

Inteligencia emocional en la gestión académica universitaria

Emotional Intelligence in University Academic Management

María Pilar Sornoza Vélez¹, Ana Isabel Ruiz Cedeño²

¹Universidad Técnica de Manabí. maria.sornoza@utm.edu.ec.

²Universidad Técnica de Manabí. ana.ruiz@utm.edu.ec.

*Autor de correspondencia: maria.sornoza@utm.edu.ec

Resumen

La inteligencia emocional es un factor clave de éxito para el desarrollo de las organizaciones, en la gestión académica universitaria; incide en el trabajo en equipo, el bienestar laboral y el desarrollo efectivo de procesos innovadores y sostenibles. El presente trabajo tuvo como objetivo evaluar las competencias emocionales en la gestión académica en una universidad pública del Ecuador. En el marco de un estudio cuantitativo, descriptivo, no experimental y transversal, mediante la aplicación de cuestionarios; se obtuvo que el índice de competencias emocionales tanto en líderes como docentes arrojó un valor medio 4,05 y 4,06 respectivamente, valorado como “alto”. Futuras investigaciones deberán profundizar en la gestión de la conciencia social y de las relaciones; dimensiones identificadas con mayores brechas, ubicadas en un “cuartil medio”.

Palabras clave: Inteligencia emocional, gestión académica, bienestar laboral, competencias emocionales, liderazgo.

Abstract

Emotional intelligence is a key success factor for organizational development and university academic management; it impacts teamwork, workplace well-being, and the effective development of innovative and sustainable processes. This study aimed to evaluate emotional competencies in academic management at a public university in Ecuador. Within the framework of a quantitative, descriptive, non-experimental, and cross-sectional study, using questionnaires, the emotional competency index for both leaders and teachers yielded a mean value of 4.05 and 4.06, respectively, considered "high." Future research should delve deeper into the management of social awareness and relationships; these dimensions were identified as having the greatest gaps, located in the "middle quartile."

Keywords: emotional intelligence, academic management, occupational well-being, emotional competencies, leadership.

1. Introducción

En un entorno laboral cada vez más complejo y globalizado, la inteligencia emocional ha emergido como un factor determinante para el éxito profesional y el bienestar personal. Desde la propuesta original de Daniel Goleman en los años 90 (Goleman, 1995), que destacó la inteligencia emocional como un conjunto de habilidades esenciales para el liderazgo y la gestión efectiva, su aplicación se ha extendido a diversos campos, incluyendo la educación superior.

El término “inteligencia emocional” no es reciente, ya que su uso se remonta a 1985 cuando fue atribuido a Wayne Payne. Sin embargo, este concepto había sido mencionado previamente en los

trabajos de Beldoch (1964) y Leuner (1966), lo que evidencia su existencia anterior. A pesar de ello, fue Daniel Goleman quien, con la publicación de su libro *Inteligencia Emocional*, lo popularizó y lo hizo más accesible al público (Salovey & Mayer, 1990). El autor abarca cinco competencias clave: autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. Según él, estas competencias son cruciales para el éxito personal y profesional, tanto como lo es el coeficiente intelectual (CI) (Goleman, 1995).

El concepto de inteligencia emocional abarca la capacidad para reconocer y regular las emociones propias y ajenas, lo cual es fundamental para facilitar las relaciones interpersonales y crear un ambiente laboral positivo y productivo (Goleman, 1995; Martín, 2018; Nachtigall, 2018; Salovey & Mayer, 1990).

En la literatura, diversos autores han ofrecido definiciones de la inteligencia emocional, Mayer la define como “la habilidad para percibir, asimilar, comprender y regular las propias emociones y las de los demás, promoviendo un crecimiento emocional e intelectual. De esta manera se puede usar esta información para guiar nuestra forma de pensar y nuestro comportamiento” (Salovey & Mayer, 1990).

A su vez, Goleman (1995) sostiene que la inteligencia emocional “nos permite tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo, acentuar nuestra capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social, que nos brindará mayores posibilidades de desarrollo personal”. En función de ello define como dimensiones esenciales la autorregulación, la cual consiste en la capacidad de manejar las emociones; la motivación, referida a la habilidad para mantenerse enfocado en los objetivos y la empatía, que consiste en la capacidad de comprender las emociones y perspectivas de los demás.

