



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA MERCADOTECNIA

**“ESTADO EMOCIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS
PROFESORES UNIVERSITARIOS DE LA ESCUELA SUPERIOR
POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO CIUDAD DE RIOBAMBA,
POST COVID”**

Trabajo de Titulación

Tipo: Proyecto de Investigación

Presentado para optar al grado académico de:

LICENCIADO EN MERCADOTECNIA

AUTOR:

BRYAN PATRICIO MOYA SANGUCHO

Riobamba – Ecuador

2023



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA MERCADOTECNIA

**“ESTADO EMOCIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS
PROFESORES UNIVERSITARIOS DE LA ESCUELA SUPERIOR
POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO CIUDAD DE RIOBAMBA, POS
COVID”**

Trabajo de Titulación

Tipo: Proyecto de Investigación

Presentado para optar al grado académico de:

LICENCIADO EN MERCADOTECNIA

AUTOR: BRYAN PATRICIO MOYA SANGUCHO

DIRECTORA: ING. LUZ MARIBEL VALLEJO CHÁVEZ

Riobamba – Ecuador

2023

©2023, Bryan Patricio Moya Sangucho

Se autoriza la reproducción total o parcial, con fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, incluyendo la cita bibliográfica del documento, siempre y cuando se reconozca el Derecho de Autor.

Yo, Bryan Patricio Moya Sangucho, declaro que el presente Trabajo de Titulación es de mi autoría y los resultados del mismo son auténticos. Los textos en el documento que provienen de otras fuentes están debidamente citados y referenciados.

Como autor asumo la responsabilidad legal y académica de los contenidos de este Trabajo de Titulación; el patrimonio intelectual pertenece a la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Riobamba, 08 de agosto de 2023



Bryan Patricio Moya Sangucho

C.I: 1850988450

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA MERCADOTECNIA

El Tribunal del Trabajo de Titulación certifica que: El Trabajo de Titulación; tipo: Proyecto de Investigación, **ESTADO EMOCIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS PROFESORES UNIVERSITARIOS DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO CIUDAD DE RIOBAMBA, POST COVID**, realizado por el señor: **BRYAN PATRICIO MOYA SANGUCHO**, ha sido minuciosamente revisado por los Miembros del Tribunal del Trabajo de Titulación, el mismo que cumple con los requisitos científicos, técnicos, legales, en tal virtud el Tribunal Autoriza su presentación.

	FIRMA	FECHA
Ing. Angelita Genoveva Tapia Bonifaz PRESIDENTE DEL TRIBUNAL		2023-08-08
Ing. Luz Maribel Vallejo Chávez DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN		2023-08-08
Ing. Jorge Antonio Vasco Vasco ASESOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN		2023-08-08

ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	xi
ÍNDICE DE ANEXOS	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	2
1.1. Planteamiento del Problema.....	2
1.2. Objetivos.....	3
1.2.1. <i>Objetivo general</i>.....	3
1.2.2. <i>Objetivos específicos</i>	4
1.3. Justificación.....	4
1.3.1. <i>Justificación teórica</i>	4
1.3.2. <i>Justificación metodológica</i>	5
1.3.3. <i>Justificación práctica</i>	5
1.4. Hipótesis	7

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Antecedentes Teóricos.....	8
2.1.1. <i>Los fundamentos emocionales y su importancia en el proceso de aprendizaje</i>	8
2.1.2. <i>Comportamiento organizacional: el impacto de las emociones</i>	10
2.1.3. <i>Aspectos psicoemocionales y su vínculo con el desempeño laboral</i>	11
2.1.4. <i>La inteligencia emocional: factor incuestionable para el profesorado</i>	13
2.2. Antecedentes de la unidad de estudio	14
2.3. Fundamentación teórica	16
2.3.1. <i>Estado emocional</i>.....	16
2.3.2. <i>Funciones de las emociones</i>	17
2.3.3. <i>Clasificación de las emociones</i>.....	18
2.3.3.1. <i>Emociones básicas</i>.....	18

2.3.3.2.	<i>Emociones sociales o secundarias</i>	18
2.3.4.	<i>Síndrome de Burnout</i>	19
2.3.5.	<i>Cansancio emocional</i>	20
2.3.6.	<i>Despersonalización</i>	20
2.3.7.	<i>Realización personal</i>	20
2.3.8.	<i>Personalidad</i>	20
2.3.9.	<i>Extroversión</i>	21
2.3.10.	<i>Introversión</i>	21
2.3.11.	<i>Intuitivo</i>	22
2.3.12.	<i>Pensamiento racional</i>	22
2.3.13.	<i>Decisiones emocionales</i>	22
2.3.14.	<i>Productividad laboral</i>	23
2.3.15.	<i>Jornada laboral</i>	24
2.3.16.	<i>Docencia</i>	24
2.3.17.	<i>Gestión docente</i>	24
2.3.17.1.	<i>Investigación y vinculación</i>	25
2.3.17.2.	<i>Carga laboral</i>	25
2.3.17.3.	<i>Ambiente laboral</i>	25
2.3.17.4.	<i>Organización</i>	26
2.3.17.5.	<i>Comunicación</i>	26
2.3.17.6.	<i>Integración</i>	26
2.3.17.7.	<i>Motivación</i>	26
2.3.17.8.	<i>Desmotivación</i>	27
2.3.17.9.	<i>Incertidumbre</i>	27
2.3.17.10.	<i>Condiciones laborales</i>	27
2.3.17.11.	<i>Contemplación o retribución económica</i>	27
2.3.18.	<i>Aspectos del desempeño laboral</i>	28
2.3.18.1.	<i>Innovación</i>	28
2.3.18.2.	<i>Grado de energía</i>	28
2.3.18.3.	<i>Liderazgo</i>	28
2.3.18.4.	<i>Naturaleza social</i>	28
2.3.18.5.	<i>Adaptación al trabajo</i>	29
2.3.18.6.	<i>Subordinación</i>	29
2.3.18.7.	<i>Inteligencia emocional</i>	29
2.3.18.8.	<i>Clima emocional</i>	31
2.3.18.9.	<i>Clima académico</i>	31
2.3.18.10.	<i>Satisfacción laboral</i>	31

