

**REPÚBLICA DEL ECUADOR**



**LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR  
TECNOLÓGICO TENA**

Informe Final de Trabajo de Integración Curricular, presentado como requisito parcial para optar por el título de Tecnólogo Superior de en Administración.

**AUTORA:** Flor Andrea Ramírez Calapucha

**DIRECTORA:** Psc.Educ. Andrea Cristina García Pilataxi

Msc.

**Tena - Ecuador**

**2024**

## **APROBACIÓN DEL DIRECTOR**

**PSC. EDUC. ANDREA CRISTINA GARCIA PILATAXI Msc.**

**DOCENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA.**

**CERTIFICA:**

En calidad de directora del Trabajo de Integración Curricular denominado: **LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TENCNOLOGICO TENA**, de autoría de la señorita RAMIREZ CALAPUCHA FLOR ANDREA con CC 1753100351. estudiante de la Carrera de Tecnología Superior en Administración del Instituto Superior Tecnológico Tena, **CERTIFICO** que se ha realizado la revisión prolija del Trabajo antes citado, cumple con los requisitos de fondo y de forma que exigen los respectivos reglamentos e instituciones.

Tena, 09 de agosto 2024



Psc. Educ. Andrea Cristina García Pilataxi Msc.

**DIRECTORA**

## CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

Tena, 05 de septiembre de 2024

Los Miembros del Tribunal de Grado abajo firmantes, certificamos que el Trabajo de Integración Curricular denominado: **“LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO TENA”**, presentado por la señorita: RAMÍREZ CALAPUCHA FLOR ANDREA, estudiante de la Carrera de Tecnología Superior en Administración del Instituto Superior Tecnológico Tena, ha sido corregida y revisada; por lo que autorizamos su presentación.

Atentamente;



LCDA. ROXANA ELIZABETH LEÓN LARA

**PRESIDENTE DEL TRIBUNAL**



ING. YAJAIRA ANDREA HEREDIA SHIGUANGO

**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**



ING. YAJAIRA ELIZABETH ANDY LOZADA

**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

## AUTORIA

Yo, FLOR ANDREA RAMIREZ CALAPUCHA declaro ser la autora del presente Trabajo de Integración Curricular denominado: **LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA**, y absuelvo expresamente al Instituto Superior Tecnológico Tena, y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales por el contenido de la misma. Adicionalmente acepto y autorizo al Instituto Superior Tecnológico Tena, la publicación de mi trabajo de Titulación en el repositorio institucional- biblioteca Virtual.

**AUTOR:**



RAMIREZ CALAPUCHA FLOR ANDREA  
CÉDULA:1753100351

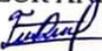
**FECHA:** Tena, 31 de julio de 2024

## **CARTA DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR**

Yo, FLOR ANDREA RAMIREZ CALAPUCHA declaro ser la autora del Trabajo de Integración Curricular titulado: **LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA**, como requisito para la obtención del Título de: **TECNÓLOGO SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN**: autorizo al Sistema Bibliotecario del Instituto Superior Tecnológico Tena, para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual del Instituto, a través de la visualización de su contenido que constará en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio el Instituto. El Instituto Superior Tecnológico Tena, no se responsabiliza por el plagio o copia del presente trabajo que realice un tercero. Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Tena, 31 de julio de 2024, firma el autor.

**AUTOR:** FLOR ANDREA RAMIREZ CALAPUCHA

**FIRMA:** 

**CÉDULA:** 1753100351

**DIRECCIÓN:** Barrio vista hermosa

**CORREO ELECTRÓNICO:** flor.andrea@itstena.edu.ec

**TELÉFONO:** 0 **CELULAR:** 0939456531

### **DATOS COMPLEMENTARIOS**

**DIRECTOR:** Psc. Educ. Andrea Cristina García Pilataxi.Msc.

### **TRIBUNAL DEL GRADO:**

Leda.León Lara Roxana Elizabeth (Presidente).

Ing.Andi Lozada Yajaira Elizabeth (Miembro).

Ing.Heredia Shiguango Yajaira Andrea (Miembro).

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de Integración Curricular va dedicado de manera especial a mi Dios que me permitió tener la salud y fuerza necesaria para iniciar mi trayectoria académica lejos de casa y de mi familia, así mismo a mi Madre Nelly Calapucha por ser un pilar fundamental en el logro de esta meta quien me apoyo desde un siempre a la distancia con sus ánimos de no decaer y seguir avanzando, a mis Hermanas que de una u otra manera me han brindado su ayuda y dado consejos para realizar mis trabajos; por último, y de gran importancia agradecer a la persona que se ha convertido como un padre ejemplar Germanico Reinoso que durante todo el tiempo quien a pesar de la distancia siempre me ayudo incentivándome con la frase que siempre recordare “cada esfuerzo tiene su recompensa “que siga adelante y que no me quede atrás que siga esforzándome con mis estudios y sea alguien en la vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Todo lo que tengo se lo debo a Dios y a la vida, le doy gracias a mi familia, padres, y hermanas quienes me brindaron el apoyo, cariño y amor; a ellos un Dios le pague por haber aguantado malos días que les llamaba a contar , ausencias y desplantes con el único fin de ser no solo una estudiante más, sino alguien que recordaran dentro de la Institución con gran estima, de la misma manera agradezco al Instituto Superior Tecnológico Tena que me ha brindado la oportunidad de alcanzar un objetivo que por mucho tiempo lo vi lejano, de manera enérgica y emotiva agradezco a mis docentes que supieron guiarme dentro de las horas clases formándome para la vida profesional, así mismo agradezco a mis compañer@s en especial a mis dos amigas Karen Aguinda e Jhaela Andi quienes me acompañaron desde el primer semestre hasta el último las cuales siempre me dieron la mano y jamás me dejaron sola y personas que estuvieron presentes con una voz de aliento en momentos críticos de mi trayectoria académica. A todos un Dios le pague.

## ÍNDICES DE CONTENIDOS

PORTADA .....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR .....	iii
AUTORIA .....	iv
CARTA DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR .....	v
DEDICATORIA .....	vi
AGRADECIMIENTO .....	vii
A. TÍTULO.....	1
RESUMEN .....	2
ABSTRACT .....	3
B. FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA.....	4
2.1 Necesidad .....	6
2.2 Actualidad.....	7
2.3 Importancia.....	7
2.4 Presentación del problema de investigación a responder .....	8
2.5 Delimitación .....	8
2.5.1 Delimitación Espacial .....	8
2.5.2 Delimitación Temporal.....	8
2.6 Beneficiarios.....	9
2.6.1 Directos.....	9
2.6.2 Indirectos .....	9
C. OBJETIVOS .....	10

3.1	Objetivo General .....	10
3.2	Objetivos Específicos .....	10
D. ASIGNATURAS INTEGRADORAS .....		11
E. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA .....		12
5.1	Inteligencia emocional.....	12
5.1.1	Componentes de la Inteligencia Emocional .....	14
5.1.2	Importancia.....	15
5.1.3	Medición de métodos de la inteligencia emocional .....	16
5.2	Desempeño laboral.....	17
5.2.1	Indicadores del desempeño laboral .....	18
5.2.2	Importancia de desempeño laboral .....	20
5.2.3	Factores del desempeño laboral .....	21
5.3	Marco Legal.....	23
5.4	Marco Conceptual .....	26
F. METODOLOGÍA.....		27
6.1	Materiales y equipos.....	27
6.1.1	Equipos .....	27
6.1.2	Herramientas .....	27
6.2	Ubicación del Área de estudio.....	27
6.2.1	Población .....	28
6.2.2	Muestra.....	28
6.3	Tipo de investigación / estudio: cualitativa.....	28
6.3.1	En función del propósito .....	28
6.3.2	Por su nivel de profundidad .....	29
6.3.3	Por la naturaleza de los datos y la información .....	29
6.3.4	Por los medios para obtener los datos.....	30
6.3.5	De acuerdo en el tiempo en que se efectúan .....	30
6.4	Metodología para cada objetivo .....	31

6.4.1. Metodología para el Objetivo 1 .....	31
6.4.2. Metodología para el Objetivo 2 .....	31
6.4.3. Metodología para el Objetivo 3 .....	31
G. RESULTADOS .....	33
7.1. Resultados del Objetivo 1.....	33
7.1.1 INTELIGENCIA EMOCIONAL.....	33
7.1.2 DESEMPEÑO LABORAL.....	36
7.1.3 Características desempeño laboral .....	36
7.2 Resultados del Objetivo 2.....	37
7.3. Resultados del Objetivo.....	50
H. CONCLUSIONES .....	53
I.RECOMENDACIONES .....	54
J. BIBLIOGRAFÍA.....	55
K. ANEXOS .....	63
ANEXO 1: Solicitud para Autorización del trabajo de titulación.....	63
Anexo 2: Carta de aceptación del trabajo de titulación.....	64

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Matriz de asignaturas integradoras.....	11
<b>Tabla 2:</b> Medición de método (Inteligencia emocional).....	16
<b>Tabla 3:</b> Indicadores (Desempeño laboral).....	19
<b>Tabla 4:</b> Autoconocimiento .....	38
<b>Tabla 5:</b> Control de emociones.....	39
<b>Tabla 6:</b> Autoconocimiento .....	40
<b>Tabla 7:</b> Autorregulación.....	41
<b>Tabla 8:</b> Relación interpersonal.....	42
<b>Tabla 9:</b> Actitud y Desarrollo.....	43
<b>Tabla 10:</b> Satisfacción laboral .....	44
<b>Tabla 11:</b> Actitud y desarrollo.....	45
<b>Tabla 12:</b> Productividad.....	46
<b>Tabla 13:</b> Satisfacción laboral .....	47
<b>Tabla 14:</b> Actitud y desarrollo.....	48
<b>Tabla 15:</b> Satisfacción laboral .....	49

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Jerarquización de Variables .....	12
<b>Figura 2:</b> Componentes de la inteligencia emocional .....	33
<b>Figura 3:</b> Indicadores del desempeño laboral.....	37
<b>Figura 4 :</b> Plan de actividades.....	51
<b>Figura 5:</b> Tips y estrategias sobre la inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral .....	52

## INDICE DE GRAFICOS

<b>Gráfico 1:</b> Autoconocimiento .....	38
<b>Gráfico 4:</b> Autorregulación .....	41
<b>Gráfico 5:</b> Relación interpersonal.....	42
<b>Gráfico 6:</b> Actitud y Desenvolvimiento.....	43
<b>Gráfico 8:</b> Actitud y desenvolvimiento.....	45
<b>Gráfico 9:</b> Productividad .....	46
<b>Gráfico 10:</b> Satisfacción laboral .....	47
<b>Gráfico 11:</b> Actitud y desenvolvimiento .....	48
<b>Gráfico 12:</b> Satisfacción laboral .....	49

## INDICE DE ILUSTRACIONES

<b>Ilustración 1:</b> Ubicación Satelital de la localidad de estudio .....	28
--	----

## INDICE DE FOTOGRAFÍAS

<b>Fotografía 1:</b> Instituto Superior Tecnológico Tena en la actualidad.....	70
<b>Fotografía 2:</b> Socialización del trabajo a los docentes del Instituto Superior Tecnológico Tena .....	70
<b>Fotografía 3:</b> Ejecución de la encuesta por la plataforma (Google forms) a los docentes del Instituto Superior Tecnológico Tena .....	71
<b>Fotografía 4:</b> Taller sobre la inteligencia emocional intervención de la Psicóloga Dayana Frías con los docentes del Instituto Superior Tecnológico Tena.....	72
<b>Fotografía 5:</b> Registro de asistencia de los docentes quienes estuvieron en el Taller de la inteligencia emocional en el ámbito laboral y Rumba Terapia. ....	73
<b>Fotografía 6:</b> Socialización de pausa activa “Rumba Terapia” con los docentes del Instituto Superior Tecnológico Tena .....	75
<b>Fotografía 7:</b> Finalización de actividad con la entrega de tips y estrategias a los docentes del Instituto Superior Tecnológico Tena .....	76

**A. TÍTULO**

**LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR  
TECNOLÓGICO TENA**

## **RESUMEN**

El trabajo de integración curricular se realizó sobre la base de una investigación de campo y bibliográfico con el objetivo de identificar la dificultad en manejar emociones dentro del ámbito laboral de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Tena, identificando así que el principal problema es la falta de autoconocimiento por no ser capaces de reconocer los propios sentimientos y comportamientos, esto fue desarrollado bajo un enfoque cualitativo-cuantitativo que puede determinar las características determinantes de dicho problema y del mismo modo brindar valor numérico a la información obtenida mediante la herramienta de una encuesta realizada a los docentes, llegando a determinar que la población de 47 docentes, ha permitido obtener una información de un 53% de docentes siempre prestan atención a sus sentimientos demostraron una identidad personal dando valor al autoconocimiento y por otro lado un 45% de docentes siempre aceptan sus errores siendo el primer paso hacia la mejora continua, permitiendo la reflexión sobre la implementación de cambios necesarios. Evidenciando así los componentes de la inteligencia emocional, los indicadores del desempeño laboral. Además, se analizó las respuestas obtenidas de acuerdo a los resultados se elaboró un plan de actividades de espacios activos para mejorar la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes.

**Palabras clave:** Inteligencia emocional, desempeño laboral, autoconocimiento, investigación de campo, investigación bibliográfica.

## ABSTRACT

The work of curricular integration was carried out on the basis of a research with the objective of identifying the difficulty in managing emotions within the work environment of the teachers of the Tena Higher Technological Institute, thus identifying that the main problem is the lack of self-knowledge due to not being able to recognize their own feelings, thoughts and behaviors, as well as understand how they are related, the research was developed under a qualitative-quantitative approach that can determine the determining characteristics of said problem and in the same way provide numerical value to the information obtained through the tool. Of a survey to measure emotional intelligence and its relationship with the work performance of teachers at the Tena Higher Technological Institute, determining that the population of 47 teachers has allowed us to obtain information that 53% of teachers always pay attention to their feelings demonstrated a personal identity giving value to self-knowledge and on the other hand, 45% of teachers always accept their mistakes, being the first step towards continuous improvement, since it allowed reflection on practices and the implementation of necessary changes. With the help of the survey, it was possible to conclude the components of emotional intelligence and the indicators of work performance. In addition to this, the responses obtained through the questionnaires were analyzed and according to the results, an activity plan for active spaces was developed to improve emotional intelligence in the work performance of teachers.



Lcda. Bélgica Judith Gómez González  
**Teacher of the language center of IST Tena**

## **B. FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA**

La inteligencia emocional es un problema de salud pública a nivel sudamericano que repercutiendo en la calidad de vida de quienes lo padecen las organizaciones se hallan en un momento de necesidad de mejorar y sobresaltar su desempeño laboral y se puede investigar algunos componentes que están dentro de la inteligencia emocional generados por el desarrollo de la tecnología y los métodos de enseñanza aprendizaje, en consecuencia del desempeño laboral se ha modificado en estructuras emocionales por tanto las emociones de los docentes influyen sobre el rendimiento de su trabajo (Financieros, 2019).

A pesar de los estudios recientes que han revelado que la inteligencia emocional tiene efectos positivos en el desempeño laboral y que los docentes con inteligencia emocional experimentan niveles más altos de compromiso. El efecto de la inteligencia emocional no se limita sólo al mayor rendimiento obtenido, sino que podría percibirse que su influencia se extiende a la satisfacción de las personas en su trabajo, y de manera extensiva, a una mejor propensión al cambio y al fortalecimiento del compromiso con la organización (Vakola, 2024).

En el caso de Mipymes de Ecuador tienen la habilidad de identificar los sentimientos propios y ajenos, decodificar las señales emocionales de expresión facial, categorizar las emociones y son capaces de tomar decisiones y solucionar problemas tomando en cuenta los sentimientos. Asimismo, la inteligencia emocional posee suficiente relación con respecto al desempeño laboral (Paredes, 2024).

