a nivel personal y emocional puede adaptar mejor sus estrategias de enseñanza y motivar a los estudiantes a involucrarse activamente en el aprendizaje. Las investigaciones sugieren que los estudiantes rinden mejor cuando perciben que su maestro los apoya emocionalmente y muestra interés genuino en su bienestar y desarrollo (Mayorga et al., 2023; Vega, 2020). Esta interacción positiva también fomenta un ambiente de



confianza y respeto, lo que es esencial para que los estudiantes se sientan seguros al expresar sus opiniones y participar activamente en el aula.

Además, el manejo del estrés es un componente clave del desempeño docente. Los maestros enfrentan numerosos desafíos que pueden llevar al agotamiento emocional, como la carga administrativa, las expectativas académicas y la gestión de problemas conductuales. Aquellos que poseen una buena inteligencia emocional y habilidades para gestionar el estrés son capaces de mantenerse resilientes y evitar el burnout (Bitran, 2021), lo que les permite ser más efectivos en sus tareas diarias. Estrategias como la planificación adecuada del tiempo, la delegación de tareas y la búsqueda de apoyo en la comunidad educativa son fundamentales para prevenir el desgaste profesional.

En el contexto de la presente investigación sobre la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco, el desempeño docente adquiere una relevancia particular, ya que no solo afecta los resultados académicos de los estudiantes, sino también su desarrollo socioemocional. La capacidad de los maestros para manejar sus emociones, fomentar un ambiente de aprendizaje positivo y mantener relaciones de apoyo con los estudiantes impacta directamente en su rendimiento y bienestar. Evaluar el desempeño docente desde una perspectiva integral, que incluya tanto las habilidades pedagógicas como las emocionales, es crucial para mejorar la calidad educativa en la institución.

1.2.2.1. Gestión del aula

La gestión del aula es uno de los componentes más críticos del desempeño docente, ya que influye directamente en el ambiente de aprendizaje y en la efectividad de la enseñanza. Se refiere al conjunto de estrategias, habilidades y técnicas que los docentes emplean para mantener un entorno ordenado, disciplinado y propicio para el aprendizaje (Valente et al., 2020). Una buena gestión del aula no solo mejora la dinámica entre estudiantes, sino que también asegura que el tiempo dedicado

a la enseñanza se use de manera eficiente, minimizando interrupciones y comportamientos disruptivos.

Un aspecto esencial de la gestión del aula es la creación de reglas y normas claras desde el inicio del ciclo escolar. Estas reglas deben ser explícitas y justas, y tanto los estudiantes como el docente deben comprometerse a seguirlas (González y Rodríguez, 2023). Establecer expectativas claras desde el principio ayuda a evitar confusiones y reduce los comportamientos indeseados. Las reglas deben ser coherentes y aplicarse de manera equitativa para todos los estudiantes, lo que promueve un ambiente de respeto y justicia en el aula.

Otro factor clave es la gestión del tiempo. Un docente eficiente sabe cómo organizar el tiempo de clase para maximizar las oportunidades de aprendizaje. Esto incluye planificar actividades con suficiente anticipación, establecer transiciones claras entre actividades y mantener el ritmo de la clase para que los estudiantes se mantengan enfocados (Fernández y Cuadrado, 2010). Un buen manejo del tiempo también implica ser flexible, adaptándose a las necesidades cambiantes de los estudiantes sin perder el control del aula.

La organización física del aula también juega un papel importante. El diseño del espacio debe favorecer la interacción y la participación activa de los estudiantes, pero también permitir al docente moverse y supervisar fácilmente todas las áreas del aula (Marcos et al., 2023). Por ejemplo, los escritorios en disposición circular o en grupos pequeños pueden facilitar la colaboración entre los estudiantes, mientras que un ambiente desordenado o mal distribuido puede fomentar distracciones y comportamientos disruptivos.

El manejo de comportamientos es otro pilar fundamental de la gestión del aula. Los docentes deben ser capaces de anticipar y prevenir comportamientos inapropiados mediante el uso de estrategias proactivas, como el reforzamiento positivo, que consiste en premiar los comportamientos adecuados en lugar de centrarse solo en castigar los negativos (Álvarez et al., 2023). Cuando se



presentan problemas de conducta, es esencial que los docentes intervengan de manera calmada y efectiva, sin escalar la situación. La consistencia en la aplicación de las consecuencias también es clave para mantener el orden y la disciplina en el aula.

La relación con los estudiantes es igualmente crítica. Los docentes que construyen relaciones positivas basadas en la confianza y el respeto mutuo logran gestionar mejor el aula. La empatía y la comunicación abierta permiten a los maestros entender mejor las necesidades emocionales y académicas de los estudiantes, lo que facilita la creación de un ambiente en el que los alumnos se sientan seguros para aprender y participar activamente (León, 2022). Un aula bien gestionada es aquella en la que los estudiantes saben que el docente se preocupa por su bienestar y su éxito académico.

En el marco de la investigación sobre el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco, la gestión del aula adquiere una relevancia significativa. La capacidad de los docentes para mantener un ambiente de aprendizaje estructurado y disciplinado, al mismo tiempo que promueven el respeto y la empatía, tiene un impacto directo en los resultados académicos de los estudiantes. Una buena gestión del aula no solo mejora el rendimiento académico, sino que también contribuye al bienestar emocional de los estudiantes, lo que es esencial para un aprendizaje efectivo y sostenido a lo largo del tiempo.

1.2.2.2. Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales en el desempeño docente son esenciales para crear un ambiente de aprendizaje positivo, inclusivo y colaborativo. Estas relaciones abarcan las interacciones entre el docente y sus estudiantes, así como con colegas, padres y otros miembros de la comunidad escolar (Ramírez y Tesén, 2022). Un docente que establece relaciones interpersonales sólidas es capaz de generar un clima de confianza, respeto y comunicación efectiva, lo que facilita el aprendizaje y el desarrollo emocional de los estudiantes.





Una relación interpersonal efectiva entre docentes y estudiantes se caracteriza por la empatía, el respeto mutuo y la comprensión. Cuando los estudiantes perciben que su maestro se preocupa por su bienestar personal y académico, es más probable que participen activamente en el proceso de aprendizaje (Espinosa, 2023). Los docentes que muestran interés genuino por las necesidades individuales de sus alumnos pueden adaptar sus estrategias pedagógicas para responder a esas necesidades, lo que contribuye a un ambiente más inclusivo y equitativo (Ramírez y Tesén, 2022). Además, una relación positiva con los estudiantes fomenta una mayor motivación y compromiso con las tareas escolares, lo que se traduce en mejores resultados académicos.

En cuanto a las relaciones con los colegas, los docentes que establecen vínculos de colaboración y apoyo mutuo pueden mejorar significativamente su desempeño y el clima escolar en general. La colaboración entre docentes permite el intercambio de ideas, recursos y estrategias pedagógicas, lo que enriquece la práctica docente y facilita la resolución de problemas comunes en el aula (Londoño y Mejía, 2023). Además, las relaciones positivas con otros miembros del personal educativo promueven un ambiente de trabajo más armonioso y menos estresante, lo que repercute en el bienestar emocional de los docentes.

Las relaciones con los padres y la comunidad también son un componente crucial del desempeño docente. Mantener una comunicación abierta y efectiva con los padres permite a los maestros involucrar a las familias en el proceso educativo de los estudiantes, lo que puede mejorar tanto el rendimiento académico como el comportamiento en el aula (Londoño y Mejía, 2023). Los docentes que saben cómo gestionar estas relaciones de manera efectiva pueden crear alianzas que apoyen el éxito de los estudiantes, ya que los padres juegan un rol fundamental en el refuerzo de los hábitos de estudio y el bienestar emocional fuera del entorno escolar.

En el contexto de la investigación sobre el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco, las relaciones interpersonales desempeñan un papel fundamental en la creación de un ambiente de aprendizaje positivo. Los docentes que fomentan relaciones saludables



con los estudiantes, colegas y padres son capaces de generar una dinámica de trabajo más efectiva y un entorno educativo que facilita el éxito académico y el desarrollo personal. La construcción de relaciones interpersonales sólidas permite que los docentes manejen mejor los desafíos del día a día en el aula, además de contribuir al bienestar emocional y social tanto de los estudiantes como de los maestros.

1.2.2.3. Logro de objetivos académicos

El logro de objetivos académicos se refiere al grado en que se alcanzan las metas planteadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, las cuales están diseñadas para guiar a los estudiantes en el desarrollo de competencias, habilidades y conocimientos específicos (Galleguillos, 2020). Los objetivos académicos son definidos previamente en el currículo educativo y constituyen un marco de referencia tanto para los docentes como para los estudiantes, ya que establecen lo que se espera alcanzar al finalizar un periodo académico determinado (Pérez y Rodríguez, 2022).

Estos objetivos pueden ser generales o específicos, dependiendo del nivel educativo y del área de conocimiento en cuestión. Los objetivos generales abarcan aprendizajes amplios, como el desarrollo integral de los estudiantes, mientras que los específicos están orientados a logros concretos, como la adquisición de una habilidad matemática o la comprensión de un concepto científico. Según Castañón et al. (2022), los objetivos académicos pueden clasificarse en tres dominios principales: cognitivo, afectivo y psicomotor. El dominio cognitivo se centra en el desarrollo del conocimiento y las habilidades intelectuales, el afectivo en las actitudes y valores, y el psicomotor en las habilidades prácticas y motoras.

En el contexto del desempeño docente, el logro de los objetivos académicos es un indicador clave de efectividad, ya que refleja la capacidad del maestro para guiar a los estudiantes hacia el éxito educativo. Esto no solo implica transmitir conocimientos, sino también crear un entorno de aprendizaje que motive y apoye a los estudiantes en su desarrollo integral (Camargo, 2017). En

este sentido, los docentes deben ser flexibles y adaptativos, capaces de responder a las necesidades cambiantes del aula y de sus estudiantes, garantizando así el cumplimiento de los objetivos planteados.

1.2.2.4. Planificación y estrategias pedagógicas

La planificación y las estrategias pedagógicas constituyen elementos fundamentales en el desempeño docente, ya que permiten estructurar el proceso de enseñanza-aprendizaje de manera coherente, alineando los contenidos educativos con los objetivos académicos y las necesidades de los estudiantes. La planificación docente se define como el proceso mediante el cual el maestro organiza de forma anticipada las actividades, los recursos y las estrategias que empleará en el aula, con el propósito de garantizar una experiencia de aprendizaje significativa y efectiva (Valladares et al., 2022).

Una planificación adecuada incluye aspectos como la selección de contenidos relevantes, la definición de objetivos específicos y la determinación de los métodos de evaluación. Esta labor requiere que el docente considere tanto las características del grupo como las competencias y habilidades que se desean desarrollar. La planificación educativa efectiva debe responder a cuatro preguntas fundamentales: ¿Qué se quiere lograr? ¿Qué experiencias de aprendizaje serán más útiles para alcanzar esos objetivos? ¿Cómo se pueden organizar esas experiencias? y ¿Cómo se evaluará su efectividad? (España y Viguera, 2020; Gil y Cano, 2020). Este enfoque garantiza que la enseñanza sea dirigida y tenga un propósito claro.

Las estrategias pedagógicas son el conjunto de métodos y técnicas que los docentes emplean para facilitar el aprendizaje. Estas estrategias deben seleccionarse en función de los objetivos de aprendizaje, el contenido, y el contexto del aula. Algunas estrategias pedagógicas ampliamente utilizadas incluyen el aprendizaje colaborativo, el método de proyectos, la enseñanza basada en problemas (ABP) y el uso de tecnologías educativas. Estas estrategias no solo promueven la



adquisición de conocimientos, sino que también fomentan habilidades como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y el trabajo en equipo (Vargas, 2020).

La combinación de una planificación adecuada con estrategias pedagógicas efectivas contribuye significativamente al logro de los objetivos académicos y al desarrollo integral de los estudiantes. Por ejemplo, la planificación de actividades como debates, experimentos o simulaciones permite que los estudiantes se involucren activamente en su aprendizaje. Además, las estrategias pedagógicas deben ser flexibles y adaptables para atender a la diversidad del aula, asegurando que todos los estudiantes, independientemente de sus capacidades o estilos de aprendizaje, puedan beneficiarse del proceso educativo (Murillo et al., 2019; Varías y Callao, 2022).

1.2.2.5. Evaluación del aprendizaje

La evaluación del aprendizaje es un proceso integral y continuo que tiene como finalidad medir, valorar y retroalimentar el progreso de los estudiantes en el logro de los objetivos educativos establecidos. Este componente esencial del proceso educativo permite al docente identificar fortalezas y debilidades en el aprendizaje, ajustar las estrategias pedagógicas y garantizar que los estudiantes adquieran los conocimientos y habilidades esperados. Según Lec (2020), la evaluación es una herramienta que no solo mide resultados, sino que también guía las decisiones pedagógicas para mejorar la calidad del aprendizaje.

Existen diversos tipos de evaluación que los docentes pueden utilizar dependiendo de su propósito y momento de aplicación. La evaluación diagnóstica se realiza al inicio del proceso educativo, con el objetivo de conocer los conocimientos previos y las necesidades de los estudiantes (Muñoz y Otondo, 2018). La evaluación formativa, por su parte, se aplica durante el desarrollo del aprendizaje y tiene como objetivo proporcionar retroalimentación constante para mejorar el proceso. Finalmente, la evaluación sumativa se lleva a cabo al finalizar un periodo académico y

tiene como propósito medir los resultados obtenidos en función de los objetivos establecidos (Bonifaz, 2021).

La evaluación puede ser tanto cualitativa como cuantitativa, dependiendo de los métodos utilizados. Mientras que los enfoques cuantitativos emplean instrumentos estandarizados como pruebas objetivas, escalas o rúbricas, los enfoques cualitativos incluyen la observación, el análisis de portafolios y las entrevistas (Cortón et al., 2021; Mejía et al., 2023). Cada método ofrece una perspectiva complementaria sobre el desempeño del estudiante, permitiendo una visión más completa del proceso de aprendizaje.

Además, la evaluación efectiva no solo beneficia a los estudiantes, sino que también es una herramienta clave para el desempeño docente. Los resultados de las evaluaciones brindan al maestro información sobre la efectividad de sus estrategias pedagógicas y de sus actividades, lo que les permite realizar ajustes para mejorar la calidad de la enseñanza (R. Pérez, 2010). Asimismo, la evaluación promueve la autorreflexión en los estudiantes ayudándolos a identificar sus áreas de mejora y motivándolos a participar activamente en su aprendizaje.