CAPÍTULO III

3.	MARCO METODOLÓGICO	33
3.1.	Enfoque de investigación	33
3.2.	Nivel de investigación	33
3.3.	Diseño de investigación	33
3.3.1.	<i>Según la manipulación de la variable independiente</i>	34
3.4.	Tipo de estudio	34
3.5.	Población y Planificación, selección y cálculo del tamaño de la muestra	35
3.5.1.	<i>Estadístico de prueba</i>	35
3.5.1.1.	<i>Evaluación del nivel de confiabilidad – Alfa de Cronbach</i>	35
3.6.	Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	36
3.6.1.	<i>Métodos</i>	36
3.6.1.1.	<i>Inductivo - deductivo</i>	36
3.6.2.	<i>Técnicas</i>	36
3.6.3.	<i>Instrumentos</i>	37

CAPÍTULO IV

4.	MARCO DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	38
4.1.	Análisis e interpretación de resultados	38
4.1.1.	<i>Resultados de la encuesta – análisis descriptivo</i>	38
4.1.1.1.	<i>Datos generales de la muestra</i>	38
4.1.1.2.	<i>Tabulación y representación gráfica, variable dependiente o explicativa – Productividad laboral</i>	59
4.2.	Comparativa de los resultados de la encuesta del año 2020 -2023	74
4.3.	Hallazgos comparativos antes y después de la pandemia COVID 19	74
4.4.	Análisis e interpretación de la entrevista	79
4.5.	Análisis de emociones mediante uso de face reader	79
4.6.	Discusión	82
4.7.	Comprobación de la hipótesis	82
4.7.1.	<i>Hipótesis nula</i>	82
4.7.2.	<i>Hipótesis alternativa</i>	83

CAPÍTULO V

5.	MARCO PROPOSITIVO	84
-----------	--------------------------------	----

5.1.	Titulo	84
5.2.	Introducción	84
5.3.	Antecedentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo	84
5.4.	Filosofía empresarial	85
5.5.	Objetivos	85
5.6.	Contenido de la propuesta	86
5.6.1.	<i>Modelo de la propuesta</i>	86
5.6.2.	<i>Objetivo general</i>	87
5.6.3.	<i>Objetivos específicos</i>	87
5.6.4.	<i>Matriz FODA</i>	88
5.6.5.	<i>Matriz de evaluación de factores internos (EFI)</i>	89
5.6.6.	<i>Matriz de evaluación de factores externos</i>	90
5.6.7.	<i>Foda estratégico</i>	92
5.7.	Desarrollo de estrategias	93
5.7.1.	<i>POA</i>	106
	CONCLUSIONES	107
	RECOMENDACIONES	108
	BIBLIOGRAFÍA	
	ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3-1:	Evaluación del nivel de confiabilidad – Resumen de casos	35
Tabla 3-2:	Evaluación del nivel de confiabilidad – Estadístico	36
Tabla 4-1:	Genero de la muestra	38
Tabla 4-2:	Rango de edad de la muestra	39
Tabla 4-3:	Nivel académico de la muestra	40
Tabla 4-4:	Facultad de labor profesional.....	41
Tabla 4-5:	Miedo ante el desconocimiento de uso y manejo de las TICS	42
Tabla 4-6:	Malestar en la aplicación de las nuevas metodologías de enseñanza	43
Tabla 4-7:	Cantidad de herramientas pedagógicas.....	44
Tabla 4-8:	Gusto por actividades de docencia.....	45
Tabla 4-9:	Tristeza por la poca dedicación a la familia y al hogar.	46
Tabla 4-10:	Disgusto por fallas técnicas en clases	47
Tabla 4-11:	Inseguridad en salud física y emocional por variantes del COVID 19.	48
Tabla 4-12:	Cansancio al laborar más de 8 horas al día	49
Tabla 4-13:	Satisfacción al realizar actividades de docencia, investigación y gestión. 50	
Tabla 4-14:	Angustia por la falta de atención e interés de estudiantes en el desarrollo de clases presenciales.....	51
Tabla 4-15:	Estrés en la modalidad presencial.	52
Tabla 4-16:	Automatización de los procesos académicos.	53
Tabla 4-17:	Tranquilidad por el cumplimiento de objetivos	54
Tabla 4-18:	Motivo y emoción a los estudiantes en el cumplimiento de actividades. 55	
Tabla 4-19:	Incentivos a estudiantes.....	56
Tabla 4-20:	Creatividad en las dinámicas de la clase.	57
Tabla 4-21:	Problemas económicos y emocionales de los estudiantes.....	58
Tabla 4-22:	Alta preparación para la modalidad presencial.	59
Tabla 4-23:	Facilidad de promover la teoría y la práctica.	60
Tabla 4-24:	Integración de la práctica docente.....	61
Tabla 4-25:	Mejoras en los procesos de vinculación.....	63
Tabla 4-26:	Proyectos de vinculación vigentes.	65