Martín (2018) la define como “la capacidad de la aceptación y la gestión consciente de las emociones teniendo en cuenta la importancia que tiene en todas las decisiones y pasos que damos durante nuestra vida, aunque no seamos conscientes de ello”.

Es decir que la inteligencia emocional es una habilidad fundamental para el bienestar personal y profesional, permitiendo gestionar nuestras emociones de manera consciente, favoreciendo la toma de decisiones más acertadas y mejorando nuestras relaciones interpersonales convirtiéndose en una herramienta esencial en entornos laborales, promoviendo un desarrollo integral tanto a nivel individual como colectivo.

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 *et al*, 2021; Llamas *et al*, 2022; MacCam *et al*, 2022; Vega *et al*, 2022).

Se han hallado en la literatura especializada algunos estudios sobre inteligencia emocional, una obra a destacar se enfoca en la relación e incidencia de esta en el contexto clínico, laboral y educativo, (García Morales, 2022). Un aporte adicional lo realiza (Mikulic *et al*, 2022) al analizar los instrumentos más utilizados para la medición de la Inteligencia Emocional y su aplicación en adultos argentinos.

Otras aplicaciones interesantes se encuentran en dos artículos desarrollados en el sector de la Educación. Kostiv y Rodríguez-Hernández (2022) estudian el Compromiso Emocional Docente y la incidencia del mismo en dimensiones psicoeducativas, tema ampliado por Pulido-Martos *et al* (2022) quienes manifiestan que la inteligencia emocional es un aspecto protector de la higiene laboral, desde la prevención del estrés docente, concretamente la salud mental, evitando el burnout de los docentes (García Morales, E.; 2022). También Medina García, J., Bello Dávila, Z. & Alfonso León, A. (2022), validaron un instrumento para la determinación de un Índice de Competencias Emocionales (ICEL) en el contexto de trabajadores cubanos, lo que se considera muy destacable al aportar escalas valorativas al respecto.

En resumen, la inteligencia y competencias emocionales se han convertido en un factor clave dentro de la gestión organizacional, ya que impacta directamente en el desempeño de los líderes y en la dinámica de los equipos de trabajo (Rodríguez Moreno & Cristancho Gordillo, 2024); a lo que (Nachtigall, 2018) añade su incidencia favorable en procesos de innovación.

En el contexto universitario, donde las relaciones entre docentes, estudiantes, personal administrativo y directivos son constantes y multidimensionales, las competencias emocionales adquieren una importancia singular. La presión por cumplir con objetivos académicos, enfrentar cambios tecnológicos y sociales, y gestionar la convivencia en espacios cada vez más diversos, exige de los gestores académicos una gran habilidad para manejar sus propias emociones y las de los demás.

La gestión universitaria se refiere al conjunto de procesos, estrategias y acciones que permiten a las instituciones de educación superior funcionar de manera eficaz y eficiente. Esta gestión incluye la planificación, organización, dirección y control de los recursos humanos, financieros y materiales para cumplir con los objetivos académicos, investigativos y administrativos de la universidad (Ortiz Pérez *et al.*, 2019).

La gestión de las instituciones de educación superior enfrenta una serie de desafíos en un entorno cada vez más dinámico y competitivo (Valenzuela-Lozoya *et al.*, 2024). Uno de los principales retos es la adaptación a los cambios tecnológicos, que exige la integración de nuevas herramientas y plataformas digitales en los procesos de enseñanza, investigación y administración. Sumado con la responsabilidad social universitaria en el alcance y la inclusión de estudiantes y docentes de diferentes culturas, contextos, en la formación de pre-grado y posgrado de profesionales capaces y seres humanos valiosos para el desarrollo de la sociedad. Un líder universitario efectivo debe poseer una combinación de competencias académicas, emocionales y administrativas que le permitan guiar a la comunidad universitaria hacia el cumplimiento de su misión educativa y social (Guarnizo Ponce, 2018).