1.3. Bases normativas y legales

1.3.1. Constitución de la República del Ecuador

Las bases legales que sustentan la educación y el desempeño docente en Ecuador tienen su origen en diversos cuerpos normativos, siendo la Constitución de la República del Ecuador el pilar fundamental que establece los principios y derechos relacionados con la educación. La Constitución, promulgada en el 2008, garantiza el derecho a la educación y establece las responsabilidades del Estado en su provisión, regulación y mejora continua. Dentro de este marco constitucional, se reconocen aspectos fundamentales como el acceso universal, la gratuidad de la educación pública y la calidad educativa, los cuales impactan directamente en el desempeño y las condiciones laborales de los docentes.



El artículo 26 de la Constitución establece que la educación es un derecho humano fundamental y un deber ineludible del Estado. Se concibe como un proceso permanente que contribuye al desarrollo del pensamiento crítico, la participación ciudadana y el desarrollo pleno del ser humano. Este artículo no solo subraya la obligación del Estado de garantizar el acceso a la educación, sino también de asegurar que esta sea de calidad y que responda a los principios de equidad e inclusión.

Por otro lado, el artículo 343 de la Constitución establece que el sistema educativo nacional tiene como fin el desarrollo integral de las personas y la construcción de una sociedad equitativa, justa y democrática. Este artículo indica que la educación debe basarse en los principios de obligatoriedad, universalidad, equidad y gratuidad, lo que implica que todos los actores del sistema, incluidos los docentes, deben trabajar en un marco de justicia y respeto hacia los derechos de todos los involucrados en el proceso educativo.

El artículo 344 especifica que el sistema nacional de educación es uno de los sectores estratégicos de la política pública, lo que significa que el Estado debe otorgar recursos suficientes para garantizar su calidad. Esto incluye no solo las infraestructuras y materiales, sino también las condiciones laborales de los docentes, a quienes se les debe asegurar salarios dignos, estabilidad laboral, acceso a formación continua y respeto a sus derechos profesionales.

En cuanto a los derechos laborales de los docentes, la Constitución reconoce en el artículo 347 que el Estado debe garantizar la formación y capacitación permanente de los maestros, así como su estabilidad y dignificación en el ámbito profesional. Este mandato subraya la importancia del desarrollo profesional constante, un factor clave para asegurar que los docentes puedan mejorar su desempeño y adaptarse a las nuevas demandas pedagógicas y tecnológicas de un sistema educativo en constante evolución.

En el contexto de la investigación sobre el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco, estas disposiciones constitucionales brindan un marco sólido que protege





los derechos de los docentes y establece las condiciones necesarias para que su labor se desarrolle en un ambiente de respeto, dignidad y profesionalismo. La estabilidad laboral, el acceso a formación continua y el reconocimiento profesional, todos respaldados por la Constitución, son elementos que influyen directamente en el bienestar y el desempeño de los docentes, lo que a su vez repercute en la calidad de la enseñanza que brindan a los estudiantes.

1.3.2. Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)

La LOEI es la principal normativa que regula el sistema educativo en Ecuador. Promulgada en 2011, esta ley establece los principios, derechos, y obligaciones que rigen la educación en el país, con un enfoque en garantizar la equidad, la calidad y el acceso universal a la educación. La LOEI cubre todos los niveles del sistema educativo, desde la educación inicial hasta la educación superior, y abarca tanto el ámbito público como el privado.

Uno de los aspectos más destacados de la LOEI es su énfasis en la interculturalidad y el plurilingüismo, reconociendo la diversidad cultural y lingüística del Ecuador. La ley establece que la educación debe respetar y fomentar las identidades culturales, promoviendo la enseñanza en lenguas originarias y garantizando el acceso a una educación inclusiva para todos los grupos sociales y étnicos del país. Esta disposición refleja el compromiso del Estado ecuatoriano con los derechos de los pueblos indígenas y otras comunidades históricamente marginadas.

En cuanto al desempeño docente, la LOEI es especialmente relevante porque regula el proceso de evaluación y capacitación continua de los maestros. La ley establece que los docentes tienen derecho a recibir formación continua y actualizada para mejorar sus competencias profesionales, y estipula que el Estado debe proporcionar los recursos y las oportunidades necesarias para garantizar este desarrollo. Además, la LOEI introduce mecanismos de evaluación del desempeño docente, con el fin de asegurar que los maestros cumplan con los estándares de calidad educativa.



Otro componente importante de la LOEI es la garantía de derechos laborales para los docentes. La ley protege la estabilidad laboral de los maestros, asegurando condiciones dignas de trabajo, salarios justos, y beneficios sociales, como acceso a la seguridad social y jubilación. Asimismo, la LOEI contempla la promoción de los docentes a través de un sistema de méritos y evaluación de su desempeño, lo que permite a los maestros avanzar en su carrera profesional en función de su rendimiento y compromiso con la enseñanza.

En términos de gestión educativa, la LOEI también establece la descentralización del sistema educativo, permitiendo que las comunidades locales tengan mayor participación en la toma de decisiones sobre el funcionamiento de las instituciones educativas. Esta descentralización busca mejorar la eficiencia del sistema educativo y garantizar que las decisiones respondan a las necesidades específicas de cada comunidad.

Para el contexto de la investigación en la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco, la LOEI proporciona un marco normativo claro que regula tanto los derechos como las responsabilidades de los docentes. A través de la ley, se establecen los lineamientos que los maestros deben seguir para asegurar una enseñanza de calidad, y se garantiza que los estudiantes tengan acceso a una educación inclusiva y equitativa.

1.3.3. Código del Trabajo

El Código de Trabajo del Ecuador es el principal cuerpo normativo que regula las relaciones laborales en el país, y su aplicación abarca a todos los trabajadores, incluidos los docentes del sector privado y aquellos que no están cubiertos por normativas específicas del sector público o educativo. Promulgado inicialmente en 1938 y actualizado en diversas ocasiones, el Código de Trabajo establece los derechos y deberes tanto de los empleados como de los empleadores, así como las normativas que rigen los contratos de trabajo, las jornadas laborales, la remuneración y otros aspectos fundamentales de la relación laboral.





En cuanto a los derechos de los docentes, el Código de Trabajo asegura condiciones laborales justas, que incluyen la remuneración adecuada y puntual, la estabilidad en el empleo, y el acceso a prestaciones sociales como la seguridad social y el derecho a la jubilación. Esto es particularmente relevante para los docentes que trabajan en el sector privado o en instituciones que no están directamente regidas por leyes específicas como la LOEI.

El Código de Trabajo también establece regulaciones sobre la jornada laboral, incluyendo los límites de horas de trabajo, los descansos semanales obligatorios, y las vacaciones remuneradas. Para los docentes, esto es esencial ya que su labor no solo incluye las horas de enseñanza en el aula, sino también la preparación de clases, la corrección de trabajos y exámenes, y otras tareas administrativas. En este sentido, el código busca proteger a los trabajadores de la sobrecarga laboral y garantizar que tengan tiempo adecuado para descansar.

Además, el Código de Trabajo contempla protecciones especiales para grupos vulnerables, incluidos los trabajadores que desempeñan funciones en entornos considerados peligrosos o exigentes, como los docentes que laboran en áreas rurales o de difícil acceso. En estos casos, los maestros pueden tener acceso a beneficios adicionales, como remuneración extra por trabajar en condiciones adversas.

Por último, el Código de Trabajo también regula el derecho a la sindicalización y la negociación colectiva, lo que permite a los docentes organizarse y negociar condiciones laborales más favorables, así como presentar quejas o solicitudes formales en caso de que sientan que sus derechos están siendo vulnerados. Estas protecciones son clave para el bienestar laboral y profesional de los docentes, ya que les otorgan herramientas legales para defender sus derechos y mejorar sus condiciones laborales.

En el contexto de la investigación sobre el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco, el Código de Trabajo del Ecuador proporciona una base legal que



garantiza los derechos laborales de los docentes, lo que influye directamente en su satisfacción y desempeño laboral. Las protecciones laborales, junto con los incentivos y beneficios establecidos, contribuyen a que los docentes puedan realizar su labor en condiciones justas, lo que a su vez mejora la calidad de la educación impartida.

1.3.4. Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

La LOSEP es un marco normativo que regula el funcionamiento y la administración de los servidores públicos en Ecuador, incluidos los docentes que trabajan en instituciones públicas. Promulgada en 2010, la LOSEP establece los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos, con el objetivo de mejorar la gestión pública y garantizar la eficiencia y transparencia en el sector. Para los docentes, esta ley es especialmente relevante, ya que define aspectos clave de su carrera profesional, condiciones laborales y oportunidades de desarrollo.

Uno de los aspectos más importantes de la LOSEP es que regula la carrera administrativa de los servidores públicos, lo que incluye a los docentes del sistema educativo público. Esto implica que los maestros tienen la posibilidad de avanzar en su carrera a través de un sistema basado en méritos, lo que garantiza que los ascensos y las promociones se otorguen en función de su desempeño y competencias. Este sistema de méritos está diseñado para promover la formación continua de los docentes y su compromiso con la mejora de la calidad educativa.

La formación y capacitación continua es otro aspecto fundamental regulado por la LOSEP. La ley establece que el Estado debe garantizar que los servidores públicos, incluidos los docentes, reciban capacitación y formación constante para mejorar sus habilidades y competencias. En el caso de los docentes, esto es esencial para que puedan mantenerse actualizados con los avances en metodologías pedagógicas, el uso de tecnologías en el aula, y las nuevas demandas del sistema educativo. La formación continua no solo mejora el desempeño docente, sino que también contribuye al desarrollo profesional de los maestros y al mejoramiento de la calidad educativa.



UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN

En cuanto a los derechos laborales, la LOSEP garantiza la estabilidad laboral de los servidores públicos, lo que incluye a los docentes. Esto significa que los maestros tienen derecho a un trabajo seguro y protegido, siempre que cumplan con sus responsabilidades y obligaciones. La ley también establece que los docentes tienen derecho a un salario digno y acorde a sus funciones, así como a los beneficios sociales establecidos, como la seguridad social y la jubilación. Además, la LOSEP protege a los docentes de despidos injustificados y establece mecanismos claros para la evaluación y sanción en caso de incumplimiento de sus deberes.



La Universidad para todos



CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN Y ESTUDIO DIAGNÓSTICO

2.1. Conceptualización y operacionalización de las variables

A continuación, en la Tabla 1 se exponen las variables y su definición, así como también las dimensiones que las componen con sus respectivos indicadores y los instrumentos necesarios para la recolección de datos.

Tabla 1. Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos de Recolección de Datos
Desempeño Docente	Nivel de logro alcanzado por los estudiantes en sus estudios, influenciado por la inteligencia emocional del docente.	- Gestión del Aula	- Control del ambiente de aprendizaje	- Encuesta a Padres de Familia
		- Relaciones Interpersonales	- Interacción positiva con estudiantes y colegas	- Encuesta a Docentes
		- Desempeño profesional	- Nivel de satisfacción en el trabajo	- Encuesta a Docentes
		- Logro de Objetivos Académicos	- Percepción de rendimiento académico	- Encuesta a Padres de Familia
		- Clima Escolar	- Percepción de un ambiente de aprendizaje positivo	- Encuesta a Padres de Familia



Inteligencia Emocional	Capacidad de los docentes para reconocer, comprender y gestionar sus propias emociones y las de los demás en el contexto educativo.	- Autoconciencia Emocional	- Reconocimiento de emociones propias	- Encuesta a Docentes
		- Regulación Emocional	- Manejo del estrés en el aula	- Encuesta a Docentes
		- Empatía	- Comprensión de las emociones de los estudiantes	- Encuesta a Docentes y Padres de Familia
		- Habilidades Sociales	- Resolución de conflictos interpersonales	- Encuesta a Docentes

Fuente: Illicachi & Robles, 2025

2.2. Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación es el marco metodológico que define cómo se abordará el estudio, qué tipo de datos se recolectarán y cómo se analizarán para responder a las preguntas de investigación. Existen tres enfoques principales en la investigación: cuantitativo, cualitativo y mixto. Este último enfoque combina elementos tanto del cuantitativo como del cualitativo, permitiendo una comprensión más completa del fenómeno en estudio. Este es adecuado cuando se busca complementar los datos numéricos con información más detallada, o cuando el problema de investigación es lo suficientemente complejo como para requerir una aproximación más integral. García et al. (2023) explican que el enfoque mixto permite triangular datos a través de métodos cuantitativos y cualitativos, lo que fortalece la validez y la profundidad de los resultados. El uso de ambos enfoques proporciona una visión más holística del fenómeno investigado y permite obtener respuestas más completas a las preguntas de investigación.

En el contexto de la investigación sobre el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco, el enfoque mixto resultó particularmente adecuado. Este enfoque

permitió combinar la recolección de datos cuantitativos a través de encuestas o cuestionarios con el análisis cualitativo de entrevistas a profundidad, lo que proporcionó una visión más rica y detallada del desempeño docente.

2.3. Alcance de la investigación

El alcance de la investigación define la profundidad y extensión del estudio, estableciendo los límites y el marco dentro del cual se lleva a cabo el análisis. El alcance es fundamental para delimitar qué aspectos del problema deben abordados y cuáles no, así como para definir las variables y temas centrales que guían la investigación. Existen diferentes tipos de alcance en una investigación, que pueden ser exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo, dependiendo de los objetivos y preguntas planteadas.

El alcance descriptivo tiene como objetivo detallar las características de una población, fenómeno o situación de manera precisa y sistemática. Este tipo de investigación permite describir aspectos específicos del objeto de estudio, como las percepciones de los participantes o las condiciones bajo las cuales se desarrolla un fenómeno. La investigación descriptiva no busca necesariamente establecer relaciones causales, sino que se centra en la descripción de los hechos tal como son. Este enfoque es útil para identificar patrones, comportamientos y condiciones específicas dentro de una muestra determinada.

El alcance correlacional, como su nombre lo indica, busca identificar la relación o asociación entre dos o más variables. En este tipo de estudio, los investigadores intentan determinar si existe una correlación entre las variables observadas, sin necesariamente establecer una relación de causa y efecto. De acuerdo con Vizcaíno et al. (2023), los estudios correlacionales son fundamentales para identificar cómo las variables se relacionan entre sí y para generar hipótesis que pueden ser probadas en investigaciones futuras.





En el caso de la investigación sobre el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco, el alcance de la investigación fue descriptivo y correlacional. Esto se debe a que se buscó, en primer lugar, describir las condiciones y características del desempeño docente, así como las percepciones de los maestros sobre su práctica profesional. Además, se pretendió establecer la relación entre factores como la gestión del aula y el desempeño docente, con el objetivo de identificar cómo estos aspectos interactúan entre sí y afectan el rendimiento en el aula.

2.4. Declaración y justificación del tipo de investigación

El tipo de investigación hace referencia al enfoque metodológico que se utiliza para abordar el problema de estudio, definir los objetivos y guiar la recolección y análisis de datos. Según la naturaleza del problema y los objetivos planteados, la investigación puede clasificarse en varios tipos, entre los más comunes se encuentran: investigación exploratoria, descriptiva, correlacional, explicativa y aplicada.