Tabla 4-27:	Cumplimiento de objetivos planteados.	66
Tabla 4-28:	Horas designadas al desarrollo de actividades de docencia.	67
Tabla 4-29:	Ambiente laboral docente.	68
Tabla 4-30:	Capacitaciones para el desarrollo de actividades académicas.	69
Tabla 4-31:	Remuneración docente	70
Tabla 4-32:	Mutiles actividades en la presencialidad.....	71
Tabla 4-33:	Infraestructura ESPOCH.....	72
Tabla 4-34:	Hallazgos comparativos antes y después de la pandemia COVID 19 ..	74
Tabla 4-35:	Hipótesis alternativa.....	83
Tabla 5-1:	Matriz FODA.....	88
Tabla 5-2:	Evaluación de factores internos	89
Tabla 5-3:	Matriz de evaluación de factores externos.....	91
Tabla 5-4:	Foda estratégico	92
Tabla 5-5:	Desarrollo objetivo 1 – estrategia 1 (motivación - acción).....	93
Tabla 5-6:	Desarrollo objetivo 2 – estrategia 2 (relajación – bienestar)	95
Tabla 5-7:	Desarrollo objetivo 3 – estrategia 3 (concentración – enfoque)	96
Tabla 5-8:	Desarrollo objetivo 4 – estrategia 4 (atención – eficiencia)	97
Tabla 5-9:	Desarrollo objetivo 5 – estrategia 5 (bienestar personal – vida plena).....	98
Tabla 5-10:	Desarrollo objetivo 6 – estrategia 6 (socializar – desarrollo personal).....	100
Tabla 5-11:	Desarrollo objetivo 7 – estrategia 7 (bienestar – calma).....	101
Tabla 5-12:	Desarrollo objetivo 8 – estrategia 8 (innovación – satisfacción)	102
Tabla 5-13:	Desarrollo objetivo 9 – estrategia 9 (aprendizaje – productividad)	103
Tabla 5-14:	Desarrollo objetivo 10 – estrategia 10 (comunicación – aprendizaje)	104
Tabla 5-15:	Desarrollo objetivo 11 – estrategia 11 (Gestión– productividad)	105
Tabla 5-16:	POA.....	106

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 2-1:	Funciones de emociones	17
Ilustración 2-2:	Factores en la insatisfacción laboral	24
Ilustración 2-3:	Factores en la satisfacción laboral	32
Ilustración 2-4:	Factores en la insatisfacción laboral	32
Ilustración 3-1:	Tratamiento de las variables	34
Ilustración 4-1:	Genero de la muestra	38
Ilustración 4-2:	Rango de edad de la muestra	39
Ilustración 4-3:	Nivel académico de la muestra	40
Ilustración 4-4:	Facultad de labor social	41
Ilustración 4-5:	Miedo ante el desconocimiento de usos y manejo de las TICS.....	42
Ilustración 4-6:	Malestar en la aplicación de las nuevas metodologías de enseñanza	43
Ilustración 4-7:	Cantidad de herramientas pedagógicas.....	44
Ilustración 4-8:	Gusto por actividades de docencia.....	45
Ilustración 4-9:	Tristeza por la poca dedicación a la familia y el hogar	46
Ilustración 4-10:	Disgusto por fallas técnicas en clases	47
Ilustración 4-11:	Inseguridad en salud física y emocional por variantes del COVID 19	48
Ilustración 4-12:	Cansancio al laborar más de 8 horas al día.....	49
Ilustración 4-13:	Satisfacción al realizar actividades de docencia, investigación y gestión	50
Ilustración 4-14:	Angustia por falta de atención e interés de estudiantes en el desarrollo de clases presenciales.....	51
Ilustración 4-15:	Estrés en la modalidad presencial	52
Ilustración 4-16:	Automatización de los procesos académicos.....	53
Ilustración 4-17:	Tranquilidad por el cumplimiento de objetivos.....	54
Ilustración 4-18:	Motivo y emoción a los estudiantes en el cumplimiento de actividades	55
Ilustración 4-19:	Incentivos a estudiantes	56
Ilustración 4-20:	Creatividad en las dinámicas de la clase.....	57
Ilustración 4-21:	Problemas económicos y emocionales de los estudiantes	58
Ilustración 4-22:	Alta preparación para la modalidad presencial.....	59

Ilustración 4-23:	Facilidad de promover la teoría y práctica.....	60
Ilustración 4-24:	Integración de la práctica docente.	61
Ilustración 4-25:	Mejoras en los procesos de vinculación	63
Ilustración 4-26:	Proyectos de vinculación vigentes.....	65
Ilustración 4-27:	Cumplimientos de objetivos planteados	66
Ilustración 4-28:	Horas designadas al desarrollo de actividades de docencia.....	67
Ilustración 4-29:	Ambiente laboral docente	68
Ilustración 4-30:	Capacitaciones para el desarrollo de actividades académicas	69
Ilustración 4-31:	Remuneración docente.....	70
Ilustración 4-32:	Mútiles actividades en la presencialidad	71
Ilustración 4-33:	Infraestructura ESPOCH.....	72
Ilustración 4-34:	Análisis e interpretación de la entrevista	80
Ilustración 5-1:	Estado emocional y productividad.....	87
Ilustración 5-2:	Desarrollo objetivo 1 – estrategia 1 (motivación - acción).....	95
Ilustración 5-3:	Desarrollo objetivo 3 – estrategia 3 (concentración – enfoque)	97
Ilustración 5-4:	Desarrollo objetivo 4 – estrategia 4 (atención – eficiencia)	98
Ilustración 5-5:	Desarrollo objetivo 5 – estrategia 5 (bienestar personal – vida plena 99	
Ilustración 5-6:	Desarrollo objetivo 6 – estrategia 6 (socializar – desarrollo personal) 100	
Ilustración 5-7:	Desarrollo objetivo 7 – estrategia 7 (bienestar – calma)	101
Ilustración 5-8:	Desarrollo objetivo 8 – estrategia 8 (innovación – satisfacción)....	102
Ilustración 5-9:	Desarrollo objetivo 9 – estrategia 9 (aprendizaje – productividad) 103	
Ilustración 5-10:	Desarrollo objetivo 9 – estrategia 9 Redes sociales.....	104

