

Relación entre inteligencia emocional, desempeño docente y clima institucional: Un análisis cuantitativo en docentes de educación básica regular

Relationship between emotional intelligence, teaching performance and institutional climate: A quantitative analysis of basic education teachers

Benjamín Maraza-Quispe¹, Víctor Hugo Rosas-Iman², Giuliana Feliciano-Yucra^{3*},
Atilio Cesar Martínez-López⁴, Elizabeth Katherine Ortiz-Corimaya⁵, Walter Choquehuanca-Quispe⁶, Frida Karina Coasaca-Hancco⁷, Luis Elfer Nuñez-Saavedra⁸

Department of Education, Faculty of Education Sciences, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú

*Correspondiente autor: gfeliciano@unsa.edu.pe

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo establecer la relación entre la inteligencia emocional, el desempeño docente en el aula y el clima institucional en una institución de educación básica regular, además de proponer un programa de intervención en inteligencia emocional. Se utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y transversal, de alcance descriptivo-correlacional. La muestra estuvo conformada por 91 docentes, a quienes se aplicaron cuestionarios estructurados para medir la inteligencia emocional y la percepción del clima institucional. Los instrumentos, consistentes en 50 y 30 ítems respectivamente, se diseñaron con una escala tipo Likert y fueron validados por expertos. La información sobre el desempeño docente fue proporcionada por los directivos. Los resultados evidenciaron una correlación directa y significativa entre las tres variables estudiadas, con un coeficiente de regresión múltiple (R) de 0.692 y un nivel de significancia menor a 0.05. El análisis ANOVA también confirmó esta relación con un valor de significación menor a 0.05 y un valor F de 76.4. En conclusión, el estudio demuestra que existe una correlación significativa entre la inteligencia emocional, el desempeño docente en el aula y el clima institucional, lo que respalda la importancia de intervenir en el desarrollo de la inteligencia emocional para mejorar el desempeño y el clima organizacional en instituciones educativas.

Palabras clave: Inteligencia emocional, Desempeño docente, Clima institucional, Educación secundaria.

Abstract

This study aimed to establish the relationship between emotional intelligence, classroom teaching performance and institutional climate in a basic education institution, and to propose an emotional intelligence intervention programme. A quantitative approach was used, with a non-experimental, cross-sectional, descriptive-correlational design. The sample comprised 91 teachers who completed structured questionnaires assessing emotional intelligence and perceptions of institutional climate. The instruments consisted of 50 and 30 items, respectively, used Likert-type scales and were validated by experts. Information on teaching performance was provided by school administrators. The results showed a direct and significant correlation between the three variables, with a multiple regression coefficient (R) of 0.692 and a significance level below 0.05. ANOVA also confirmed this relationship, with a significance level below 0.05 and an F value of 76.4. In conclusion, the study demonstrates a significant correlation between emotional intelligence, classroom teaching performance and institutional climate, supporting the importance of interventions to develop emotional intelligence and improve teaching performance and the organisational climate in educational institutions.

Keywords: Emotional intelligence, Teaching performance, Institutional climate, Secondary education.

Introducción

El problema que aborda la investigación es la falta de comprensión sobre la relación entre inteligencia emocional, desempeño docente en el aula, y el clima institucional en el contexto de la educación secundaria. Este problema es relevante porque estas variables son fundamentales para garantizar un entorno educativo efectivo y saludable, pero su interconexión no ha sido suficientemente estudiada ni abordada. Además, el estudio busca ofrecer soluciones prácticas mediante la propuesta de un programa de intervención en inteligencia emocional que podría mejorar tanto el desempeño docente como el clima institucional.

Según Mayer et al., (1993) la inteligencia emocional (IE) es la verdadera inteligencia, la definen como: la habilidad de percibir, valorar y expresar las emociones de forma precisa; la habilidad de acceder y/o generar

sentimientos cuando éstos contribuyen al pensamiento; la habilidad de entender la emoción y el saber emocional; y la habilidad de regular las emociones para fomentar el crecimiento emocional e intelectual. (p. 189). Asimismo, Goleman (1995) define el término inteligencia emocional como: la capacidad humana de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales en uno mismo y en los demás. En este mismo contexto, Morales et al. (2016); Brasseur et al. (2013), manifiestan que la inteligencia emocional se refiere a las diferencias individuales en la identificación, expresión, uso, comprensión y regulación de las propias emociones y de las de los demás (Hernández-Jaimes, 2018, p. 4). Por tanto, se entiende que a la Inteligencia emocional como un conjunto de habilidades, capacidades y competencias que permiten la comprensión, regulación y control de las emociones, tanto propias como la de los demás; es decir, el conocimiento de las emociones se da en dos aspectos importantes: En lo personal, donde el individuo es el que interviene para regular, dominar y controlar su propia emoción; y el aspecto interpersonal, en la que es importante plasmar el conocimiento propio de las emociones para comprender y actuar en las emociones de los demás. Ambos aspectos están interrelacionados, no hay inteligencia emocional si solo se enfoca en uno mismo.

El reto de enseñar bien implica tener buen desempeño docente en el aula (DDA). En países como Finlandia, China, Singapur, los docentes demuestran niveles altos de desempeño (Kuldeep, 2024) lo que nos deja una interrogante, ¿Que determina el buen desempeño de un docente? Según la UNESCO (2017), expertos provenientes de todo el mundo se congregan constantemente para debatir este punto y coinciden en que, son su formación y su constante capacitación; así mismo, mencionan que la evaluación a docentes garantiza una enseñanza de calidad; pero ninguno menciona explícitamente que la inteligencia emocional es un factor de éxito en el desempeño laboral, tal como lo afirma Goleman (1995), ciertamente, hay factores que se relacionan con ella, pero, no se reconoce directamente que juega un papel muy importante. Según el MINEDU (2014), en el Marco del Buen Desempeño Docente, define la palabra, Desempeño, como: Actuaciones observables de los docentes que pueden ser descritas y/o evaluadas y que expresan su competencia... Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona" (p. 29). Algunos autores definen estas acciones, como comportamientos que se observan y que pueden ser medidos, tal es el caso de Muchinsky (2002), manifiesta que: El desempeño es sinónimo de comportamiento, es lo que en realidad la gente hace y puede ser observada. El desempeño incluye acciones que son importantes para realizar las metas de la organización y puede ser medido en términos de lo que realmente se hace" (Adachi et al., 2018, p. 9). Otros autores afirman que desempeño docente es cumplir las funciones encomendadas, así, Montenegro (2003), afirma que: "el desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno" (p. 18).

Actualmente, numerosas investigaciones han explorado la relación entre la inteligencia emocional (IE) y el desempeño docente (DDA). Según Cejudo et al. (2017), existe una relación directa y significativa entre la IE y el proceso de aprendizaje estudiantil, destacando que la IE es crucial para mejorar el rendimiento docente, combinando conocimientos con habilidades y actitudes positivas hacia los estudiantes. De manera similar, Pincay et al. (2018) encontraron una correlación positiva entre IE y DDA, evidenciando que gestionar emociones de manera inteligente incrementa el desempeño y mitiga efectos laborales negativos, como sobrecarga o clima laboral inadecuado. Por su parte, Go et al. (2020) subrayan que en Filipinas los docentes con alta IE logran éxito personal y académico a pesar de adversidades personales. Castañeda-Burciaga et al. (2019) concluyen que estas competencias son esenciales tanto para el desarrollo docente como para fomentar habilidades en estudiantes. Extremera et al. (2019) recomiendan diseñar programas de formación en IE para docentes y crear entornos laborales positivos. Sin embargo, Silva Rodríguez y Sánchez Cruz (2019) reportaron casos donde la relación entre IE y DDA no fue significativa, indicando la necesidad de investigaciones adicionales.