La investigación descriptiva se centra en observar, describir y detallar las características de un fenómeno o población específica, sin manipular las variables. Este tipo de investigación es útil cuando se busca conocer y detallar aspectos específicos de un fenómeno. Hernández et al. (2013) señalan que este tipo de investigación tiene el propósito de especificar propiedades y características de cualquier fenómeno que se someta a análisis, de describir la realidad tal como es, sin que el investigador interfiera o manipule los datos.

Por otro lado, la investigación correlacional tiene como objetivo establecer la relación entre dos o más variables sin necesariamente identificar relaciones causales. Este tipo de estudio es útil cuando se busca determinar el grado de asociación entre diferentes factores, permitiendo identificar tendencias o patrones entre las variables. De acuerdo con Coelho (2020), la investigación correlacional permite evaluar la fuerza y dirección de la relación entre las variables, sin manipularlas ni establecer control sobre ellas.



La investigación aplicada se caracteriza por enfocarse en la solución de problemas prácticos a través de la generación de conocimiento útil y transferible. En contraste con la investigación básica, que se orienta a generar conocimientos generales y teóricos, la investigación aplicada busca resultados que puedan implementarse directamente en la realidad (Hernández et al., 2013).

En el contexto de esta investigación, el tipo de estudio es descriptivo, correlacional y aplicado. Se buscó, por un lado, describir las características del desempeño docente.

2.5. Métodos empleados y sus propósitos en el contexto de investigación

Los métodos de investigación son el conjunto de procedimientos, técnicas y herramientas que se utilizan para recopilar y analizar datos con el fin de responder a las preguntas planteadas en un estudio. La selección de los métodos depende de los objetivos de la investigación, el tipo de datos que se desea recolectar, y el enfoque metodológico previamente establecido. En una investigación, los métodos pueden clasificarse en cuantitativos, cualitativos o una combinación de ambos, dependiendo de si se busca un análisis numérico o una comprensión más profunda y detallada de los fenómenos.

En algunos casos, se emplea un enfoque mixto, que combina métodos cuantitativos y cualitativos para obtener una visión más integral del fenómeno estudiado. Este enfoque permite recolectar datos numéricos y complementarlos con información cualitativa que ayuda a interpretar y contextualizar los resultados. Según Vizcaíno et al. (2023).

Para el desarrollo de la presente investigación en la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco, se utilizaron métodos mixtos, integrando tanto técnicas cuantitativas como cualitativas. Se realizaron encuestas estructuradas a los docentes para obtener información sobre las variables cuantificables. Además, se complementaron con entrevistas a profundidad, que permitieron explorar de manera cualitativa las percepciones y experiencias de los docentes en relación con su desempeño y los factores que influyen en él. Esta combinación de métodos garantizó una visión



más completa y detallada del fenómeno investigado, permitiendo tanto el análisis estadístico como la comprensión contextual de los resultados.

2.6. Instrumentos derivados de la metodología seleccionada

Los instrumentos de recolección de datos son herramientas esenciales en la investigación, ya que permiten la obtención de la información necesaria para responder a las preguntas de investigación y alcanzar los objetivos del estudio. En la presente investigación sobre el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco, se emplearon dos instrumentos principales de recolección de datos: las encuestas y las entrevistas semiestructuradas. Estos instrumentos fueron claves para obtener una combinación de datos cuantitativos y cualitativos, que permitirán un análisis integral del fenómeno investigado.

2.6.1. Encuesta

La encuesta, una herramienta ampliamente utilizada en la investigación social y educativa por su capacidad de recolectar información de manera estandarizada, lo que facilita su posterior análisis estadístico (Cohen y Rojas, 2020). En esta investigación, las encuestas se aplicaron a los padres de familia. En el caso de los padres de familia, el objetivo fue obtener una comprensión de su percepción sobre la calidad de la enseñanza que reciben sus hijos, el nivel de comunicación que mantienen con los docentes y el grado de satisfacción con el rendimiento académico de los estudiantes. La encuesta dirigida a los padres permitió identificar las áreas de mejora desde la perspectiva de la comunidad educativa externa, lo cual fue fundamental para evaluar el impacto de las prácticas docentes en el entorno familiar. El diseño del cuestionario incluyó preguntas cerradas y escalas de Likert, lo que facilitó la cuantificación de las percepciones y permitió obtener datos que puedan analizarse de manera estadística (Hernández et al., 2013).

2.7. Delimitación de la población y muestra



2.7.1. Población

La población en una investigación se refiere al conjunto total de individuos o elementos que comparten una serie de características y sobre los cuales se pretende obtener información (Gallardo, 2017). En este caso, la población está conformada por 450 padres de familia de la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco. De esta población, se extraerá una muestra representativa, que permita inferir resultados válidos y generalizables para todo el grupo, sin necesidad de investigar a la totalidad de los sujetos.

2.7.2. Muestra

El uso de una muestra en lugar de toda la población es una estrategia común en la investigación social y educativa, especialmente cuando el tamaño de la población es grande y sería inviable estudiarla en su totalidad. Según Hernández et al. (2013), la muestra es un subconjunto de la población que representa fielmente sus características, permitiendo obtener resultados que sean generalizables. Para garantizar que la muestra sea representativa y que los resultados tengan validez estadística, se empleará una técnica de muestreo probabilístico (Creswell, 2014), donde cada miembro de la población tiene la misma probabilidad de ser seleccionado.

Para determinar el tamaño de la muestra necesaria se utiliza la siguiente fórmula para el cálculo de muestras finitas, que asegura que los resultados obtenidos en la muestra sean representativos de la población.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * (1-p)}{e^2 * (N-1) + Z^2 * p * (1-p)} \quad (1)$$

Donde:

N es el tamaño de la población (450 padres de familia).

Z es el valor del Z-score, que para un nivel de confianza del 95% es 1.96.



p es la proporción esperada de éxito, que en ausencia de datos previos se asume como 0.5 (máxima variabilidad).

e es el margen de error deseado, que en este caso será del 5% o 0.05.

2.7.2.1. Muestra de padres de familia

$$n_{\text{padres de familia}} = \frac{450(1.96)^2 * 0.5 (1 - 0.5)}{(0.05)^2 * (450 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 (1 - 0.5)}$$

$$n_{\text{padres}} = 275$$

La muestra de 275 padres de familia proporcionará una visión amplia sobre su percepción de la calidad educativa, la interacción con los docentes y el rendimiento académico de sus hijos.

2.8. Descripción de las etapas seguidas en el proceso investigativo y su propósito

2.8.1. Etapa del estudio teórico

La construcción de la fundamentación teórica se realiza mediante la revisión bibliográfica en fuentes académicas como lo son publicaciones de artículos en revistas indexadas, libros y tesis en repositorios universitarios. Durante esta etapa se identificaron las variables de estudio y se pudo formular la hipótesis de la investigación. En tal sentido, los conceptos que se abordaron parten de las teorías de Goleman, Salovey y Mayer, y Petrides. A través del análisis de sus postulados esta investigación sostiene que el mejoramiento del desempeño docente permitirá incrementar su inteligencia emocional, posteriormente esto repercute en la formación de los estudiantes y son sus padres de familia quienes pueden hacer un diagnóstico.

2.8.2. Etapa del diagnóstico inicial

Una vez concluido el estudio teórico se procedió a diseñar el instrumento de recolección de datos, habiéndose delimitado la población y muestra. Por consiguiente, se aplicó una encuesta a los padres de familia, quienes al interactuar directamente con sus hijos pueden describir cómo la inteligencia emocional de los docentes ha influenciado en la formación de los estudiantes. El diagnóstico inicial corresponde a evaluar el estado de partida en el que se posiciona la inteligencia emocional de los docentes antes de la implementación de la propuesta de mejora que se desarrolla en la siguiente etapa. Los resultados del diagnóstico inicial servirán para contrastar con los resultados del diagnóstico final y evidenciar si la propuesta tuvo mejoras o resultó indiferente.

2.8.3. Etapa de la modelación de la propuesta

Habiendo conocido los resultados del diagnóstico inicial fue posible diseñar un programa de formación para mejorar la inteligencia emocional de los docentes en cuatro aspectos: Autoconciencia emocional, autorregulación y manejo del estrés, empatía y comunicación asertiva, y habilidades sociales y gestión del aula. Durante esta etapa se recurre a un proceso de planificación mediante el cual se determinan los objetivos del programa de formación, se define la forma y recursos necesarios para desarrollarlo y se especifica cómo se va a garantizar y evaluar los resultados. Esta etapa se sustenta en corroborar que la formación sea proporcionada por un profesional que cumpla con los requisitos de determinado perfil, y evaluar a los docentes al haber culminado con el programa.

2.8.4. Etapa del diagnóstico final o validación de la propuesta

Durante esta etapa se debe evaluar a la misma muestra para identificar si existieron cambios luego de la intervención realizada a los docentes con el plan de formación en inteligencia emocional. En vista de que este se trata de un estudio pre y post intervención, se aplicó el instrumento diseñado durante la etapa de diagnóstico inicial a los mismos padres de familia que participaron, con el fin



de que describan nuevamente cómo la inteligencia emocional de los docentes ha influenciado en la formación de los estudiantes. De los resultados obtenidos se va a determinar si la intervención generó cambios en la manera en que los padres de familia evalúan el impacto que tiene la inteligencia emocional de los docentes sobre sus representados, y de existirlos también se podrá determinar qué tan fuertes fueron dichos cambios. Finalmente, se van a analizar las variaciones experimentadas con base en la teoría revisada durante la primera etapa del estudio.

2.9. Presentación de los resultados del estudio diagnóstico

Tabla 2. Diagnóstico inicial: ¿En qué medida cree que su representado puede reconocer y comprender sus propias emociones?

Interpretación	Valor	Porcentaje
Muy bajo	4	1.5%
Bajo	11	4%
Medio	156	56.7%
Alto	104	37.8%
Total	275	100%

Fuente: Illicachi & Robles, 2025

En la Tabla 2, la muestra de estudio, sumando las opciones muy bajo, bajo y medio, 62.2% expresan dificultades en reconocer y comprender las emociones por sus representados, que son limitaciones cognitivas expresadas en la incapacidad para reflexionar sobre sus modos de actuación frente a situaciones emocionales, deficiencias de educación emocional que deben recibir los representados por los padres y/o docentes que les permitan enfrentar los desafíos sociales a los que se involucren, la influencias del entorno familiar y social en detrimento del estado de salud que me puede llevar a ansiedad, estrés o depresión a veces imperceptibles en padres de familia y/o cuidadores, su marco familiar y docentes.



Tabla 3. Diagnóstico inicial: ¿Cómo evalúa la capacidad de su representado para manejar sus emociones de manera adecuada en situaciones difíciles?

Interpretación	Valor	Porcentaje
Muy bajo	2	0.7%
Bajo	23	8.4%
Medio	179	65.1%
Alto	71	25.8%
Total	275	100%

Fuente: Illicachi & Robles, 2025

En la Tabla 3, la muestra de estudio, sumando las opciones muy bajo, bajo y medio, 74.2% presentan limitaciones en manejar sus emociones de manera adecuada en situaciones difíciles, en detrimento del desarrollo de habilidades de inteligencia emocional, que limita el desarrollo de competencias específicas que pueden manifestarse en conductas disruptivas, problemas de concentración y aislamiento social, que tienen un impacto directo en el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que los estudiantes en la gestión de sus emociones enfrentan mayores conflictos interpersonales, que afectan la convivencia escolar, y suelen experimentar desmotivación y bajo rendimiento escolar.

Tabla 4. Diagnóstico inicial: ¿En qué nivel considera que su representado es capaz de motivarse a sí mismo cuando enfrentan retos?

Interpretación	Valor	Porcentaje
Muy bajo	0	0%
Bajo	19	6.9%
Medio	141	51.3%
Alto	115	41.8%
Total	275	100%

Fuente: Illicachi & Robles, 2025



En la Tabla 4, la muestra de estudio, sumando las opciones muy bajo, bajo y medio, 58.2% expresan barreras para motivarse a sí mismo cuando enfrentan retos, una de las principales causas es la baja autoestima, que lleva a los estudiantes a dudar de sus capacidades para superar desafíos, la inexistencia de claridad en los objetivos dificultan que puedan definir metas concretas, lo que genera confusión y desorientación, agravándose con el miedo al fracaso, que incrementan los niveles de ansiedad y la presión académica, haciendo que perciban los retos como amenazas en lugar de oportunidades de aprendizaje y crecimiento, estas barreras destacan la importancia de trabajar en el fortalecimiento de la autoestima y en la enseñanza de estrategias para tener metas claras.

Tabla 5. Diagnóstico inicial: ¿En qué medida observa que su representado tiene empatía hacia los sentimientos de los demás?

Interpretación	Valor	Porcentaje
Muy bajo	3	1.1%
Bajo	13	4.7%
Medio	100	36.4%
Alto	159	57.8%
Total	275	100%

Fuente: Illicachi & Robles, 2025

En la Tabla 5, la muestra de estudio, sumando las opciones muy bajo, bajo y medio, 42.2% manifiestan carencias en empatía hacia los sentimientos de los otros, esto se refleja en la dificultad para establecer relaciones interpersonales saludables, lo que limita su capacidad para interactuar de manera efectiva con los demás, cuando presentan estas carencias tienden a mostrar una indiferencia emocional, lo que implica que no se preocupan por las emociones y necesidades que se traduce en déficit de interés y preocupación por el bienestar de los demás, priorizando sus propias necesidades y deseos que puede interpretarse como dificultades en el trabajo en equipo, ya

que los estudiantes no logran reconocer la importancia de compartir y colaborar en un entorno social.

Tabla 6. Diagnóstico inicial: ¿Cómo calificaría la habilidad de su representado para establecer y mantener relaciones interpersonales sanas con sus compañeros?


Interpretación	Valor	Porcentaje
Muy bajo	2	0.7%
Bajo	11	4.0%
Medio	131	47.6%
Alto	131	47.6%
Total	275	100%

Fuente: Illicachi & Robles, 2025

En la Tabla 6, la muestra de estudio, sumando las opciones muy bajo, bajo y medio, 51.6% identifican insuficiencias al establecer y mantener relaciones interpersonales sanas con sus compañeros una baja autoestima, acompañada del miedo al rechazo en actividades grupales, genera resistencia al cambio y a la diversidad, que se traduce en actitudes de inseguridad que dificultan la participación activa en dinámicas escolares, el mantener actitudes prejuiciosas o estereotipos hacia otros compañeros no solo restringe la capacidad de adaptación social, sino que también impide la construcción de un ambiente inclusivo, que dificulta una comunicación eficaz, para el fortalecimiento de vínculos saludables y la convivencia armónica en el entorno educativo.