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A: ENCUESTA

RESUMEN

El estado emocional y productividad laboral en los profesores universitarios de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo ciudad de Riobamba, Post COVID, tuvo como objetivo investigar la relación entre lo emocional y los aspectos que indican el desarrollo productivo de los docentes de la ESPOCH, para poder desarrollar una estrategia de solución. En la investigación se empleó una metodología tanto cuantitativa como cualitativa, se aplicó instrumentos como las encuestas a los docentes, y se realizó un diagnóstico de la situación actual mediante la matriz FODA, donde se pudo determinar que no existe persistencia del sentimiento de tristeza y nostalgia al volver a la presencialidad después del confinamiento, malestar por las fallas tecnológicas y la falta de infraestructura adecuada, necesidad de trabajar más de las 8 horas diarias para cumplir con las áreas designadas, escasez de recursos para pausas o descanso laboral, estrés generado por la alta carga de tareas, plazos y expectativas en el trabajo presencial lo que determina que si existe una alineación de afección del COVID y la modalidad virtual en el estado emocional de los docentes y también en la productividad laboral, la estrategia propuesta se direcciona a la creación de un taller que permita aumentar el nivel de inteligencia emocional en los docentes, además de actividades de resiliencia y maneras de recargar energía para evitar el cansancio emocional, con aquello subsanar la percepción de miedo e incertidumbre, lo que permite estabilizar y mejorar sustancialmente el nivel de productividad laboral.

Palabras clave: <ESTADO EMOCIONAL>, <PRODUCTIVIDAD LABORAL>, <INTELIGENCIA EMOCIONAL>, <DOCENTES>, <ESTRATEGIAS>.



08-01-2024

0063-DBRA-UPT-2024

ABSTRACT

The study about post COVID emotional situation and work productivity affecting university professors at Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH), in Riobamba city, was aimed to investigate the relationship between the emotional condition and the aspects that affect the productive development of the teaching staff at ESPOCH, in order to develop a solution strategy. In this study, both a quantitative and a qualitative methodology was used, instruments such as surveys were applied to teachers, and a diagnosis of the current situation was carried out using the SWOT matrix, where it was determined that there is no more feeling of sadness and nostalgia upon returning to on campus activities after lock downs, but it can be seen a type of discomfort due to technological issues and the lack of adequate infrastructure, also the need to work more than 8 hours a day to comply with designated tasks, lack of activities and resources for breaks or work rest, stress generated by high load of tasks, deadlines and expectations in face-to-face work, which determines an alignment of the impact of COVID and the virtual modality on the emotional situation of teachers along with productivity. The proposed strategy pretends to create a workshop to increase the teacher's emotional intelligence plus resilience activities and ways to recharge energy to avoid emotional fatigue in order to reduce the perception of fear, uncertainty to substantially improve and balance the level of productivity.

Keywords: <EMOTIONAL SITUATION>, <WORK PRODUCTIVITY>, <EMOTIONAL INTELLIGENCE>, <TEACHERS>, <STRATEGIES>.



Luis Fernando Barriga Fray

0603010612

INTRODUCCIÓN

El 12 de marzo del 2020 Ecuador se vio paralizado debido a que el Gobierno Nacional declaró de forma exhaustiva la emergencia sanitaria, gestionada por ímpetu y recomendación de la Organización Mundial de la Salud (OMS) (Espinosa, 2021). Desde el inicio de la pandemia COVID-19, la cotidianidad ha sido doblegada para garantizar las medidas de higiene y mitigar los crecientes contagios, tal ha sido el impacto, que las empresas han tenido que cerrar sus puertas y adaptarse a un entorno virtual por la necesidad de seguir en la operabilidad de sus funciones, lo mismo ha sucedido con el entorno de la educación, ciertamente adjudicar un cambio radical incide en el conductualismo y satisfacción de las partes relacionadas, entre aquellos tenemos: docentes, personal administrativo y estudiantes (Ozamiz-Etxebarria et al., 2021).

La vertiginosa expansión el COVID-19 ha concebido consecuencias abismales, tanto en el entorno social, económico, psicológico y educativo (Sheikh et al., 2020); en primera instancia, el cierre de las entidades educativas (escuelas, institutos y universidades) no fue una opción, más bien una necesidad circunstancial para continuar con el desarrollo académico sin comprometer con la salud (Van Lancker y Parolin, 2020).

Existen numerosos estudios que infieren que la pandemia COVID-19 no solo afecta a la salud del cuerpo, sino también a la salud mental, debido al significativo nivel de estrés forjado por la abrupta adaptabilidad que provoca la modalidad virtual, en el caso de las entidades educativas, del profesorado (Besser et al., 2020; Haro y Moya, 2021); bosquejos realizados en pandemia sugieren que el quebranto de la salud mental proviene del trabajo en casa y el uso característico de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) (Cuervo Carabel et al., 2018).

Rodríguez-Vásquez et al. (2021) enfatiza que el *Tecnoestrés* es una conceptualización que habla de la frustración, ansiedad, agotamiento y tensión, por la carencia de manejo técnico de las TIC y sus herramientas vinculadas, aquello produce una ínfima productividad y desempeño laboral; López et al. (2021) concluye que el profesorado a largo plazo debe adjudicar un alto nivel de manejo tecnológico, sin embargo, el COVID-19 ha estimulado que el largo plazo converja en el ahora, lo cual como toda externalidad desestabiliza los aspectos emocionales y la productividad del sujeto.