Otro factor importante, pero también dejado de lado es el ambiente laboral, conocido como Clima institucional, según Martín (2000) constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela (p. 103). Un clima institucional positivo no solo proporciona satisfacción de necesidades sino también aporta a la elevación de la moral, en el sentido, que las buenas acciones, conductas, e interacciones están relacionan con el buen actuar, (Chiavenato, 2009). Es obvio que, si este clima es positivo y agradable, las personas que trabajan allí, se sentirán mejor que aquellas personas que trabajan en un clima institucional desagradable; pero no depende solo de las personas, porque la organización juega un papel importante a través de sus actividades, interacciones y experiencias que ésta ofrezca a los miembros. Al estar un colaborador en el ambiente correcto e idóneo, esto se verá reflejado en un mejor desempeño de sus funciones. Salinas et al. (1994), afirman que: Si existe un clima positivo, el cumplimiento de los objetivos y la implementación de los procesos de gestión serán exitosos; de lo contrario, un clima negativo destruirá el ambiente de trabajo, lo cual ocasiona situaciones de conflicto, estados de desinterés, apatía, bajo rendimiento y una mala calidad en los servicios otorgados (Ordoñez, 2017, p. 338).

Según, Delgado-Bello et al. (2021), concluyen que: En los docentes hay una relación directa y positivamente con la satisfacción laboral y el desempeño percibido y negativamente con el conflicto trabajo familia lo que provoca la intención de abandonar el trabajo, la satisfacción laboral tiene un importante efecto directo negativo sobre la intención de dejar el trabajo y un efecto directo positivo sobre el desempeño. (p. 175). La actitud hacia el cambio organizacional tiene implicaciones prácticas y directas para mejorar la inteligencia emocional de los maestros. (Mukhtar & Fook, 2020), lo que significa que, si esos cambios son positivos, los maestros mejoraran progresivamente las competencias emocionales, es así que los profesores con inteligencia emocional manifestaron un mayor nivel de compromiso con su institución educativa. No obstante, factores como un entorno de trabajo positivo y los ingresos determinan el nivel de compromiso que un empleado desarrolla con la organización (Nagalingam et al., 2019). El clima organizacional es uno de los principales factores que contribuye a aumentar el rendimiento o desempeño de los maestros, sintiéndose cómodos en un clima institucional saludable (Luqman et al., 2020, p. 75).

Los antecedentes consultados demuestran que existe relación directa, positiva y significativa de nivel moderado entre el clima organizacional y el desempeño docente, se asume que mientras el clima organizacional se torna favorable, también se incrementa el buen desempeño de los docentes. (Palomino-Esteban, 2020, p. 12). Así mismo el clima organizacional es uno de los factores determinantes que repercute significativamente en la gestión pedagógica de la institución educativa (Ordoñez, 2017, p. 345) es decir, el clima organizacional incide en el desempeño docente (Niebles-Núñez et al., 2019, p. 289) y un buen desempeño docente es el resultado del compromiso en la organización de la institución; el desafío es generar un buen clima organizacional para que el desempeño docentes sea óptimo y así brindar una Educación de calidad (Díaz Tello, 2018, p. 129); además, por medio de la inteligencia emocional existe la posibilidad de generar mejores equipos de trabajo, los cuales se sientan identificados y motivados con la labor que desempeñan, sí existe un mejor ambiente de trabajo, éste podrá tener mayor oportunidad de desempeñar mejor su labor dentro de la empresa; si se promueve la inteligencia emocional de modo grupal, se eleva el desempeño y productividad de la misma (Mero-vélez, 2017, p. 52-56).

El estudio realizado por Kuldeep (2024) tuvo como objetivo analizar la relación entre la inteligencia emocional de los docentes en instituciones de educación superior en Haryana, India, considerando el género y el tipo de institución (gubernamental, privada y financiada por el gobierno). Se empleó una metodología cuantitativa con un diseño exploratorio-descriptivo, evaluando a 400 docentes mediante un inventario de inteligencia emocional y realizando análisis estadísticos como pruebas t y ANOVA. Los resultados mostraron que las docentes mujeres obtuvieron mayores niveles de inteligencia emocional en comparación con los hombres, mientras que no se encontraron diferencias significativas según el tipo de institución. La investigación concluyó que el género influye en los niveles de inteligencia emocional, destacando su relevancia para la formación y desempeño docente, mientras que el tipo de institución no resulta un factor determinante. Este estudio aporta a nuestra investigación al validar la influencia del género en la inteligencia emocional y destacar la necesidad de estrategias formativas universales para mejorar esta competencia, optimizando el desempeño docente y el clima institucional.

En este mismo contexto, la investigación desarrollada por Akhtar et al. (2017) tiene como objetivo analizar la relación entre la inteligencia espiritual y el involucramiento laboral de los docentes universitarios en el distrito de Jammu, considerando las diferencias de género, procedencia (rural o urbana) y niveles de involucramiento laboral. Se utilizó una metodología cuantitativa mediante encuesta, empleando pruebas estandarizadas para evaluar la inteligencia espiritual y el involucramiento laboral, y técnicas estadísticas como medidas de tendencia central, dispersión, pruebas t y correlaciones. Los resultados revelaron una relación positiva moderada entre la inteligencia espiritual y el involucramiento laboral, diferencias significativas en inteligencia espiritual según género y procedencia, y entre docentes con altos y bajos niveles de involucramiento laboral. La investigación concluye que la inteligencia espiritual influye en el desempeño y bienestar laboral de los docentes. Este estudio aporta a nuestra investigación al destacar cómo aspectos emocionales y espirituales impactan en el desempeño docente y el clima institucional, reforzando la importancia de competencias socioemocionales para mejorar el entorno educativo.

El objetivo del estudio realizado por Dhamendra et al. (2024) es comparar la inteligencia emocional de estudiantes de niveles secundarios provenientes de dos grupos: reservados y no reservados, y analizar cómo factores socioeconómicos y culturales influyen en su desarrollo emocional. La metodología empleada fue cuantitativa con el uso de cuestionarios estandarizados para recolectar datos de 200 estudiantes, distribuidos equitativamente entre ambos grupos. Los resultados mostraron que no hay diferencias significativas en los niveles de inteligencia emocional entre estudiantes de grupos reservados y no reservados. La conclusión destaca que, aunque no existen diferencias marcadas, la inteligencia emocional juega un papel crucial en el desarrollo personal y académico de los estudiantes, sugiriendo la importancia de implementar políticas y programas educativos inclusivos que potencien estas competencias. Este estudio refuerza la idea de que la inteligencia emocional no está significativamente determinada por factores externos, lo que subraya la posibilidad de trabajar en su desarrollo en cualquier contexto. Además, resalta la relevancia de diseñar intervenciones y políticas educativas que

promuevan la mejora de habilidades emocionales, un enfoque que se alinea con mi objetivo de estudiar la relación entre inteligencia emocional, desempeño docente y clima institucional.