En Ecuador está demostrado que el 65% del éxito laboral se debe a un buen uso de la inteligencia emocional, no sólo con si mismo sino con los demás aplicando la empatía, poder influir en otro o incluso poder persuadir. Por todo ello, es de vital importancia en el desempeño laboral, saber resolver conflictos, establecer acuerdos, convencer a otros, reconocer las ideas de los demás, trabajar en equipo y saber expresar lo que piensas sin desaprobando lo que piensan o hacen los demás. (Peréz.A, 2018)

En la provincia de Napo ciudad Tena se encuentra el Instituto Superior Tecnológico Tena lo cual sería parte fundamental investigar la inteligencia emocional que existe en relación con

el desempeño laboral dentro de la institución ya que es importante saber que al manejar un sin número de emociones por parte de los docentes hacia los estudiantes ya sea internamente o externamente habría dificultades para entender a los demás en este caso si se generaría malos entendidos y conflictos al respecto que habilidades y hábitos se tomaría en cuenta tanto del docente hacia el estudiante para así poder cultivar relaciones satisfactorias.

## 2.1 Necesidad

Considerando que la inteligencia emocional es un problema de salud dentro de las organizaciones se hallan en un momento de necesidad de mejorar y sobresaltar su desempeño laboral las demandas y requerimientos del puesto de trabajo que, combinado con la falta de control sobre la toma de decisiones en el lugar de trabajo puede generar tensión entre los docentes y, por lo tanto, causar estrés produciendo efectos emocionales, conductuales y fisiológicos. Estas reacciones pueden llegar a ser patológicas las cuales afectarán al desempeño de los docentes y a su vez en los resultados de los estudiantes (Anáhuac, 2020).

Se puede percibir a algunas personas con cierta habilidad que les permite vivir bien, aunque no destaquen por su inteligencia. Como docentes, es probable encontrarnos con que el estudiante considerado más inteligente no siempre termina siendo el más exitoso.

La vida emocional incluye un conjunto de habilidades que puede dominarse en mayor o menor medida que se determinará por la capacidad para tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones laborales, acentuar nuestra capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social que nos brindará mayores posibilidades de desarrollo personal (Alonso, 2021).

Esto sucede porque estas personas exitosas poseen, además de inteligencia racional, inteligencia emocional. Esta inteligencia emocional, se traduce en la forma de solucionar problemas, de afrontar situaciones y, en general, de responder ante la vida. La inteligencia emocional puede ser fomentada y fortalecida en todos nosotros, pero la falta de ella puede influir negativamente en el intelecto y arruinar una carrera.

Por lo es importante saber que la inteligencia emocional puede ayudar a los docentes a identificar sus propias fortalezas, debilidades y motivaciones, y luego tomar decisiones profesionales que se alineen con sus valores. También puede ayudarlos a saber qué sienten otras personas y cómo pueden relacionarse mejor con ellas, lo que conduce a relaciones laborales saludables y al éxito empresarial. (Rumage, 2024).

## **2.2 Actualidad**

En actualidad, caracterizada por rápidos avances tecnológicos y una interconexión global, el valor de la inteligencia emocional (IE) se ha vuelto fundamental la capacidad de entender, expresar y regular nuestras emociones, así como comprender y relacionarnos con los demás, ha adquirido una relevancia sin precedentes en diferentes aspectos de la vida cotidiana. La inteligencia emocional se ha convertido en un recurso esencial, tanto en el ámbito personal como en el profesional, ya que influye en nuestras decisiones, relaciones y bienestar general (Fernández, 2023).

En Ecuador está demostrado que el 65% del éxito laboral se debe a un buen uso de la inteligencia emocional, no sólo con si mismo sino con los demás aplicando la empatía, poder influir en otro o incluso poder persuadir en instituciones, universidades, empresas etc. con el fin de tener la capacidad que para comunicarse y adaptarse dentro del ambiente laboral desde esta perspectiva tiene que existir un interés por desarrollar las capacidades, cualidades, habilidades, actitudes, tomando en consideración aspectos como la creatividad, la lógica, la flexibilidad, la comprensión que reconoce la importancia de la inteligencia emocional (Gamarra.C, 2020).

## **2.3 Importancia**

Es importante justificar que la inteligencia emocional en relación al desempeño laboral dentro de la Instituto Superior Tecnológico Tena sería una alternativa positiva para que exista comprobación alguna que las habilidades y comportamientos sean la capacidad de reconocer, entender y gestionar nuestras propias emociones y las de los demás. Esta habilidad es crucial en el ámbito laboral por varias razones, ya que influye directamente en el desempeño y el ambiente de trabajo, debido a la conformación del cerebro humano, la primera reacción que tiene una persona ante cualquier acontecimiento es emocional, ya que es una respuesta biológica natural, pero no todas las personas son capaces de identificar sus propias emociones con precisión. Pero, esto se puede mejorar (Prieto, 2022).

Estas emociones son fundamentales en la vida de los seres humanos ya que no solo alteran la atención, sino que también modifican ciertas conductas de respuesta y la memoria. Entonces, reconocer las emociones les permite a las personas aprender a canalizarlas de mejor manera y a conectarse más fácilmente con los demás incluso al administrar las emociones es posible verbalizar

esos estados mentales asignándoles nombres para identificarlos como sentimientos, dejando de ser reacciones primitivas para convertirse en reacciones que ayudan a enfrentar la cotidianidad de mejor manera. (Prieto, 2022).

## **2.4 Presentación del problema de investigación a responder**

El Instituto Superior Tecnológico Tena de la Ciudad de Tena, Provincia de Napo, en la actualidad dentro de la institución existen los docentes que tienen la dificultad para expresar emociones incluso la dificultad para la toma de decisiones porque existe la baja motivación y el compromiso que tiene cada uno de ellos en que reconozcan las emociones tanto propias como ajenas y de gestionar respuesta ante ellas y de que puedan tener una mayor adaptabilidad de la persona ante los cambios dentro del ámbito laboral.

**Campo:** Administración

**Área:** Talento Humano

**Aspecto:** La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral

**Sector:** Público

## **2.5 Delimitación**

### **2.5.1 Delimitación Espacial**

El Trabajo de Integración Curricular se lo realizará en el Instituto Superior Tecnológico

**Provincia:** Napo

**Cantón:** Tena

**Ciudad:** Tena

**Parroquia:** Tena

**Instituto:** Instituto Superior Tecnológico Tena

### **2.5.2 Delimitación Temporal**

El trabajo de investigación se desarrollará en el ciclo académico 2024 IS

## **2.6 Beneficiarios**

### **2.6.1 Directos**

Docentes

### **2.6.2 Indirectos**

Estudiantes

## **C. OBJETIVOS**

### **3.1 Objetivo General**

Investigar la importancia del manejo de emociones en el desempeño laboral de los docentes en el Instituto Superior Tecnológico Tena.

### **3.2 Objetivos Específicos**

1. Revisar exhaustivamente la literatura sobre inteligencia emocional en el desempeño laboral.
2. Identificar la inteligencia emocional existente en los docentes en el Instituto Superior Tecnológico Tena.
3. Elaborar un plan de actividades de espacios activos para mejorar la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes.

## D. ASIGNATURAS INTEGRADORAS

Para desarrollar el trabajo de integración curricular se ha considerado apoyarse en las Líneas de Investigación que contempla la malla curricular de la Carrera de Administración.

**Tabla 1:** Matriz de asignaturas integradoras

Líneas de investigación	Asignaturas	Resultados
<b>Administración de empresas</b>	Gestión de talento humano	Describe el campo de la gestión de recursos humano y comprender su importancia para los directivos y empleados de la organización
	Expresión oral y escrita	Identifica cada una de las características de la expresión oral y escrita a través de la lectura y análisis para expresarlas en documentos administrativos como: carta de redacciones de certificados estancias informes actas cartas de presentación y actas de memorando.
	Ciudadanía y buen vivir	Analiza las tendencias y desafíos que se enfrenta la organización con la participación de talento humano
	Liderazgo y emprendimiento	Analiza las tendencias que se enfrenta la organización con la participación de talento humano

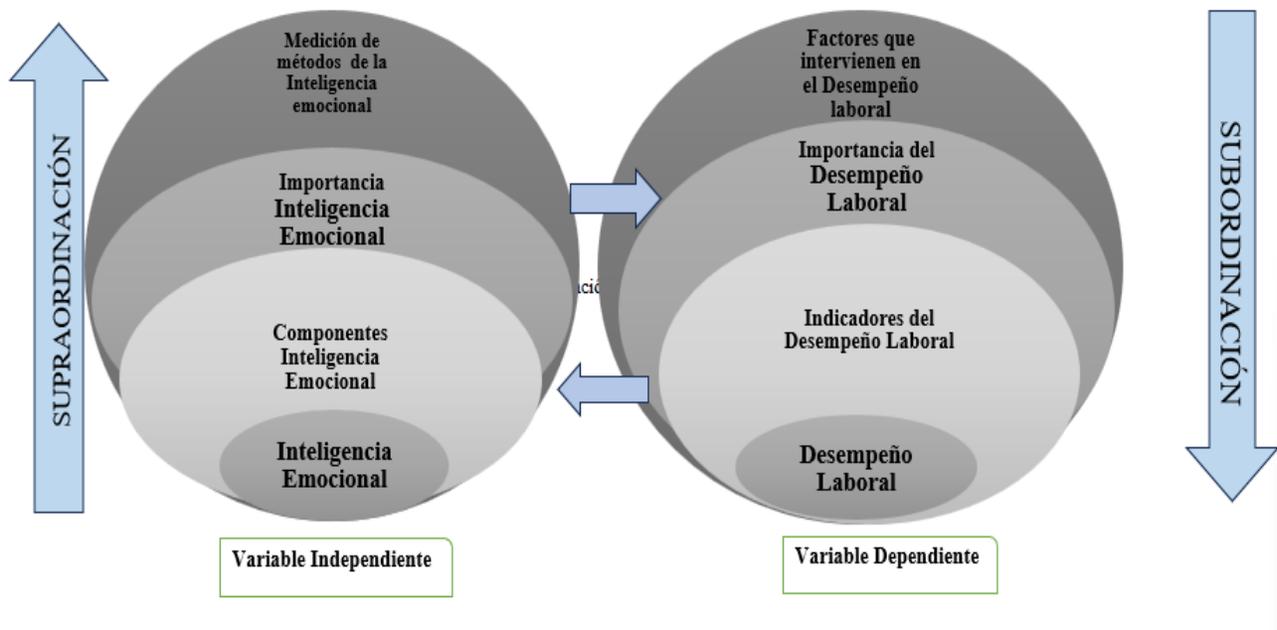
**Fuente:** Líneas de investigación de la carrera de Administración.

**Elaborado por:** Flor Ramírez (2024)

## E. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

El Desarrollo de la fundamentación Teórica se desarrolla de acuerdo a la jerarquización de variables que se presenta en la Figura 1

**Figura 1:** Jerarquización de Variables



Elaborado por: Flor Ramírez (2024)

### 5.1 Inteligencia emocional

Del latín inteligencia, la noción de inteligencia está vinculada al escoger las mejores opciones en la búsqueda de una solución. La inteligencia aparece relacionada con la capacidad de entender y elaborar información para usarla de manera adecuada. Emocional, por otra parte, es aquello perteneciente o relativo a la emoción (un fenómeno psico-fisiológico que supone una adaptación a los cambios registrados de las demandas ambientales). Lo emocional también es lo emotivo sensible a las emociones (Porto, 2019).

La inteligencia emocional se basa en "elegir las mejores opciones en la búsqueda de una solución. Además, lo que es emocionante es que se refiere o está relacionado con la emoción que implica la adaptación a los cambios registrados de las necesidades ambientales, emocionales dentro de una organización en este caso de la institución que partiría tanto del manejo de emociones que padezcan los docentes y que mostrarían hacia los estudiantes.

La inteligencia emocional fue popularizada por el psicólogo estadounidense Daniel Goleman por lo cual escribió el libro "La inteligencia emocional" y lanzó al mundo un concepto novedoso por el que ya inteligencia de una persona no depende solo de los conocimientos considerando cinco capacidades básicas que debería tener: descubrir las emociones y sentimientos propios, reconocerlos, manejarlos, crear una motivación propia y gestionar las relaciones personales (Atia, 2019).

La inteligencia emocional presenta la información de que la persona no un siempre va a depender de sus conocimientos de hecho se tendría que considerar algunas capacidades que cada una de ellas posee así lo manifestó Daniel Goleman, quién también se basó en un libro para poder fomentar un concepto sobre la inteligencia emocional para que las demás organizaciones se puedan guiar de una mejor manera en base al desarrollo dentro del trabajo.

La inteligencia emocional es la habilidad de comprender con precisión tus emociones y reconocer correctamente las emociones de los demás. Es una habilidad blanda fundamental para la colaboración efectiva, las relaciones interpersonales y la buena comunicación en el lugar de trabajo. En este artículo aprenderemos por qué la inteligencia emocional es clave para los líderes, y compartiremos nueve consejos para desarrollar tus habilidades de inteligencia emocional (Martins, 2024).

Además, Cuando hablamos de inteligencia emocional (IE), nos referimos a la habilidad de entender, usar y administrar nuestras propias emociones en formas que reduzcan el estrés, ayuden a comunicar efectivamente, empatizar con otras personas, superar desafíos y aminorar conflictos lo cual nos ayuda a entender de qué manera podemos influir de un modo adaptativo e inteligente tanto sobre nuestras emociones como en nuestra interpretación de los estados emocionales de los demás este aspecto tiene un papel fundamental tanto en nuestra manera de socializar como en las estrategias de adaptación al medio que seguimos además, la inteligencia emocional es la capacidad

de reconocer, comprender y gestionar nuestras propias emociones, así como las emociones de los demás mientras en lo planteado por Gardner (García-Bullé, 2021).

A su vez la inteligencia emocional no depende necesariamente de las emociones, sino también de un correcto pensamiento y desarrollo emocional. Esta se divide así en diferentes tipos y categorías que pueden ser indispensables para tener éxito en la vida profesional (Daniel, 2023).

### **5.1.1 Componentes de la Inteligencia Emocional**

#### ➤ Autoconocimiento emocional

Es una habilidad esencial que tiene un impacto significativo en nuestras emociones y en nuestra calidad de vida en general. A través de la identificación, comprensión y gestión de nuestras emociones, podemos experimentar un mayor bienestar emocional, relaciones más saludables y un crecimiento personal continuo. Al desarrollar esta habilidad, estamos dando pasos importantes hacia una vida emocionalmente equilibrada y satisfactoria (Tactics., 2022).

#### ➤ Autorregulación emocional

Es un tipo de regulación emocional que se produce cuando un sujeto se regula así mismo desde sí mismo. Para poder comprender la autorregulación emocional es preciso analizar primero el constructor de regulación emocional, la regulación de las emociones ha sido conceptualizada como el mecanismo a través del cual los individuos modulan sus emociones consciente e inconscientemente para responder apropiadamente a las demandas ambientales (Ruiz, 2020).

#### ➤ Control de emociones

El control emocional se lleva a cabo con el objetivo de entender y controlar las emociones a las que una persona se puede ver expuesta en su día a día y que generan respuesta por parte del cuerpo hacia ellas, Así como para manejar las emociones es preciso que la persona sea capaz de reconocer sus propios sentimientos e identificar los ajenos utilizando la inteligencia emocional y es que la inteligencia emocional consiste principalmente en conocer las aptitudes tanto personales como sociales (Menéndez, 2023).

➤ Relaciones interpersonales

Una relación interpersonal es la interacción recíproca entre dos o más personas. En las relaciones interpersonales el proceso de comunicación es clave y fundamental y estas relaciones se regulan por las leyes e instituciones de la interacción social. (Castro, 2021)

Cuando hablamos de una relación interpersonal, nos referimos a un vínculo que existe entre dos o más personas basado en sentimientos, emociones, intereses, actividades sociales, entre otros y es esencial para la vida social y se da de diferentes formas, como la familia, los amigos, el lugar de trabajo, el club deportivo o el matrimonio, donde dos o más personas tienen la oportunidad de comunicarse continuamente.

➤ Habilidades sociales

Las habilidades sociales son el conjunto de estrategias de conducta y las capacidades para aplicar dichas conductas que nos ayudan a resolver una situación social de manera efectiva, es decir, que es aceptable para el propio sujeto y para el contexto social en el que está. Permiten expresar los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de modo adecuado a la situación en la cual el individuo se encuentra mientras respeta las conductas de los otros (Neuron, 2019)

### **5.1.2 Importancia**

Es importante destacar que la inteligencia describe una facultad de la mente, relacionada con habilidades y procesos cognitivos se encuentra ligada a otras funciones mentales como la percepción y la memoria (Almudena, 2020).