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

La pandemia del COVID 19 ha generado un cambio en el sistema educativo nivel mundial creando una serie de desafíos para los docentes obligando a desempeñar sus tareas por medio del uso de las tecnologías para facilitar la accesibilidad a los recursos educativos y continuar con el aprendizaje.

Sin embargo esta nueva forma de trabajo virtual para docentes ha dado origen a una serie de problemas partiendo por el bajo conocimiento en el manejo de estas herramientas provocando la ira, el estrés y ansiedad que pueden afectar negativamente la capacidad de los docentes para desempeñar su trabajo de manera eficiente.

En muchas ocasiones los docentes enfrentan altos niveles de estrés ansiedad y agotamiento debido a la cantidad de trabajo que tienen que realizar y la presión de cumplir con sus responsabilidades puede afectar negativamente su estado emocional y a su vez su rendimiento laboral.

La emocionalidad además de ser un estudio de la psicología y la psiquiatría, ha tomado un campo extenso en otras ciencias sociales, en este sentido, estas variables buscan ser punto de partida para predecir el comportamiento de las personas con respecto a una externalidad en común, mediante esto se forjan diversos conocimientos que permiten predecir el próximo paso del mismo, es decir el agrado o desagrado, la afición o repulsión, la inclinación o bien el rechazo (Vallejo-Nágera y Olaizola, 1991).

La educación emocional ha pasado a ser una actividad circunstancial en el desarrollo personal, los contenidos generalmente pretenden desarrollar en el sujeto la inteligencia emocional, inteligencia múltiple, emociones controladas y bienestar (García Navarro, 2017). La actitud refiere la voluntad con la cual se desarrolla algo. La actitud también irradia el dogma de una persona en algo.

Tyng et al. (2017), ratifica que alguien que no puede controlar las emociones es alguien que no puede resolver un problema, alguien que tiene dificultades para resolver un problema, ese individuo es alguien que se le dificultará tener éxito. Un sujeto exitoso es quien adjudica tanto

Cociente intelectual (IQ) y Cociente Emocional (EQ) (Tahir et al., 2011). Es más que evidente que el papel de la inteligencia emocional, la actitud laboral y la productividad en las capacidades de desarrollo personal.

Salto et al. (2020) infiere que en estos tiempos, por el Covid-19, el aprendizaje está pasando por uno de los retos más importantes para el desarrollo del sistema educativo, por lo cual, el docente además de formarse en herramientas prácticas y didácticas requiere que fortalezca las estrategias cognitivas emocionales con el vínculo estudiantil, basado en tolerancia, respeto y empatía, de esta manera, su trabajo confiere que, existe un alto índice de relación entre las emociones y los resultados académicos, lo cual se relaciona con el factor productividad laboral de parte del profesorado.

En relación con lo antes mencionado; Barraca (2010) el cual presenta distintos bosquejos empíricos sobre la relación de las emociones negativas en la productividad, argumenta que el *burnout* (síndrome de trabajador quemado) y *mobbing* (acoso laboral), supone un problema significativo en el entorno laboral que incide en la productividad y en la salud física. Mera (2017) en su estudio “*Gestión de las emociones en los docentes universitarios*” afirma que la excesiva carga de responsabilidad al profesorado incide negativamente en las emociones, asimismo, los cambios vertiginosos promueve un ínfimo nivel de productividad laboral; Palos et al. (2021) concluye que, la pandemia COVID-19 ha sido un evento que ha cambiado a la humanidad, lo cual, provoca un colapso inicial, que demanda un cambio extremo de la normalidad, luego de meses de iniciada la pandemia se vio en la necesidad de modificar la conductualidad mediante la valoración de tácticas y estratégicas, en el estudio concuerdan que, el cambio emocional de los docentes proviene de la respuesta estudiantil y la factibilidad de los mismos a las nuevas metodologías de aprendizaje.

De este modo el estado emocional de los docentes universitarios de la ESPOCH puede verse afectado negativamente por la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos y la presión por cumplir con los estándares académicos. Esto puede tener un impacto significativo en su productividad laboral, así mismo en la calidad de educación que se ofrece a los estudiantes.

¿Cómo incide el estado emocional en la productividad laboral en los profesores universitarios de la escuela superior politécnica de Chimborazo ciudad de Riobamba, pos covid?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar el estado emocional en la productividad laboral en los profesores universitarios de la escuela superior politécnica de Chimborazo ciudad de Riobamba, pos-COVID, 2020-2023

1.2.2. *Objetivos específicos*

- Fundamentar teóricamente las variables Estado Emocional y productividad laboral mediante una revisión exhaustiva de la bibliografía relacionada con el tema
- Realizar un diagnóstico mediante el uso de técnicas e instrumentos de investigación y equipos biometricos para determinar el estado emocional y la productividad laboral del docente de la escuela superior politécnica de Chimborazo ciudad de Riobamba
- Diseñar estrategias de mejora el estado emocional en la productividad laboral en los profesores universitarios de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo ciudad de Riobamba, pos-COVID, mediante un análisis situacional

1.3. Justificación

1.3.1. *Justificación teórica*

Educar la inteligencia emocional es una herramienta clave para el desarrollo personal e interpersonal; los fundamentos de la evolución humana infieren que el profesorado debe contar con habilidades cognitivas y socioemocionales para promover una relación directamente proporcional afectiva con el alumnado y se forjen relaciones duraderas. Ciertamente, existen consideraciones generales que discuten que las competencias académicas deben ser las más valoradas para el profesorado, esta interpretación durante el tiempo se ha doblegado, debido a que un docente es aquel que domina un sinnúmero de habilidades, entre ellas la inteligencia emocional (Extremera y Fernández-Berrocal, 2004).