Asimismo, la investigación desarrollada por Shehhi et al. (2021) tiene como objetivo explorar la relación entre los niveles de inteligencia emocional (IE) de los directores escolares y el clima escolar (CE) percibido por los docentes, identificando además el impacto de la experiencia laboral en los niveles de IE de los directores. Se utilizó un diseño cuantitativo correlacional, recolectando datos de 20 directores escolares y 200 docentes mediante los instrumentos MSCEIT para medir IE y R-SLEQ para evaluar el CE. Los resultados mostraron que la mayoría de los directores poseían niveles bajos de IE, lo que afectaba negativamente el clima escolar y la eficacia de su liderazgo. Los hallazgos destacan la necesidad de integrar evaluaciones de IE en los procesos de selección y capacitación de directores, además de implementar programas de desarrollo profesional enfocados en habilidades emocionales para mejorar su desempeño y el ambiente escolar. Este estudio refuerza la importancia de la inteligencia emocional como un factor clave para el liderazgo educativo y el clima organizacional, proporcionando evidencia relevante que apoya la necesidad de desarrollar la IE en contextos educativos, lo cual se alinea con mi objetivo de explorar su relación con el desempeño docente y el clima institucional.

Método

Para abordar el objetivo de la investigación, se diseñó un estudio enfocado en la relación entre las tres variables clave: inteligencia emocional, desempeño docente en el aula y clima institucional, considerando un contexto representativo del sur del Perú. Se seleccionó una institución educativa secundaria de alto reconocimiento, con más de 1300 estudiantes y 150 profesionales involucrados en el servicio educativo, como escenario de estudio. Se adoptó un enfoque cuantitativo, fundamentado en el paradigma positivista, el cual permite medir y analizar variables utilizando métodos estadísticos para comprobar las hipótesis planteadas. El nivel de investigación fue aplicado, orientado a la implementación inmediata de acciones concretas para atender el problema identificado. El tipo de estudio fue descriptivo-correlacional, enfocado en caracterizar las variables y analizar el grado de relación o asociación entre ellas.

El diseño de la investigación fue no experimental y de corte transversal, ya que no se manipularon deliberadamente las variables y los datos se recolectaron en un solo momento. Este diseño permitió observar y analizar la interacción entre las variables en su contexto natural. El método utilizado fue el hipotético-deductivo, que facilitó la sistematización de los datos obtenidos mediante las técnicas e instrumentos aplicados a la población de estudio. Se plantearon dos hipótesis:

H1: Existe una relación directa entre inteligencia emocional, desempeño docente en el aula y el clima institucional.

H0: No existe una relación directa entre estas variables.

Este enfoque integral permitió analizar de manera rigurosa las interacciones entre las variables y generar conclusiones fundamentadas.

Población y muestra

La población del estudio estuvo conformada por 300 docentes de los cuales a través de un muestreo aleatorio simple se seleccionaron 91 docentes, se garantizó la confidencialidad de los datos personales de los docentes participantes, protegiendo su identidad y preservando su anonimato a lo largo de todo el proceso investigativo. Esta medida buscó promover la confianza y la colaboración activa de los participantes en el desarrollo del estudio.

Instrumentos de recolección de datos

Se utilizaron cuestionarios estructurados previamente desarrollados por otros autores, los cuales fueron adaptados para adecuarse al contexto específico de la institución educativa y validados por el criterio de tres expertos. Para medir el nivel de inteligencia emocional de los docentes, se utilizó una versión contextualizada basada en la adaptación del Método de Bar-On EQ-i realizada por Reyes (2010) en el ámbito educativo. Este instrumento, aplicado inicialmente en una universidad de Lima, obtuvo un coeficiente de consistencia interna de Cronbach superior a 0.9, lo que respalda su fiabilidad. El modelo de inteligencia emocional de Bar-On, ampliamente validado, es uno de los más utilizados en estudios de este tipo.

El cuestionario consta de 50 ítems organizados según las dimensiones y subdimensiones de la inteligencia emocional. Las respuestas se califican utilizando una escala tipo Likert, tal como se detalla en la Tabla 1.

Tabla 1. Dimensiones de la variable Inteligencia Emocional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Calificación
Inteligencia Emocional	Aptitudes personales	Autoconocimiento	1 – 10	5- Muy alto
		Autorregulación	11 – 23	4 – Alto
		Motivación	24 – 30	3 – Regular
	Aptitudes sociales	Empatía	31 – 42	2 - Bajo
		Habilidades sociales	43 - 50	1 - Muy bajo

El cuestionario para medir la percepción del clima institucional de los docentes fue una contextualización del instrumento diseñado por Martín (2000), el cual contempla las dimensiones de comunicación, motivación, confianza y participación; los ámbitos de aplicación fueron con docentes de una universidad de España y con profesores de diversos centros públicos de infantil, primaria y secundaria; se ha probado la confiabilidad del instrumento, con un coeficiente de Alfa Cronbach mayor que 0,9. El test está constituido por 30 ítems, distribuidos como se muestra en la Tabla 2, cuya calificación es según escala tipo Likert.

Tabla 2. Dimensiones de la variable Clima Institucional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Calificación
Clima Institucional	La comunicación	Comunicación/traslado de información	1 – 2	5- Muy bueno 4 – Bueno 3 – Regular 2 - Malo 1 – Muy malo
		Rapidez / agilidad	3 - 4	
		Respeto	5	
		Aceptación	6	
		Espacios y horarios	7	
		Ocultar información	8	
	Motivación	Satisfacción	9 - 10	5- Muy bueno 4 – Bueno 3 – Regular 2 - Malo 1 – Muy malo
		Reconocimiento	11	
		Prestigio	12	
		Autonomía	13	
	Confianza	Confianza	14 – 16	
		Sinceridad	17 - 18	
	La participación	El profesorado propicia la participación	19 – 23	
		Equipos y reuniones de trabajo	24 – 26	
		Grupos formales e informales	27 – 29	
		Coordinación	30	

Para registrar el desempeño docente en el aula se solicitó al equipo directivo de la institución educativa, los resultados de la aplicación de la rúbrica de observación en el aula y de la ficha de supervisión y monitoreo realizado a los docentes; cabe mencionar que estos instrumentos fueron formalizados en todas las instituciones educativas públicas de la educación básica regular, implementados por el Minedu (2017) y contextualizados por las diferentes unidades de gestión educativa local y las instituciones educativas. La ficha de supervisión y monitoreo evalúa la dimensión “Preparación para la enseñanza de los aprendizajes”. La rúbrica de observación en el aula evalúa la dimensión “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes”, las dimensiones se muestran en la Tabla 3.