Un rasgo esencial del líder universitario es su capacidad de liderazgo transformacional, lo que implica no solo gestionar los recursos y procesos, sino también inspirar y motivar a su equipo para generar cambios positivos. Este tipo de liderazgo se caracteriza por la capacidad de innovar, fomentar la colaboración y promover una cultura de mejora continua en todos los niveles de la institución (Olivares *et al.*, s. f.). Los directivos universitarios no solo deben gestionar recursos y procesos administrativos, sino también liderar con una visión clara, capaz de inspirar a la comunidad académica y promover una cultura de innovación y excelencia (Macías Arias *et al.*, 2018) así como la gestión del cambio (Ramírez *et al.*, 2017).

Por tanto, surge la necesidad de comprender de manera más profunda cómo las competencias emocionales influyen en el ámbito universitario, específicamente en la gestión académica. Este estudio pretende llenar este vacío investigativo, centrándose en el análisis de las competencias emocionales de los gestores académicos y su manejo en torno a la mejora del desempeño laboral y el bienestar de los actores involucrados en la gestión. El presente artículo tiene como objetivo evaluar las competencias emocionales en la gestión académica en una universidad pública del Ecuador.

La relevancia de este estudio radica en que, en un mundo donde las exigencias académicas y laborales son cada vez mayores, contar con habilidades emocionales sólidas es crucial no solo para lograr un desempeño eficiente, sino también para asegurar un entorno de trabajo saludable y cooperativo. Los hallazgos de esta investigación podrían servir de base para el diseño de programas formativos que fomenten estas competencias en las universidades.

2. Materiales y Métodos

Para esta investigación, se empleó un diseño no experimental-transversal, que combina las características de ambos enfoques. El diseño no experimental, según Hernández-Sampieri y Mendoza Torres (2018), es aquel que se caracteriza por su enfoque observacional y descriptivo,

donde el investigador no manipula deliberadamente variables ni controla situaciones. En este tipo de diseño, el objetivo principal radica en la observación y descripción de fenómenos tal como se presentan en su contexto natural, sin intervención artificial por parte del investigador. Por otro lado, el diseño transversal implica la recopilación de datos de una muestra representativa de la población en un solo momento en el tiempo, permitiendo analizar las relaciones entre variables en un punto específico. Ambos diseños se utilizaron en esta investigación para obtener una comprensión detallada y contextualizada de la gestión estratégica en las instituciones educativas. La investigación se realizó en el periodo noviembre -diciembre 2024 en la Universidad Técnica de Manabí. La muestra estudiada fue 208 docentes y 85 directivos, representando un margen de error del 4,87 % lo que permite la inferencia estadística de la población, a partir del estudio de la muestra. El instrumento aplicado fue el cuestionario para la evaluación de competencias emocionales en el ámbito laboral (ICEL); validada por los autores encuesta validada Medina García, J., Bello Dávila, Z. Alfonso León, A. (2022), el mismo presenta cuatro dimensiones, 19 indicadores y 38 preguntas. Las dimensiones se componen de Conciencia de uno mismo, Autogestión emocional, Conciencia social, Gestión de las relaciones, como se aprecia en la figura 1

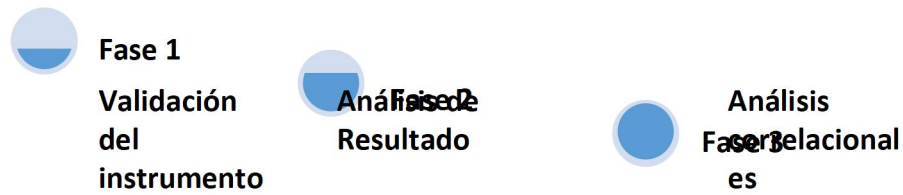
Tabla 1. Distribución de los ítems del ICEL

Dimensión	Indicador	Ítems
Conciencia de uno mismo	Autoconciencia emocional	1 y 3
	Autovaloración adecuada	5 y 7
	Confianza en sí mismo	9 y 11
Autogestión emocional	Autocontrol emocional	2y 4
	Transparencia	6 y 8
	Adaptabilidad	10 y 12
	Optimismo	22 y 24
	Motivación de logro	14 y 16
	Iniciativa	18 y 20
Conciencia Social	Orientación al servicio	13 y 15
	Empatía	17 y 19
	Conciencia de la organización	21 y 23
Gestión de las relaciones	Liderazgo	25 y 27
	Influencia	29 y 31
	Gestión de conflictos	28 y 30
	Catalizar cambios	26 y 37
	Trabajo en equipo	32 y 34
	Desarrollo de los demás	33 y 35
	Aprovechamiento de la diversidad	36 y 38

Fuente: Medina García, J., Bello Dávila, Z. & Alfonso León, A. (2022).