Además, es necesario mencionar que las emociones son reacciones temporales ante ciertos estímulos, funcionan de manera espontánea y ayudan a reaccionar con rapidez, los sentimientos son el resultado de los procesos mentales que ocurren inmediatamente después de experimentar una emoción, por lo tanto, los estados mentales son abstractos, intangibles y no se pueden ver, perduran más que las emociones y se proyectan externamente (Sanarai, 2022).

La necesidad de evitar ser dominados por los impulsos emocionales es una sugerencia que se hace de lo contrario tendría consecuencias muy negativas dentro de la vida cotidiana que se vive día a día, es importante destacar que el cerebro del ser humano necesita mucho más tiempo para poder sobrellevar la maduración tanto de ideas y pensamientos que se presentan para la vida.

### 5.1.3 Medición de métodos de la inteligencia emocional

Al respecto existen algunos métodos que se identificaron dentro de la inteligencia emocional lo cual de ellos se eligieron solo algunos.

**Tabla 2:** Medición de método (Inteligencia emocional)

Variable	Dimensión
Inteligencia emocional	Autoconocimiento
	Autorregulación
	Control de emociones
	Relaciones interpersonales

➤ Autoconocimiento

El autoconocimiento implica conocerse y valorarse a sí mismo. Implica desplegar la capacidad de identificar diversos factores personales y del contexto que conforman la identidad, así como formular metas personales y reconocer las fortalezas y debilidades que pueden favorecer u obstaculizar su logro. Además, es útil para cualquiera, puesto que fortalece nuestras habilidades y capacidades, refina nuestras conductas y nos permite alcanzar metas y objetivos (Morales, 2023).

➤ Autorregulación

La autorregulación es el control de los pensamientos, las acciones, las emociones y la motivación, que permite a una persona alcanzar sus objetivos propuestos. Mediante el control de los pensamientos se logra el control de los procesos cognitivos, mediante el control de las acciones se logra el control de la conducta, también mediante el control de las emociones se logra un autocontrol emocional, y por último el control de la motivación es la acción de automotivarse (Sánchez Luna victoria, 2023).

➤ Control de emociones

Las emociones son mecanismos que nos ayudan a reaccionar con rapidez ante acontecimientos inesperados que funcionan de manera automática, son impulsos para actuar, es un

sentimiento y este un estado de ánimo o disposición emocional, además nos relata que los seres humanos tienen una fuerte capacidad para controlar las emociones mediante procesos conscientes y racionales, una de las teorías de este autor es la de la inteligencia emocional que se define como la capacidad de entender las emociones y gestionar nuestro estado sentimental (Ríos, 2022).

➤ Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son las interacciones que tenemos con otras personas en nuestra vida diaria. Estas relaciones pueden ser de diferentes tipos, como amistades, relaciones familiares, relaciones laborales o relaciones románticas. Diversos autores han abordado este tema y han proporcionado definiciones y perspectivas sobre las relaciones interpersonales. Explora más sobre las definiciones de relaciones interpersonales según diferentes autores para obtener una comprensión más completa. (Lewin, 2024)

## **5.2 Desempeño laboral**

Es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo, diseñando una evaluación como una técnica imprescindible en la actividad administrativa; la evaluación del trabajo que desarrolla el personal de una empresa, permite verificar el nivel de cumplimiento de las metas y objetivos, para tomar medidas correspondientes en beneficio de la organización, además, consideran que ciertas aptitudes pueden ser analizadas por el contratante con la finalidad de calcular las habilidades, así como las capacidades de los colaboradores con relación a lo que requiere la entidad. (Salazar Fernandez, 2022)

Se entiende que es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que se le asignan considerando si la persona es apta o no para el puesto asignado basándose así en la eficacia, la calidad y la eficiencia de su trabajo que cuyas personas realizan dentro de organizaciones durante un periodo determinado también así contribuye a la evaluación del valor de un empleado para la organización.

El desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que se le asignan. De esta manera, se considera si la persona es apta o no para el puesto asignado. Se trata de la eficacia, la calidad y la eficiencia de su trabajo. El desempeño también contribuye a nuestra evaluación del valor de un empleado para la organización. Cada

empleado es una inversión importante para una empresa, por lo que su rendimiento debe ser significativo dentro del vínculo laboral. (Velázquez.A, 2018)

El desempeño laboral es el nivel de logros que consigue una persona únicamente después de realizar cierto grado de esfuerzo, no solo depende del monto de esfuerzo invertido, sino también de las capacidades y conocimientos de los roles del trabajador. Una persona que realiza un gran esfuerzo en su área de trabajo, pero posee una aptitud limitada o ha evaluado incorrectamente que es necesario para tener éxito en la organización bien podría alcanzar un desempeño deficiente.

Con ello muchos los aspectos que influyen en la consecución de los objetivos de una empresa y en su productividad, uno de los más importantes tiene que ver con cómo actúan y trabajan sus empleados. Un punto en el que el desempeño laboral cobra vital importancia es de cómo se comporta y cómo hace su trabajo un empleado y de cómo impacta eso en el negocio, tanto de manera positiva como negativa. (Almudena, 2020)

También el desempeño laboral puede identificar ineficiencias y áreas en las que el equipo no está cumpliendo las expectativas de los líderes, para así tener en cuenta en dónde están las brechas de aprendizaje del equipo, permitiendo así a los Managers potenciar el plan de desarrollo sumando los temas necesarios para que los colaboradores puedan hacer un buen trabajo. Con las estrategias más adecuadas, las empresas pueden optimizar sus operaciones y maximizar su eficiencia (Flores, 2023).

A su vez el desempeño laboral es el valor que un individuo agrega a la empresa de tantas maneras como sea posible en un período de tiempo determinado, con el fin de perseguir objetivos establecidos, de modo que el desempeño de los empleados pueda medirse y ver el rendimiento (Argoti, 2020).

Da a conocer que el desempeño laboral que no necesariamente es el rendimiento que una persona tiene dentro del trabajo, sino que es una parte importante que hace ver a la persona si está dispuesto a cumplir en el tiempo que está establecido para poder mantener un sistema adecuado, utilizando técnicas y métodos necesarios para representar las actividades que se están realizando.

### **5.2.1 Indicadores del desempeño laboral**

Al respecto existen algunos indicadores que se identificaron dentro del desempeño laboral lo cual de ellos se eligieron solo algunos.

**Tabla 3:**Indicadores (Desempeño laboral)

<b>Variable</b>	<b>Indicador</b>
Desempeño laboral	Productividad Actitud y Desarrollo Satisfacción laboral

➤ Productividad

La productividad laboral es un indicador que mide la eficiencia en el uso de los factores productivos. Invertir en capital humano es una de las claves para que la productividad aumente, por lo que la gestión de personas y la función de RRHH (Recursos Humanos) es un elemento estratégico de vital importancia para las organizaciones. (Unir I. , 2024)

De cierto modo, la productividad enfatiza la relación entre los bienes o servicios que un empleado realiza junto con los recursos que ha utilizado para obtener respuesta satisfactoria, cuyo desempeño tendrá ciertas condiciones y objetivos que conlleve a lo esperado. Por ende, aquel resultado es fundamental para toda la organización.

➤ Actitud y desarrollo

La actitud es el comportamiento de un individuo para realizar actividades. En este sentido, puede ser en su forma de ser o la manera de que “Recibe el nombre de actitud al efecto del conjunto de creencias y valores relativamente estables a lo largo del tiempo en la disposición o tendencia a actuar de determinada manera o acometer algún tipo de acción”. Con ello muestra el modo en el que una persona afronta la vida o se enfrenta ante una situación concreta. (García, 2018)

La actitud es evaluación positiva o negativa que de una u otra manera tiene una carga de afectividad. Por ejemplo, si tenemos sentimientos positivos hacia algo, tendemos a tener creencias positivas y a comportarnos de manera positiva hacia eso.

➤ Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es definida como un sentimiento de relativo placer o dolor que difiere de los pensamientos objetivos y las intenciones de comportamiento y se define como la

actitud del trabajador frente a su propio trabajo, basada en sus creencias y valores como también se manifiesta que la satisfacción laboral puede medirse de acuerdo al grado en el que una actividad le facilita al trabajador satisfacer sus deseos y expectativas, vinculando sus intereses con los de la organización al momento de cumplir las responsabilidades. (Pizarro, 2019).

### **5.2.2 Importancia de desempeño laboral**

En la actualidad el planeta se encuentra expuesto a varios cambios por la innovación y la tecnología a este fenómeno se lo conoce como globalización, el mundo de los negocios está compuesto por millares de organizaciones donde eminentemente todas necesitan ser dirigidas de manera eficiente y eficaz, siguiendo una visión y misión direccionadas de acuerdo con un plan estratégico. (Rodrigues, 2021)

Es de suma importancia realizar capacitaciones ya que este permite la mejora continua de los trabajadores de la empresa, por lo tanto, se midió el desempeño laboral que tienen los empleados después de ser capacitados ya que muchas veces las empresas lo realizan solo para cumplir con lo establecido en la ley, en la cual el empleador debe registrar la planificación a partir del 01 de enero hasta el 30 de noviembre de cada año.

La capacitación es la vía que les permite a las empresas determinar las insuficiencias del ambiente en el que se desenvuelve. Se refiere a un proceso que no se da de manera inmediata, sino que toma un tiempo considerable en ser ejecutado, debido que está encaminado al cambio de aptitud del personal y el deseo de adoptar nuevas formas de resolver problemas (Labrador, 2019).

Con ello al tener en cuenta la importancia del desempeño laboral permite a la organización ubicar a los colaboradores en los puestos que mejor se ajusten a sus habilidades, mejorar la coordinación de los procesos, motivar a los empleados, sobre todo solucionar los problemas de productividad en cada área y potenciar la actividad empresarial. Y para lograrlo, es importante implementar sistemas y herramientas de evaluación efectivas que permitan recopilar datos precisos sobre el desempeño individual y colectivo (Pineda, 2024).

El cumplir objetivos va de la mano de un buen desempeño laboral en tal sentido señalan que se evalúa el desempeño de cada persona a partir de sus conocimientos junto con el cumplimiento del cargo que desempeña con tales premisas, relacionar el aprendizaje colaborativo

con el desempeño laboral es sencillo, puesto que si todos los integrantes de un grupo aportan con sus conocimientos en su área de especialización, se conseguirá mejores resultados de un trabajo aumentando el desempeño de cada uno, que al final es el desempeño de es decir, a mayor colaboración, mayor desempeño laboral (Luna, 2019).

El desempeño laboral también es definido como el aporte real de los trabajadores en el cumplimiento de los objetivos de las empresas por medio de sus conocimientos profesionales y relaciones interpersonales. Por lo tanto, nos indica que, en la actualidad, el desempeño laboral se ve más exigido, debe ser más eficiente en sus tareas y adaptarse a los cambios tecnológicos, sociales y económicos en busca de brindar un servicio de calidad (Silva, 2018).

### **5.2.3 Factores del desempeño laboral**

Algunos de los factores que influyen en el desempeño laboral de los docentes es el clima laboral, comunicación, recursos adecuados, liderazgo, reconocimiento, desarrollo profesional. (Escobedo, 2021)

- **Satisfacción laboral**

Es la respuesta emocional que experimentan los empleados en la empresa para la que trabajan. Esta puede variar de un colaborador a otro, y la buena o mala percepción depende de las condiciones internas que existan y la facilidad que tengan las personas para realizar sus actividades (Gómez, 2022).

- **La comunicación**

Es el proceso de pasar información y comprensión de una persona a otra. Por lo tanto, toda comunicación influye por lo menos a dos personas: el que envía el mensaje y el que lo recibe (Chiavenato, 2020)

- **Actitud y desenvolvimiento**

Cuando hablamos de “Actitud” hacemos referencia al comportamiento, con el cual elegimos enfrentar los pequeños y grandes desafíos que se nos presentan día a día en los distintos ambientes en los que nos desenvolvemos e interrelacionamos con los demás (Mentu., 2021).

- Reconocimiento

Es una habilidad cognitiva que nos permite recuperar información almacenada en la memoria y compararla con la información que se presenta ante nosotros. Esta función es muy importante puesto que nos permite ser eficientes en nuestro día a día (CogniFit, 2017).

- Productividad

La productividad laboral es un indicador que mide la eficiencia en el uso de los factores productivos. Invertir en capital humano es una de las claves para que la productividad aumente, por lo que la gestión de personas y la función de RRHH es un elemento estratégico de vital importancia para las organizaciones (Unir I. , 2022)

Bajo este contexto se puede observar que se espera mejorar tanto en habilidades como capacidades de cada docente del Instituto Superior Tecnológico Tena, sin perjudicar el desempeño que existe dentro de las funciones que cumplen cada uno de ellos sino más bien hacer un cambio tanto interno como externo sobre el manejo de emociones que se tiene frente a los estudiantes.

### 5.3 Marco Legal

**CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**, en el año (2008) establece artículos tales como:

**Art. 2.-** Objetivo. - El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

Considerando que la inteligencia emocional es una habilidad que se toma en cuenta dentro del desempeño laboral se toma en cuenta los siguientes artículos de la **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO** (2018) la cual establece:

**Art. 76.-** Subsistema de evaluación del desempeño. - Es el conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justo, transparente, imparcial y libre de arbitrariedad que sistemáticamente se orienta a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010).

La evaluación se fundamenta en indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión, encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público prestado por todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas.

**SEGÚN LA LEY DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA** en el año (2008) establece artículos tales como:

**Art. 124.-**, en su inciso segundo prescribe, que la ley garantizará los derechos y establecerá las obligaciones de los servidores públicos, regulará su ingreso, estabilidad, evaluación, ascenso y cesación. (Norma Técnica De Calificación De Servicios y Evaluación De Desempeño, 2008, p.1).

**Art. 78.-** Escala de calificaciones. - El resultado de la evaluación del desempeño

Se sujetará a la siguiente escala de calificaciones: a) Excelente; b) Muy Bueno; c) Satisfactorio; d) Regular; y, e) Insuficiente. En el proceso de evaluación la servidora o servidor público deberá

conocer los objetivos de la evaluación, los mismos que serán relacionados con el puesto que desempeña. (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010, p.37)

**SEGÚN LA NORMA TÉCNICA DE CALIFICACIÓN DE SERVICIOS Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO** en el año (2018) establece artículos tales como:

El Ministerio de Trabajo crea los formatos generales para la utilización de evaluación de desempeño y estos son manejados en todas las empresas públicas para medir el desempeño de los trabajadores.

A continuación, se describirán los artículos pertinentes para la aplicación de la Evaluación de Desempeño:

**Artículos del 83 al 88:** Norma la evaluación del desempeño de los servidores públicos en función de los fines institucionales, para lo cual define objetivos, ámbito, periodicidad, variables y escala valorativa. (Norma Técnica De Calificación De Servicios y Evaluación De Desempeño, 2008, p.1).

**SEGÚN LA NORMA TÉCNICA SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO en el año (2018)** establece el artículo tal como:

**Art. 3.-** La evaluación del desempeño consiste en un mecanismo de rendición de cuentas programada y continua, basada en la comparación de los resultados alcanzados con los resultados esperados por la institución, por las unidades organizacionales o procesos internos y por sus funcionarios y servidores, considerando las responsabilidades de los puestos que ocupan. El fin de la evaluación del desempeño será que la institución, las unidades o procesos internos y sus funcionarios y servidores, tengan una visión consensuada y de conjunto que genere condiciones para aplicar eficientemente la estrategia institucional, tendiente a optimizar los servicios públicos que brindan los funcionarios y servidores; y volverlos más productivos, incrementando al mismo tiempo la satisfacción de los ciudadanos. (Norma Técnica De Calificación De Servicios y Evaluación De Desempeño, 2008, p.2).

**SEGÚN EL ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA** en el año (2021) establece el artículo tal como:

Art.151.- Ley Orgánica de Educación Superior indica que “Los profesores se someterán a una evaluación periódica integral según lo establecido en la presente Ley y el Reglamento de Carrera

y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y las normas estatutarias de cada institución del Sistema de Educación Superior, en ejercicio de su autonomía responsable. Se observará entre los parámetros de evaluación la que realicen los estudiantes a sus docentes. En función de la evaluación, los profesores podrán ser removidos observando el debido proceso y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior. El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior establecerá los estímulos académicos y económicos correspondientes.