Tabla 3. Dimensiones de la variable Desempeño docente en el aula

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Calificación
Desempeño Docente en el aula	Preparación para la enseñanza de los aprendizajes.	Planificación de Largo y corto plazo al día.	1 – 3	1: Insatisfactorio
		Establecimiento de propósitos de aprendizaje	4 – 6	2: En proceso
		Componentes de la planificación diaria (secuencia metodológica, recursos e instrumentos de evaluación)	7 – 9	3: Satisfactorio
		Evaluación de los alcances de su planificación.	10 - 12	4: Destacado

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Calificación
		Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	1	
		Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	2	1: Insatisfactorio
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	3	2: En proceso
		Propicia un ambiente de respeto y proximidad.	4	3: Satisfactorio
		Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	5	4: Destacado

Procedimiento de recogida y análisis de datos

En primer lugar, se obtuvo el permiso correspondiente y se informó a los participantes sobre los objetivos de la investigación, así como sobre la confidencialidad del manejo de la información, asegurando la honestidad en las respuestas proporcionadas.

La fase de recolección de datos se llevó a cabo durante un periodo de seis semanas. Posteriormente, se procedió a organizar y analizar la información recopilada, trasladándola a hojas de cálculo para facilitar su estructuración. Se verificó que todas las preguntas estuvieran respondidas y que cada docente hubiera completado ambos cuestionarios, además de calcular los resultados obtenidos.

El análisis de los datos incluyó una fase descriptiva y un análisis correlacional, para lo cual se utilizó un software estadístico especializado. Este proceso tomó dos semanas y permitió generar los resultados, que fueron representados mediante tablas y cuadros para facilitar su comprensión.

Finalmente, se interpretaron los resultados obtenidos y se elaboraron las conclusiones de la investigación. A partir de estas, se llevó a cabo la discusión y se formularon recomendaciones finales. Los resultados fueron compartidos con directivos y docentes, con el propósito de plantear estrategias orientadas a la mejora institucional.

Recolección de datos

La recolección de datos se realizó de manera virtual, previa obtención del consentimiento informado de los participantes, quienes completaron los cuestionarios en línea en un tiempo estimado de 17 a 32 minutos. El proceso completo de recopilación de los cuestionarios por parte de los docentes se extendió durante cuatro semanas. Paralelamente, los resultados sobre el desempeño docente en el aula, proporcionados por los directivos, fueron recolectados en un plazo de seis semanas. Estos resultados se enviaron por correo electrónico como archivos adjuntos, incluyendo tanto la rúbrica de observación en el aula como la ficha de monitoreo aplicada a los docentes.

Técnicas de validación

Se realizó la prueba de confiabilidad de los instrumentos utilizados a través del cálculo del alfa de Cronbach, teniendo como resultados mayores a 0,9 lo que significa que son altamente confiables. Luego se realizó el análisis descriptivo de las respuestas y el análisis de correlación múltiple, método estadístico de regresión múltiple, con el software estadístico SPSS 22.0. para encontrar la correlación múltiple entre las variables: Inteligencia Emocional, Desempeño docente en el aula y Clima Institucional. Finalmente, para comprobar la significatividad de la correlación múltiple, se aplicó el método estadístico ANOVA.

Resultados

Análisis descriptivos

Para la variable Inteligencia Emocional.

Tabla 4. Resultados por dimensiones y subdimensiones de la Inteligencia Emocional

Calificación	Dimensiones									
	Aptitudes personales						Aptitudes sociales			
	Autoconocimiento		Autorregulación		Motivación		Empatía		Habilidades sociales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy alto	1	1.1%	2	2.2%	14	15.4%	1	1.1%	1	1.1%
Alto	51	56.0%	65	71.4%	46	50.5%	45	49.5%	45	49.5%
Regular	36	39.6%	24	26.4%	31	34.1%	42	46.2%	44	48.4%
Bajo	3	3.3%	0	0	0	0.0%	3	3.3%	1	1.1%
Total	91	100.0%	91	100.0%	91	100.0%	91	100 %	91	100%

Dimensión Aptitudes Personales.

La evaluación de las subdimensiones muestra que la mayoría de los docentes obtuvieron calificaciones altas en aptitudes personales (56%, 71.4%, 50.5%), indicando un buen dominio de sí mismos y capacidad para gestionar sus emociones adecuadamente. Un porcentaje significativo alcanzó calificaciones regulares (39.6%, 26.4%, 34.1%), reflejando un nivel medio de desarrollo en esta habilidad. Solo un docente logró una calificación muy alta, mientras que tres obtuvieron una calificación baja, sin registros de puntuaciones muy bajas.

Dimensión Aptitudes Sociales

Según la Tabla 4. Se observa que el 49.5% de docentes tiene empatía y habilidades sociales Alta, esto quiere decir que casi la mitad de docentes es capaz de percibir los sentimientos de los demás y ponerse en su lugar, lo que permite comprenderlos y ayudarlos a desarrollarse. Así mismo son capaces de manejar bien las emociones en sus relaciones con los demás, interpretando adecuadamente esas situaciones. Pero también se observa que el 46.2% de docentes tiene un nivel regular de empatía, y 48.4% un nivel regular de habilidades sociales; eso quiere decir que un gran número de profesores requiere más entrenamiento para mejorar sus aptitudes sociales. Por otro lado, de 1 a 3 docentes registró empatía y habilidades sociales Muy alta o Bajas; ningún docente tuvo puntuaciones menores que los ubicara en nivel Muy bajo.

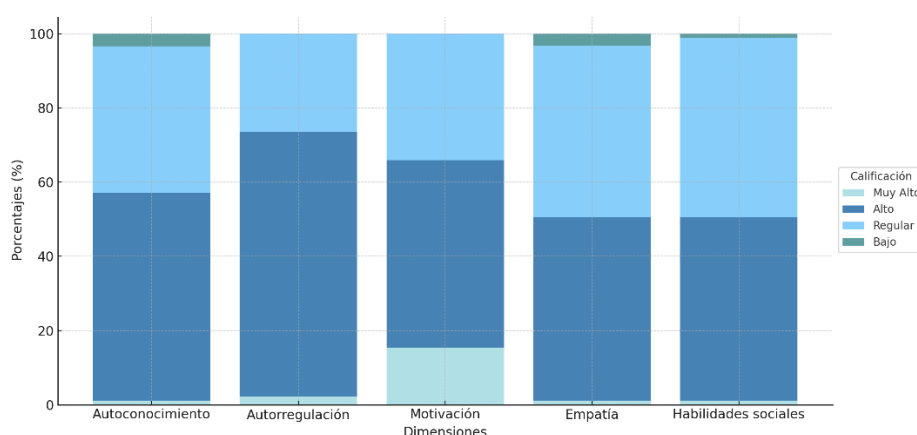


Figura 1. Resultados por dimensiones y subdimensiones de la Inteligencia Emocional

La figura 1, muestra que la mayoría de los participantes se encuentra en la categoría Alto en todas las subdimensiones evaluadas: Autoconocimiento, Autorregulación, Motivación, Empatía y Habilidades Sociales, lo que indica un nivel general positivo en competencias emocionales. Sin embargo, la Motivación destaca con la mayor representación en Muy Alto, aunque también presenta variabilidad con una proporción significativa en Regular, evidenciando disparidades en esta dimensión. Por otro lado, las dimensiones de Empatía y Habilidades Sociales presentan altos porcentajes en Regular y menores en Muy Alto, sugiriendo la necesidad de fortalecer habilidades interpersonales y la capacidad de comprender y relacionarse emocionalmente con los demás.