Pero en sí, cuál es la importancia de un docente con alto nivel de inteligencia emocional; un educador emocional transmite altruismo y mejora las capacidades de aprendizaje, debido al magnífico nivel de entendimiento que genera con el entorno en el cual se desarrolla; en consonancia con lo antes mencionado, el docente tiene como actividad base la enseñanza de fundamentos teóricos y prácticos, pero, es imprescindible entender que no siempre dicha enseñanza adjudica la total efectividad, es decir, no todo el público receptor “alumnado” capta, debido a esto, el estímulo emocional permite ajustar las clases basadas en un perfil afectivo, lo cual aumenta el nivel de productividad (Rueda y Filella Guiu, 2016).

En este aspecto se puede hablar de que el estado emocional aporta los cimientos para el desarrollo de otras competencias, las mismas forjan un desarrollo ideal que incide directamente

en la productividad laboral (Fernández-Berrocal y Ramos, 2002). De hecho algunos autores argumentan que las competencias básicas y los estímulos emocionales son sumamente diferentes, sin embargo, se encuentran íntimamente ligados (Hawkey, 2006).

1.3.2. *Justificación metodológica*

Teniendo en cuenta todas aquellas premisas y preámbulos teóricos que vinculan al estado emocional con la productividad laboral, así como, el potencial intrínseco que existen entre estos factores y el desarrollo profesional del profesorado, el fundamento metodológico tendrá un ímpetu de valoración de factores, es decir, cuestionar a los docentes sobre un sinnúmero de elementos, entre estos, calidad de vida, satisfacción laboral, seguridad laboral, productividad laboral, entre otras, y relacionarla al nivel del estado emocional auto percibido, debido al alto índice de dispersión que puede existir en las respuestas, se procede a medir mediante una escala de satisfacción, con lo cual se acordona mediante un rango, aquello permite simplificar la proyección de la información (Morales, 2012).

Para esto se utilizará un enfoque cuantitativo mediante la recopilación de datos a través de técnica es instrumentos de investigación. Los datos recopilados se usara para un análisis estadístico para evaluar la relación entre el estado emocional y productividad laboral en los docentes

Utilizando un diseño de investigación experimental longitudinal (dos mediciones) se identificara patrones sobre la conducta del docente por medio del uso de equipos biométricos para obtener información detallada y precisa sobre el estado mental de los docentes que permitirá plantear estrategias que tengan un impacto positivo a porten a la mejora del docente

1.3.3. *Justificación práctica*

Es evidente que las instituciones de educación superior se van a formar todos aquellos líderes profesionales competentes del futuro y que esto depende de la calidad y el desenvolvimiento del docente, por lo cual, indagar en aquellos aspectos que permitan conocer los problemas vinculados con su productividad laboral, permitira gestionar soluciones eficaces que ayuden a la mejora continua, mediante aquella cadena de incidencias y consecuencias, permitiría que el alumnado adjudique un nivel significativo tanto en conocimiento, ética, moral y emocional óptimo para un correcto desenvolvimiento en el entorno; sin embargo, si no existe una presión por la investigación en esta área, es posible que este problema que parece mínimo en primera

etapa, a futuro se puede convertir en un riesgo casi incontrolable que afecte a todos los miembros vinculados de la institución educativa.

1.4. Hipótesis

Hipótesis alternativa: Estado emocional incide en la productividad laboral en los profesores universitarios de la escuela superior politécnica de chimborazo ciudad de riobamba, pos covid

Hipótesis nula: Estado emocional no incide en la productividad laboral en los profesores universitarios de la escuela superior politécnica de chimborazo ciudad de riobamba, pos covid

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Teóricos

2.1.1. *Los fundamentos emocionales y su importancia en el proceso de aprendizaje*

La educación es un proceso de tipo interpersonal que tiene gran cabida en las emociones provocando múltiples reacciones que transgreden en el nivel de aprendizaje y en la formación del conocimiento, debido a esto, el factor emocional es una construcción psicológica de las más valoradas en el entorno educativo bajo la premisa de que el desarrollo positivo de esta permite la mejora de las destrezas y habilidades, adicional a esto, un ideal desarrollo de actitudes condescenderá a la comprensión mutua alumno-docente lo que permite conseguir una formación propicia, adecuada para el nuevo entorno (Meléndez, 2016).

Los seres humanos vivimos en un contexto amplio de funciones emocionales el cual está ligado a la coexistencia en sociedad, dicho esto, es oportuno argumentar que un alto nivel de aprendizaje es afín a la interacción existente entre estudiantes y docentes, el cual se convierte en una viga que garantiza un efecto deseado, el cual es el alto rendimiento académico. Pese a que existen distintas formas de aprendizaje, es ideal promover la que se adapte a la diversidad presentada por los estudiantes, con aquellos mostrarán emociones gratificantes y agradables que genera una conducta y disciplina adecuada para una armónica interacción (Ibáñez, 2002).

Desde que ha sido esbozado la teoría evolucionista de Darwin en el año de 1872 se afirman que las teorías biológicas incurren en los factores psicológicos, lo que concierne expresiones corporales, así como las faciales y la factibilidad de comunicación de una especie, lo mismo ocurre en el ser humano, la necesidad de adaptarse y acoplarse a un medio y una situación social figura la esencia del ser, así como su reacción psicosocial que permitirá que resalte y se desarrolle forjando aprendizaje (Darwin, 1872).