Considerando que la inteligencia emocional es una base dentro del desempeño laboral se toma en cuenta el siguiente artículo de la **EVALUACIÓN INTEGRAL** (2021) la cual establece:

Art 67.- del Reglamento de carrera y escalafón del Profesor de educación superior, dispone que: Los componentes de la evaluación integral son: 1. Autoevaluación. - Es la evaluación que el personal académico realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico. 2. Coevaluación. - Es la evaluación que realizan pares académicos y directivos de la institución de educación superior. 3. Heteroevaluación. - Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de aprendizaje impartido por el personal académico.

**SEGÚN ESTATUTO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA** en el año (2023) establece el artículo tal como:

Art 52.-Estatuto del Instituto Superior Tecnológico Tena, en su literal a) sustenta dentro es atribución y responsabilidad del/la Coordinador/a de Bienestar Institucional, b) Elaborar el Código de Ética de la Institución y velar por su cumplimiento.

## 5.4 Marco Conceptual

**Autoconocimiento:** Es la habilidad de conectarse con nuestros sentimientos, pensamientos y acciones

**Aminorar:** Reducir en cantidad, calidad o intensidad.

**Automotivación:** Es la capacidad de motivarse a sí mismo es lo que se conoce como automotivación.

**Actitud Empática:** Es la capacidad de comprender y compartir los sentimientos de los demás

**Estándares:** En un ámbito formal, que como acuerdos documentados contienen especificaciones técnicas

**Efectividad:** Es la Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera

**Habilidades:** Son destrezas que una persona tiene para realizar varias acciones

**Kpls:** Son indicadores que miden el desempeño de la empresa en un proceso, estrategia o acción específica.

**Mindfulness:** Es una técnica de meditación que busca entrenar la mente para centrar la atención y redireccionar los pensamientos

**Psi fisiológica:** Disciplina que estudia las relaciones entre los procesos de los sistemas nervioso, muscular y endocrino y las actividades mentales y el comportamiento.

**Programación Neurolingüística:** Es una forma de cambiar los pensamientos y hábitos de una persona para que sean exitosos por medio de técnicas de percepción, comportamiento y comunicación.

**Percepción:** Es la manera como interpretamos la información externa e interna, que recibimos a través de nuestros sentidos, de manera que adquiera significado para nosotros.

**Vulnerabilidad:** Es la incapacidad de resistencia cuando se presenta un fenómeno amenazante, o la incapacidad para reponerse después de que ha ocurrido un desastre.

## **F. METODOLOGÍA**

### **6.1 Materiales y equipos**

Para llevarse a cabo un proyecto es necesario la revisión de información, así como también la utilización de ciertos materiales y suministros que permitan detallar los procesos para poder llegar a la ejecución del mismo

#### **6.1.1 Equipos**

- Computadora Asus Intel core i5
- Celular infinix note 30 pro

#### **6.1.2 Herramientas**

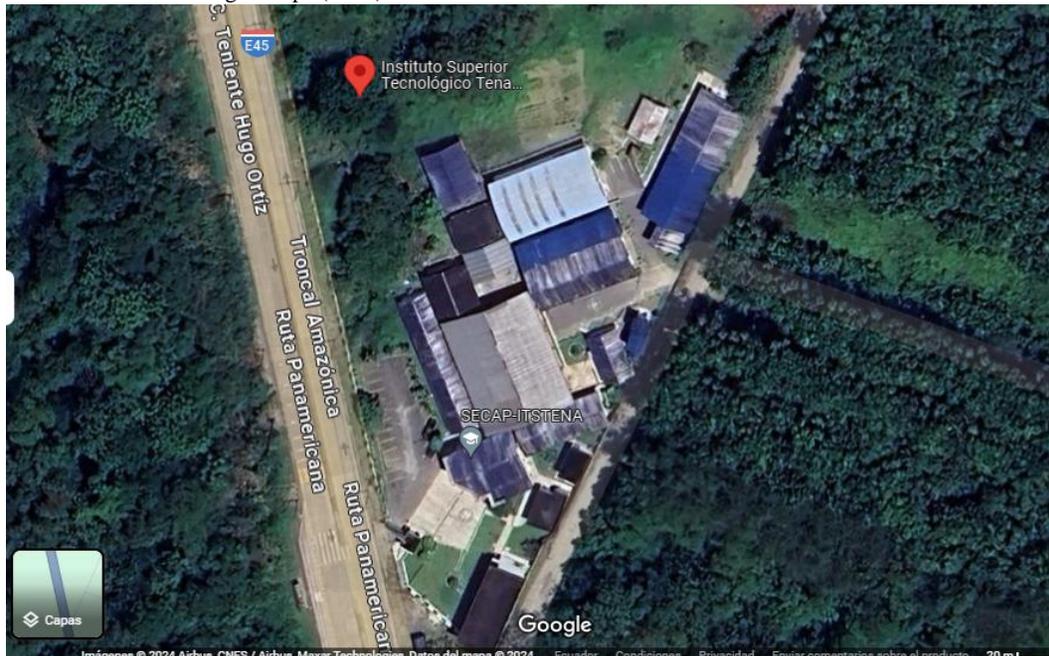
- Esfero
- Cuaderno
- Plataforma Google forms
- Plataforma Canva educativa

### **6.2 Ubicación del Área de estudio**

El estudio investigativo se realizó en la provincia de Napo cantón Tena Kilómetro 1 ½ vía Archidona, ruta panamericana.

## Ilustración 1: Ubicación Satelital de la localidad de estudio

Fuente: Google Maps (2024).



### 6.2.1 Población

De acuerdo a los datos de Instituto Superior Tecnológico Tena se ha trabajado para este estudio de investigación con el número total de 47 docentes.

### 6.2.2 Muestra

Al ser la población pequeña no se realizó el muestreo respectivo, sin embargo, al no realizar un análisis cuantitativo basado en datos numéricos, se pudo realizar un estudio cualitativo.

## 6.3 Tipo de investigación / estudio: cualitativa

### 6.3.1 En función del propósito

La investigación cualitativa es aquella donde se estudia la calidad de las actividades, relaciones, asuntos, medios, materiales o instrumentos en una determinada situación o problema. La misma procura por lograr una descripción holística, esto es, que intenta analizar exhaustivamente, con sumo detalle, un asunto o actividad en particular (Vélez, 2021).

Además, la investigación cualitativa es el procedimiento metodológico que utiliza palabras, textos, discursos, dibujos, gráficos e imágenes para construir un conocimiento de la realidad social,

en un proceso de conquista-construcción-comprobación teórica desde una perspectiva holística, pues se trata de comprender el conjunto de cualidades interrelacionadas que caracterizan a un determinado fenómeno (Eduard, 2022).

### **6.3.2. Por su nivel de profundidad**

#### **Investigación Descriptiva**

La investigación descriptiva es un enfoque sistemático utilizado por los investigadores para recopilar, analizar y presentar datos sobre fenómenos de la vida real con el fin de describirlos en su contexto natural. Su objetivo principal es describir lo que existe, basándose en retratar los detalles de fenómenos o contextos específicos, ayudando a los lectores a obtener una comprensión más clara de los temas de interés. (Stewart, Research, 2024)

Se da entender que la investigación descriptiva puede proporcionar datos más fáciles de interpretar, tanto para los investigadores como para su público, con ello los investigadores pueden realizar un análisis en profundidad relacionado con su pregunta de investigación, pero el público también puede extraer ideas de sus propias.

### **6.3.3 Por la naturaleza de los datos y la información**

#### **Investigación documental**

La investigación documental es una técnica de investigación cualitativa que se encarga de recopilar y seleccionar información a través de la lectura de documentos, libros, revistas, grabaciones, filmaciones, periódicos, bibliografías, etc. a comparación de otros métodos este tipo de investigación suele asociarse con la investigación histórica para poder así ser consideradas como formas más seguras para el análisis de datos (Ortega C. , 2019).

La investigación documental es un paso importante en la realización de una investigación y una parte integral del trabajo académico, es sumamente importante para nuestra sociedad, ya que se encarga de mostrar los hallazgos dejados a lo largo del tiempo. La calidad del trabajo final está directamente relacionada con la calidad de la información utilizada para producirla.

### **6.3.4 Por los medios para obtener los datos**

#### **Investigación de campo**

La investigación de campo es una metodología de investigación que implica la recopilación directa y la observación de datos en el lugar donde ocurre el fenómeno de estudio. En lugar de depender exclusivamente de datos recopilados previamente o de fuentes secundarias, los investigadores se sumergen en el entorno real donde se desarrolla el fenómeno para obtener una comprensión más profunda y contextualizada (Rhoton, 2020).

### **6.3.5 De acuerdo en el tiempo en que se efectúan**

**Sincrónicas:** Son aquellas que estudian fenómenos que se dan en un corto período.

## **6.4 Metodología para cada objetivo**

Se identificará y comprenderá los métodos que se aplicarán en cada objetivo planteado con el fin de encontrar una solución a cada problema.

### **6.4.1. Metodología para el Objetivo 1**

- Revisar exhaustivamente la literatura sobre inteligencia emocional en el desempeño laboral.

A cabo de este proyecto se usará la metodología de investigación de campo e investigación bibliográfica, las cuales consisten en revisar información sobre análisis más detallados profundos de todas las publicaciones, investigaciones y estudios disponibles que traten sobre cómo la inteligencia emocional influye o afecta el rendimiento en el trabajo. Esta revisión incluye identificar, evaluar y sintetizar la información existente para proporcionar una visión completa y actualizada del tema.

### **6.4.2. Metodología para el Objetivo 2**

- Identificar la inteligencia emocional existente en los docentes en el Instituto Superior Tecnológico Tena

Para identificar la inteligencia emocional existente de los docentes se empleará un tipo de investigación de campo, apoyado por el enfoque metodológico cualitativo, donde se utilizará una técnica de recopilación de datos mediante la encuesta realizada por medio de la plataforma Google forms, las cuales fueron dirigidas a un total de 47 docentes, donde se evidenciará el tipo de inteligencia emocional existente que los docentes padezcan.

De acuerdo a estas encuestas se evidenciará a que tipo de inteligencia emocional los docentes tienen mayor acogida en porcentaje.

### **6.4.3. Metodología para el Objetivo 3**

- Elaborar un plan de actividades de espacios activos para mejorar la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes.

En base al objetivo planteado se realizó un plan de actividades donde se encontraron acciones o ejercicios específicos que se pueden realizar en diferentes entornos de trabajo con el

objetivo de fortalecer y desarrollar la inteligencia emocional de los docentes, lo que a su vez debería mejorar su rendimiento laboral.

El análisis realizado, basado en encuestas, reveló el tipo de inteligencia emocional existente que poseen los docentes y cómo esta afecta su desempeño laboral. Al responder cada pregunta en diferentes dimensiones, se identificaron las capacidades emocionales de los docentes y las dificultades que enfrentan para controlar sus emociones en el entorno laboral. Esto permitió comprender mejor los desafíos emocionales que influyen en su rendimiento profesional

## G. RESULTADOS

### 7.1. Resultados del Objetivo 1

- Revisar exhaustivamente la literatura sobre inteligencia emocional en el desempeño laboral.

Para llevar a cabo este objetivo se procedió a investigar conceptos definiciones de algunos autores.

#### 7.1.1 INTELIGENCIA EMOCIONAL

La Inteligencia Emocional (IE) se ha identificado como una forma importante de competencia cognitiva para el logro personal y profesional y se ha definido como la habilidad de reconocer, evaluar y manejar propiamente los propios estados emocionales y los de los demás. Este concepto se ha desarrollado a partir de investigaciones en campos como la inteligencia, la teoría de la personalidad y la psicología evolutiva (Cárdenas, 2022).

La IE se ha relacionado positivamente con el rendimiento académico, el bienestar y el desarrollo de relaciones sociales saludables. Los modelos de IE varían según el autor, pero la mayoría de ellos están basados en el reconocimiento de que la emoción se deriva del pensamiento y la percepción, y que la emoción influye en el comportamiento (Moreno, 2022)

**Figura 2:** Componentes de la inteligencia emocional

-Autoconocimiento

-Autorregulación



-Relaciones interpersonales

- Control de emociones

**Nota:** La imagen hace referencia a los tipos de inteligencia emocional

Esto incluye la habilidad de comprender de manera adecuada las señales emocionales de los demás, de comprender el estado emocional de los demás y de responder de forma apropiada a esos estados emocionales. Los individuos con altos niveles de IE suelen ser percibidos como más comprensivos, intuitivos y conscientes de los sentimientos de los demás (Narváez, 2022).

La inteligencia emocional ejerce una influencia en diferentes variables de la organización, en especial en la satisfacción laboral; frente a esto, afirma que, en el marco laboral, la práctica de la inteligencia emocional contribuye efectivamente a la satisfacción laboral y a otras variables que representan las claves del éxito organizacional (Ganzo, 2020).

El psicólogo de Harvard manifiesta, en su teoría de las inteligencias múltiples introdujo la idea de incluir la inteligencia interpersonal (comprender a los demás, sus intenciones, motivaciones y necesidades) y la inteligencia intrapersonal (la capacidad para comprenderse a uno mismo, apreciar los sentimientos, temores y motivaciones propios). Señaló inicialmente siete capacidades o aptitudes, pero estas 2 que nombré, las califica de “inteligencias personales”. Son las que tienen relevancia en la inteligencia emocional (Gardner, 1985).

A su vez la inteligencia emocional consiste en la habilidad para gestionar los sentimientos y emociones, discriminar entre ellos y utilizar estos conocimientos para dirigir los propios pensamientos y acciones (Mayer, 1990).

Sin embargo, la Inteligencia emocional también consiste en conocer las propias emociones, manejarlas, motivarse a uno mismo, reconocer las emociones de los demás y finalmente, establecer relaciones y en 1998 la redefine como “la capacidad para reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, para motivarse y gestionar la emocionalidad en nosotros mismos y en las relaciones interpersonales” (Goleman, 1995).

Por otra parte, la inteligencia emocional se relaciona con la inteligencia intrapersonal y la interpersonal, con elementos de la inteligencia ejecutiva como la metacognición, la flexibilidad cognitiva (componentes también de las funciones ejecutivas) y otros aspectos que tienen que ver con el autoconocimiento, con una fuerte presencia del control inhibitorio, donde la regulación emocional tiene un papel importante. Expresa que la experiencia afectiva está presente siempre, en todo proceso, por lo tanto, con Inteligencia Emocional, tengo la capacidad de percibir la

emoción, de comprenderla, manejarla y utilizarla. Se da con procesos metacognitivos, unidos a procesos conscientes de regulación emocional (percibir las emociones, frenar nuestros impulsos, reflexionar sobre lo que sentimos y lo que pensamos y saber tomar decisiones) (Lüscher, 2022).

El propio Daniel Goleman explica que, a pesar de la creencia popular, la inteligencia intelectual (IQ) tan solo representa el 20% del éxito de una persona; el otro 80% se lo otorga a la inteligencia emocional (IE) y es que el objetivo de la inteligencia emocional en el trabajo no es controlar nuestras emociones, sino saber manejar las situaciones en las que aparecen emociones incontrolables para poder tomar decisiones racionales, algo esencial para gestionar de manera efectiva un grupo de personas. Para ello, existen técnicas y estrategias que nos permiten reflexionar y pensar cuál es la mejor opción (Universidades, 2022).

La investigación ha demostrado que las personas emocionalmente inteligentes disfrutan de múltiples beneficios en su vida personal y profesional. Por ejemplo, tienen una mejor salud física y mental, son más felices, usan estrategias de regulación emocional más adaptativas e, incluso, tienen mejor rendimiento académico (Cabello, 2021).

El autoconocimiento predecía parte de la satisfacción con la vida y los estados emocionales agradables, mientras que la autorregulación emocional predecía el bienestar subjetivo incluyendo parámetros primordiales de bienestar es el sueño (Tejada-Gallardo, 2022)

### **7.1.2 DESEMPEÑO LABORAL**

El desempeño laboral “es la evaluación que establece si una persona realiza bien su trabajo. A su vez, esta se le aplica de forma académicamente como parte de la psicología organizacional, incluso forma parte de la gestión que realiza el personal de recursos humanos”. Cuando se habla de desempeño laboral se refiere a las actividades que cumple el personal dentro de la institución en la cual trabaja (Corvo, 2022).