Finalmente, Autoconocimiento y Autorregulación presentan un desempeño sólido en Alto, aunque un pequeño porcentaje en Bajo sugiere que algunos individuos podrían necesitar apoyo adicional. En general, los resultados resaltan la importancia de implementar programas de formación específicos para mejorar las competencias emocionales, especialmente en las áreas de interacción y regulación emocional, promoviendo un desarrollo equilibrado y una mejor relación interpersonal.

Para la variable Desempeño Docente en el aula.

Tabla 5. Resultados por dimensiones del desempeño docente en el aula

Calificación	Dimensiones			
	Preparación para la enseñanza de los aprendizajes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	
	F	%	F	%
Destacado	34	37.4%	17	18.7%
Satisfactorio	54	59.3%	71	78.0%
En proceso	3	3.3%	3	3.3%
Insatisfactorio	0	0.0%	0	0.0%
Total	91	100.0%	91	100.0%

Dimensión: Preparación para la enseñanza de los aprendizajes.

Según los resultados de la tabla 5 el 37.4% de los docentes tiene un nivel de logro Destacado, lo que significa que tienen una destacada planificación y elaboración de su programación anual, unidades didácticas, sesiones de aprendizaje y otros documentos establecidos por norma. Así mismo, la mayoría de docentes (59.3%) tiene un nivel de logro Satisfactorio y solo el 3.3% está en proceso, lo que significa que no han logrado desarrollar su documentación de la manera más adecuada, teniendo aspectos por mejorar.

Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Según los resultados de la tabla 5, la gran mayoría de docentes (78%) alcanzo un nivel Satisfactorio, lo que significa que hay dominio de estrategias, técnicas, métodos, instrumentos y medios diversos; además el docente es capaz de crear un clima adecuado, de desarrollar el pensamiento crítico en sus estudiantes y de saber el proceso académico de sus estudiantes para retroalimentarlos de la mejor manera. Así mismo el 18.7% de docentes presenta un nivel de logro Destacado y solo el 3.3% de docentes está En proceso de desarrollar estas competencias (véase la Tabla 5).

Así mismo, puede afirmarse que los docentes destacan más en la preparación para la enseñanza de los aprendizajes (37.4%) que en su desenvolvimiento en el aula para llevar a cabo la enseñanza de los aprendizajes de los estudiantes (18.7%). (véase la Figura 5). Esto quiere decir que han destacado en competencias que implican la preparación de documentos normativos necesarios para planificar y desarrollar su labor pedagógica.

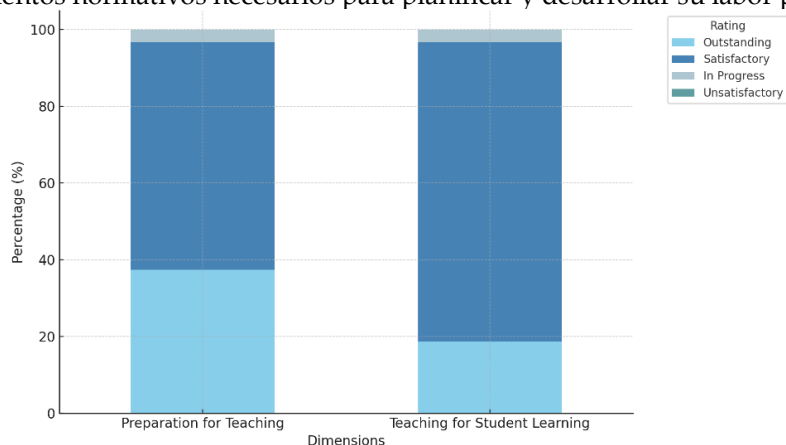


Figura 2. Resultados por dimensiones del desempeño docente en el aula

La figura 2 muestra los resultados de las dimensiones evaluadas del desempeño docente en el aula, la mayoría de los docentes alcanzaron un nivel satisfactorio, con un 59.3% en "Preparación para la enseñanza" y un 78.0% en "Enseñanza para el aprendizaje". En ambas dimensiones, el porcentaje de docentes destacados es

considerablemente menor, con un 37.4% y 18.7%, respectivamente. Los resultados también reflejan un bajo porcentaje de docentes en proceso de mejora (3.3% en ambas dimensiones) y ningún docente se encuentra en el nivel insatisfactorio. Esto sugiere que, si bien existe una base sólida en el desempeño docente, aún hay margen para fomentar mayores niveles de excelencia, especialmente en la dimensión relacionada con la enseñanza efectiva para el aprendizaje de los estudiantes.

Para la variable Clima Institucional.

Tabla 6. Resultados por dimensiones del clima institucional

Calificación	Dimensiones							
	Comunicación		Motivación		Confianza		Participación	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy bueno	0	0.0%	2	2.2%	1	1.1%	2	2.2%
Bueno	15	16.5%	19	20.9%	14	15.4%	12	13.2%
Regular	56	61.5%	43	47.3%	57	62.6%	61	67.0%
Malo	20	22.0%	25	27.5%	16	17.6%	13	14.3%
Muy malo	0	0.0%	2	2.2%	3	3.3%	3	3.3%
Total	91	100.0%	91	100.0%	91	100.0%	91	100 %

Dimensión: Comunicación

En la Tabla 6, se observa que la mayoría de los docentes (61.5%) consideran que el nivel de comunicación es regular, es decir los docentes perciben que la emisión o recepción de mensajes entre interlocutores no es del todo recíproco ni muy efectiva, sin embargo, el 16.5% de docentes cree que la comunicación es buena y el 22% la considera malo, esto quiere decir que la emisión o recepción de mensajes no genera entendimiento de los significados que se transmiten, por lo que deja de ser efectiva.

Dimensión: Motivación

La tabla 6 evidencia resultados heterogéneos en la dimensión de motivación, donde el 47.3% de los docentes percibe un nivel Regular, indicando un compromiso limitado y esfuerzos moderados para alcanzar metas. Un 27.5% lo califica como Malo, reflejando una falta de satisfacción interna y compromiso. En contraste, el 20.9% lo considera Bueno, mientras que el 2.2% lo califica como Muy bueno y otro 2.2% como Muy malo, mostrando opiniones diversas sobre la motivación en el colegio.

Dimensión: Confianza

Los resultados obtenidos indican que la mayoría de docentes (62.6%) percibe que el nivel de confianza es Regular, lo que significa que la creencia en la honestidad o fiabilidad de otra persona no se consolida de la mejor manera, por lo tanto, se comparte de manera regular necesidades y sueños trabajando conforme a ese nivel de confianza hacia las metas compartidas. Así mismo hay 2 grupos de docentes casi parejos, que percibe el nivel de confianza como Malo (17.6%) y Bueno (15.4%). Por otro lado, solo el 3.3% de docentes considera que el nivel es Muy malo y solo un docente percibe que el nivel es Muy bueno (véase la Tabla 6).