La investigación se estructuró en tres fases como se describe en la figura 1 y se describen a continuación.

Figura 1. Fases de la investigación



Fase 1. Validación del instrumento

Se determinó la validez del constructo a través del análisis factorial, la muestra se compuso por docentes y directivos de la Universidad Técnica de Manabí con edades comprendidas entre 31 y 70 años de edad, con representatividad de todas las facultades universitarias. La medición utiliza una escala tipo Likert de cinco opciones de respuesta, 5 siempre, 4 casi siempre, 3 a veces, 2 casi nunca, 1 nunca. Se aplica de manera individual o colectiva. No requiere límite de tiempo. (Medina, et al, 2017).

Adicionalmente se realiza la fiabilidad de la escala mediante el alfa de Cronbach para el establecimiento de la consistencia interna y la unidimensionalidad de la variable. El Alfa de Cronbach se define como un coeficiente estadístico que mide la consistencia interna de un instrumento de medición, es decir, qué tan bien los ítems de una escala están correlacionados entre sí. Valores de Alfa de Cronbach entre 0,70 y 0,90 indican una buena consistencia interna, lo que lo convierte en una herramienta clave para validar escalas en investigaciones clínicas y sociales (Quero Virla, M.; 2010).

Fase 2. Análisis de Resultado

Para el análisis de los resultados se utilizó el valor medio como medida de tendencia central para cada ítem y la gran media por dimensión, tanto para docentes como directivos. La valoración cualitativa del ICEL se establece de acuerdo a dichos valores medios en la escala propuesta por los autores Medina García, J., Bello Dávila, Z. & Alfonso León, A. (2022), como se muestra en la tabla 2.

Tabla 2. Escala de calificación del ICEL

Quintiles	Valores	Calificación
I	$\geq 4,33$	Muy alto
II	4,32 a 4,04	Alto
III	4,03 a 3,80	Medio
IV	3,50 a 3,79	Bajo
V	$< 3,50$	Muy bajo

Fuente: Medina García, J., Bello Dávila, Z. & Alfonso León, A. (2022).

Tabla 3. Escala de calificación del ICEL. Dimensiones

Quintil	Dimensiones				Calificación
	Conciencia de uno mismo	Autogestión emocional	Conciencia social	Gestión de la relaciones	
I	$\geq 4,50$	$\geq 4,33$	$\geq 4,33$	$\geq 4,42$	Muy alto
II	4,49 a 4,16	4,32 a 4,00	4,32 a 4,00	4,41 a 4,07	Alto
III	4,15 a 4,00	3,99 a 3,75	3,99 a 3,66	4,06 a 3,71	Medio
IV	3,99 a 3,66	3,74 a 3,50	3,65 a 3,33	3,70 a 3,35	Bajo
V	$< 3,66$	$< 3,50$	$< 3,33$	$< 3,35$	Muy bajo

Fuente: Medina García, J., Bello Dávila, Z. & Alfonso León, A. (2022).

Fase 3. Análisis correlacionales

Se analizó la relación entre las dimensiones del cuestionario mediante la relación de tablas cruzadas y por la aplicación de la Chi cuadrado de Pearson, en lo consiguiente de la región crítica:

H_0 : existe homogeneidad de los grupos estudiados

H_1 : existen diferencias entre grupos

Región crítica sigma asintótica $\leq 0,05$ rechazo hipótesis nula

El procesamiento de los datos se realiza con la utilización del paquete estadístico profesional SPSS versión 26.0

3. Resultados y Discusión

De acuerdo a las fases establecidas se presentan seguidamente los resultados obtenidos.