Siendo definido el desempeño laboral como “la capacidad que tiene una persona para la producción, creación, fabricación, terminación y realización de labores en un menor tiempo, con un esfuerzo menor y de mayor calidad” resaltando las capacidades que existen en cada persona y que estarían presentes en el desempeño laboral y estas conjuntamente con el esfuerzo se proyectan a conseguir calidad en determinada tarea (Beltrán, 2018).

### **7.1.3 Características desempeño laboral**

Existen tres características importantes en el desempeño laboral, a continuación, se menciona cada una de ellas (Corvo, 2022).

1. Resultados: Son un producto arbitrario del desempeño, pero este también se da a causa de otros factores.

2. Relevante para la meta organizacional: Esta menciona la importancia del desempeño laboral y como este dirige hacia los objetivos de la organización que sean notables para el puesto o función.

3. Multidimensionalidad: Se considera que esta característica se enfoca en más de un tipo de comportamiento que se presenta en un ambiente laboral.

Referente las principales características del desempeño laboral, otro autor afirma:

Desempeño es también una habilidad manifestada por quien ocupa un puesto de trabajo y ejecuta su labor contribuyendo al beneficio de la empresa, ya sea en el aspecto tecnológico con material o servicio, que se mide en función de sus metas, planes y liderazgo; y tiene como indicadores: el conocimiento, las destrezas y la habilidad; también, el desempeño contextual, que

se definió como el comportamiento, que está orientado al logro de tareas, tiene como indicadores: la persistencia, la voluntad, y la cooperación; así mismo, la productividad individual, que es trabajo individual que realiza cada trabajador para el alcance de una meta establecida, cuyos indicadores fueron: cumplir con las reglas, cumplir los procedimientos y aprobar objetivos organizacionales como menciona (Olivera-Garay, 2021).

**Figura 3:**Indicadores del desempeño laboral



**Nota:** La imagen hace referencia a los tipos de factores del desempeño laboral

## 7.2 Resultados del Objetivo 2

Identificar la inteligencia emocional existente en los docentes en el Instituto Superior Tecnológico Tena

Se llevó a cabo una investigación de campo, recopilando información mediante una encuesta realizada a los docentes del Instituto Superior Tecnológico Tena, que constó de 12 preguntas, 6 preguntas de la inteligencia emocional y 6 preguntas del desempeño laboral de acuerdo a estas cuestiones se identificó la inteligencia emocional existente de acuerdo a cada pregunta con cada dimensión.

## DATOS GENERALES

Género:

Masculino

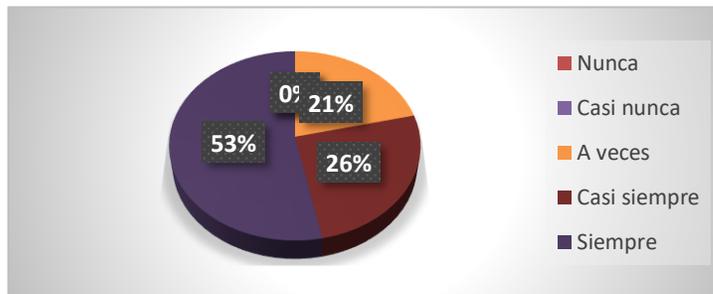
Femenino

### Pregunta 1: ¿Presta atención a sus sentimientos?

**Tabla 4:** Autoconocimiento

Items	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	10	21%
Casi siempre	12	26%
Siempre	25	53%
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

**Gráfico 1:** Autoconocimiento



Elaborado por: Flor Ramírez (2024).

**DESCRIPCIÓN:** Del 100% de los docentes encuestados un 53% siempre prestan atención a sus sentimientos, en cambio el 26% casi siempre y por último se visualiza que el 21% de docentes a veces prestan atención a sus sentimientos, por lo que se concluye que la mayoría de docentes si prestan atención a sus sentimientos.

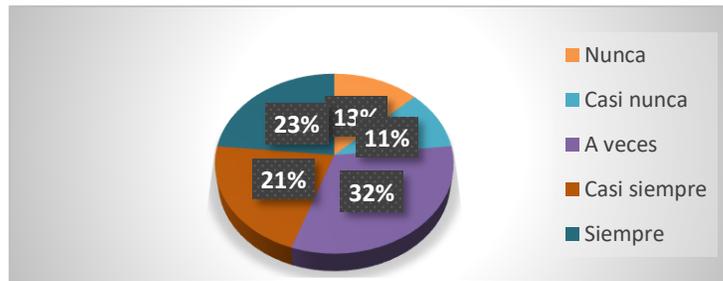
**ANÁLISIS:** El autoconocimiento muestra el resultado, de un 53% siempre prestan atención a sus sentimientos atención para reconocerse a sí mismo, un 26% casi siempre presta atención a sus conocimientos indica preocupación, y un 21% manifiesta que a veces prestan atención a sus sentimientos demostraron una identidad personal propia y con un mayor arraigo en el proceso de reconocer quienes son y la forma en cómo pueden valorarse.

**Pregunta2: ¿Dedica parte de su tiempo a pensar en sus emociones?**

**Tabla 5:** Control de emociones

Items	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	13%
Casi nunca	5	11%
A veces	15	32%
Casi siempre	10	21%
Siempre	11	23%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

**Gráfico 2:** Control de emociones



Elaborado por: Flor Ramírez (2024).

**DESCRIPCIÓN:** Del 100% de los docentes encuestados el 32% a veces toman parte de su tiempo para pensar en sus emociones, y el 23% de siempre toman parte de su tiempo, en cambio el 13 % nunca toma parte de su tiempo y como se visualiza por último el 11% casi nunca toma parte de su tiempo para pensar en sus sentimientos.

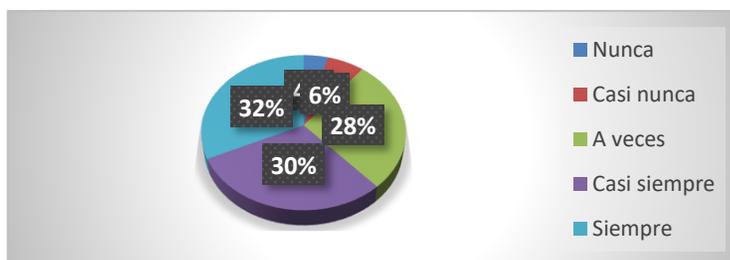
**ANÁLISIS:** En el control de emociones ,se interpretó un 32% a veces toma parte de su tiempo para pensar en sus emociones lo que podría indicar afectaciones al no prestar atención, un 23% siempre toman parte de su tiempo lo cual indica una acción positiva en que toman muy en cuenta sus emociones demostrando hacia las otras personas, un 13 % nunca toma parte de su tiempo podría existir una situación desfavorable, y un 11% casi nunca toma parte de su tiempo para pensar en sus emociones lo que muestran un medio índice de mantener una regulación consciente y controlada de sus emociones frente a los demás.

**Pregunta 3: ¿Dice la verdad incluso cuando sabe que le puede traer consecuencias que le afecten?**

**Tabla 6:** Autoconocimiento

Items	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4%
Casi nunca	3	6%
A veces	13	28%
Casi siempre	14	30%
Siempre	15	32%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

**Gráfico 3:** Autoconocimiento



Elaborado por: Flor Ramírez (2024).

**DESCRIPCIÓN:** Del 100% de docentes encuestados el 32% siempre dicen la verdad incluso cuando saben que le pueden traer consecuencias que le afecten en cambio el 30% casi siempre, similar al 28% que a veces dicen la verdad y el 6% casi nunca dicen la verdad tendrán sus razones, por último, el 4% de docentes nunca dicen la verdad.

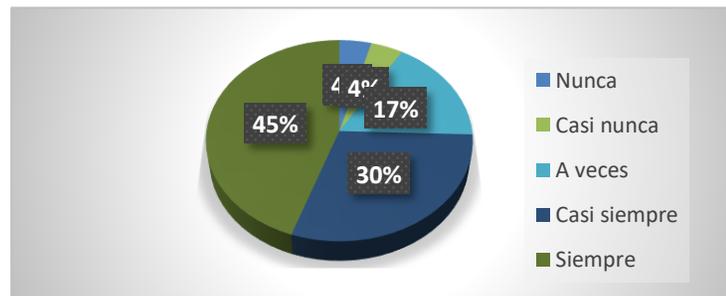
**ANÁLISIS:** En la relación interpersonal se manifestó lo siguiente, que un 32% siempre dicen la verdad incluso cuando sabe que le puede traer consecuencias, un 30% casi siempre dicen la verdad similar al otro grupo de docentes, un el 28% a veces implica que no es su hábito constante y puede haber momentos en los que no dicen la verdad, un 6% casi nunca dicen la verdad y un 4% de docentes nunca dicen la verdad implica que ese grupo de docentes miente constantemente o no es confiable en su comunicación.

#### Pregunta 4: ¿Acepta sus errores cometidos en el trabajo?

**Tabla 7:** Autorregulación

Items	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4%
Casi nunca	2	4%
A veces	8	17%
Casi siempre	14	30%
Siempre	21	45%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

**Gráfico 4:** Autorregulación



Elaborado por: Flor Ramírez (2024).

**DESCRIPCIÓN:** Del 100% de docentes encuestados un 45% acepta sus errores cometidos en el trabajo en cambio un 30 % casi siempre y un 17% acepta sus errores cometidos en cambio un 4% nunca acepta sus errores cometidos en el trabajo y de igual manera un 4 % casi nunca acepta sus errores cometidos en el trabajo.

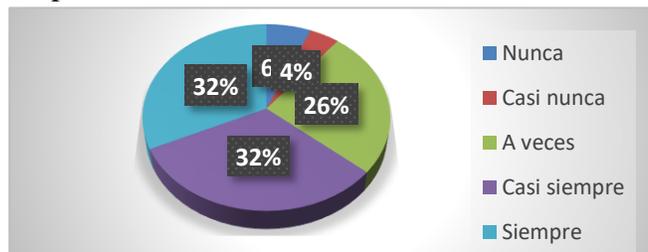
**ANÁLISIS:** En la autorregulación un 45% de docentes siempre aceptan sus errores siendo el primer paso hacia la mejora continua, un 30% casi siempre aceptan sus errores este grupo de docentes indica una apertura al aprendizaje y una actitud proactiva para mejorar, un 17% a veces aceptan sus errores lo cual puede estar relacionado con la inseguridad o falta de habilidades, un 4% nunca acepta sus errores este pequeño grupo de docentes puede estar experimentando problemas de autoestima, y un 4% casi nunca acepta sus errores similar al grupo anterior existe percepción negativa.

### Pregunta 5: ¿Mantiene la calma ante situaciones difíciles en su entorno laboral?

**Tabla 8:** Relación interpersonal

Items	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	6%
Casi nunca	2	4%
A veces	12	26%
Casi siempre	15	32%
Siempre	15	32%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

**Gráfico 5:** Relación interpersonal



Elaborado por: Flor Ramírez (2024).

**DESCRIPCIÓN:** Del 100% de docentes encuestados el 32% siempre mantienen la calma de igual manera el 32% casi siempre y están en constancia que mantienen la calma a diferencia que el 26% a veces no más mantienen la calma y por último un 4% casi nunca mantienen la calma y un 6% nunca son capaces de mantener la calma ante situaciones difíciles.

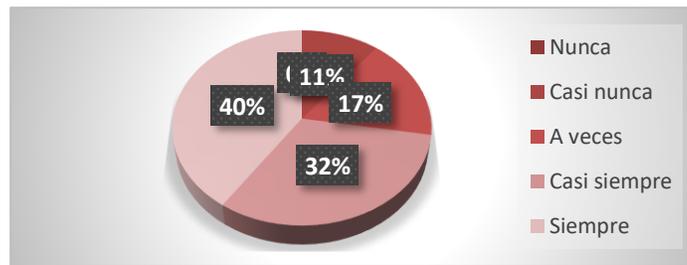
**ANÁLISIS:** Las relación interpersonal índico, un 32% de los docentes siempre mantienen la calma lo que demuestra una alta capacidad para gestionar sus emociones en situaciones difíciles, un 32% casi siempre mantienen la calma reflejó una tendencia positiva, un 26% mantienen la calma ocasionalmente, tienen dificultades para mantener la calma de manera consistente, un 4% casi nunca mantienen la calma tienen serias dificultades para controlar sus emociones en situaciones difíciles, afectando en si en sus relaciones con colegas y estudiantes y un 6% nunca mantienen la calma lo que indica que los docentes tienen incapacidad total para manejar el estrés causando comportamientos negativas en el entorno laboral.

### Pregunta 6: ¿Es comprometido a presentar situaciones nuevas y desafiantes?

**Tabla 9:** Actitud y Desarrollo

Items	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	5	11%
A veces	8	17%
Casi siempre	15	32%
Siempre	19	40%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

**Gráfico 6:** Actitud y Desarrollo



Elaborado por: Flor Ramírez (2024).

**DESCRIPCIÓN:** Del 100% de docentes encuestados el 40% siempre es comprometido a presentar situaciones nuevas y desafiantes, un 32% casi siempre está comprometido a presentar situaciones, un 17% a veces no más están comprometidos a presentar situaciones y un 11% casi nunca están comprometidos a presentar situaciones nuevas y desafiantes.

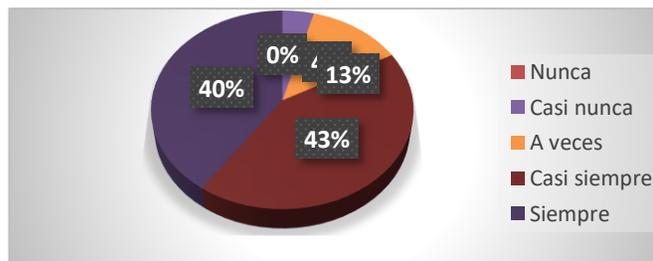
**ANÁLISIS:** En la actitud y el desarrollo, un 40% de los docentes siempre están comprometidos a presentar situaciones nuevas y desafiantes mostrando así un alto nivel de compromiso y disposición para innovar y enfrentar retos, un 32% casi siempre están comprometidos a presentar situaciones nuevas y desafiantes y a esto no siempre están en su disposición frecuente a comprometerse con situaciones nuevas, un 17% pueden estar dispuestos a innovar en ciertas ocasiones, pero no de manera constante estar comprometidos a estas situaciones, y un 11% indica una resistencia significativa que enfrentan los docentes para mejorar su actitud hacia los desafíos.

## Pregunta 7 ¿Comparte conocimientos con sus compañeros de trabajo?

**Tabla 10:** Satisfacción laboral

Items	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	4%
A veces	6	13%
Casi siempre	20	43%
Siempre	19	40%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

**Gráfico 7:** Satisfacción laboral



Elaborado por: Flor Ramírez (2024).

**DESCRIPCIÓN:** Del 100% de docentes de encuestados el 43% siempre comparte sus conocimientos a los demás docentes y el 40% casi nunca esta presto para compartir sus conocimientos a diferencia de un 13% de docentes a veces si estarían dispuestos a compartir sus conocimientos a los demás compañeros de trabajo por último tenemos un 4% que casi nunca presta sus conocimientos a los demás.