Dimensión: Participación

En esta dimensión la mayoría de docentes (67%) percibe que el nivel de participación es Regular, lo que significa que la participación en las actividades del colegio, el trabajo en equipo, las reuniones en equipos y grupos de trabajo se da en un grado medio. Así mismo, un 14.3% considera que el nivel es Malo y un 13.2% percibe que el nivel es Bueno. Para finalizar el análisis de esta dimensión hay grupos minoritarios que consideran que el nivel es Muy malo (3.3%) y Muy bueno (2.2%)

Respecto al nivel del CI, según la Figura 7 observamos el 71.4% tiene la percepción que el nivel del CI es Regular, mientras que un 17.6% cree que es Bueno; así mismo un 9.9% considera que el nivel de CI es Malo, solo un docente percibe el nivel Muy bueno y ninguno cree que es Muy malo.

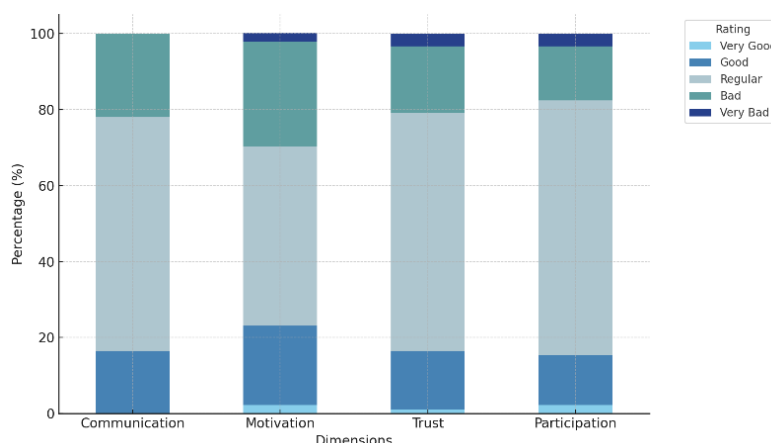


Figura 3. Resultados del nivel de CI según la percepción de los docentes

La figura 3 muestra los resultados por dimensiones del clima institucional muestra que la mayoría de las dimensiones son calificadas como "Regulares", especialmente Participación (67%) y Confianza (Comunicación presenta el porcentaje más alto en "Malo" (22%), evidenciando problemas significativos en los procesos comunicativos que afectan la cohesión y la dinámica institucional. Asimismo, la Motivación muestra un 27.5% en "Malo", reflejando insatisfacción entre los docentes respecto a aspectos como reconocimiento y estímulos laborales. Aunque existe una proporción menor de evaluaciones positivas en "Bueno" para algunas dimensiones, los resultados resaltan la necesidad de fortalecer la comunicación, incrementar la confianza y promover condiciones que mejoren la motivación docente. Estas acciones contribuirían a consolidar un clima institucional más positivo, impactando favorablemente en el desempeño docente y en la calidad educativa.

Análisis de correlación

La Tabla 7 presenta los resultados del análisis de correlación bivariada entre las variables inteligencia emocional (IE), desempeño docente en el aula (DDA) y clima institucional (CI), utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman debido a la falta de normalidad en la muestra (prueba de Kolmogorov-Smirnov, $p = 0.012$). Los resultados indican una correlación moderada y significativa entre IE y DDA ($Rho = 0.402$, $p < 0.01$) y entre DDA y CI ($Rho = 0.557$, $p < 0.01$), lo que sugiere relaciones directas importantes entre estas variables. Por otro lado, la correlación entre CI e IE es baja pero significativa ($Rho = 0.213$, $p < 0.05$), evidenciando una relación más débil entre estas dimensiones. Estos hallazgos reflejan la interconexión entre las variables estudiadas, con DDA actuando como un posible puente clave entre IE y CI.

Tabla 7. Correlaciones bivariados entre las variables IE, DDA y CI

			DDA	IE	CI
Rho de Spearman	DDA	Coeficiente de correlación	1.000	.402**	.557**
		Sig. (bilateral)	.	<.001	<.001
		N	91	91	91
	IE	Coeficiente de correlación	.402**	1.000	.213*
		Sig. (bilateral)	<.001	.	.043
		N	91	91	91
	CI	Coeficiente de correlación	.557**	.213*	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.043	.
		N	91	91	91

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Análisis de regresión múltiple

La tabla 8 presenta los resultados del análisis de regresión lineal múltiple, tomando como variable dependiente o variable criterio el CI y como variables independientes IE y DDA.

Tabla 8. Resumen de los resultados del análisis de regresión múltiple

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	.692 ^a	.478	.466	9.617	1.608

Predictores: (Constante), Desempeño docente, inteligencia emocional

Variable dependiente: Clima institucional

La tabla 8 presenta un resumen de los resultados del análisis de regresión múltiple, como puede verse las variables introducidas en la ecuación muestran una correlación múltiple con el clima institucional de forma considerable ($R = .692$) lo que supone un porcentaje del (47.8%) de varianza explicada del clima institucional, que resulta significativa.

Para comprobar los supuestos estadísticos sobre los que se asienta en análisis de regresión múltiple, se tuvieron en cuenta varios parámetros. En primer lugar, el valor del estadístico de Durbin-Watson (1.745), para la estimación de la independencia de los errores de predicción, se situó dentro de los límites establecidos de 1.5 a 2.5.

Tabla 9. ANOVA^a de la variable independiente Clima institucional

	Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	7347.306	1	7347.306	79.265	<.001 ^b
	Residuo	8249.683	89	92.693		
	Total	15596.989	90			

a. Variable dependiente: Clima institucional

b. Predictores: (Constante), Desempeño docente, inteligencia emocional

La Tabla 9 muestra el análisis de varianza ANOVA para determinar si hay similitud o diferencias entre los grupos de variables, donde la significación de F es <.001 y al ser menor que 0.05 es que hay relación significativa entre las variables y por tanto hay diferencias significativas entre los grupos; el valor de F es 79.265, valor que demuestra la relación entre las variables.

Propuesta de un Programa de Intervención en Inteligencia Emocional para Docentes de Educación Secundaria

Nombre del programa: "Fortaleciendo Competencias Emocionales para un Mejor Desempeño Docente y Clima Institucional"

Objetivo General:

Promover el desarrollo de competencias en inteligencia emocional en los docentes de educación secundaria, con el fin de mejorar su desempeño en el aula y contribuir a un clima institucional positivo.

Estructura del Programa

1. Diagnóstico Inicial

Objetivo: Evaluar el nivel inicial de inteligencia emocional y percepción del clima institucional en los docentes participantes.

Actividades:

Aplicación de instrumentos estandarizados (como el cuestionario de inteligencia emocional utilizado en la investigación).

Entrevistas breves para identificar necesidades emocionales específicas.

2. Módulos de Capacitación

Módulo 1: Autoconocimiento Emocional

Objetivo: Fomentar la identificación y comprensión de las propias emociones.

Actividades:

Talleres interactivos para explorar emociones y cómo estas afectan el desempeño docente.

Dinámicas grupales para reflexionar sobre experiencias emocionales.

Módulo 2: Autorregulación Emocional

Objetivo: Proporcionar estrategias para manejar las emociones de manera constructiva.