En este sentido, se puede corroborar la inherencia de la teoría psicofisiológica; James (2007) sintetizó lo importante que es notar los sentimientos como un estado de nivel subjetivo e interpersonal, esta misma investigación argumenta la influencia del sistema nervioso sobre la conductualidad afín a las emociones. Arnold (1960) y Schachter (1962) concuerdan que las teorías cognitivas aluden que es relevante valorar el significado de un estímulo, aquello permitirá observar las tendencias del comportamiento, lo que permitirá proyectar y predecir, para

adaptarse a situaciones requeridas y necesarias para el ambiente diseñado; estas teorías pueden dar a conocer las premisas necesarias para afirmar que los procesos emocionales del ser humano a lo largo de la historia así como los estímulos son quienes permitirán la adecuada gestión del aprendizaje.

Ciertamente, los estados emocionales representan un factor elemental para el campo de la educación, puesto que, mediante el manejo de las emociones se pueden impartir prácticas con excelencia en la enseñanza y el aprendizaje, con aquellos estímulos se pretende trabajar de forma adecuada con los estudiantes y estimular la aprehensión del aprendizaje, así como para el desarrollo profesional posterior al largo proceso académico, el poseer estudiantes con gran estímulo y emociones positivas condesciende a un nivel ideal en la pedagogía (Meléndez, 2016).

Las premisas teóricas ratifican la existencia significativa de asociatividad entre el nivel de aprendizaje y el estado emocional, se proceden a citar algunas investigaciones concernientes a la relación. Rebollo Catalán et al. (2008) en su estudio titulado “*las emociones en el aprendizaje online*” afirma que, los espacios de educación virtual provocan sentimientos de alivio y optimismo, por lo contrario, preocupación, tensión y confusión, estas emociones negativas están ligadas a la tasa de abandono y fracaso de los modelos e-learning por aquello sugieren construir sólidas competencias emocionales que permitan mitigar estos sentimientos nocivos. Retana (2012) en su estudio empírico denominado “*la educación emocional, su importancia en el proceso de aprendizaje*” afirma que la cognición y las emociones constituyen la dialéctica, por ende, la modificación de uno de estos factores incidirá en el otro, asimismo, menciona que en los procesos de aprendizaje en el aula siempre preponderará las emociones debido a la interacción social.

Mora-Torres et al. (2011) en su estudio “*estructura de las emociones dentro de un proceso de enseñanza-aprendizaje*” enfatiza que así como todos los dispositivos del entorno usan interfaces inteligentes que permiten la personalización de la dinámica usuario-interfaz, es circunstancial incluirla a los sistemas de aprendizaje, es decir, que todos estos tengan medios que permitan medir la percepción emocional que transmiten los interlocutores, potenciando de esta forma la eficacia de la intervención pedagógica mejorando la estrategia afectiva-cognitiva. Por último, Monereo (2007) en su investigación “*hacia un nuevo paradigma del aprendizaje estratégico: el papel de la mediación social, del self y de las emociones*” menciona que el requerimiento principal para la interacción en un entorno social es mantener un diálogo fluido y rico, valorando los *selfs* (perspectivas de uno mismo) lo cual puede traer consecuencias positivas entre la relación socio-educativa, así como las habilidades colaborativas formando actitudes de tolerancia y de un pensamiento armónico.

2.1.2. *Comportamiento organizacional: el impacto de las emociones*

Las emociones abarcan una extensa diversidad, lo cual la convierte en una variable compleja de análisis, debido a que viene ligada a experiencias conductuales, fisiológicas y subjetivas, en este aspecto, sugieren que las emociones son procesos de tipo adaptativos que surgen dependiendo de los recursos y la situación del entorno, por ende, siempre estarán en cualquier lugar y en diversos escenarios (Frijda, 1993). Observando aquello, se puede concluir que las diferentes perspectivas emocionales influirán en el desempeño y comportamiento (Lazarus y Folkman, 1986).

La teoría forjada por Fisher (1998) discute que el punto de partida para conocer y tener un acercamiento a las emociones en un contexto organizacional radica en valorar diversos aspectos del ambiente laboral, así como, las condiciones laborales, los roles asignados y el diseño del trabajo, aquellos eventos se convierten en detonantes de emociones que funcionan sistemáticamente en las respuestas conductuales y actitudinales que pueden incidir en la productividad y desempeño laboral, aquellos lapsos son los que determinan los resultados en valoraciones de eficacia.

En el entorno psicológico existe un término llamado *trabajo emocional*, hace referencia a las emociones expresadas por parte de los trabajadores como parte de una reacción en el desarrollo de sus actividades, en esto, la disonancia emocional entre el sentimiento que adjudica y la necesidad conductual en el entorno que se están desarrollando genera una disyuntiva que incide sobre la salud física y emocional del trabajador (Lawrence et al., 2011). Este perjuicio se observa en mayor nivel en el sector de los servicios, por lo cual se ha convertido en un preámbulo para investigaciones (Grandey et al., 2004).

Este conjunto de controversias genera un perjuicio significativo, no solo en la salud del trabajador, sino en los resultados y en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, en este aspecto, también puede transgredir en el comportamiento de los sujetos que lo rodean, por lo cual, arguyen que es un tema fundamental valorar el impacto de las emociones y la reacción al ambiente laboral mediante aplicaciones teóricas y prácticas que permitan conocer la realidad de la organización y su talento humano, con la finalidad de promover acciones que mitiguen estas problemáticas (Goleman, 2018).