Fase 1. Validación del instrumento

El cuestionario de competencias laborales de los autores Medina García, J., Bello Dávila, Z. & Alfonso León, A. (2022), fue modificado mediante la reducción de 4 preguntas por no relacionarse con la universidad objeto de estudio. La medida de KMO un valor de 0,952 lo que establece la validez del constructo para la medición de la inteligencia emocional en el contexto laboral de los líderes y docentes de la Universidad Técnica de Manabí, unido a un determinante muy cercano pero diferente de cero, lo que permitió la identificación de tres componentes principales que acumulan el 71, 26 % de las variaciones (Tabla 3 y 4).

Tabla 4. Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,952
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	4593,919
	gl	595
	Sig.	,000

Matriz de correlaciones ^a

**a. Determinante =
4,605E-16**

Adicionalmente, el análisis de la fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach arrojó un valor de 0,98; lo que habla a favor de una fuerte consistencia interna de la escala utilizada y la unidimensionalidad de la variable estudiada. Los anteriores análisis evidencian la validez del instrumento elegido para la evaluación del contexto estudiado (Tabla 5).

Tabla 5. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	35

Fase 2. Análisis de Resultado

La figura 2 muestra los valores medios de las dimensiones para los directivos; análogamente la tabla 6 muestra el contraste para el caso de los docentes.

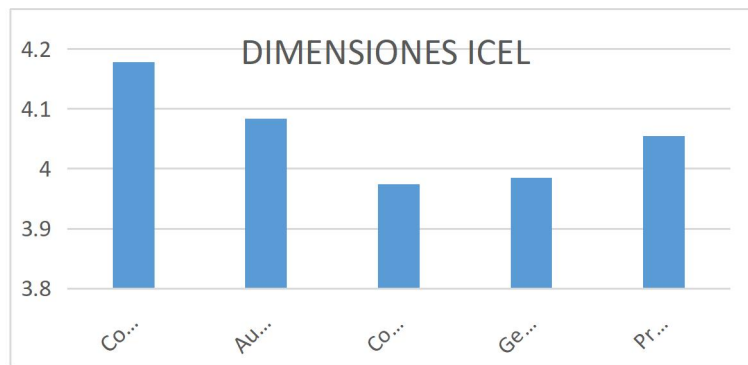


Figura 2. Valores de las dimensiones del ICEL

De forma general se obtuvo un valor alto de ICEL, con una media general de 4,05 para los directivos y 4,06 para los docentes, lo que habla a favor de percepciones similares, lo cual es muy favorable porque los directivos se auto perciben de forma general de igual manera que los docentes a su cargo. El ICEL se ubica el cuartil IV, correspondiente a “alto”; siendo las dimensiones con mayores brechas a atender desde la mejora: conciencia social y gestión de las relaciones, valoradas en un quintil III, correspondiente a una calificación media.

Tabla 6. Valores medios del ICEL y sus dimensiones

Dimensión	Valor medio	Calificación
Conciencia de uno mismo	4,17768595/4,18	Alto
Autogestión emocional	4,0833959/4,07982262	Alto
Conciencia social	3,9738292/3,98	Medio
Gestión de las relaciones	3,98524203/4,004	Medio
Promedio	4,05503827/4,06	Alto

Un análisis más detallado desde las dimensiones permitió identificar como variables con menores percepciones las mostradas en la tabla 7.

Tabla 7. Variables con menos valoración

DIMENSIÓN	ITEMS	VALOR MEDIO
Dimensión Social	Logran distanciarse de sus puntos de vista y se ponen en el lugar del otro	3,8
	Comprenden las causas de los estados de ánimo de sus colegas	3,8
	Identifican los valores o motivos que movilizan a sus colegas	3,77
Dimensión Gestión de las relaciones	Actúan como mediadores en conflictos entre otros colegas	3,56

Negocian y buscan soluciones en situaciones conflictivas.	3,95
Buen persuadir a otros y lograr consenso	3,74

Las anteriores pueden constituir punto de partida para el diseño de planes de capacitación que permitan robustecer la inteligencia emocional y el liderazgo en la institución.

Fase 3. Análisis correlacionales

Un análisis de las relaciones entre las dimensiones mediante la construcción de tablas cruzadas y por la aplicación de la Chi cuadrado de Pearson confirmó las relaciones entre todas las dimensiones estudiadas (Tabla 8).