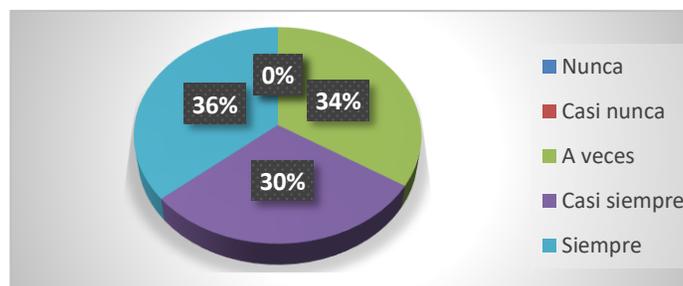
**ANÁLISIS:** Dentro de la satisfacción laboral se evidenció, un 43% de los docentes indican que siempre comparten conocimientos son un pilar importante en la creación de una cultura colaborativa, un 40% casi nunca están prestos para compartir sus conocimientos, refleja la falta de confianza, no existe apoyo a la colaboración, un 13% de docentes a veces si estarían dispuestos a compartir sus conocimientos lo que demostró que tienen una actitud más abierta hacia la colaboración, aunque no de manera consistente y un 4% que casi nunca presta sus conocimientos a los demás es preocupante por el hecho de no ser sociables con los demás

**Pregunta 8 ¿Colabora y apoya a sus compañeros de trabajo cuando se encuentran en problemas?**

**Tabla 11:** Actitud y desenvolvimiento

Items	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	16	34%
Casi siempre	14	30%
Siempre	17	36%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

**Gráfico 8:** Actitud y desenvolvimiento



**Elaborado por:** Flor Ramírez (2024).

**DESCRIPCIÓN:** Del 100% de docentes encuestados el 36% siempre apoya y colabora a sus compañeros de trabajo cuando se encuentran en problemas, un 30% casi siempre apoya y colabora en el trabajo, un 34% a veces están prestos para colaborar y apoyar.

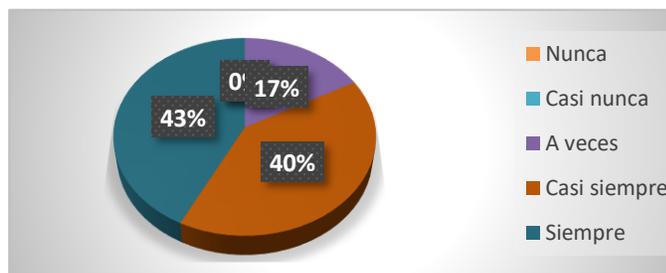
**ANÁLISIS:** Dentro de la actitud y el desenvolvimiento se presentó, un 36% indicando que los docentes tienen una actitud altamente colaborativa y de apoyo constante, un 34% están prestos para colaborar y apoyar cuando un compañero se encuentra en problemas, un 30% casi siempre apoyan y colaboran en el trabajo existe tendencia positiva hacia la colaboración y el apoyo mutuo.

**Pregunta 9. ¿Aprovecha las diferentes cualidades de sus compañeros para mejorar el trabajo?**

**Tabla 12:** Productividad

Items	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	8	17%
Casi siempre	19	40%
Siempre	20	43%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

**Gráfico 9:** Productividad



Elaborado por: Flor Ramírez (2024).

**DESCRIPCIÓN:** Del 100% de docentes encuestados el 43% toman en cuenta las diferentes cualidades que poseen los otros compañeros para poder mejorar el trabajo, un 40 % casi siempre están prestos a tomar en cuenta las cualidades de los otros docentes y un 17% a veces suelen tomar las cualidades de los otros compañeros.

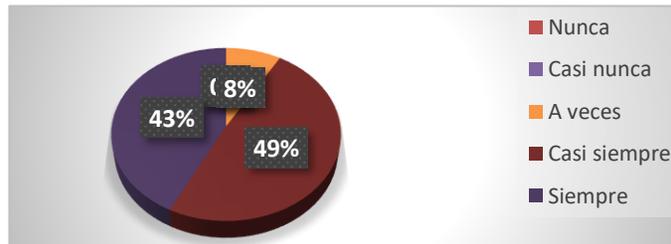
**ANÁLISIS:** En la productividad, un 43 % indica que siempre tiene una actitud positiva hacia la colaboración y el reconocimiento de las fortalezas de los demás, un 40% también es considerable que demuestran una actitud positiva hacia la colaboración, aunque no siempre a considerar las habilidades de sus compañeros indica alto nivel de compromiso y un 17% consideran las cualidades de sus colegas en ciertas ocasiones, no lo hacen de manera constante.

**Pregunta 10: ¿Trabaja tiempo extra para alcanzar los objetivos planteados en su trabajo?**

**Tabla 13:** Satisfacción laboral

Items	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	4	9%
Casi siempre	23	49%
Siempre	20	43%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

**Gráfico 10:** Satisfacción laboral



Elaborado por: Flor Ramírez (2024).

**DESCRIPCIÓN:** Del 100% de docentes encuestados el 49% casi siempre toma un tiempo extra para poder alcanzar objetivos planteados en cambio el 43% siempre emplea un tiempo extra para alcanzar sus objetivos y por último el 8% solo a veces toma tiempo extra para alcanzar sus objetivos.

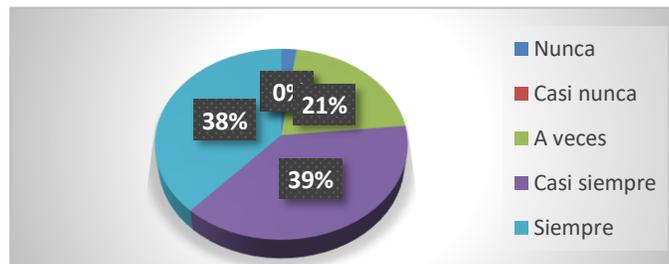
**ANÁLISIS:** En el factor de la satisfacción laboral, un 49% de docentes casi siempre trabajan un tiempo extra para alcanzar los objetivos planteados en su trabajo lo que demostró que existe tendencia positiva hacia la dedicación y el compromiso, un 43% casi siempre trabajan un tiempo extra para alcanzar los objetivos lo que fue similar al otro grupo de docentes y un 8% solo a veces toma tiempo extra para poder alcanzar sus objetivos lo que indicó que existió menor disposición a invertir tiempo adicional, por falta de motivación, o posiblemente problemas de equilibrio entre la vida laboral y personal.

**Pregunta 11. ¿Considera que todos los docentes incluyéndose tienen la misma oportunidad de formación?**

**Tabla 14:** Actitud y desenvolvimiento

Items	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2%
Casi nunca	0	0%
A veces	10	21%
Casi siempre	18	38%
Siempre	18	38%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

**Gráfico 11:** Actitud y desenvolvimiento



Elaborado por: Flor Ramírez (2024).

**DESCRIPCIÓN:** Del 100% de docentes encuestados el 39% detalló casi siempre consideran que todos los docentes están en la misma capacidad de tener la misma oportunidad de formación y el 38% siempre detallan que tienen la misma oportunidad de formación incluyéndose y el 21% de docentes opina que a veces no más tienen la, misma capacidad de tener oportunidad de formación.

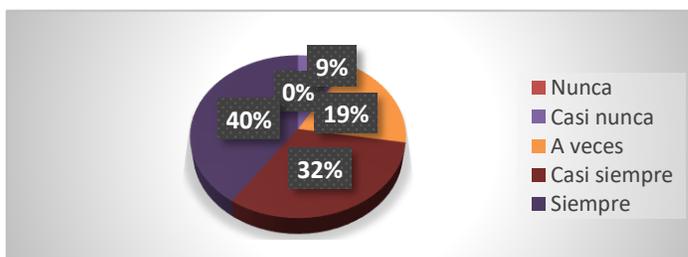
**ANÁLISIS:** Dentro de la actitud y desenvolvimiento, un 39% casi siempre consideran que todos los docentes incluyéndose están en la misma capacidad de tener la misma oportunidad de formación de percepción positiva de igualdad de oportunidades, un 38% de docentes detallaron que siempre tienen la misma oportunidad de formación incluyéndose similar a los resultados anteriores y un 21% de docentes opinaron que a veces no más tienen la misma capacidad de tener oportunidad porque existe una percepción de desigualdad.

**Pregunta 12. ¿Siente que su trabajo cumple con las necesidades laborales en los plazos previstos?**

**Tabla 15:** Satisfacción laboral

Items	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	4	9%
A veces	9	19%
Casi siempre	15	32%
Siempre	19	40%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

**Gráfico 12:** Satisfacción laboral



**Elaborado por:** Flor Ramírez (2024).

**DESCRIPCIÓN:** Del 100% de docentes encuestados el 40% siempre sienten que su trabajo cumple con las necesidades laborales a plazos previstos y un 32% casi siempre sienten que su trabajo cumple con las necesidades en cambio un 19% detallan que a veces sienten que su trabajo cumple con las necesidades laborales a plazos previstos y por otro lado un 9% casi nunca sienten que su trabajo cumple con las necesidades laborales.

**ANÁLISIS :**El 40% de los docentes siempre sienten que su trabajo cumple con las necesidades laborales a plazos previstos, un 32% casi siempre sienten que su trabajo cumple gestionan eficazmente sus responsabilidades y cumpliendo con las expectativas, un 19% detallan que a veces sienten que su trabajo cumple con las necesidades laborales reflejo una percepción positiva y un 9% casi nunca sienten que su trabajo cumple con las necesidades laborales representan acciones negativas a respecto a su capacidad laboral.

### **7.3. Resultados del Objetivo**

- Elaborar un plan de actividades de espacios activos para mejorar la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes.

Al cabo de este objetivo se pudo realizar un plan de actividades donde se presentaron 3 actividades de acuerdo al orden, la primera fue el taller emocional brindado por una Psicóloga esta persona estuvo apta para ser partícipe de brindar sus conocimientos sobre la inteligencia emocional y sobre su relación con el desempeño laboral, favoreciendo así a que los docentes de una u otra manera tomen en cuenta el manejo de sus emociones, y descarga emocional que poseen dentro del ámbito laboral.

Como segunda actividad dentro del plan se invitó a los docentes que fueran partícipes de compartir otra pausa activa que fue la rumba terapia, con el fin de que los docentes salgan de la misma rutina de siempre incluso que puedan confiar en si mismo, tengan claridad de pensamiento y aumento de energía vital.

Para finalizar con la tercera actividad se entregó unos tips y estrategias donde contenía información más detallada que serviría para que no lleguen a caer en el estrés laboral.

En esta actividad se evidenció un total de 33 docentes que estuvieron presentes en el taller, a los cuales se les hizo participar, opinar, incluso ver cuáles podrían ser sus soluciones a los problemas que cada uno de ellos tenían dentro del ámbito laboral.

**Figura 4 : Plan de actividades**

**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA**  
Tecnología, Innovación y Desarrollo

## PLAN DE ACTIVIDADES

### LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL



Autora: Flor Ramirez

**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA**  
Tecnología, Innovación y Desarrollo

EDUCAR LA MENTE 

sin educar el corazón 

*no es educación en absoluto*

-ARISTÓTELES

**ÍNDICE**

**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA**  
Tecnología, Innovación y Desarrollo

-  Introducción.....4
-  Objetivo General.....5
-  Objetivo Específico.....5
-  Actividades y horarios.....6-7-8
-  Conclusiones.....9
-  Recomendaciones.....10

**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA**  
Tecnología, Innovación y Desarrollo

## INTRODUCCIÓN

El siguiente plan de actividades está enfocado en presentar actividades de espacios activos conforme que se podrían realizar para mejorar la inteligencia emocional en relación con el desempeño laboral, llamada así a la habilidad para procesar, comprender y manejar de la forma más adaptativa las emociones humanas experimentadas a diario.



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA**  
Tecnología, Innovación y Desarrollo

## OBJETIVO GENERAL

- Fomentar y mejorar el desarrollo de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes a través de un plan de actividades de espacios activos con el fin de potenciar su bienestar integral.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar la autoconciencia emocional con actividades que permitan a los docentes identificar y comprender sus propias emociones.
- Fomentar la autorregulación emocional con actividades de técnicas prácticas que ayuden a los docentes a manejar y controlar sus emociones e en situaciones de estrés o conflicto laboral.
- Fortalecer el trabajo en equipo con actividades que fomenten las relaciones interpersonales y la colaboración entre los docentes del Instituto Superior Tecnológico Tena .

**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA**  
Tecnología, Innovación y Desarrollo

## ACTIVIDADES Y HORARIOS

Fecha: Tena, 6 de agosto del 2024

1. TALLER EMOCIONAL  
Hora:15:00pm a 16:00pm

Se realizo con el fin de que los docentes estén aptos con la confianza para que puedan expresar y compartir sus sentimientos y emociones de manera abierta y honesta. Esto se presento por una Psicologa correspondiente que estuvo apto para manejar algunos temas.



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA**  
Tecnología, Innovación y Desarrollo

## ACTIVIDADES Y HORARIOS

Fecha: Tena, 6 de agosto del 2024

1. RUMBA TERAPIA  
Hora:16:00pm a 17:00pm

En esta actividad se dio un estilo de danza con el fin de promover el bienestar físico, emocional y mental de los docentes saliendo del ámbito laboral cotidiano que tienen todos los días.




**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA**  
Tecnología, Innovación y Desarrollo

## ACTIVIDADES Y HORARIOS

Fecha: Tena, 6 de agosto del 2024

1. TIPS Y ESTRATEGIAS  
Hora:17:00pm

En esta actividad se dio a conocer a todos los docentes impartiendo unos tips y estrategias como herramienta de ayuda versátil y efectiva para comunicar información de manera concisa y atractiva.




**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA**  
Tecnología, Innovación y Desarrollo

## CONCLUSIONES

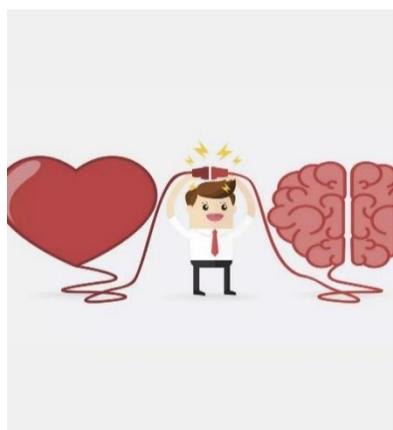
- Permitió a los docentes identificar y comprender sus propias emociones, adquiriendo una mayor comprensión de sí mismos, en la toma de decisiones en el entorno laboral.
- La capacidad de los docentes para manejar sus emociones, especialmente en situaciones de estrés o conflicto, no solo mejora su salud mental, sino que también reduce el riesgo de conflictos interpersonales y aumenta la eficiencia en la resolución de problemas.
- Al tener pausas activas beneficio mucho a los docentes, mejoró el ambiente de trabajo, redució los conflictos entre ellos para así resolver las problemáticas y estén más comprometidos a manejar las emociones.



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA**  
Tecnología, Innovación y Desarrollo

## RECOMENDACIONES

- Incorporar evaluaciones y autoevaluaciones emocionales entre los docentes que les permita reflexionar regularmente sobre su estado emocional y su impacto en el trabajo.
- Realizar talleres y capacitaciones continuas que deben ser prácticas y accesibles para todos los docentes .
- Reconocer el trabajo en equipo que no solo consideren el desempeño individual, sino también la contribución al equipo, y reconocer públicamente a aquellos que demuestran un alto nivel de colaboración y apoyo entre los docentes compañeros.

**Figura 5:** Tips y estrategias sobre la inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral

### IMPORTANCIA DE TOMAR PAUSAS ACTIVAS

- ✓ Mejora la Salud Física
- ✓ Aumenta la productividad
- ✓ Reduce el Estrés
- ✓ Fomenta la Creatividad
- ✓ Mejora el Estado de Ánimo





### Como influye la inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral ?

Influye en mejorar la comunicación, la gestión del estrés, la resolución de conflictos y la colaboración, lo que a su vez aumento la productividad, la satisfacción y la efectividad en el trabajo.

### + ¡INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL !

“La calma es la clave para enfrentar cualquier desafío.”



### ACTIVIDADES QUE PODRIA REALIZAR

- ✓ Participar en charlas emocionales con respectivos capacitadores
- ✓ Asisitir a una rumba terapia
- ✓ Dedicar y comprender la informacion que se le presente por medio del triptico.

### TIPS PARA MANEJAR SUS EMOCIONES

#### RELAJACIÓN MEDIANTE LA RESPIRACIÓN

- Inhalar tranquilamente contando hasta cuatro.
- Mantener el aire mientras contamos de nuevo cuatro.
- Exhalar soltando el aire por la boca lentamente hasta llegar a cinco o seis



### ESCRIBA UN DIARIO DE EMOCIONES

- Consiste en escribir sobre sus pensamientos y sentimientos más profundos de unos 10min a 15min bastara.

### PONGASE FRENTE A UN ESPEJO Y OBSERVESE

- Aunque no le apetezca, inténtenlo, busque una sonrisa forzada, durante unos 2 o 5 minutos esto le ayudara a tener mejor perspectiva de la situación que está viviendo.