Tabla 7. Diagnóstico inicial: ¿Qué tan bien cree usted que su representado puede manejar los conflictos con otros estudiantes de manera respetuosa y constructiva?

Interpretación	Valor	Porcentaje
Muy bajo	3	1.1%
Bajo	13	4.7%
Medio	140	50.9%
Alto	119	43.3%

	TRABAJO DE TITULACIÓN
--	------------------------------

Total **275** **100%**

Fuente: Illicachi & Robles, 2025

En la Tabla 7, la muestra de estudio, sumando las opciones muy bajo, bajo y medio, 56.7% revelan deficiencias al manejar los conflictos con otros estudiantes de manera respetuosa y constructiva, que afecta lo individual y grupal, generando tensiones y deteriorando las relaciones interpersonales que genera dificultades en las habilidades para una comunicación asertiva, la incapacidad de escuchar activamente y la ausencia de control emocional, limita la empatía y la comprensión de la perspectiva de los demás, que permita la implementación de estrategias que promuevan el desarrollo de habilidades para resolver conflictos, fomenten una comunicación efectiva y contribuyan a la creación de un ambiente seguro y respetuoso en el entorno escolar.

Tabla 8. Diagnóstico inicial: ¿En qué medida su representado es capaz de expresar sus emociones de manera adecuada y sin causar daño a los demás?

Interpretación	Valor	Porcentaje
Muy bajo	0	0%
Bajo	19	6.9%
Medio	149	54.2%
Alto	107	38.9%
Total	275	100%

Fuente: Illicachi & Robles, 2025

En la Tabla 8, la muestra de estudio, sumando las opciones muy bajo, bajo y medio, 61.1% evidencian la dificultad de expresar sus emociones de manera adecuada y sin causar daño a los demás, esta carencia de habilidades de autorregulación emocional les impide controlar sus reacciones, lo que puede derivar en comportamientos inapropiados hacia sus compañeros, repercute en una expresión emocional inadecuada y limita la capacidad de gestionar conflictos de manera saludable, que repercute negativamente en un vocabulario emocional adecuado, también

genera situaciones negativas y dificulta la comunicación efectiva, afectando tanto las relaciones interpersonales como el ambiente grupal.

Tabla 9. Diagnóstico inicial: ¿Cómo calificaría el apoyo emocional que su representado recibe por parte de la escuela para desarrollar su inteligencia emocional?

Interpretación	Valor	Porcentaje
Muy bajo	8	2.9%
Bajo	28	10.2%
Medio	137	49.8%
Alto	102	37.1%
Total	275	100%

Fuente: Illicachi & Robles, 2025

En la Tabla 9, la muestra de estudio, sumando las opciones muy bajo, bajo y medio, 62.9% exponen privación para desarrollar su inteligencia emocional, los entornos familiares disfuncionales influyen directamente en su capacidad para comprender y expresar sus emociones de manera adecuada, afectando su bienestar emocional y social, la incapacidad de manejar el estrés, resolver conflictos interpersonales y enfrentar la frustración de manera constructiva, que como problemática se ve agravada por la estigmatización de las emociones, donde los estudiantes llegan a percibir sentimientos como la tristeza o la frustración como sinónimos de debilidad, lo que les lleva a reprimir sus emociones en lugar de gestionarlas de manera saludable.

Tabla 10. Diagnóstico inicial: ¿Qué tan importante considera que es la inteligencia emocional en el desarrollo general de su representado?

Interpretación	Valor	Porcentaje
Muy bajo	0	0%
Bajo	8	2.9%
Medio	100	36.4%
Alto	167	60.7%
Total	275	100%

Fuente: Illicachi & Robles, 2025

En la Tabla 10, la muestra de estudio, sumando las opciones muy bajo, bajo y medio, 39.3% expresan dificultades en la inteligencia emocional en el desarrollo general de su representado, la limitada capacidad para establecer relaciones saludables dificulta la comprensión de la emociones, esto impide desarrollar relaciones interpersonales sanas que afectan a la resolución de conflictos y la integración en grupos sociales o escolares se verá afectada, una autoconciencia inexistente limita la capacidad para reflexionar emociones y tener una mejor respuesta en situaciones difíciles por lo tanto un déficit en la inteligencia emocional puede hacer que el estudiante no reconozca como sus emociones influyen en su comportamiento.

Tabla 11. Diagnóstico inicial: ¿En qué nivel siente que la escuela fomenta un ambiente emocional positivo y adecuado para el desarrollo de los estudiantes?

Interpretación	Valor	Porcentaje
Muy bajo	12	4.1%
Bajo	22	7.7%
Medio	134	49.1%
Alto	107	39.1%
Total	275	100%

Fuente: Illicachi & Robles, 2025

En la Tabla 11, la muestra de estudio, sumando las opciones muy bajo, bajo y medio, el 60.9% identifican dificultades por la escuela, en fomentar un ambiente emocional positivo y adecuado para el desarrollo de los estudiantes, son los conflictos interpersonales y *bullying* que generan modos de actuación escolar poco saludables en los estudiantes que los realizan y quienes reciben este maltrato, limitaciones en inteligencia emocional para hacer frente a estos desafíos para lo resolución de conflictos lo que acarrea un ambiente escolar poco colaborativo, inclusivo y empático, barreras en la actualización de los docentes en cursos de educación continua sobre educación emocional para la vida, en programas de formación en inteligencia emocional.





2.10. Conclusiones del diagnóstico

Se revela que un alto porcentaje de los docentes presenta dificultades en la autorregulación emocional y el manejo del estrés, así como en la comunicación asertiva dentro del aula. Esto repercute en la dinámica de enseñanza y en la convivencia escolar. También se identifica una relación significativa entre la inteligencia emocional de los docentes y su capacidad para establecer vínculos saludables con estudiantes, colegas y padres de familia. Además, tras la implementación del programa de formación en inteligencia emocional, se evidencia una mejora en la percepción de los padres de familia sobre la gestión emocional de los docentes y su impacto en el desarrollo de los estudiantes. Sin embargo, se identifica la necesidad de involucrar también a los padres en programas de formación emocional, ya que el entorno familiar influye significativamente en el desarrollo emocional de los estudiantes.





CAPÍTULO 3: PRESENTACIÓN Y VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

3.1. Modelación de la propuesta

La modelación de la propuesta es el proceso mediante el cual se estructura y diseña una solución fundamentada para responder a la problemática identificada en la investigación. En este caso, la propuesta está orientada a fortalecer la inteligencia emocional en los docentes, con el objetivo de mejorar su eficacia en la gestión del aula y, en consecuencia, el rendimiento académico de los estudiantes. Su diseño se sustenta en la necesidad de dotar a los docentes de herramientas que les permitan gestionar sus emociones de manera efectiva, mejorar sus relaciones interpersonales en el contexto educativo y promover un ambiente de aprendizaje más armonioso y productivo.

El modelo de la propuesta ha sido diseñado bajo un enfoque pedagógico y psicopedagógico, combinando principios de la inteligencia emocional, el desarrollo profesional docente y la gestión del aula. Se basa en las teorías de Goleman (1995) sobre inteligencia emocional y en modelos de formación docente que enfatizan el aprendizaje reflexivo y la aplicación práctica de habilidades socioemocionales. Además, la estructura de la propuesta ha sido adaptada para ajustarse a las características del contexto educativo específico de la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco, asegurando su viabilidad y aplicabilidad.

Para la construcción del modelo, se han tomado en cuenta los resultados de la investigación obtenidos a partir de encuestas a docentes y padres de familia, así como la entrevista con el director de la institución. Estos datos han permitido identificar las principales áreas de mejora en el desempeño docente, entre las que destacan la autorregulación emocional, la empatía y las habilidades sociales, factores que inciden directamente en la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje. A partir de estos hallazgos, la propuesta ha sido estructurada como un programa de capacitación para docentes, el cual contempla estrategias activas, dinámicas reflexivas y



herramientas prácticas que facilitarán la integración de la inteligencia emocional en la práctica educativa.

El modelo de la propuesta se fundamenta en un enfoque teórico-práctico, asegurando que los docentes no solo adquieran conocimientos sobre inteligencia emocional, sino que también puedan aplicarlos en su quehacer diario dentro del aula. Se han definido metodologías activas de aprendizaje, como la resolución de casos, el aprendizaje basado en la experiencia y la dinámica grupal, con el propósito de fortalecer las competencias emocionales de los docentes a través de la práctica y la autorreflexión.

3.1.1. Propuesta

3.1.1.1. Diseño de la propuesta

El diseño de la propuesta se estructura en torno a un programa de capacitación dirigido a los docentes de la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco, con el fin de desarrollar sus competencias emocionales y mejorar su desempeño en el aula. Esta propuesta responde a la necesidad de fortalecer la inteligencia emocional como herramienta esencial para la gestión del aula, el fomento de un ambiente de aprendizaje positivo y el incremento del rendimiento académico de los estudiantes. El diseño del programa se fundamenta en principios pedagógicos y psicológicos, integrando metodologías activas y participativas que promueven un aprendizaje significativo y la aplicación práctica de las habilidades adquiridas.

El programa de capacitación está estructurado en módulos temáticos, cada uno enfocado en un componente clave de la inteligencia emocional. Los módulos incluyen temáticas como la autorregulación emocional, la empatía, la comunicación efectiva y el manejo del estrés. Cada módulo se compone de sesiones teóricas y prácticas, permitiendo a los docentes reflexionar sobre su práctica diaria, identificar áreas de mejora y aplicar estrategias concretas para enfrentar los desafíos del aula. Además, se emplearán técnicas como el aprendizaje basado en problemas,

estudios de caso y dinámicas grupales, diseñadas para fomentar el compromiso activo de los participantes y promover un ambiente de colaboración y apoyo mutuo.

Para asegurar la accesibilidad y efectividad del programa, el diseño contempla sesiones presenciales y actividades autónomas, facilitando la participación de todos los docentes independientemente de sus horarios y responsabilidades. Las sesiones presenciales serán guiadas por un facilitador especializado en inteligencia emocional y gestión del aula, quien proporcionará orientaciones, resolverá dudas y fomentará el intercambio de experiencias entre los docentes. Las actividades autónomas incluirán lecturas complementarias, autoevaluaciones y reflexiones personales, destinadas a consolidar los conocimientos adquiridos y promover una autorreflexión continua.

El diseño de la propuesta también incorpora un sistema de evaluación continua, que permitirá medir el progreso de los docentes a lo largo del programa y realizar ajustes oportunos en los contenidos y estrategias utilizadas. La evaluación incluirá cuestionarios de autoevaluación, observaciones directas en el aula y entrevistas individuales, proporcionando una visión integral del impacto de la capacitación en el desempeño docente y en la dinámica del aula.

En resumen, el diseño de la propuesta busca proporcionar a los docentes las herramientas necesarias para desarrollar su inteligencia emocional, fomentar un ambiente educativo más positivo y mejorar el rendimiento académico de los estudiantes. La estructura modular, la combinación de metodologías activas y la evaluación continua garantizan que el programa sea efectivo, práctico y alineado con las necesidades específicas de la comunidad educativa.

3.1.1.2. Presentación de la propuesta

La propuesta desarrollada en esta investigación consiste en un programa de capacitación dirigido a los docentes de la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco, cuyo propósito es fortalecer su inteligencia emocional para mejorar su desempeño en el aula. La necesidad de esta

propuesta surge a partir del análisis de los resultados obtenidos en la investigación, los cuales evidenciaron la importancia de dotar a los docentes de herramientas que les permitan gestionar eficazmente sus emociones, mejorar sus relaciones interpersonales y fomentar un ambiente de aprendizaje favorable para los estudiantes.

El programa de capacitación está diseñado para proporcionar a los docentes estrategias prácticas que les ayuden a manejar el estrés, la frustración y las dificultades que surgen en el ejercicio de su labor, promoviendo al mismo tiempo una enseñanza más efectiva y centrada en el bienestar emocional de los estudiantes. La inteligencia emocional es un factor clave en la gestión del aula, ya que influye en la toma de decisiones, la resolución de conflictos y la capacidad del docente para mantener una actitud positiva y motivadora dentro del aula.

El contenido del programa se estructura en módulos temáticos que abordan las principales competencias de la inteligencia emocional, tales como la autoconciencia, la autorregulación, la empatía, la motivación y las habilidades sociales. Cada módulo combina sesiones teóricas con actividades prácticas, fomentando un aprendizaje basado en la experiencia y la reflexión. Además, se implementarán dinámicas participativas, como estudios de caso, juegos de rol y simulaciones, que permitirán a los docentes aplicar los conocimientos adquiridos en situaciones concretas de su práctica educativa.

Este programa de capacitación busca no solo mejorar el desempeño docente, sino también generar un impacto positivo en la comunidad educativa en su conjunto. Un docente emocionalmente competente es capaz de establecer relaciones más sólidas con sus estudiantes, comprender sus necesidades y actuar con mayor sensibilidad ante situaciones de conflicto o dificultades de aprendizaje. Como resultado, se espera que la implementación de esta propuesta contribuya al desarrollo de un clima escolar más armónico, donde los estudiantes se sientan motivados, comprendidos y respaldados en su proceso de aprendizaje.



En síntesis, la propuesta se presenta como una estrategia de intervención que permitirá mejorar la gestión emocional de los docentes y optimizar su desempeño en el aula. Su diseño responde a las necesidades identificadas en la investigación, asegurando su pertinencia y aplicabilidad en el contexto educativo en el que se desarrollará.

3.1.2. Fundamentación

La propuesta de capacitación para el desarrollo de la inteligencia emocional en docentes se fundamenta en la necesidad de fortalecer las competencias emocionales de los maestros como un factor clave para mejorar la gestión del aula y el rendimiento académico de los estudiantes. La educación no solo implica la transmisión de conocimientos, sino también la capacidad del docente para generar un ambiente de aprendizaje positivo, manejar situaciones de conflicto y establecer relaciones interpersonales basadas en la empatía y el respeto. En este sentido, la inteligencia emocional se convierte en un componente esencial para optimizar el desempeño docente y garantizar un proceso educativo más efectivo.

Desde una perspectiva teórica, la propuesta se sustenta en los postulados de la inteligencia emocional desarrollados por Goleman (1995), quien establece que la autoconciencia, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales son determinantes en la forma en que los individuos manejan sus emociones y se relacionan con los demás. En el contexto educativo, estas competencias permiten a los docentes gestionar adecuadamente sus emociones, tomar decisiones acertadas y construir un entorno de aprendizaje propicio para el desarrollo integral de los estudiantes. Jennings y Greenberg (2009) sostienen que los docentes con altos niveles de inteligencia emocional logran una mayor conexión con sus estudiantes, reducen los conflictos en el aula y favorecen la participación activa del alumnado.