Tabla 8. Valores de P-value

Significación asintótica bilateral	Conciencia de uno mismo	Autogestión emocional	Conciencia social	Gestión de las relaciones
Conciencia de uno mismo	-	,000	,000	,000
Autogestión emocional	,000	-	,000	,000
Conciencia social	,000	,000	-	,000
Gestión de las relaciones	,000	,000	,000	-

Se pudo constatar relaciones entre todas las dimensiones, avaladas por errores inferiores el 5 % (Significación asintótica bilateral). Lo anterior refuerza la necesidad de gestionar todos los aspectos medidos, dado que la afectación en alguno de ellos, condiciona al resto de los parámetros del ICEL. Por otro lado, se realizó la prueba no paramétrica H de Kruskal-Wallis, para estudiar las relaciones de las dimensiones considerando la variable sociodemográfica edad como factor de comparación, con el fin de establecer si las percepciones varían con la edad. Análogamente se estudió las relaciones con el sexo U de Mann - Whitney. (Tabla 9) muestra las salidas del SPSS denotando que no existen relaciones estadísticamente significativas en ninguno de los casos.

Tabla 9. Análisis de relaciones de las dimensiones con la edad

	Estadísticos de prueba ^{a,b}			
	Conciencia de uno mismo	Autogestión emocional	Conciencia social	Gestión de las relaciones
H de Kruskal-Wallis	1,132	3,234	3,762	,824
Gl	4	4	4	4
Sig. asintótica	,889	,520	,439	,935

a. Prueba de Kruskal Wallis
b. Variable de agrupación: edad

Se estableció la homogeneidad entre los diferentes grupos de edad en función de las dimensiones estudiadas, confirmado por valores de sigma asintótica superiores a 0,05 en todos los casos. El hecho de que las percepciones sobre las dimensiones medidoras de la inteligencia emocional no varíen por edad es un aspecto favorable porque las estrategias para la formación y gestión de la inteligencia emocional en la institución pueden ser similares para los diferentes grupos etarios. Un estudio de revisión desarrollado por los autores Plata Zanatta L D. y Moysén Chimal A. (2025) evidenció la variedad de instrumentos utilizados para la valoración de competencias socio

emocionales en diferentes contextos como salud, educación, entre otros. Se establecen coincidencias de los mismos con las dimensiones de la actual propuesta, identificadas como competencias sociales, conciencia emocional, habilidades de relación y autogestión de las emociones.

El instrumento propuesto por Medina García, J., Bello Dávila, Z. Alfonso León, A. (2022), para la evaluación del Inventario de Competencias Emocionales (ICEL), para trabajadores cubanos; fue validado en la presente investigación en el contexto de líderes y docentes universitarios en una universidad pública ecuatoriana; de acuerdo a criterio de análisis de componentes principales y consistencia interna de la escala utilizada. De igual manera se demostró relación entre las dimensiones del cuestionario de manera análoga a los autores antes mencionados.

Los autores Medina García, J., Bello Dávila, Z. Alfonso León, A., Jisson Vega Intriago, (2019), desarrollaron un análisis de las competencias y el peso que tienen para el desempeño exitoso de los profesionales de medicina y enfermería. Como resultado plantearon “De las competencias emocionales las que más sobre salieron son las que están estrechamente relacionadas con la dimensión: autogestión emocional y manejo de relaciones”. El análisis de la presente investigación ratifica el valor percibido por los encuestados de las mismas, dado que las dimensiones peor valoradas fueron conciencia social y gestión de las relaciones; focalizando en las variables relacionadas a: identificación los valores o motivos que movilizan a sus colegas y actuación como mediadores en conflictos.

Destaca la propuesta de inventarios socioemocionales de los autores Mikulic Isabel M. Crespi M. y Radusky P. (2022), cuya aplicación en hombres y mujeres en la ciudad de Buenos Aires en el rango de 18 a 40 años estableció puntuaciones significativamente más elevadas en las mujeres que en los hombres en las escalas correspondientes a: expresión emocional, conciencia emocional, empatía y Prosocialidad; a diferencia del estudio actual que no mostró diferencias significativas en relación al sexo.