## H. CONCLUSIONES

- Se demostró con varias investigaciones detalladas sobre la inteligencia emocional que puede influir de muchas maneras dentro del ámbito laboral de acuerdo a como la sepamos llevar a cabo dentro de nuestra vida diaria y profesional, con esta habilidad se puede reconocer, evaluar y manejar propiamente los estados emocionales de uno mismo y de los demás.

- En definitiva, la identificación de la inteligencia emocional existente en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Tena ha arrojado resultados reveladores y significativos, este proceso de evaluación, llevado a cabo mediante una encuesta y análisis detallado, ha permitido obtener una información que el tipo de inteligencia emocional existente es el autoconocimiento, con un 53% de docentes siempre prestan atención a sus sentimientos, demostraron una identidad personal siendo así el primer paso hacia la mejora continua permitiendo la reflexión sobre las prácticas y la implementación de cambios necesarios.

- Finalmente, el plan de actividades de espacios activos logró mantener el manejo de emociones tanto con la ayuda del taller, la rumba terapia y con algunos tips de estrategias que favoreció a los docentes con el objetivo de fortalecer y desarrollar la inteligencia emocional, lo que a su vez debería mejorar su rendimiento laboral.

## I.RECOMENDACIONES

➤ Considerando la importancia que tiene la inteligencia emocional tiene una influencia significativa en el ámbito laboral de acuerdo a esto se podría implementar talleres y cursos regulares sobre inteligencia emocional, enfocados en desarrollar habilidades como el autoconocimiento, la autorregulación, la empatía, la motivación y las habilidades sociales.

➤ En modo que se realizó la investigación de campo, mediante una encuesta que fue de gran ayuda a los docentes del Instituto Superior Tecnológico Tena se pudo identificar el tipo de inteligencia emocional existente, para así poder mejorar al crear espacios seguros donde los docentes puedan expresar sus emociones y preocupaciones, promoviendo una cultura de comunicación abierta y honesta.

➤ En mi opinión al realizar un plan de actividades enfocado en la inteligencia emocional y el desempeño laboral ha demostrado ser beneficioso para los docentes del Instituto Superior Tecnológico Tena, ya que permite que tengan conocimientos al cómo saber manejar su estrés, sus emociones en su vida diaria y profesional recomendando así talleres emocionales, incluso pausas activas con lo que no quedaría descartado en seguir estableciendo un calendario regular y ampliando temas como para incluir en aspectos específicos como la gestión del estrés, la comunicación efectiva y la resolución de conflictos.

## J. BIBLIOGRAFÍA

### Bibliografía

- Allport, G. (17 de Julio de 2018). *Psicología Social*, 50-62. Obtenido de Definicion de actitud.:  
<https://www.diferenciador.com/diferencia-entre-actitud-y-aptitud/>
- Almudena. (30 de Diciembre de 2020). Obtenido de Desarrollo cognitivo del ser humano:  
[https://invanep.com/blog\\_invanep/desarrollo-cognitivo-del-ser-humano](https://invanep.com/blog_invanep/desarrollo-cognitivo-del-ser-humano)
- Alonso, D. R. (4 de Noviembre de 2021). *¿Por qué es importante la inteligencia emocional?*  
Obtenido de Conidea.: <https://conidea.mx/inteligencia-emocional/>
- Anáhuac, R. (12 de Febrero de 2020). *Inteligencia emocional en la empresa*. Obtenido de  
<https://www.anahuac.mx/generacion-anahuac/inteligencia-emocional-en-la-empresa>
- Andrés, Á. (25 de Abril de 2019). *Recursos Humanos de Bizneo HR: práctico y actual*;. Obtenido de Bizneo HR.: <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
- Argoti. (9 de julio de 2020). *Vista de El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual*. Obtenido de Cienclatina.org. :  
<https://cienclatina.org/index.php/cienclata/article/view/3165/4836>
- Atia. (19 de Marzo de 2019). *Atiapsicologia.com*. Obtenido de  
<https://www.atiapsicologia.com/es/noticias/la-inteligencia-emocional>
- Beltrán, D. C. (2018). Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama en el departamento de Boyacá. *Revista de la Facultad de Medicina Veterinaria y de Zootecnia*, , 48–74.
- Cabello, R. G.-L.-C.-R.-B. (2021). *Nuevas tendencias en la investigación de la Inteligencia Emocional*. Obtenido de Escritos de psicología.:  
<https://doi.org/10.24310/epsiesepsi.v15i2.15842>
- Cárdenas, B. (2022). *La Enseñanza Lúdica Mejora la Inteligencia Emocional en Niños de*. Obtenido de In Universidad César.: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>

- Castro, S. (13 de Enero de 2021). Obtenido de Relaciones interpersonales... mejor o peor pero ¡relacionémonos! Instituto Europeo de Psicología Positiva; IEPP.:  
<https://www.iepp.es/relaciones-interpersonales/>
- Chiavenato, I. (2 de Agosto de 2020). Obtenido de Definición de Comunicación :  
<https://www.lifeder.com/definicion-comunicacion-autores/>
- CogniFit. (23 de Enero de 2017). Obtenido de Reconocimiento - Habilidad Cognitiva.:  
<https://www.cognifit.com/hn/reconocimiento>
- Corvo, H. S. (10 de Junio de 2022). Obtenido de <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
- Corvo, H. S. (10 de Junio de 2022). Obtenido de <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
- Daniel, G. (19 de Julio de 2023). Obtenido de Gestión inteligencia emocional y cuáles son sus características: <https://gestion.pe/tendencias/inteligencia-emocional-caracteristicas-tipos-ejemplos-test-medicion-nnda-nnlt-249127-noticia/>
- Delson. (14 de Diciembre de 2021). Tipos de estudios y métodos de investigación.
- Eduard, M. (22 de Junio de 2022). *Investigación cualitativa*. Obtenido de  
<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n3/e2.html>
- Escobedo, S. A. (2021). Factores que influyen en el desempeño docente del nivel. *Factores que influyen en el desempeño docente del nivel básico*, 15-27. Obtenido de  
<https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/plumillaeducativa/article/view/4465/7008>
- España, E. (27 de Febrero de 2020). *Automotivación: qué es y cómo desarrollarla*. Obtenido de Edenred; Edenred España.: <https://www.edenred.es/blog/automotivacion-desarrollarla/>
- Fernández Pinto, I., López-Pérez, Belén, Márquez, & María. (8 de Julio de 2024). *Anales de Psicología*. Obtenido de Redalyc.org.:  
<https://www.redalyc.org/pdf/167/16711589012.pdf>
- Fernández, O. (5 de Noviembre de 2023). Obtenido de El suno.:  
<https://www.elsuno.com/blog/inteligencia-emocional-en-la-sociedad-actual/>

- Financieros, F. P. (10 de octubre de 2019). *BBVA en el Mundo*. Obtenido de La inteligencia emocional, una herramienta para mejorar la salud mental:  
<https://www.bbva.com/es/mx/la-inteligencia-emocional-una-herramienta-para-mejorar-la-salud-mental/>
- Flores, A. (3 de Noviembre de 2023). Obtenido de <https://www.crehana.com.>:  
<https://www.crehana.com/blog/desempeno/desempeno-laboral/>
- Gamarra.C. (14 de Octubre de 2020). *La inteligencia emocional en el ámbito laboral*. Obtenido de ASHRAE ARGENTINA.: <https://ashraeargentina.com/blog/la-inteligencia-emocional-en-el-ambito-laboral/>
- Ganzo, M. (21 de Septiembre de 2020). Obtenido de Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfaccion laboral: <http://file:///C:/Users/kleve/Downloads/Dialnet-InfluenciaDeLaInteligenciaEmocionalSobreLaSatisfac-8083728.pdf>
- García, V. (2018). Obtenido de Actitud y aptitud.: <https://www.diferenciador.com/diferencia-entre-actitud-y-aptitud/>
- García-Bullé, S. (8 de Julio de 2021). *Instituto para el futuro de la educación*. Obtenido de Observatorio : <https://observatorio.tec.mx/edu-news/inteligencia-emocional/>
- Gardner, H. (1985). Obtenido de <https://flich.org/autores-que-hablan-sobre-inteligencia-emocional/>
- Goleman, D. (1995). Obtenido de <https://flich.org/autores-que-hablan-sobre-inteligencia-emocional/>
- Gómez, D. (26 de Octubre de 2022). *Qué es la satisfacción laboral (y cómo medirla y mejorarla)* . Obtenido de Hubspot.es.: <https://blog.hubspot.es/service/satisfaccion-laboral>
- ICCSI. (8 de Julio de 2023). Obtenido de Código ICCSI.: <https://iccsi.com.ar/como-se-aplica-la-inteligencia-emocional-a-la-psicologia/>
- Killgore. (2022). Obtenido de <https://doi.org/10.24310/espsiescpsi.v15i2.15842>
- Labrador, O. B. (2019). Gestión de la capacitación. *Coperativismo y desarrollo*,, págs. 64-73. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v7n1/2310-340Xcod-7-01-64.pdf>

- Lewin, K. (29 de Mayo de 2024). Obtenido de Relaciones interpersonales y amistad.:  
<https://www.collegesidekick.com/study-docs/14651033#:~:text=Teor%C3%ADa%20de%20las%20relaciones%20interpersonales%20de%20Kurt%20Lewin%3A%20Kurt%20Lewin,que%20interact%C3%BAa%20con%20su%20entorno.>
- Ley Orgánica de Servicio Público. (2010). 28.
- LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, L. (2010).
- Línea. (24 de Octubre de 2023). Diario de las emociones: ¿qué es y para qué sirve? *Terapify*.  
<https://www.terapify.com/blog/diario-de-las-emociones/>.
- Línea, T. P. (22 de Enero de 2024). *Terapify*. Obtenido de  
<https://www.terapify.com/blog/autorregulacio-emocional/>
- Luna, O. A. (2019). *Cultura y clima organizacional*. Obtenido de Revista Universidad y Sociedad,: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1379/1407>
- Lüscher, P. R. (2022). Obtenido de <https://flich.org/autores-que-hablan-sobre-inteligencia-emocional/>
- Martínez, J. A. (11 de Julio de 2024). *Desempeño laboral*. Obtenido de Revisión literaria.:  
[https://revistasacademicas.ucoj.mx/index.php/commercium\\_plus/article/view/638/1590](https://revistasacademicas.ucoj.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/1590)
- Martins, J. (21 de Febrero de 2024). *Asana* . Obtenido de  
<https://asana.com/es/resources/emotional-intelligence-skills>
- Mayer, S. y. (1990). Obtenido de <https://flich.org/autores-que-hablan-sobre-inteligencia-emocional/>
- Menéndez, A. d. (21 de Septiembre de 2023). *Diccionario Médico*. Obtenido de  
<https://www.topdoctors.es/diccionario-medico/control-emocional>
- Mentu. (20 de Agosto de 2021). *Actitud: su relación con el desarrollo personal – profesional* .  
Obtenido de <https://www.mentu.com.py/blog/1992/actitud-su-relacion-con-el-desarrollo-personal-profesional>
- Morales, L. C. (2023). Obtenido de <https://biblat.unam.mx/hevila/Didac/2018/no72/6.pdf>

- Moreno, C. (2022). *Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes*. Obtenido de In Universidad César Vallejo.: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Narváez, N. (2022). *Estudio de la inteligencia emocional en las adolescentes* . Obtenido de In Universidad Politecnica Salesiana. : <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/22291/4/UPS-CT009661.pdf>
- Neuron. (16 de Octubre de 2019). *Neuronup.com*; . Obtenido de NeuronUP.: <https://neuronup.com/areas-de-intervencion/habilidades-sociales/>
- Neurosens. (22 de Agosto de 2019). Obtenido de <https://www.neurosens.es/blog/que-es-eso-de-la-inteligencia-emocional/>
- Olivera-Garay, Y. J. (Agosto de 2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores.
- Ortega, C. (20 de Febrero de 2019). ¿Qué es la investigación documental? QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-documental/>.
- Ortega, C. (24 de Diciembre de 2022). *Investigación teórica: Qué es, métodos y ejemplos*.
- Ortega, C. (24 de Diciembre de 2022). *Investigación teórica: Qué es, métodos y ejemplos*.
- Ortega.C. (24 de Diciembre de 2022). *Investigación teórica: Qué es, métodos y ejemplos*.
- Paredes, L. (8 de Junio de 2024). *Vista de Inteligencia Emocional y Compromiso Laboral en las MiPymes de Ecuador*. Obtenido de Edu.Mx.: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n3/e2.html>
- Peréz.A. (07 de Julio de 2018). *Business school*. Obtenido de La influencia de la inteligencia emocional: <https://www.obsbusiness.school/blog/la-influencia-de-la-inteligencia-emocional-en-el-ambito-laboral>
- Pineda. (11 de Junio de 2024). *Revisión literaria*. Obtenido de [https://revistasacademicas.uco.mx/index.php/commercium\\_plus/article/view/638/1590](https://revistasacademicas.uco.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/1590)
- Pizarro. (2019). Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/39394/44356>

- Porto, J. P. (25 de Enero de 2019). *Inteligencia emocional. Definición.de*. Obtenido de <https://definicion.de/inteligencia-emocional/>
- Prieto, E. (15 de Septiembre de 2022). *¿Por qué es importante la inteligencia emocional?* Obtenido de SNHU; Southern New Hampshire University.: <https://es.snhu.edu/blog/por-que-es-importante-la-inteligencia-emocional>
- Rededuca. (5 de Septiembre de 2023). Obtenido de <https://www.rededuca.net/blog/atencion-temprana/componentes-inteligencia-emocional>
- Rededuca. (5 de Septiembre de 2023). *Los principales componentes de la inteligencia emocional*. Obtenido de Rededuca.net: <https://www.rededuca.net/blog/atencion-temprana/componentes-inteligencia-emocional>
- Researchgate.net*. (9 de Julio de 2024). Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/348144181\\_El\\_desempeno\\_laboral\\_desde\\_una\\_perspectiva\\_teorica#:~:text=Una%20definici%C3%B3n%20concluyente%20considera%20al,de%20acuerdo%20a%20los%20conocimientos](https://www.researchgate.net/publication/348144181_El_desempeno_laboral_desde_una_perspectiva_teorica#:~:text=Una%20definici%C3%B3n%20concluyente%20considera%20al,de%20acuerdo%20a%20los%20conocimientos)
- Rhoton, S. (26 de Octubre de 2020). *Investigación de Campo: qué es, características, tipos y técnicas*. Obtenido de Enciclopedia Significados.: <https://www.significados.com/investigacion-de-campo/>
- Ríos, M. (2022). *Emprendimiento Emocional: La metodología para que tomes el control de emociones*. Obtenido de Internarnarional Kindle PaperWhite: <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/5318/1/Qui%c3%b1onez%20Fern%c3%a1ndez%20Mar%c3%ada%20Fernanda.pdf>
- Rodrigues, N. (25 de Agosto de 2021). *Globalización tecnológica: concepto, ventajas y desventajas*. Obtenido de Hubspot.es: <https://blog.hubspot.es/sales/globalizacion-tecnologica>
- Ruiz, A. A. (2020). Obtenido de [https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/50435/TESIS\\_ARANBERRI\\_RUIZ\\_AINAR\\_A.pdf](https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/50435/TESIS_ARANBERRI_RUIZ_AINAR_A.pdf)