Actividades:

Prácticas de mindfulness y técnicas de respiración.

Simulaciones de situaciones conflictivas en el aula y cómo responder emocionalmente.

Módulo 3: Empatía y Habilidades Sociales

Objetivo: Desarrollar habilidades para comprender y conectar emocionalmente con los estudiantes y colegas.

Actividades:

Juegos de roles enfocados en la resolución de conflictos.

Ejercicios para mejorar la comunicación asertiva y la escucha activa.

Módulo 4: Motivación y Resiliencia

Objetivo: Promover una actitud positiva hacia los desafíos del entorno educativo.

Actividades:

Talleres sobre establecimiento de metas y automotivación.

Historias inspiradoras de superación y resiliencia aplicadas al contexto docente.

3. Práctica Aplicada en el Aula

Objetivo: Implementar las competencias desarrolladas en el entorno real de trabajo.

Actividades:

Observación y retroalimentación sobre prácticas pedagógicas.

Uso de rúbricas para evaluar el impacto de las habilidades emocionales en el desempeño docente.

4. Evaluación y Seguimiento

Objetivo: Medir el impacto del programa y reforzar áreas de mejora.

Actividades:

Reaplicación de los instrumentos utilizados en el diagnóstico inicial.

Grupos focales para recopilar feedback de los participantes.

Sesiones de refuerzo trimestrales.

Duración del Programa

Total: 12 semanas.

Frecuencia: Una sesión semanal de 3 horas (presencial o virtual).

Fase de Seguimiento: Tres sesiones trimestrales posteriores al programa.

Resultados Esperados

Incremento en el nivel de inteligencia emocional de los docentes, reflejado en mayor autoconocimiento, autorregulación y empatía.

Mejora en las prácticas pedagógicas, promoviendo un desempeño más efectivo en el aula.

Fortalecimiento del clima institucional, evidenciado en una mayor colaboración y bienestar en el equipo docente.

Reducción de conflictos y mejora de la comunicación en la comunidad educativa.

Indicadores de Éxito

Incremento del 15% o más en las puntuaciones de inteligencia emocional en los docentes.

Mejora en las evaluaciones de desempeño docente en el aula.

Percepción positiva del clima institucional según encuestas aplicadas al personal educativo.

Discusión y conclusiones

Los resultados de nuestra investigación resaltan la importancia de la inteligencia emocional (IE), el desempeño docente (DDA) y el clima institucional (CI) como pilares esenciales para un entorno educativo efectivo. En primer lugar, los datos muestran que, aunque la mayoría de los docentes presentan niveles satisfactorios de desempeño y habilidades sociales, existe un porcentaje considerable en niveles regulares o bajos en dimensiones como autoconocimiento y empatía. Esto coincide con lo señalado por Mayer et al. (1993) y Goleman (1995), quienes destacan que la IE no solo es clave para regular las emociones propias, sino también para comprender y actuar en las emociones de los demás, aspecto esencial para docentes.

A nivel internacional, estudios como el de Kuldeep (2024) refuerzan estos hallazgos al identificar que la IE influye en la efectividad docente, mientras que Pincay et al. (2018) y Cejudo et al. (2017) destacan su impacto positivo en el aprendizaje estudiantil y en la mitigación de factores laborales adversos. Sin embargo, investigaciones como las de Silva Rodríguez y Sánchez Cruz (2019) sugieren que esta relación puede no ser universal, lo que subraya la necesidad de considerar factores contextuales específicos, como el clima institucional.

En este sentido, los hallazgos sobre el CI en nuestra investigación señalan que dimensiones como comunicación, confianza y motivación presentan porcentajes significativos en niveles regulares o bajos, con un notable 27.5% en la categoría de "malo" en motivación. Esto es consistente con lo planteado por Chiavenato (2009), quien establece que un clima organizacional positivo es crucial para la moral y el desempeño, mientras que un clima negativo genera conflictos y bajo rendimiento (Salinas et al., 1994). Además, Delgado-Bello et al. (2021) y Luqman et al. (2020) enfatizan que un CI saludable no solo mejora la satisfacción laboral, sino que contribuye directamente al rendimiento docente.

Comparando estos resultados con investigaciones previas, el estudio de Shehhi et al. (2021) sobre el impacto de la IE en el liderazgo escolar y el CI refuerza la conexión entre estas variables, destacando cómo la baja IE en directores afecta negativamente el ambiente laboral. Asimismo, Akhtar et al. (2017) subraya que competencias emocionales y espirituales, como la IE, son esenciales para el bienestar laboral, lo que respalda la propuesta de diseñar programas de formación en IE para docentes y líderes educativos, como sugieren Extremera et al. (2019) y Palomino-Esteban (2020).

Finalmente, estudios como el de Dhamendra et al. (2024) aportan una perspectiva valiosa al señalar que la IE no está significativamente determinada por factores externos como el contexto socioeconómico, lo que valida la viabilidad de implementar programas inclusivos y universales para desarrollar estas competencias. Esto coincide con nuestro objetivo de diseñar un programa de intervención en IE que mejore tanto el DDA como el CI, alineándose con la necesidad de estrategias sostenibles y contextualmente adaptadas en la educación secundaria.

Conclusiones

Existe una correlación directa y significativa entre la inteligencia emocional, el desempeño docente y el clima institucional, lo que subraya la importancia de estas variables en la mejora del entorno educativo.

La Inteligencia Emocional de los docentes no solo afecta su desempeño en el aula, sino que también contribuye al fortalecimiento de un clima institucional positivo, promoviendo una interacción más efectiva entre los miembros de la comunidad educativa.

Un clima institucional favorable potencia el desempeño docente y contribuye a una mejor dinámica organizacional, influyendo en la calidad educativa ofrecida.

La investigación refuerza la idea de que la IE, el DDA y el CI están interrelacionados, y que su fortalecimiento, mediante programas de formación y estrategias organizacionales, puede mejorar significativamente la calidad educativa y el bienestar laboral en las instituciones escolares.

Los resultados respaldan la necesidad de diseñar e implementar programas de formación en inteligencia emocional para docentes, con el fin de optimizar su desempeño y mejorar el clima institucional.

Este estudio brinda evidencia empírica que puede guiar la toma de decisiones en la gestión educativa, destacando la relevancia de considerar las competencias emocionales como un componente clave para el desarrollo profesional docente y el bienestar institucional.