La mayoría de las publicaciones halladas se centran en el análisis de las competencias y la validación de instrumentos para su evaluación en diferentes contextos. Lo anterior abre brechas al trabajo en intervenciones que permitan la gestión de dichas competencias desde el trabajo integrado en el marco de la psicología, administración y demás disciplinas pertinentes.

4. Conclusiones

Las competencias emocionales emergen como un pilar fundamental en la gestión académica universitaria, evidenciando su impacto significativo en el desempeño y bienestar laboral de los directivos. La alta autoconciencia emocional reportada por la mayoría de los líderes indica que son capaces de reconocer y gestionar sus emociones, lo cual es esencial para un liderazgo efectivo. Este autoconocimiento no solo les permite un mejor desempeño en sus funciones, sino que también promueve un ambiente de trabajo positivo, caracterizado por la empatía y la colaboración.

Se validó el Inventario de Competencias Emocionales (ICEL) en el contexto de líderes y docentes universitarios de la Universidad Técnica de Manabí, mediante un Kaiser - Meyer-Olkin “KMO” ,0,952 y un valor de alfa de Cronbach 0,98 evidenciando la fuerte consistencia interna de la escala utilizada. Se demostró relaciones entre todas las dimensiones del instrumento de igual manera que su validación original.

La aplicación del instrumento mostró de manera general un buen comportamiento del índice de competencias emocionales tanto en líderes como docentes con un valor medio 4,05 y 4,06 valorado como alto, respectivamente. Las dimensiones peor valoradas fueron conciencia social y gestión de las relaciones valoradas en un cuartil “medio”. Futuras investigaciones deberán profundizar en la gestión de dichas variables y dichas competencias.

Referencias

1. Cabello, R., Gómez-Leal, R., Gutiérrez-Cobo, M. J., Megías-Robles, A., Salovey, P., & Fernández Berrocal, P. (2021). Ability emotional intelligence in parents and their offspring. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01617-7>
2. Fernández-Berrocal, P., Cabello, R., Gómez-Leal, R., Gutiérrez-Cobo, M. J., & Megías-Robles, A. (2022). Nuevas tendencias en la investigación de la Inteligencia Emocional. *Escritos de Psicología – Psychological Writings*, 15(2), 144-147. <https://doi.org/10.24310/espsiescpsi.v15i2.15842>
3. García Morales, E. (2022). ¿Qué papel tiene la Inteligencia Emocional en el contexto clínico, laboral y educativo?. *Escritos de Psicología – Psychological Writings*, 15(2), 148-158. <https://doi.org/10.24310/espsiescpsi.v15i2.14752>
4. Goleman, D. (1995). *La Inteligencia Emocional*.
5. Guarnizo Ponce, W. J. (2018). *Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las Instituciones de Educación Superior* [masterThesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano.]. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/27075>
6. Kostiv, O. y Rodríguez-Hernández, A. (2022). Una aproximación al Compromiso Emocional Docente y su relación con otras variables psicoeducativas. *Escritos de Psicología – Psychological Writings*, 15(2), 171-181. <https://doi.org/10.24310/espsiescpsi.v15i2.14775>
7. Llamas-Díaz, D., Cabello, R., Megías-Robles, A., & Fernández-Berrocal, P. (2022). Systematic review and meta-analysis: The association between emotional intelligence and subjective well-being in adolescents. *Journal of Adolescence*, 94, 925–938. <https://doi.org/10.1002/jad.12075>
8. MacCann, C., Jiang, Y., Brown, L. E., Double, K. S., Bucich, M., y Minbashian, A. (2020). Emotional intelligence predicts academic performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 146(2), 150-186.
9. Macías Arias, E., Chum Molina, S., Aray, C., Rodríguez Vera, C., Macías Arias, E., Chum Molina, S., Aray, C., & Rodríguez Vera, C. (2018). LIDERAZGO ACADÉMICO: ESTILOS Y PERFILES DE GESTIÓN EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales (ReHuSo)*, 3(1), 59-70. <https://doi.org/10.33936/rehuso.v3i1.1229>
10. Martín, E. M. A. (2018). *Inteligencia Emocional*. Editorial Elearning, S.L.
11. Medina García, Jeniffer, Bello Dávila, Zoe, & Alfonso León, Alina. (2022). Validación del inventario de competencias emocionales en el ámbito laboral (ICEL). *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 123-135. Epub 02 de junio de 2022. Recuperado en 06 de junio de 2025, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000300123&lng=es&tlng=es.
12. Mikulic, I. M., Crespi, M., Caballero, R., Vizioli, N. A. y Deleersnyder, G. (2022). Medidas de Evaluación de la Inteligencia Emocional en Argentina. Una Revisión Sistemática. *Escritos de Psicología – Psychological Writings*, 15(2), 159-170. <https://doi.org/10.24310/espsiescpsi.v15i2.15127>
13. Nachtigall, P. (2018). *Inteligencia emocional en la empresa: Cómo desarrollar un liderazgo óptimo*. https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=FcSgDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT9&dq=la+inteligencia+emocional+aplicada+a+la+gesti%C3%B3n+organizacional+no+solo+mejora+la+interacci%C3%B3n+entre+los+miembros+del+equipo,+sino+que+tambi%C3%A9n+promueve+el+desarrollo+de+una+cultura+organizacional+m%C3%A1s+saludable,+donde+la+innovaci%C3%B3n+y+el+crecimiento+personal+son+posibles.&ots=Sxe9CGGN8j&sig=tyaNP6H8tPMjdizyne9X7N_s_OY#v=onepage&q&f=false