- Rumage, J. (17 de Enero de 2024). *Emotional intelligence in the workplace, explained*. Obtenido de Built In.: <https://builtin.com/articles/emotional-intelligence-in-the-workplace>
- Salazar Fernandez, A. (2022). Obtenido de Amazonas. Universidad César Vallejo.: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93232>
- Sanarai. (27 de Junio de 2022). *Sanarai*. Obtenido de <https://www.sanarai.com/blog/conoce-tus-sentimientos-que-son-y-como-nacen>
- Sánchez Luna victoria, J. C. (15 de Marzo de 2023). Obtenido de [http://file:///C:/Users/kleve/Downloads/rvierareinoso,+Gestor\\_a+de+la+revista,+A29.pdf](http://file:///C:/Users/kleve/Downloads/rvierareinoso,+Gestor_a+de+la+revista,+A29.pdf)
- Sastre, B. (21 de Marzo de 2019). Cómo en Uruguay enseñan la inteligencia emocional a miles de niños “para los trabajos del futuro”.
- Silva, E. S. (2018). Obtenido de INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL: <https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>
- Soares, M. L. (2019). *Evaluación de desempeño por competencias*. Obtenido de [doi:http://dx.doi.org/10.1590/1518-](http://dx.doi.org/10.1590/1518-)
- Stewart, L. (27 de Febrero de 2024). Obtenido de Research: <https://atlasti.com/es/research-hub/investigacion-descriptiva>
- Stewart, L. (27 de Febrero de 2024). ¿Qué es la investigación descriptiva y cómo se utiliza? *ATLAS.ti*. <https://atlasti.com/es/research-hub/investigacion-descriptiva>.
- Tactics., E. d. (3 de Agosto de 2022). *ASISPA*. Obtenido de Autoconocimiento: por qué es importante y cómo nos ayuda en el día a día.: <https://asispa.org/autoconocimiento-porque-es-importante-como-nos-ayuda/>
- Técnica, I. (2020). *Técnicas de investigación*. Obtenido de [https://tecnicasdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/#%C2%BFCuales\\_son\\_los\\_tipos\\_de\\_investigacion\\_segun\\_el\\_proposito\\_o\\_finalidad](https://tecnicasdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/#%C2%BFCuales_son_los_tipos_de_investigacion_segun_el_proposito_o_finalidad)
- Tejada-Gallardo. (2022). *Nuevas tendencias en la investigación de la Inteligencia Emocional*. Obtenido de Escritos de psicología: <https://doi.org/10.24310/epsiescpsi.v15i2.15842>

- Unir, I. (21 de Octubre de 2022). Obtenido de <https://www.unir.net/empresa/revista/productividad-laboral/>
- Unir, I. (21 de Octubre de 2022). Obtenido de Unir.net.: <https://www.unir.net/empresa/revista/productividad-laboral/>
- Unir, I. (6 de Agosto de 2024). Obtenido de <https://www.unir.net/empresa/revista/productividad-laboral/>
- Universidades, S. (8 de Septiembre de 2022). *Santanderopenacademy.com*. Obtenido de <https://www.santanderopenacademy.com/es/blog/inteligencia-emocional-en-el-trabajo.html>
- Vakola. (8 de Julio de 2024). Obtenido de Portal.amelica.org: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/480/4802861020/html/>
- Velázquez.A. (18 de Agosto de 2018). *QuestionPro*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/>
- Vélez, L. (15 de Junio de 2021). *LA INVESTIGACION CUALITATIVA*. Obtenido de [https://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/velez\\_vera\\_\\_investigacion\\_cualitativa\\_pdf.pdf](https://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/velez_vera__investigacion_cualitativa_pdf.pdf)
- Zendesk. (2 de Agosto de 2023). *Método transversal*. Obtenido de <https://www.zendesk.com.mx/blog/metodo-transversal/>

## K. ANEXOS

### ANEXO 1: Solicitud para Autorización del trabajo de titulación.

Tena, 05 de agosto de 2024.

Ing. Juan Diego Rojas Escandon. Mg.  
Rector del Instituto Superior Tecnológico Tena

Presente. -

De mi consideración:

Yo, **Flor Andrea Ramírez Calapucha** con C.C.I: **1753100351**, estudiante de la carrera de Tecnología Superior en Administración del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA, del quinto semestre paralelo "B", me dirijo comedidamente a usted con la finalidad de solicitar una autorización para presentar los resultados de la aplicación del plan de actividades del trabajo de titulación bajo la modalidad de Examen de Integración Curricular denominado "LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA".

Por la atención que sepa dar a la solicitud, expreso mi más sincero agradecimiento.

Atentamente,



**Flor Andrea Ramírez Calapucha**  
Teléfono de contacto: 0939456531  
E-Mail: flor.ramirez@itstena.edu.ec



**Anexo 2:** Carta de aceptación del trabajo de titulación.



Secretaría de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

**Oficio N° ISTT-R-2024-408-OF**  
Tena, 05 de agosto de 2024

Señorita  
Flor Andrea Ramírez Calapucha  
**ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN**  
Presente.

De mi consideración:

Con un cordial saludo y en atención al oficio s/n de fecha 05 de agosto del 2024, informo a usted que se autoriza presentar los resultados de la aplicación del plan de actividades del trabajo de titulación denominado: **"LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA"**

Con sentimiento de distinguida consideración.

Atentamente,



Ing. Juan Diego Rojas., Mg.  
**RECTOR DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA (E)**

**ANEXO 3:** Encuesta a los docentes del Instituto Superior Tecnológico Tena



**INSTITUTO SUPERIOR  
TECNOLOGICO TENA**  
Tecnología, Innovación y Desarrollo



**ENCUESTA**

**La Inteligencia Emocional Y Su Relación  
Con El Desempeño Laboral De Los Docentes Del Instituto Superior Tecnológico  
Tena**

1. **Objetivo:** El objetivo de la presente encuesta es de carácter netamente académico, la información obtenida servirá para poder elaborar un plan de actividades de espacios activos para mejorar la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Tena

**Indicaciones Generales:** Lea detenidamente cada pregunta y seleccione el ítem que considere pertinente con la mayor sinceridad posible, el documento es con fines estrictamente académicos y es totalmente anónimo.

La escala es como sigue:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

**Género:**  Masculino  Femenino

Variable	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Inteligencia emocional	• Presta atención a sus sentimientos					
	• Dedicar parte de su tiempo a pensar en sus emociones					
	• Dice la verdad incluso cuando sabe que le puede traer consecuencias que le afecten.					
	• Acepta sus errores cometidos en el trabajo					
	• Mantiene la calma ante situaciones difíciles en su entorno laboral					
	• Es comprometido a presentar situaciones nuevas y desafiantes.					

<b>Desempeño laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comparte conocimientos con sus compañeros de trabajo</li> </ul>						
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colabora y apoya a sus compañeros de trabajo cuando se encuentran en problemas</li> </ul>						
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprovecha las diferentes cualidades de sus compañeros para mejorar el trabajo.</li> </ul>						
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabaja tiempo extra para alcanzar los objetivos planteados en su trabajo</li> </ul>						
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considera que todos los docentes incluyéndose tienen la misma oportunidad de formación</li> </ul>						
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siente que su trabajo cumple con las necesidades laborales en los plazos previstos</li> </ul>						

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

<b>Elaborado por:</b>	
 <b>Ramírez Calapucha Flor Andrea</b> <b>ESTUDIANTE</b>	
<b>Validado por:</b>	<b>Legalizado:</b>
 <b>Psc. Educ. Andrea Cristina García</b> <b>Pilataxi</b> <b>Msc.</b> <b>TUTOR</b>	 <b>Lcda. Yajaira Elizabeth Andi Lozada</b> <b>DOCENTE DE LA ASIGNATURA DE</b> <b>TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR</b>

**Anexo 4:** Solicitud para realizar actividades de acuerdo al objetivo específico 3 del trabajo de integración curricular

Tena, 05 de agosto de 2024

Ing. Juan Diego Rojas Escandon.Mg  
**Rector del Instituto Superior Tecnológico Tena**

**Presente. \_**

De mi consideración

Reciba un cordial saludo atento de quien es estudiante del Instituto Superior Tecnológico Tena; a la vez desearle éxitos en sus funciones diarias.

Yo, **Flor Andrea Ramírez Calapucha** con C.C.I: 1753100351, realizando el trabajo de integración curricular denominado sobre la **“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA”** mediante el presente escrito, me dirijo a su persona con el fin de solicitarle de la manera más comedida me permita realizar un taller en la institución sobre la inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral que será dirigido por la Psicóloga Dayana Frías quien les brindara información sobre algunos temas planteados de igual manera se dará una rumba terapia culminado el taller bien esta actividad se realizaría el día martes 06 de agosto del 2024 a las 15:00pm, y culminaría el mismo día del año en curso.

Agradecimiento su comprensión, con sentimiento de distinguida consideración.

Atentamente



**Srta. Flor Andrea Ramírez Calapucha**

**Estudiante**

**Cel:** 0939456531

**Correo:** [flor.ramirez@est.itstena.edu.ec](mailto:flor.ramirez@est.itstena.edu.ec)



**ANEXO 5:** Carta de aceptación permitiendo realizar las actividades dentro de la Institución



Secretaría de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

**Oficio N° ISTT-R-2024-409-OF**  
Tena, 05 de agosto de 2024

Señorita  
Flor Andrea Ramírez Calapucha  
**ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN**  
Presente.

De mi consideración:

Con un cordial saludo y en atención al oficio s/n de fecha 05 de agosto del 2024, informo a usted que se autoriza realizar el taller sobre inteligencia emocional dirigido a todo el personal docente del IST Tena, mismo que será impartido por la Psicóloga Dayana Frías, el día martes 06 de agosto del presente año, a las 15:00 y posterior a ello, la actividad rumba terapia a las 15:00. Actividades que son parte del plan de actividades del trabajo de integración curricular denominado: "LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA"

Con sentimiento de distinguida consideración.

Atentamente,



Ing. Juan Diego Rojas., Mg.  
**RECTOR DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA (E)**

Punto de Atención al Usuario: km 1 ½ vía Tena – Archidona  
Teléfono: 062311709  
secretaria.general@itstena.edu.ec  
<https://www.itstena.edu.ec>



**Fotografía 1:** Instituto Superior Tecnológico Tena en la actualidad



**Fotografía 2:** Socialización del trabajo a los docentes del Instituto Superior Tecnológico Tena



**Fotografía 3:** Ejecución de la encuesta por la plataforma (Google forms) a los docentes del Instituto Superior Tecnológico Tena



Preguntas Respuestas 37 Configuración

Total de puntos

## La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral de los docentes Del Instituto Superior Tecnológico Tena

**B** *I* U ↔ ✖

El objetivo de la presente encuesta es de carácter netamente académico, la información obtenida servirá para poder elaborar un plan de actividades de espacios activos para mejorar la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Tena.

**Indicaciones Generales:** Lea detenidamente cada pregunta y seleccione el ítem que considere pertinente con la mayor sinceridad posible.

La escala es la siguiente :

1 Nunca      2 Casi nunca      3 A veces      4 Casi siempre      5 Siempre

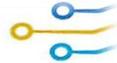
**Fotografía 4:** Taller sobre la inteligencia emocional intervención de la Psicóloga Dayana Frías con los docentes del Instituto Superior Tecnológico Tena



**Fotografía 5:** Registro de asistencia de los docentes quienes estuvieron en el Taller de la inteligencia emocional en el ámbito laboral y Rumba Terapia.



Tecnología Innovación y Desarrollo



**REGISTRO DE ASISTENCIA**

EVENTO/ACTIVIDAD: TALLER DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL Y PAUSA ACTIVA.

LUGAR: INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA FECHA: 06/08/2024 HORARIO: 15h00pm

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	N° DE CÉDULA	CELULAR	EDAD	SEXO		CORREO ELECTRÓNICO	CARRERA / PERIODO	FIRMA
					Masculino	Femenino			
1	Campoverde Encalada María Angelica	1400481923	0960647923	44		X	marita.campoverde@itstena.edu.ec	DII	[Firma]
2	Muncho Piro Leonardo	1500810556	0977441402	35		X	leonardo.muncho@itstena.edu.ec	TSDIT	[Firma]
3	León León	1500866552	098191215	34		X	leon.leon@itstena.edu.ec	TSDIT	[Firma]
4	Kleber Gonzalez	1500801026	0989242851	39	X		kleber.gonzalez@itstena.edu.ec		[Firma]
5	Gómez Belgica	1312950601	0991106570	33		X	belgica.gomez@itstena.edu.ec	Idiomas	[Firma]
6	Natali Freire	50083715	098885270	35		X	nathalfreire@hotmail.com	Software	[Firma]
8	Carolina Romero	1312952173	0968355592	30		X	carolinaromero2015@gmail.com	Idiomas	[Firma]
9	Alvaro Tapia	180442448	0148343429	32			alvaro222@hotmail.com	Turismo	[Firma]
10	Zamora Flores	130450757	0981665515	35	X		danilo.zamora@itstena.edu.ec	Turismo	[Firma]
11	Yajaira Elizabeth	1500871700	0941195119	39		X	yajaira.obi@itstena.edu.ec	Administración	[Firma]
12	Manchano Mejía	150080283	0939483398	34		X	mejia-manchano@itstena.edu.ec	Administración	[Firma]
13	Guaripato Patricia	0201886526	0967506592	33	X		patricia.guaripato@itstena.edu.ec	Software	[Firma]
14	Núñez Cortés	0502261891	0944802966	36	X		denisse.nunez@itstena.edu.ec	Software	[Firma]
15	García Uguin Carlos	160340011	09873211	70	X		carlos.garcia@itstena.edu.ec	ADM.	[Firma]

secretaria.general@itstena.edu.ec

km 1 1/2 vía Tena- Archidona

ISTT



Tecnología Innovación y Desarrollo



**REGISTRO DE ASISTENCIA**

EVENTO/ACTIVIDAD: TALLER DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL Y PAUSA ACTIVA.

LUGAR: INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA FECHA: 06/08/2024 HORARIO: 15h00pm

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	N° DE CÉDULA	CELULAR	EDAD	SEXO		CORREO ELECTRÓNICO	CARRERA / PERIODO	FIRMA
					Masculino	Femenino			
1	Alvarado Chigangó Tania Angélica	1500914891	0983919786	35		X	alvatania@hotmail.com	Administración	[Firma]
2	Bonifaz Cordero	0003072728	0985760473	46	X		oponfco@hotmail.com	Software	[Firma]
3	Barralón Sergio	000335373	0987040053	34	X		sergio.barralon@hotmail.com	ADM	[Firma]
4	Umarca Grisela	150130040	0992645369	31		X	umarca.umarca@itstena.edu.ec	DTI / 202413	[Firma]
5	Gómez Rivas Inés Beatriz	1302380697	0989628014	44		X	gomezrivasines@gmail.com	CI / DS	[Firma]
6	Duarte Noya	2100208877	0982647590	40		X	zamaraduarte@gmail.com	Software	[Firma]
8	SALAZAR GONZALEZ CHISA FERNANDO	150298475	09399093750	46	X		chisa102947@hotmail.com	GOT	[Firma]
9	Villares Mercedes	092433040	0982357561	39		X	liliana.villares@itstena.edu.ec	TSGOT	[Firma]
10	Georgeta Escalante	0920219573	098957771	43		X	georgeta@itstena.edu.ec	TSGOT	[Firma]
11	Yajaira A. Heredia Chigangó	1500816411	0983257356	36		X	yajaira.heredia@itstena.edu.ec	Administración	[Firma]
12	Quilumba Shigangó Diana	1500412554	0995144575	39		X	dianashi_qui@hotmail.com	Administración	[Firma]
13	Chenyo Chigangó Henry	1803657085	0980558032	33	X		henry_chenyog@hotmail.com	ADM	[Firma]
14	Castro Vilari	150019942	0981670357	31	X		chriscastromendez@gmail.com	Administración	[Firma]
15	Ruiz Cortez Sergio Ivan	0603881456	0963733544	35	X		sergio.ruiz@itstena.edu.ec	ADM	[Firma]

secretaria.general@itstena.edu.ec

km 1 1/2 vía Tena- Archidona

ISTT



**EVENTO/ACTIVIDAD:** TALLER DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL Y PAUSA ACTIVA.

**LUGAR:** INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA    **FECHA:** 06/08/2024    **HORARIO:** 15h00pm

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	N° DE CÉDULA	CELULAR	EDAD	SEXO		CORREO ELECTRÓNICO	CARRERA / PERIODO	FIRMA
					Masculino	Femenino			
1	RAÓN ANDRÉS VELEZ	15134440-2	0996391777	32	X		rvelez12345@luc.com	CENTRO DE DIAGNOS	
2	Guipulín González	2013533501	036130494	35	X		guipulin@seko.es	TSDS	
3	Juanilla Tituani Betty Alexandra	200226381	098309023	45		X	bettytituani@pchoo.com	TSADM	
4									
5									
6									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									

**Fotografía 6:** Socialización de pausa activa “Rumba Terapia” con los docentes del Instituto Superior Tecnológico Tena



**Fotografía 7:** Finalización de actividad con la entrega de tips y estrategias a los docentes del Instituto Superior Tecnológico Tena