Desde el enfoque pedagógico, esta propuesta se apoya en la educación socioemocional como un componente esencial del proceso de enseñanza-aprendizaje. Las metodologías activas de

aprendizaje, como el aprendizaje basado en la experiencia, la resolución de problemas y la reflexión crítica, permiten a los docentes desarrollar y aplicar estrategias emocionales en su práctica diaria. La formación continua de los docentes en inteligencia emocional es crucial para la mejora de su desempeño profesional y para la construcción de un ambiente educativo más inclusivo y equitativo (Zins et al., 2004).

En cuanto a la justificación psicológica, diversos estudios han demostrado que la inteligencia emocional tiene un impacto directo en el bienestar laboral y la satisfacción profesional de los docentes. La docencia es una profesión que conlleva altos niveles de estrés, por lo que el manejo adecuado de las emociones contribuye a la prevención del agotamiento emocional y al fortalecimiento del compromiso con la enseñanza (Brackett et al., 2012). La capacitación en inteligencia emocional permite a los docentes afrontar los desafíos de su labor con mayor resiliencia, promoviendo un clima escolar positivo que beneficie tanto a los maestros como a los estudiantes.

Desde la perspectiva legal y normativa, la propuesta se alinea con los principios establecidos en la Constitución de la República del Ecuador (2008), la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y el Código de Trabajo del Ecuador, los cuales reconocen la importancia de la formación docente y el derecho de los educadores a recibir capacitación continua para el mejoramiento de su desempeño. Además, organismos internacionales como la UNESCO han destacado la necesidad de promover el desarrollo de competencias socioemocionales en los docentes como un elemento clave para alcanzar una educación de calidad.

Finalmente, la fundamentación de esta propuesta se sustenta en la realidad educativa observada en la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco, donde la investigación ha identificado la necesidad de fortalecer las competencias emocionales de los docentes como un factor determinante para mejorar la gestión del aula y el aprendizaje de los estudiantes. La implementación de este programa de capacitación representa una respuesta concreta a esta

problemática, contribuyendo al desarrollo profesional de los docentes y al fortalecimiento de la educación en la institución.

3.1.3. Objetivos

3.1.3.1. Objetivo general

Desarrollar un programa de capacitación dirigido a los docentes de la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco, con el propósito de fortalecer su inteligencia emocional para mejorar la gestión del aula y el rendimiento académico de los estudiantes.

3.1.3.2. Objetivos específicos

- Proporcionar a los docentes herramientas teóricas y prácticas sobre inteligencia emocional, que les permitan identificar, comprender y gestionar sus emociones en el contexto educativo.
- Desarrollar estrategias de autorregulación emocional que ayuden a los docentes a manejar el estrés, la presión laboral y las situaciones de conflicto dentro del aula.
- Fomentar el desarrollo de la empatía en los docentes, promoviendo relaciones interpersonales saludables con los estudiantes, colegas y la comunidad educativa en general.
- Implementar técnicas de comunicación efectiva y habilidades sociales que contribuyan a una interacción positiva entre docentes y estudiantes, favoreciendo un clima escolar armonioso.



- Evaluar el impacto del programa de capacitación en el desempeño docente y en la gestión del aula, mediante un seguimiento continuo y herramientas de medición cualitativas y cuantitativas.

3.1.4. Caracterización de la propuesta

La propuesta de capacitación para el desarrollo de la inteligencia emocional en docentes se ha diseñado tomando en cuenta las necesidades identificadas en la investigación, asegurando su aplicabilidad en el contexto educativo de la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco. Sus características principales están orientadas a garantizar su efectividad en la mejora del desempeño docente y en la optimización del ambiente de aprendizaje.

En primer lugar, la propuesta tiene un enfoque formativo y práctico, lo que significa que no solo se centra en la adquisición de conocimientos teóricos sobre la inteligencia emocional, sino que también enfatiza su aplicación en situaciones reales del aula. Para ello, se incluyen metodologías activas como el aprendizaje basado en la experiencia, el estudio de casos y la simulación de escenarios educativos, permitiendo que los docentes desarrollen habilidades emocionales a través de la práctica y la reflexión.

Otra característica fundamental es su estructura modular, la cual facilita la organización del contenido en sesiones progresivas y especializadas. Cada módulo aborda un componente específico de la inteligencia emocional, tales como la autorregulación emocional, la empatía, la comunicación asertiva y el manejo del estrés. Esta segmentación permite que los docentes asimilen gradualmente las estrategias propuestas y las apliquen en su labor diaria.

La propuesta se caracteriza además por ser flexible y adaptable a las necesidades del cuerpo docente. Se contemplan sesiones presenciales y actividades autónomas, permitiendo que los participantes accedan a los contenidos de acuerdo con su disponibilidad. Asimismo, se ofrece la



posibilidad de realizar ajustes en la programación y en la metodología en función de los requerimientos específicos de la institución educativa y del nivel de participación de los docentes.

Otro rasgo distintivo de esta propuesta es su enfoque participativo y colaborativo, promoviendo el trabajo en equipo y la interacción entre docentes. Se fomentará el intercambio de experiencias y el aprendizaje cooperativo, lo que contribuirá al fortalecimiento de las relaciones interpersonales dentro del plantel educativo. La inteligencia emocional no solo debe ser aplicada en la relación con los estudiantes, sino también en la comunicación entre colegas y en la resolución de conflictos dentro del equipo docente.

Además, el programa cuenta con un sistema de evaluación continua, que permitirá medir el impacto de la capacitación en el desempeño de los docentes. Se aplicarán cuestionarios de autoevaluación, observaciones en el aula y sesiones de retroalimentación para verificar los avances individuales y grupales en el desarrollo de habilidades emocionales. Este sistema garantizará que la capacitación tenga un impacto real y medible en la gestión del aula y en la calidad educativa.

Finalmente, la propuesta se distingue por su enfoque integral, que considera la inteligencia emocional como un elemento clave en la formación docente y en el éxito académico de los estudiantes. No se trata únicamente de una capacitación aislada, sino de una intervención estructurada que busca generar cambios a largo plazo en la dinámica del aula y en la cultura institucional. A través del fortalecimiento de la inteligencia emocional, se espera que los docentes mejoren su desempeño, reduzcan el estrés laboral y promuevan un ambiente educativo más positivo y productivo.

3.1.5. Ideas básicas/claves/rectoras

La propuesta de capacitación en inteligencia emocional para docentes se sustenta en una serie de ideas fundamentales que guían su diseño, implementación y evaluación. Estas ideas permiten

estructurar el programa de manera coherente y garantizar su impacto en la gestión del aula y en la mejora del desempeño docente.

Una de las ideas clave es que la inteligencia emocional es un factor determinante en el ejercicio de la docencia. La capacidad de los docentes para reconocer, gestionar y expresar adecuadamente sus emociones influye directamente en el ambiente del aula, en la relación con los estudiantes. La enseñanza no solo implica la transmisión de conocimientos, sino también la interacción constante con emociones propias y ajenas, lo que hace indispensable el desarrollo de habilidades emocionales en los docentes.

Otra idea rectora es que la gestión del aula no solo depende del conocimiento pedagógico, sino también del manejo emocional del docente. Un maestro que puede controlar su estrés, resolver conflictos de manera asertiva y empatizar con sus estudiantes tiene mayores posibilidades de mantener un entorno de aprendizaje positivo y productivo. En este sentido, la capacitación se enfoca en fortalecer la autorregulación emocional y la comunicación efectiva como estrategias clave para la gestión del aula.

Asimismo, la propuesta se basa en la premisa de que las emociones influyen en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Un ambiente emocionalmente estable y motivador favorece la participación activa de los estudiantes, su compromiso con el aprendizaje y el desarrollo de habilidades socioemocionales. Por ello, la capacitación busca que los docentes comprendan la importancia de su rol en la creación de un clima escolar positivo, donde los estudiantes se sientan seguros, valorados y motivados.

Otro principio fundamental es que el aprendizaje de la inteligencia emocional debe ser vivencial y aplicado a la realidad del docente. La capacitación no se limita a la teoría, sino que emplea metodologías activas que permiten a los docentes reflexionar sobre sus experiencias, aplicar estrategias en situaciones reales y recibir retroalimentación para mejorar su desempeño. A través

de ejercicios prácticos, estudios de caso y simulaciones, los participantes podrán desarrollar habilidades emocionales en un contexto similar al de su práctica diaria.

Finalmente, la propuesta se orienta bajo la idea de que el desarrollo de la inteligencia emocional en los docentes tiene un impacto directo en la calidad educativa. Al fortalecer las competencias emocionales del maestro, se contribuye a la construcción de relaciones más positivas con los estudiantes, a la reducción de conflictos en el aula y a la mejora del rendimiento académico. Esto convierte a la inteligencia emocional en un pilar fundamental para la transformación de la enseñanza y el aprendizaje en la institución educativa.

Estas ideas básicas, claves y rectoras constituyen el fundamento conceptual y metodológico de la propuesta, asegurando que su implementación responda a las necesidades reales del cuerpo docente y genere un impacto significativo en la comunidad educativa.

3.1.6. Estructura y dinámica de sus componentes

La propuesta de capacitación para el desarrollo de la inteligencia emocional en docentes está estructurada en módulos temáticos, organizados de manera secuencial y progresiva, con el propósito de garantizar un aprendizaje significativo y aplicable en la práctica docente. Su diseño permite que los participantes adquieran conocimientos teóricos y habilidades prácticas a lo largo de varias sesiones, mediante actividades interactivas, reflexivas y de aplicación real en el aula.

La estructura del programa se compone de cuatro módulos principales, cada uno con objetivos específicos y actividades diseñadas para fortalecer las competencias emocionales de los docentes. En el primer módulo se aborda la autoconciencia emocional, permitiendo que los docentes identifiquen sus propias emociones y comprendan cómo influyen en su desempeño y en la relación con los estudiantes. A través de ejercicios de autorreflexión y dinámicas grupales, los participantes aprenderán a reconocer sus estados emocionales y a desarrollar estrategias para mejorar su bienestar personal y profesional.

El segundo módulo está enfocado en la autorregulación emocional, proporcionando herramientas para gestionar el estrés, la frustración y las emociones negativas en el contexto educativo. Se trabajará en la identificación de desencadenantes emocionales, el manejo del autocontrol y la adopción de estrategias para mantener una actitud equilibrada ante situaciones desafiantes en el aula. La metodología incluirá estudios de casos, dramatizaciones y simulaciones de conflictos reales que los docentes enfrentan en su labor cotidiana.

El tercer módulo se centra en el desarrollo de la empatía y la comunicación efectiva, promoviendo la capacidad de los docentes para comprender y responder adecuadamente a las emociones de los estudiantes. Se enfatizará la importancia de la escucha activa, la expresión de emociones de manera asertiva y la construcción de relaciones interpersonales positivas. Para ello, se implementarán actividades de *role-playing*, debates guiados y ejercicios de interacción grupal que refuercen la capacidad de los docentes para comunicarse de manera clara y efectiva dentro del aula.

El cuarto y último módulo se enfoca en las habilidades sociales y la resolución de conflictos, proporcionando estrategias para la construcción de un ambiente de aprendizaje armonioso y motivador. Se abordarán técnicas para fomentar el trabajo en equipo, prevenir y manejar conflictos en el aula y fortalecer la relación con los estudiantes, los colegas y la comunidad educativa en general. Se realizarán dinámicas participativas, análisis de casos y ejercicios de mediación que ayuden a los docentes a aplicar lo aprendido en situaciones concretas.

La dinámica del programa combina sesiones presenciales con actividades autónomas, promoviendo la autoevaluación y la aplicación de lo aprendido en el contexto escolar. Cada módulo incluye sesiones teóricas, espacios de reflexión y actividades prácticas que permiten consolidar las competencias emocionales de los docentes. Además, se realizarán sesiones de retroalimentación para evaluar los avances individuales y grupales, asegurando la efectividad del proceso formativo.



En su conjunto, la estructura y dinámica de los componentes de esta propuesta garantizan un aprendizaje activo y significativo, donde los docentes no solo adquieren conocimientos sobre inteligencia emocional, sino que también desarrollan habilidades prácticas para aplicarlas en su entorno educativo. Esto contribuirá al mejoramiento de la gestión del aula, al fortalecimiento de las relaciones interpersonales y, en última instancia, a la mejora del rendimiento académico de los estudiantes.

3.1.7. Requisitos y criterios que debe cumplir

Para garantizar la efectividad y aplicabilidad del programa de capacitación en inteligencia emocional para docentes, es fundamental establecer una serie de requisitos y criterios que orienten su implementación y desarrollo. Estos aspectos aseguran que la propuesta cumpla con sus objetivos, se adapte a la realidad educativa y genere un impacto positivo en la gestión del aula y en el desempeño docente.

Uno de los requisitos esenciales es la participación activa y compromiso de los docentes. La efectividad del programa dependerá del interés y la disposición de los maestros para involucrarse en las actividades propuestas, reflexionar sobre su práctica y aplicar los conocimientos adquiridos en su labor diaria. Para ello, es necesario que los docentes asistan a las sesiones de capacitación, realicen las actividades asignadas y participen en los ejercicios de autorreflexión y retroalimentación.

Desde el punto de vista organizativo, el programa debe contar con el respaldo institucional de la dirección de la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco. Es indispensable que las autoridades educativas faciliten los espacios, los tiempos adecuados y los recursos necesarios para la ejecución de la capacitación. Asimismo, se recomienda la asignación de un equipo de seguimiento que supervise la implementación del programa y brinde apoyo a los docentes durante su proceso de formación.



En términos metodológicos, la propuesta debe cumplir con el criterio de aprendizaje activo y significativo. Para ello, se emplearán estrategias pedagógicas que permitan la participación dinámica de los docentes, promoviendo el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la aplicación práctica de los contenidos. Se utilizarán metodologías como el aprendizaje basado en la experiencia, el análisis de casos y la simulación de situaciones reales, lo que garantizará que los docentes puedan desarrollar sus habilidades emocionales en contextos similares a los que enfrentan en el aula.

Otro criterio clave es la adaptabilidad de la capacitación a la realidad del docente. El programa debe ser flexible y ajustarse a las necesidades del grupo participante, considerando factores como la carga laboral, los estilos de enseñanza y la diversidad de contextos educativos. Para ello, se permitirá la personalización de algunas actividades y se brindará la posibilidad de adaptar las estrategias en función de las características del grupo.

Además, el programa debe garantizar la evaluación del impacto a través de herramientas de medición que permitan analizar su efectividad. Se implementarán instrumentos como encuestas de satisfacción, autoevaluaciones, observaciones en el aula y entrevistas con los participantes, con el fin de recopilar información sobre los avances individuales y grupales. Esta evaluación permitirá identificar logros, dificultades y aspectos a mejorar, asegurando que la capacitación cumpla con su propósito.