14. Olivares, M. A. N., Ríos, X. A., Munchmeyer, M. P. M., & Gutiérrez, P. A. (s. f.). *CALIDAD EN EDUCACIÓN SUPERIOR Y PROCESOS DE MEJORA CONTINUA, FRENTE A UN NUEVO ESCENARIO DE LA POLÍTICA EDUCATIVA*.
15. Ortiz Pérez, A., Pérez Campaña, M., & Velázquez Zaldívar, R. (2019). *Gestión universitaria con enfoque de procesos*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7864498>
16. Plata Zanatta, L. D., & Moysén Chimal, A. (2025). ¿Qué son y cómo se evalúan las competencias socioemocionales?: una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(1), 1296-1318. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.15882
17. Pulido-Martos, M., Lopez-Zafra, E., & Cortés-Denia, D. (2022). Inteligencia emocional como factor protector en docentes: Perfiles de estrategias de afrontamiento centrado en personas. *Escritos de Psicología – Psychological Writings*, 15(2), 182-193. <https://doi.org/10.24310/espsiescpsi.v15i2.14795>
18. Quero Virla, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252.
19. Ramírez, D. A. O., Laitón, S. B. B., & Ruiz, J. A. M. (2017). La gerencia educativa y la gestión del cambio. *Diálogos de saberes*, 46, Article 46. <https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.46.1429>
20. Rodríguez Moreno, M. D., & Cristancho Gordillo, A. V. (2024). *Inteligencia emocional en el entorno organizacional: Liderazgo, comunicación y rendimiento laboral*. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/6008>
21. Salovey, P., & Mayer, J. (1990). *Inteligencia emocional. Imaginación, conocimiento y personalidad*. 9(3), 185-211.
22. Valenzuela-Lozoya, C. V., Aguilar, A. L. S., & Rodríguez-Salgado, D. (2024). Reflexión de los desafíos de la educación superior en línea en el siglo XXI. *Excelencia Administrativa Online*, 3(7), Article 7. <https://doi.org/10.54167/eao.v3i7.1499>.
23. Vega, A., Cabello, R., Megías-Robles, A., Gómez-Leal, R., & Fernández-Berrocal, P. (2022). Emotional intelligence and aggressive behaviors in adolescents: A systematic review and meta-analysis. *Trauma Violence Abuse*, 1–11. <https://doi.org/10.1177/1524838021991296>

Conflicto de Intereses

Contribución de los autores

María Pilar Sornoza Vélez. ORCID. <https://orcid.org/0009-0001-4309-6327>

Desarrolló la investigación, la aplicación de instrumentos y análisis de resultados, redacción del artículo.

Ana Isabel Ruiz Cedeño. ORCID. <https://orcid.org/0000-0001-9623-5792>

Participó en el desarrollo metodológico, conceptualización, curación de datos, administración del proyecto, supervisión y validación de los resultados de la investigación.