Referencias

- Adachi, C., Tai, J. H. M., & Dawson, P. (2017). Academics' perceptions of the benefits and challenges of self and peer assessment in higher education. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 43(2), 294–306. <https://doi.org/10.1080/02602938.2017.1339775>
- Akhtar, P., & Mali, A. (2017). The spectrum of spiritual intelligence among the college teachers: A study of gender, locality and level of job involvement of Jammu Division.5(4). <http://www.ijcrt.org/papers/IJCRT1134165.pdf>

- Al Shehhi, M., Alzouebi, K., & Ankit, A. (2021). An examination of the emotional intelligence of school principals and the impact on school climate in public schools in the United Arab Emirates. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 13(5), 1269–1289. <https://doi.org/10.1108/jarhe-09-2020-0287>
- Brasseur, S., Grégoire, J., Bourdu, R., & Mikolajczak, M. (2013). The Profile of Emotional Competence (PEC): Development and Validation of a Self-Reported Measure that Fits Dimensions of Emotional Competence Theory. *PLOS ONE*, 8(5), e62635. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0062635>
- Castañeda-Burciaga, Selene D., Guirette-Barbosa, O. A., Antonio Durán-Muñoz, H., & Angélica Arroyo-Álvarez, D. (2019). La inteligencia emocional docente y la relación con su desempeño profesional. 11(6), 333. https://www.researchgate.net/publication/368713889_La_inteligencia_emocional_docente_y_la_relacion_con_su_desempeno_profesional
- Cejudo, J., & López-Delgado, M. L. (2017). Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: un estudio con maestros. *Psicología Educativa*, 23(1), 29–36. <https://doi.org/10.1016/j.pse.2016.11.001>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional- La dinámica del éxito en las organizaciones (P. Mascaró (ed.); Segunda ed). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dina_mica_e_n_las_organizaciones.pdf
- Delgado-Bello, C. A., Veas-González, I. A., Avalos-Tejeda, M. R., & Gahona-Flores, O. F. (2021). El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. *CIT Informacion Tecnologica*, 32(1), 169–178. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642021000100169>
- Dhamendra Kumar and Anshika. (2024). Comparative study of emotional intelligence of reserved category and unreserved category students at higher secondary level. *Knowledgeable Research: A Multidisciplinary Journal*, 2(12), 20–27. <https://doi.org/10.57067/rxwckp17>
- Díaz Tello, E. (2018). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente. *Educación*, 24(2), 123–130. <https://doi.org/10.33539/educacion.2018.v24n2.1325>
- Extremera, N., Mérida-López, S., Sánchez-Álvarez, N., Quintana-Orts, C., & Rey, L. (2019). Un amigo es un tesoro: inteligencia emocional, apoyo social organizacional y engagement docente. *Praxis & Saber*, 10(24), 69–92. <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.10003>
- Go, M. B., Golbin, R. A., Velos, S. P., & Bate, G. P. (2020). Filipino Teachers' Compartmentalization Ability, Emotional Intelligence, and Teaching Performance. *Asian Journal of University Education*, 16(3), 27–42. <https://doi.org/10.24191/ajue.v16i3.7912>
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Editorial Kairós. <https://iuymca.edu.ar/wp-content/uploads/2022/01/La-Inteligencia-Emocional-Daniel-Goleman-1.pdf>
- Hernández-Jaimes, B. G. (2018). Relación de la inteligencia emocional y la evaluación de desempeño docente. *revista electrónica calidad en la educación superior*, 9(2), 239–256. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22458/caes.v9i2.2190>
- Kuldeep Chaudhary, S. A. D. N. (2024). Emotional intelligence of teachers working in higher education institutions in Haryana in relation to gender and types of school. *European Economic Letters (EEL)*, 14(1), 1412–1417. <https://doi.org/10.52783/eel.v14i1.1196>
- Luqman, M. S., Rehman, J. U., Islam, Z. U., & Khan, S. D. (2020). Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education. *Pedagogy of Physical Culture and Sports*, 24(2), 72–76. <https://doi.org/10.15561/26649837.2020.0204>
- Martín, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprender. *Educación*, 27, 103–117. <https://www.mendeley.com/catalogue/clima-trabajo-y-organizaciones-que-aprender/>
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17(4), 433–442. [https://doi.org/10.1016/0160-2896\(93\)90010-3](https://doi.org/10.1016/0160-2896(93)90010-3)
- Mero-Vélez, J. M. (2017). Formación en inteligencia emocional para la optimización del desempeño laboral. *Revista Científica Ciencias Económicas y Empresariales*, 2(número 2), 49–64. <https://doi.org/https://doi.org/10.23857/fipcaec.v2i2.17>
- Minedu. (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente*.
- Montenegro, I. A. (2003). *Evaluación del desempeño docente* (Primera Ed). Cooperativa Editorial Magisterio.
- Morales González R. M. y Almenar Ibarra N. (2016). Inteligencia emocional en educación. *Revista Complutense de Educación*, 27(2), 887–888. https://doi.org/10.5209/rev_RCED.2016.v27.n2.52196
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la psicología organizacional*. Thomson Learning. <https://books.google.com.pe/books?id=jcaCWGc-LNsC>
- Mukhtar, N. A., & Fook, C. Y. (2020). The effects of perceived leadership styles and emotional intelligence on attitude toward organizational change among secondary school teachers. *Asian Journal of University Education*, 16(2), 36–45. <https://doi.org/10.24191/AJUE.V16I2.10295>

- Nagalingam, U. D., Kadir, N. B. yah A., & Hoesni, S. M. (2019). The mediating role of work engagement in the relationship between emotional intelligence and organisational commitment among higher education institution lecturers. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 18(8), 31–53. <https://doi.org/10.26803/ijlter.18.8.3>
- Niebles-Nuñez, W. A., Hoyos-Babilonia, L. D. C., & De-La-Ossa-Guerra, S. J. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. *Saber, Ciencia y Libertad*, 14(2), 283–294. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>
- Ordoñez Calsin, A. Y. (2017). Repercusión del Clima Organizacional en la Gestión Pedagógica de la Institución Educativa Secundaria Comercio 32 MHC de Juliaca 2016. *Revista De Investigaciones*, 6(4), 337–347. <https://doi.org/10.26788/riepg.v6i4.136>
- Palomino-Esteban, H. E. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco - 2017. *Gaceta Científica*, 6(1), 7–16. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.1.718>
- Pincay, I., Candelario, G., & Castro, J. (2018a). Inteligencia emocional en el desempeño docente. *Revista Psicología UNEMI*, 2(2), 32–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol2iss2.2018pp32-40p>
- Pincay, I., Candelario, G., & Castro, J. (2018b). Inteligencia Emocional en el Desempeño Docente. *Revista Psicología UNEMI*, 2(2), 32–40. <http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/699/595>
- Reyes, I, Damián, E. y Villarroel, L. M. (2010). Inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje, en la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Chosica, Ciclo 2010 - I - 2010 – II. <https://www.biblioteca.une.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=59147>
- Salinas, C., Laguna, J., & Mendoza, M. (1994). La satisfacción laboral y su papel en la evaluación de la calidad de la atención médica. *Salud Publica de Mexico*, 36(1), 22–29. <http://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/5727/6314>
- Sharma, A., & Jyoti, S. (2021). Emotional intelligence and school climate: A study on secondary school teachers. *International Journal of Research in Economics and Social Sciences*, 11(2), 281–292.
- Silva Rodriguez, O. R., & Sánchez Cruz, G. M. (2019). Relación entre Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Emblemática “Santa Teresita” Nivel Secundario – Cajamarca- 2018. *Revista Perspectiva*, 20(3), 327–332. <https://doi.org/10.33198/rp.v20i3.00045>
- Urmila Kumari. (2024). Instruction in Strategic Thinking. *Knowledgeable Research: A Multidisciplinary Peer-Reviewed Refereed Journal*, 2(09), 26–31. Retrieved from <https://knowledgeableresearch.com/index.php/1/article/view/298>