Finalmente, un criterio fundamental es la sostenibilidad y continuidad del programa. La capacitación en inteligencia emocional no debe considerarse como un evento aislado, sino como un proceso continuo que fomente la actualización y el desarrollo profesional de los docentes. Se recomienda la implementación de espacios de seguimiento, sesiones de refuerzo y la creación de comunidades de aprendizaje, donde los docentes puedan compartir experiencias, intercambiar estrategias y fortalecer sus habilidades emocionales de manera permanente.



Tabla 12. Requisitos y criterios que debe cumplir la propuesta

Requisito	Descripción
Participación activa y compromiso de los docentes	Se requiere la asistencia y la participación en todas las sesiones de capacitación, así como la disposición para reflexionar y aplicar los conocimientos adquiridos en el aula.
Respaldo institucional	La dirección de la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco debe facilitar los espacios físicos, los tiempos adecuados y los recursos necesarios para la capacitación.
Aprendizaje activo y significativo	La capacitación debe incluir metodologías dinámicas como el aprendizaje basado en la experiencia, el análisis de casos y la simulación de situaciones reales.
Adaptabilidad a la realidad del docente	La formación debe ser flexible y ajustarse a la carga laboral, estilos de enseñanza y necesidades de los docentes, permitiendo la personalización de algunas actividades.
Evaluación del impacto	Se implementarán herramientas como encuestas, autoevaluaciones y observaciones en el aula para medir la efectividad del programa y realizar ajustes si es necesario.
Sostenibilidad y continuidad del programa	Se recomienda establecer sesiones de refuerzo, seguimiento y comunidades de aprendizaje para garantizar la actualización continua de los docentes en inteligencia emocional.

Fuente: Illicachi & Robles, 2025

3.1.8. Demostración de la propuesta

La demostración de la propuesta consiste en la implementación piloto del programa de capacitación en inteligencia emocional para docentes, con el fin de evaluar su viabilidad, pertinencia y efectividad en el contexto educativo de la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco. Esta fase permitirá verificar si los contenidos, metodologías y estrategias utilizadas cumplen con los objetivos planteados y generan un impacto positivo en la gestión del aula y el desempeño docente.



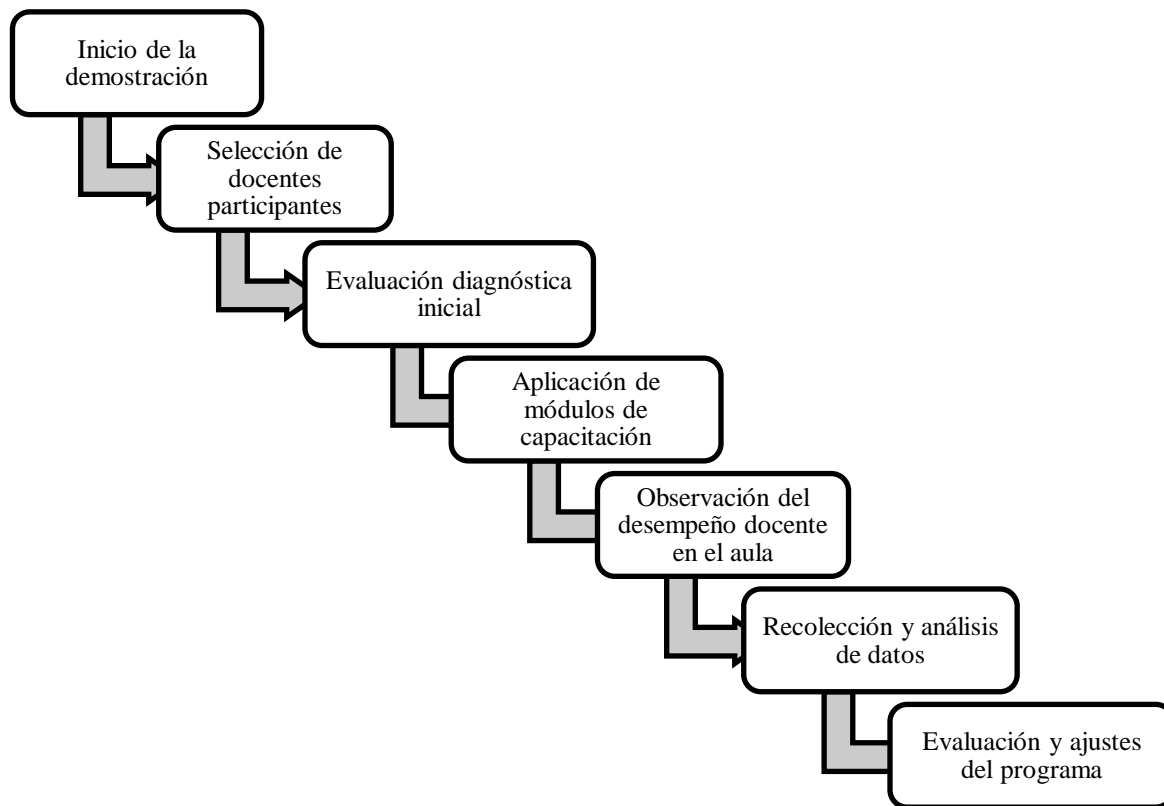
Para la demostración del programa, se seleccionará un grupo de docentes participantes que asistirán a una serie de sesiones en las que se abordarán los módulos temáticos diseñados en la capacitación. Se iniciará con una evaluación diagnóstica para identificar el nivel de conocimientos y habilidades emocionales previas de los docentes, seguida de la aplicación de cada uno de los módulos mediante actividades teórico-prácticas. Durante las sesiones, se emplearán metodologías activas como el aprendizaje basado en la experiencia, estudios de caso, dinámicas grupales y simulaciones de situaciones reales en el aula.

La demostración del programa también incluirá espacios de retroalimentación, donde los docentes podrán expresar sus opiniones y percepciones sobre el contenido y la aplicabilidad de las estrategias enseñadas. Además, se llevará a cabo una observación del desempeño docente en el aula antes y después de la capacitación, con el objetivo de identificar cambios en la gestión del aula y en la interacción con los estudiantes.

Para evaluar la efectividad de la propuesta, se implementará un sistema de medición que incluirá encuestas de satisfacción, entrevistas individuales y cuestionarios de autoevaluación, permitiendo recopilar información sobre el impacto del programa en el bienestar emocional y la práctica pedagógica de los docentes. Estos resultados serán analizados para determinar la necesidad de ajustes y mejoras en la capacitación antes de su aplicación a gran escala.



Figura 1. Flujograma de la demostración de la propuesta



Fuente: Illicachi & Robles, 2025

3.1.9. Formas de aplicación, implementación y evaluación

3.1.9.1. Aplicación

La aplicación del programa de capacitación se llevará a cabo en un contexto real dentro de la institución educativa, asegurando que los docentes puedan participar activamente en cada una de sus etapas. Para ello, se organizarán sesiones de inducción donde se explicará el propósito del programa, los beneficios esperados y las metodologías de trabajo que se emplearán. Esta fase

contempla la socialización del programa con las autoridades escolares, la conformación del grupo de docentes participantes y la planificación del cronograma de actividades.

La aplicación se desarrollará en un formato híbrido, combinando sesiones presenciales con actividades autónomas y materiales de apoyo que permitirán a los docentes reforzar los conocimientos adquiridos. Se utilizarán estrategias didácticas activas, como dinámicas grupales, estudios de caso, simulaciones y ejercicios de reflexión, con el fin de facilitar la apropiación de los conceptos de inteligencia emocional y su aplicación en el entorno educativo.

El programa consta de cuatro módulos, diseñados para abordar cada uno de los componentes de la inteligencia emocional aplicados al contexto educativo. A continuación, en la Tabla 13 se detalla cada uno de los módulos.

Tabla 13. Módulos de aplicación de la propuesta

Módulo	Tema	Objetivos específicos	Estrategias de trabajo
Módulo 1	Autoconciencia emocional	Identificar y comprender las propias emociones y su impacto en la enseñanza.	Talleres de reflexión, ejercicios de identificación emocional, dinámicas grupales.
Módulo 2	Autorregulación y manejo del estrés	Aplicar estrategias para la regulación emocional en situaciones de estrés o conflicto.	Simulación de escenarios, técnicas de relajación, estudio de casos.
Módulo 3	Empatía y comunicación asertiva	Desarrollar la escucha activa y la empatía en la relación con los estudiantes y colegas.	<i>Role-playing</i> , análisis de interacciones en el aula, ejercicios de comunicación efectiva.
Módulo 4	Habilidades sociales y gestión del aula	Aplicar estrategias de liderazgo emocional para mejorar la dinámica del aula.	Trabajo en equipo, resolución de conflictos, dinámicas de cohesión grupal.

Fuente: Illicachi & Robles, 2025



El programa se desarrollará en un período de cuatro semanas, con sesiones de dos horas cada una, combinando teoría y práctica. Los recursos necesarios para la implementación son los siguientes.

- Aula con espacio para actividades grupales.
- Materiales audiovisuales y guías didácticas.
- Fichas de trabajo y ejercicios prácticos.
- Facilitador especializado en inteligencia emocional y educación.

3.1.9.2. Implementación

La implementación del programa de capacitación se desarrollará en módulos temáticos, cada uno enfocado en un aspecto clave de la inteligencia emocional, como la autorregulación, la empatía, la comunicación efectiva y la gestión del aula. Estos módulos serán impartidos en sesiones estructuradas, que incluirán una parte teórica y otra práctica, permitiendo a los docentes aplicar los conocimientos adquiridos en su quehacer diario.

Durante la implementación, se fomentará la participación activa de los docentes a través de la realización de actividades individuales y grupales. Se promoverá el intercambio de experiencias y la construcción colectiva del aprendizaje, facilitando que los participantes reflexionen sobre sus propias prácticas pedagógicas y desarrollen nuevas estrategias para mejorar la dinámica del aula.

Un aspecto clave de la implementación será el acompañamiento pedagógico, mediante el cual se brindará apoyo y seguimiento a los docentes para garantizar que logren aplicar los conocimientos adquiridos de manera efectiva. Este acompañamiento incluirá asesorías, espacios de consulta y la observación de la práctica docente en el aula, lo que permitirá reforzar los aprendizajes y realizar ajustes según sea necesario.



3.1.9.3. Evaluación

La evaluación del programa de capacitación se realizará en tres niveles: evaluación diagnóstica, evaluación formativa y evaluación final. Los resultados de la evaluación servirán para analizar la efectividad de la propuesta y determinar la viabilidad de su continuidad en la institución. Además, permitirán realizar mejoras en los contenidos y estrategias empleadas, garantizando que el programa pueda replicarse y adaptarse en otros contextos educativos. A continuación, se explica cada una de ellas.

3.1.9.3.1. Evaluación diagnóstica

La evaluación diagnóstica se llevará a cabo al inicio del programa, con el fin de identificar el nivel de conocimientos y habilidades emocionales de los docentes antes de la capacitación. Para ello, se aplicarán cuestionarios de autoevaluación y entrevistas individuales, que permitirán conocer las fortalezas y áreas de mejora de los participantes.

3.1.9.3.2. Evaluación formativa

La evaluación formativa se realizará de manera continua durante la implementación del programa. Se aplicarán encuestas de satisfacción, observaciones en el aula y actividades de retroalimentación, que permitirán identificar el nivel de participación y comprensión de los docentes, así como realizar ajustes en el desarrollo del programa si es necesario.

3.1.9.3.3. Evaluación final

La evaluación final se llevará a cabo al concluir la capacitación, con el objetivo de medir el impacto del programa en la práctica docente. Se aplicarán encuestas de percepción, entrevistas y observaciones estructuradas, que permitirán determinar si los docentes han logrado mejorar su



inteligencia emocional y si esto ha tenido un efecto positivo en la gestión del aula y en la interacción con los estudiantes.

3.2. Validación de la propuesta

3.2.1. Descripción del proceso de validación

La validación de la propuesta tiene como objetivo determinar la pertinencia, viabilidad y efectividad del programa de capacitación en inteligencia emocional para docentes, asegurando que responde a las necesidades identificadas en la investigación. Para ello, se emplearán distintos procedimientos de validación, que incluyen la revisión de expertos en el área educativa y la aplicación piloto del programa con un grupo representativo de docentes de la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco.

La primera fase de validación consistirá en la revisión de expertos, quienes analizarán la estructura, los contenidos y la metodología de la propuesta, evaluando su coherencia con los objetivos planteados. Se convocará a especialistas en educación, psicología y desarrollo profesional docente, quienes emitirán observaciones y sugerencias para optimizar el programa antes de su implementación. Se empleará un formato de evaluación con criterios específicos como relevancia, aplicabilidad, claridad metodológica y potencial impacto en la gestión del aula.

Posteriormente, se llevará a cabo una prueba piloto con un grupo reducido de docentes voluntarios, quienes participarán en los módulos del programa para evaluar su aplicabilidad en el contexto real del aula. Durante esta fase, se realizarán observaciones directas y se aplicarán cuestionarios de satisfacción, con el fin de recopilar información sobre la experiencia de los participantes y posibles ajustes en la capacitación. La observación del desempeño de los docentes antes y después de la capacitación permitirá identificar cambios en su manejo emocional, interacción con los estudiantes y estrategias de gestión del aula.

Para fortalecer la validación, se implementará un análisis comparativo de los resultados obtenidos en la evaluación diagnóstica y la evaluación final del programa. Se analizarán los cambios en las percepciones de los docentes sobre su propia inteligencia emocional, así como la efectividad de las estrategias aprendidas en la práctica educativa.

Finalmente, con base en los resultados obtenidos, se elaborará un informe con conclusiones y recomendaciones, que servirán para realizar ajustes en la estructura y contenidos del programa. Este proceso garantizará que la propuesta sea pertinente y efectiva, asegurando que su implementación a gran escala genere un impacto positivo en la formación docente y en la calidad educativa de la institución.

3.2.2. Instrumentos para la validación

3.2.2.1. Validación del perfil profesional del capacitador

Para garantizar que el programa de formación se ejecute con éxito es indispensable contar con capacitadores cuyo perfil y experiencia profesional esté estrechamente relacionada con el abordaje, diagnóstico y formación preventiva de riesgos psicosociales en la docencia. Por tal motivo, el capacitador deberá de manera indispensable contar con título de Formador de formadores, haber cursado una maestría en gestión de talento humano y deseablemente en psicopedagogía, tener 5 o más años de experiencia en gestión de talento humano y haber realizado al menos un diplomado en riesgos psicosociales. Además, se otorga un reconocimiento especial adicional si ha estado involucrado en investigaciones académicas sobre inteligencia emocional en la docencia.

Tabla 14. Validación del perfil profesional del capacitador

Requisitos	Cumplimiento			
¿Posee título de Formador de formadores?	Sí	✓	No	



¿Posee título de cuarto nivel en gestión del talento humano o alguna especialización afín?	Sí	✓	No	
¿Posee título de cuarto nivel en psicopedagogía o alguna especialización afín?	Sí		No	✓
¿Tiene 5 o más años de experiencia en puestos de gestión de talento humano?	Sí	✓	No	
¿Ha realizado diplomados en temas afines a riesgos psicosociales?	Sí	✓	No	
¿Ha publicado investigaciones académicas sobre inteligencia emocional en la docencia?	Sí	✓	No	
Porcentaje de cumplimiento de los requisitos	83,33%			

Fuente: Illicachi & Robles, 2025

3.2.2.2. Validación del cumplimiento del programa

Para evaluar el cumplimiento del programa de formación se solicita el criterio de expertos en el área de la docencia que realicen una valoración del aprendizaje del grupo intervenido. Para ello, los expertos podrán manifestar en qué grado se han cumplido con los objetivos específicos del programa pudiendo ser Bajo (1 punto), Medio (2 puntos) o Alto (3 puntos). Las puntuaciones obtenidas van a oscilar entre 8 y 24 puntos. Después, se suman todas las puntuaciones y para calcular el grado de cumplimiento del programa se divide este resultado para los 24 puntos posibles que se pueden alcanzar. A continuación, se presentan los resultados obtenidos:

Tabla 15. Validación del cumplimiento del programa

Criterios de evaluación	Grado de cumplimiento		
	Bajo	Medio	Alto
¿En qué grado los docentes pueden identificar y comprender las propias emociones y su impacto en la enseñanza?		2	3

¿En qué grado los docentes pueden aplicar estrategias para la regulación emocional en situaciones de estrés o conflicto?			6
¿En qué grados los docentes pueden desarrollar la escucha activa y la empatía en la relación con los estudiantes y colegas?		4	
¿En qué grado los docentes pueden aplicar estrategias de liderazgo emocional para mejorar la dinámica del aula?			6
Sumatoria de puntuaciones	21		
Grado de cumplimiento del programa	87,50%		

Fuente: Illicachi & Robles, 2025

3.2.3. Resultados de la validación

Los resultados de la validación corresponden al diagnóstico final sobre el impacto que ha tenido la inteligencia emocional sobre la formación de los estudiantes, para lo cual se procedió a aplicar la encuesta a padres de familia. En tal sentido, un 20% más de los padres de familia creen que sus representados pueden reconocer y comprender mejor sus emociones. Esto permite que exista una mejor armonía en clase debido a que los estudiantes gozan de un mejor desempeño e interactúan desde la empatía.

Un 32,4% más de los padres de familia aseguran que sus representados tienen una capacidad alta para manejar sus emociones de manera adecuada en situaciones difíciles. Esto ha reducido la cantidad de sospechas de *bullying* y ha incrementado la participación de los estudiantes que hasta antes del programa de formación se cohibían de hacerlo. Los docentes han tenido menos barreras para gestionar adecuadamente el aula.





La cantidad de padres de familia que consideran que sus representados tienen un nivel alto de capacidad para motivarse a sí mismos cuando enfrentan retos incrementó en un 14,9%. Como antes se había manifestado en la fundamentación teórica, este ítem está estrechamente vinculado con otros factores que se pueden suscitar en el entorno familiar, por lo que la baja mejora de esta capacidad de auto motivación debería potenciarse a través de la intervención paralela con otro programa de formación orientado para los padres de familia.

La diferencia entre la empatía de los estudiantes hacia los sentimientos de los demás tuvo una variación positiva, pues un 14,9% más de los padres de familia aseguraron que luego del programa de formación esta se volvió alta en sus representados. Aunque este porcentaje de crecimiento es relativamente bajo, se debe mencionar que el sentimiento de empatía está relacionado con las experiencias de vida que han tenido las personas, por lo tanto, es alentador que esta capacidad haya mejorado en niños de escuela.

Luego del programa de formación docente en inteligencia emocional se evidenció un 10,9% más de estudiantes con un nivel alto de su habilidad para establecer y mantener relaciones sanas con sus compañeros. Se presume que este indicador tiene relación con la disminución de los posibles casos de *bullying* que previamente preocupaban a los docentes, y también en que los grupos de trabajo se han diversificado permitiendo que se integren otros estudiantes a los equipos que tradicionalmente se conformaban por los mismos niños.

Los padres de familia aportan que el comportamiento de sus representados ha cambiado en casa y concuerdan en que durante las conversaciones familiares sus hijos hablan de cómo interactúan con otros compañeros que antes no eran mencionados, manejando un tono amistoso y respetuoso. Esto refleja el incremento en un 27,6% de los padres de familia que aseguraron que sus representados tienen un nivel alto de manejar los conflictos de manera respetuosa y constructiva.





Respecto a la expresión de las emociones de manera adecuada y sin causar daño a los demás, un 7,3% más de padres de familia consideran que sus representados han mejorado y tienen un nivel alto en esta dimensión. Este resultado fue el que menos mejoría demostró, sin embargo, se considera que existen limitaciones en la medición debido a que esta calificación depende del tipo de interacción que tienen los padres de familia con sus hijos en entornos donde estos enfrentan eventos que pueden alterar su estabilidad emocional.

De acuerdo con la opinión de los padres de familia, un 18,9% más de estos consideran que ha incrementado el nivel alto de apoyo que sus representados reciben por parte de la escuela para desarrollar su inteligencia emocional. En tal sentido, los padres de familia fueron comunicados sobre el programa de formación docente sobre inteligencia emocional y que este es producto de una investigación académica, lo que desempeñó un papel importante en la percepción que tienen sobre el compromiso por el cuidado de la salud mental y emocional de los estudiantes. De tal manera que, se considera acertado haber desarrollado una propuesta integral donde se involucren todos los actores que interactúan en el ámbito académico.

Las mejoras en la formación de los estudiantes luego de haberse implementado el plan de formación docente en inteligencia emocional también lograron cambiar la perspectiva de los padres de familia. En tal sentido, un 30,5% más de estos considera que la inteligencia emocional tiene una influencia alta en el desarrollo general de su representado. Este resultado responde al fin de la propuesta, pues se pretendía que mejorando la inteligencia emocional de los docentes podía optimizarse su gestión del aula y desempeño; a su vez, esto iba a repercutir en la formación de los estudiantes, lo cual abarca tanto el mejoramiento del rendimiento académico como del comportamiento en el entorno familiar.

Así mismo, mejoró en un 12,7% de los padres de familia la percepción sobre la imagen institucional que tenían de la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco al asegurar que está altamente comprometida en formar un ambiente emocional positivo y adecuado para el desarrollo





UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN

de los estudiantes. Sin embargo, se necesitan desarrollar programas donde se involucren a los padres de familia debido a que ellos cumplen un papel importante en la formación personal de sus hijos. Además, se debe analizar desde un punto de vista la interacción familiar puede ser la fuente de problemas emocionales en los niños que se expresan en el salón de clases.



La Universidad para todos



CONCLUSIONES

1. Se analiza el impacto de la inteligencia emocional en el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco, identificando cómo las habilidades emocionales de los docentes influyen en la gestión del aula, las relaciones interpersonales, y el rendimiento académico de los estudiantes. A partir de la aplicación de los instrumentos de evaluación, se identificó que el 65% de los docentes presentan dificultades en la autorregulación emocional y el manejo del estrés, mientras que un 58% reconoce problemas en la comunicación asertiva dentro del aula, lo que repercute en la dinámica de enseñanza y en la convivencia escolar. Estos resultados evidencian que, si bien los docentes poseen ciertas habilidades emocionales, existen deficiencias en aspectos clave que afectan su eficacia en la enseñanza y en la creación de un ambiente de aprendizaje positivo.
2. Se confirma que existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y la capacidad del docente para establecer vínculos saludables con estudiantes, colegas y padres de familia. La empatía y la escucha activa son esenciales para fortalecer estas relaciones, sin embargo, la falta de estrategias para la gestión emocional puede generar dificultades en la interacción con la comunidad educativa y en la dinámica del aula, impactando la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.
3. Se determina que el desempeño profesional de los docentes está estrechamente vinculado con su capacidad para manejar emociones y afrontar situaciones de estrés en el contexto escolar. Aquellos docentes con mayor desarrollo de la inteligencia emocional muestran un mayor compromiso profesional, una actitud más positiva frente a los desafíos educativos y un mejor manejo de la disciplina en el aula, lo que contribuye a un clima escolar más armonioso y al bienestar general de la comunidad educativa.





4. La necesidad de una formación específica en inteligencia emocional para docentes se hace evidente, ya que el desarrollo de estas competencias permite mejorar el desempeño en el aula y optimizar las estrategias de enseñanza. La propuesta de capacitación diseñada en esta investigación responde a esta necesidad, proporcionando herramientas prácticas para la autorregulación, la comunicación efectiva y la gestión de conflictos, facilitando la construcción de un entorno educativo más propicio para el aprendizaje.
5. La implementación del programa de capacitación en inteligencia emocional contribuirá significativamente a la mejora del clima escolar, la convivencia y el rendimiento académico de los estudiantes. La inteligencia emocional no debe considerarse únicamente como un recurso personal, sino como una competencia esencial dentro de la formación continua del docente, garantizando su bienestar profesional y promoviendo una enseñanza más efectiva, centrada en el desarrollo integral de los estudiantes.



RECOMENDACIONES

1. Se recomienda la implementación y evaluación a largo plazo del programa de capacitación en inteligencia emocional, asegurando su continuidad y actualización periódica. Para ello, es necesario el respaldo de las autoridades educativas y la integración de este programa dentro de la formación continua de los docentes, permitiendo su aplicación sistemática en el tiempo y su adecuación a las necesidades específicas de la comunidad educativa.
2. Es fundamental que futuras investigaciones profundicen en el impacto de la inteligencia emocional en el rendimiento académico de los estudiantes, analizando cómo la gestión emocional de los docentes influye en la motivación, la disciplina y el desempeño escolar de los alumnos. Estudios adicionales podrían explorar estrategias específicas que favorezcan la enseñanza emocionalmente inteligente en distintos niveles educativos.
3. Se sugiere ampliar la investigación hacia otros actores de la comunidad educativa, incluyendo a directivos, personal administrativo y estudiantes, con el fin de obtener una visión más completa del impacto de la inteligencia emocional en el ambiente escolar. Esto permitiría desarrollar estrategias integrales que fomenten una cultura institucional basada en la gestión emocional y el bienestar de todos los miembros de la comunidad.
4. Dado que la presente investigación se enfocó en un contexto educativo específico, se recomienda realizar estudios comparativos en otras instituciones y niveles educativos, a fin de determinar si los hallazgos pueden generalizarse y si el programa de capacitación en inteligencia emocional puede ser adaptado a diversas realidades escolares.
5. Se intenciona la incorporación de nuevas metodologías y herramientas tecnológicas en la formación docente en inteligencia emocional, explorando el uso de plataformas virtuales, materiales audiovisuales y programas de mentoría que refuercen el aprendizaje y la práctica de estas habilidades en el aula. Estas innovaciones facilitarían el acceso a la capacitación y mejorarían la aplicabilidad de los contenidos en diferentes entornos educativos.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almaraz, D., Coeto Cruzes, G. y Camacho Ruiz, E. J. (2019). Habilidades sociales en niños de primaria. *IE Revista de Investigación Educativa de La REDIECH*, 10(19). https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v10i19.706
- Álvarez, I. M., Manero, B., Morodo, A., Suñé-Soler, N. y Henao, C. (2023). Realidad Virtual Inmersiva para mejorar la competencia de gestión del clima del aula en secundaria. *Educación XXI*, 26(1). <https://doi.org/10.5944/educxx1.33418>
- Araoz, E. G. E. y Ramos, N. A. G. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Educação & Formação*, 6(1). <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Bar-On, R. y Parker, J. D. A. (2018). EQ-i:YV. Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn: versión para jóvenes (7-18 años). Madrid: TEA Ediciones, EQ-i:YV. Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn: versión para jóvenes (R).
- Bitran, M. (2021). Burnout y bienestar estudiantil: una mirada nueva a un problema viejo. *ARS MEDICA Revista de Ciencias Médicas*, 46(4). <https://doi.org/10.11565/arsmed.v46i4.1855>
- Bonifaz, H. (2021). La evaluación formativa y su relación en el aprendizaje autónomo en estudiantes de la institución educativa 80027 – el porvenir, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.681
- Brackett, M. A., Rivers, S. E. y Salovey, P. (2011). Emotional intelligence: Implications for personal, social, academic, and workplace success. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(1). <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2010.00334.x>
- Burga, V. R., Ortega, M. Y. y Hernández, B. (2023). Retroalimentación formativa en el desempeño docente. Horizontes. *Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 7(27).





<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.500>

Camargo, D. A. (2017). Motivación de la labor docente: un estudio de caso de dos programas de contaduría pública en Bogotá. *Cuadernos de Contabilidad*, 17(44).
<https://doi.org/10.11144/javeriana.cc17-44.mlde>

Castañón, M., Olave, I. y Villarreal, A. C. (2022). Challenges of the educational inclusion of students with SA in public elementary schools in México. *Zona Próxima*, 36.
<https://doi.org/10.14482/zp.36.371.94>

Chiang, M., Cabeza, F. C. y Rivera, M. J. (2024). Análisis comparativo de los niveles de estrés laboral, satisfacción laboral y conciliación trabajo-familia entre los funcionarios de dos instituciones públicas. *Revistas Academia y Negocios*, 10(1).
<https://doi.org/10.29393/ran10-4acmm30004>

Código de Trabajo, Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005 (2020).
https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Coelho, F. (2020). Metodología de la investigación. *Significados.Com*, September.

Cohen, N. y Rojas, G. G. (2020). Metodología de la investigación, ¿para qué? In *Metodología de la investigación, ¿para qué?* <https://doi.org/10.2307/j.ctvxcrxxz>

Constitución de La República Del Ecuador. (2008).
https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Cortez, D. M., Campana Mendoza, N., Huayama Tocto, N. y Aranda Turpo, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19S. *Propósitos y Representaciones*, 9(3).





<https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>

Cortón Romero, B., Céspedes Acuña, J. E. y Caicedo Quiroz, R. (2021). La Profesión Docente y Calidad de la Educación: Desafíos para la Formación del Docente Ecuatoriano. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 9(1). <https://doi.org/10.34070/rif.v9i1.261>

Cuesta, A. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral. *Retos de La Dirección*, 14(2).

Dåderman, A. M. y Kajonius, P. J. (2022). An item response theory analysis of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire Short-Form (TEIQue-SF) in the workplace. *Heliyon*, 8(2). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e08884>

Damayanti, S., Asbari, M., Setiawan, D. y Saputra, M. S. (2023). Emotional Intelligence: Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ? *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 01(02).

D'Amico, A. y Mangiaracina, G. (2024). Listen to Your Heart – Studying Heartbeat Detection and Emotional Intelligence. *Journal of Psychophysiology*, 38(1). <https://doi.org/10.1027/0269-8803/a000325>

Ding, C., Ramdas, M. y Mortillaro, M. (2024). Editorial: Emotional intelligence in applied settings: approaches to its theoretical model, measurement, and application. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1387152>

Duch, C. (2018). La diferenciación del self y su relación con la autorregulación emocional y la ansiedad [Universidad Pontificia Comillas]. <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/196181/retrieve>

España Bone, Y. I. y Viguera Moreno, J. A. (2020). La planificación curricular en innovación: elemento imprescindible en el proceso educativo. *Revista Cubana de Educación Superior*,





40(1).

Espinosa, P. (2023). Inteligencias múltiples en relaciones interpersonales e intrapersonales. *Domino de Las Ciencias*, 9(3).

Faces, M. V. y Herrera, S. del C. (2017). La gestión directiva y su incidencia en la satisfacción laboral. *Revista Electrónica Sobre Tecnología, Educación y Sociedad*, 4(7).

Fernández, I. y Cuadrado Gordillo, I. (2010). La gestión de la disciplina en el aula y su influencia en el bienestar emocional y competencia social del alumnado. *La Convivencia Escolar: Aspectos Psicológicos y Educativos*, 1, 353–358. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=3232820>

Fernández, P. y Cabello, R. (2021). inteligencia emocional como fundamento de la educación emocional. *Revista Internacional de Educación Emocional y Bienestar*, 1(1). <https://doi.org/10.48102/rieeb.2021.1.1.5>

Flores, C. y Durán, A. (2022). Participación activa en clases. Factores que intervienen en la interacción de los estudiantes en clases online sincrónicas. *Información, Cultura y Sociedad*, 46. <https://doi.org/10.34096/ics.i46.11069>

Franciosi, A. P., Vicente Vieira, S. y Both, J. (2023). Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes de Educación Física de Educación Básica. *Revista Ciencias de La Actividad Física*, 24(1). <https://doi.org/10.29035/rcaf.24.1.2>

Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo (Primera edición). Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf





- Galleguillos, P. (2020). Autoeficacia académica y rendimiento escolar: Un estudio metodológico y correlacional en escolares. *ReiDoCrea: Revista Electrónica de Investigación Docencia Creativa*. <https://doi.org/10.30827/digibug.45469>
- García, R., García, E., García, Y., García, M., Salguero, E., Gaibor, G., Gaibor, M., Araújo, A. y Carreno, P. (2023). Metodología de la investigación científica y educativa. <https://doi.org/10.22533/at.ed.696231809>
- Gil, J., Sánchez-Tarazaga, L., Sanahuja Ribés, A. y Martí-Puig, M. (2023). Evaluación del autoconcepto y las habilidades sociales de docentes en formación. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 34(1). <https://doi.org/10.5944/reop.vol.34.num.1.2023.37404>
- Gil-Quintana, J. y Cano-Alfaro, A. (2020). Inclusión digital: un reto para la organización, planificación y didáctica escolar. *Revista Mediterránea de Comunicación*, 11(1). <https://doi.org/10.14198/medcom2020.11.1.6>
- Goleman, D., Hartel, C., Boyatzis, R. y Mckee, A. (2002). The emotionally intelligent workplace: how to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations. *Administration In Social Work*, 27(3).
- González, H. y Rodríguez Esteban, A. (2023). Autoeficacia en la gestión del aula en el profesorado de primaria y secundaria: variables predictoras y perfiles docentes. *Aula Abierta*, 52(1). <https://doi.org/10.17811/rifie.52.1.2023.71-80>
- González, M. (2022). Satisfacción Laboral del Profesorado de Educación Infantil, Primaria, Secundaria y Formación Profesional con las Instalaciones y Recursos del Centro, en Función de Variables Sociodemográficas y de Cargos de Responsabilidad. *Educación*, 31(60). <https://doi.org/10.18800/educacion.202201.008>





- Han, E. S., Goleman, D., Boyatzis, R. y Mckee, A. (2019). Desarrollo social en niños sobreprotegidos. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Hermitaño, R. E. y Zanabria, E. (2024). Importancia de la inteligencia emocional en la capacidad profesional de los docentes. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 8(32). <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i32.731>
- Hernández, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. del P. (2013). Metodología de la Investigación Hernández Sampieri 6a Edición. *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9). <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jaramillo, T., Obregón, N. y Pinedo, A. (2021). Habilidades sociales y capacidad de manejo de conflictos interpersonales en docentes de un Instituto superior. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 5(19). <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i19.241>
- Krapp, R., Oliveira, G., Vaz de Campos Pereira, M. P., Both, J. y Folle, A. (2019). Evaluación de la satisfacción laboral de profesores de Educación Física. *Pensar En Movimiento: Revista de Ciencias Del Ejercicio y La Salud*, 17(2). <https://doi.org/10.15517/pensarmov.v17i2.39459>
- Lec, M. M. (2020). Evaluación del Aprendizaje autónomo. *Revista Científica Internacional*, 3(1). <https://doi.org/10.46734/revcientifica.v3i1.25>
- León Quinapallo, X. P. (2022). La empatía en la educación virtual: una propuesta de aprendizaje significativo. *MENTOR Revista de Investigación Educativa y Deportiva*, 1(1). <https://doi.org/10.56200/mried.v1i1.2167>
- Ley Orgánica de Educación Intercultural, Función Ejecutiva Presidencia De La República (2011). <https://gobiernoabierto.quito.gob.ec/Archivos/Transparencia/2021/04abril/A2/ANEXOS/>





PROCU_LOEI.pdf

- Lim, M. y Lau, M. (2021). Can We “Brain-Train” Emotional Intelligence? A Narrative Review on the Features and Approaches Used in Ability EI Training Studies. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.569749>
- Londoño, C. y Mejía, G. (2023). Las Relaciones Interpersonales en Contextos Educativos Diversos: estudio de casos. *Perspectivas*, 1(21).
- Machado, Y. (2022). Origen y evolución de la educación emocional. *Alternancia - Revista de Educación e Investigación*, 4(6). <https://doi.org/10.33996/alternancia.v4i6.819>
- Mancini, G., Biolcati, R., Joseph, D., Trombini, E. y Andrei, F. (2022). Editorial: Emotional intelligence: Current research and future perspectives on mental health and individual differences. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1049431>
- Marcos, R., Manzanal, A. I. y Gallego-Dominguez, C. (2023). Las competencias socioemocionales y la gestión del aula del profesorado de Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación Del Profesorado*, 27(2). <https://doi.org/10.30827/profesorado.v27i2.21467>
- Mayorga, M. J., Sánchez, K. P., Páliz, S. J. y Melo, D. F. (2023). Gestión educativa y desempeño docente en las escuelas de Ecuador. *AlfaPublicaciones*, 5(3). <https://doi.org/10.33262/ap.v5i3.374>
- Mejía, C., Said, E. y Gómez, S. (2023). La investigación en educación: Innovación pedagógica y educación virtual. *Prisma Social*, 41. <https://revistaprismasocial.es/article/view/5113>
- Mendoza, M., Collins Peña, F. y Rioja Falcone, S. (2022). Estudio sobre la relación entre conciencia ambiental y empatía en futuros docentes chilenos. *Revista Andina de Educación*,





5(2). <https://doi.org/10.32719/26312816.2022.5.2.4>

Miao, C., Humphrey, R. H. y Qian, S. (2017). A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2). <https://doi.org/10.1111/joop.12167>

Ministerio de Educación. (2022). Desempeño docente. <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/>

Mora, J. L. y Mariscal, Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>

Moreno, K. C., Morales, V., Morales Espíndola, M. G. y García Alarcón, M. del R. (2023). Satisfacción laboral del capital humano (docentes de educación secundaria) durante la pandemia por Covid 19. *Dictamen Libre*, 32. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.32.10402>

Muñoz, K. y Otondo, M. (2018). Evaluación de Aprendizajes en Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 11(2). <https://doi.org/10.15366/riee2018.11.2.004>

Muñoz, Y. M. (2024). Soft skills en Enfermería. *Investigación e Innovación: Revista Científica de Enfermería*, 3(3). <https://doi.org/10.33326/27905543.2023.3.1907>

Muquis, K. (2022). Inteligencia emocional (Salovey y Malovey) y aprendizaje social en estudiantes universitarios. *Res Non Verba Revista Científica*, 12(2). <https://doi.org/10.21855/resnonverba.v12i2.654>

Murillo, L. D., Ramos, D. Y., García, I. y Sotelo, M. A. (2019). Estrategias educativas inclusivas





y su relación con la autoeficacia de docentes en formación. *Actualidades Investigativas En Educación*, 20(1). <https://doi.org/10.15517/aie.v20i1.40060>

Pérez, A. y Vida, J. J. (2024). Estudio teórico-práctico de taller de inteligencia emocional en el aula mediante el empleo de técnicas de comunicación. *Know and share psychology*, 5(1). <https://doi.org/10.25115/kasp.v5i1.8723>

Pérez, E. A. y Rodríguez, J. de J. (2022). Guías de aprendizaje en la formación docente para la incorporación de tic en educación superior. *Eduweb*, 16(1). <https://doi.org/10.46502/issn.1856-7576/2022.16.01.1>

Pérez, J. C., Saklofske, D. H. y Mavroveli, S. (2020). Editorial: Trait Emotional Intelligence: Foundations, Assessment, and Education. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00608>

Pérez, R. (2010). Gestión de recursos humanos en educación: claves para el cambio y la mejora de las organizaciones educativas. In Narcea Ediciones.

Quijada, K. Y. y Gómez, A. (2022). Resiliencia: convergencia de emociones y experiencias docentes en la educación a distancia en tiempos de la COVID-19. *Sinéctica*, 59. [https://doi.org/10.31391/s2007-7033\(2022\)0059-008](https://doi.org/10.31391/s2007-7033(2022)0059-008)

Rahimi, M. (2021). Psychometric properties of the persian trait emotional intelligence questionnaire (P-TEIQue). *Current Psychology*, 40(6). <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00218-9>

Ramírez, J. N. y Tesén, J. (2022). Las relaciones interpersonales y la calidad educativa. *TecnoHumanismo*, 2(3). <https://doi.org/10.53673/th.v2i3.113>

Rodríguez, C. (2019). Gestión directiva y supervisión educativa en docentes de la Institución





Educativa Mariscal Oscar R. Benavides [Universidad Nacional De La Amazonía Peruana].
https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/6326/Carmen_Tesis_Maestria_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Romero, G. M. (2018). Calidad educativa: engranaje entre la gestión del conocimiento, la gestión educativa, la innovación y los ambientes de aprendizaje. *Revista de Estudios y Experiencias En Educación*, 17(35). <https://doi.org/10.21703/rexe.20181735romero6>

Romero, S., Hernández Sánchez, I., Barrera Villarreal, R. y Mendoza Rojas, A. (2022). Inteligencia emocional y desempeño académico en el área de las matemáticas durante la pandemia. *Revista de Ciencias Sociales*. <https://doi.org/10.31876/rsc.v28i2.37929>

San Martín, A. y Ortega, D. (2020). Empatía, empatía histórica y empatía prehistórica: una aproximación conceptual desde la enseñanza de las Ciencias Sociales. *Didáctica de Las Ciencias Experimentales y Sociales*, 38. <https://doi.org/10.7203/dces.38.15648>

Sánchez, M., Oliver, A., Adelantado, M. y Bresó, E. (2020). Inteligencia emocional y ansiedad en adolescentes: una propuesta práctica en el aula. *Revista de Nuevas Tecnologías y Sociedad*, 91.

Simbron, S. F. y Sanabria, F. M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1). <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>

Solis, S. H., Karina Esther, T. T. y Verónica Rosario, H. S. (2021). “Habilidades Sociales en los docentes del Magisterio” Una revisión sistemática. *Dataismo*, 1(6). <https://doi.org/10.53673/data.v1i6.28>

Tejada, L. (2023). Metodología de la investigación para anteproyectos. *Educación Superior*, 34. <https://doi.org/10.56918/es.2022.i34.pp206>





- Valente, S., Lourenço, A. A., Alves, P. y Domínguez, S. (2020). El papel de la inteligencia emocional del profesor para la eficacia y la gestión del aula. *CES Psicología*, 13(2).
- Valero, V. N., Vilca, G. E. y Coapaza, M. Y. (2022). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. *Puriq*, 4. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>
- Valladares, S. M., Soto, C. M., Vicuña, A. M. y Jara, G. S. (2022). Planificación estratégica como mejora del desempeño docente en Perú. *Horizontes*, 6(22). <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.331>
- Vaquier, L. M. V., Pérez, V. M.-O. y González, M. L. G. (2020). La empatía docente en educación preescolar: un estudio con educadores mexicanos. *Educação e Pesquisa*, 46. <https://doi.org/10.1590/s1678-4634202046219377>
- Vargas, G. (2020). Estrategias Educativas Y Tecnología Digital En El Proceso Enseñanza Aprendizaje. *Revista Cuadernos*, 61(1), 69–76. http://www.scielo.org.bo/pdf/chc/v61n1/v61n1_a10.pdf
- Varías, I. y Callao, M. (2022). Estrategias de aprendizaje autónomo: pensamiento crítico y creativo en educación primaria. *Revista Innova Educación*, 4(3). <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.03.007>
- Vega, L. V. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 1(2). <https://doi.org/10.48169/ecuatesis/0102202008>
- Vizcaíno, P. I., Cedeño, R. J. y Maldonado, I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
- Wang, F. y Ye, Z. (2021). On the Role of EFL/ESL Teachers' Emotion Regulation in Students'





Academic Engagement. *Frontiers in Psychology*, 12.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.758860>

Yaari, M., Rotzak, N. L., Mankuta, D., Harel-gadassi, A., Friedlander, E., Eventov-friedman, S., Bar-oz, B. y Zucker, D. (2018). Infant Behavior and Development Preterm-infant emotion regulation during the still-face interaction. *Infant Behavior and Development*, 52.

Zuanazzi, A. C., Meyer, G. J., Petrides, K. V. y Miguel, F. K. (2022). Validity of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue) in a Brazilian Sample. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.735934>

Brackett, M. A., Rivers, S. E. y Salovey, P. (2012). Emotional intelligence: Implications for personal, social, academic, and workplace success. *Social and Personality Psychology Compass*, 6(2), 88-103.

Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.

Jennings, P. A. y Greenberg, M. T. (2009). The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of Educational Research*, 79(1), 491-525.

Zins, J. E., Weissberg, R. P., Wang, M. C. y Walberg, H. J. (2004). *Building academic success on social and emotional learning: What does the research say?* Teachers College Press.