En la actualidad las empresas tienen a la mano un sinnúmero de herramientas que permiten indagar dentro de su organización diversos aspectos y contrastes, los cuales permiten clarificar el panorama sobre alguna incógnita planteada, sin embargo, Haro y Vanegas (2021) desde la perspectiva de la innovación en las universidades argumentan que el conocimiento no es

suficiente, más bien, es pertinente trabajar ese conocimiento transformándolo en estrategias inquebrantables que permitan promover un crecimiento constante, la misma investigación apunta que la innovación proviene del trabajo en equipo, comunicación, la participación interna y la inclusión de nuevos factores tecnológicos, en este sentido, confiere que la mejora continua no solo proviene de la tecnología, sino de la unificación del hombre con la máquina. En consonancia con la anterior perspectiva, se puede postular que la base de una organización eficiente y eficaz radica en sus trabajadores, por lo cual, su salud física y mental será prioridad para un crecimiento constante.

Dentro de las estrategias del ser, se encuentra fomentar a su rutina hábitos saludables que prioricen su bienestar, por el lado de la organización, buscan promover beneficios intrínsecos para la salud general de la organización, pese a que cada entidad es diferente y constituye una gran diversidad en su nómina, existen algunos autores que especifican elementos para optimar el comportamiento organizacional, se proceden a mencionar algunos: comunicación asertiva (Beck, 2010), resolución de los problemas (Fineman, 2000), autoverbalización (Davis et al., 1988), paridad de género en las áreas (Haro y Naranjo, 2021), estructura organizativa formal y adecuada (Haro, 2021), modelaje cognitivo encubierto (Feldman y Blanco, 2006).

2.1.3. Aspectos psicoemocionales y su vínculo con el desempeño laboral

La inserción en un nuevo entorno produce una gran cantidad de estímulos tanto negativos como positivos, que surgen de la necesidad de adaptabilidad; uno de los aspectos que más se denota en la adaptabilidad es el estrés, ciertamente este no es un aspecto por lo general negativo, debido a que es normal ante una situación que genere incertidumbre, asimismo, el estrés se considera como un estímulo patológico ordinario (Zea Capa, 2018). Del mismo modo, Vilchez (2014) infiere que el estrés es una reacción a una situación externa, que se manifiesta con síntomas físicos como psicológicos que afectan la estabilidad del individuo. Aunque el estrés sea de carácter patológico e ingénito al ser humano, existe un punto en el cual esta condición se convierte en una problemática acarreado consecuencias significativas para el óptimo desempeño de la actividad laboral, el estrés además de manifestarse en la parte física, en la segregación acelerada del sudor, aumento del ritmo cardíaco y problemas de asertividad de lenguaje, también influye en la parte mental, inhibe la conexión de las ideas y un desenfreno emocional que desestabiliza al sujeto.

Uno de los aspectos psicoemocionales que difiere en el desempeño laboral son las vías de comunicación y la dificultad de comprensión de los sentimientos de los demás; eventualmente en todas las organizaciones es prioritario la comunicación como un medio de traslado de la

información, pero esta no siempre es efectiva, debido a la tergiversación de esta y a la carencia de empatía del mensaje, en ciertas ocasiones, la comunicación original emitida no siempre llega de forma completa al receptor, ya sea por problemas de comunicación del emisor al dar a entender sus sentimientos en conjunto con la información o por parte del receptor al adjudicar carencia de entendimiento de algunos aspectos del emisor, aquello provoca desorientación que priva al óptimo desempeño laboral, en estos aspectos, es prioritario gestionar una comunicación directa, basada en mensajes sencillos sin la necesidad de ser redundantes, que permitan al receptor captar el requerimiento original (V. Soria y Enrique, 2017).

La evolución de las emociones tiene alta afinidad con la evolución biológica, pero en ciertos aspectos se vuelven difíciles de analizar y comprende un trance para develarlos, debido a esta particularidad, muchos autores han indagado en síntomas ordinarios y los han clasificado, un ejemplo es el síndrome Burnout, este padecimiento contempla cansancio emocional, despersonalización y reducción del desempeño o productividad laboral, Lauracio y Lauracio (2020) en su estudio enfocado al personal de la salud se argumenta que, con un nivel medio de síndrome de Burnout se ha logrado un óptimo nivel de desempeño laboral, esta condición se ha dado debido a que es una entidad privada y la afluencia de pacientes es significativamente menor al de una pública, Consuelo Gonzáles (2018) en un estudio similar en el hospital de la Policía Nacional del Perú concluye que existe una relación débil entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de asistencia hospitalaria, por último, Celis Becerra (2020) en su estudio al personal asistencial del Hospital Distrital Santa Isabel del distrito del Porvenir consume que coexiste un alto índice de afección del síndrome de burnout en la dimensión del desempeño laboral.

En el campo de la pedagogía, Extremera et al. (2003) alude que existen diferentes factores emocionales y cognitivos que pueden conducir al desajuste emocional y el padecimiento del síndrome de burnout en los profesores, insinúa que mientras más tiempo y experiencia laboral mayor es la capacidad de reparación emocional, lo cual permite un óptimo desarrollo del desempeño profesional, Ilaja y Reyes (2016) en su estudio del síndrome de burnout en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE) sede Ambato concluye existe una relación significativa entre aspectos del síndrome de burnout y el desempeño laboral, asimismo, afirma que una correcta salud emocional actúa como una variable mediadora en el desempeño del docente, los cuales pueden aumentar su competitividad ante las demandas que representa el rol.

Pero debido a que resultan estas brechas diferenciales; Haro (2021) en su estudio en las áreas de las ciencias sociales con argumentos estadísticos menciona que, cada grupo adjudica un sinnúmero de particularidades que inhibe promover una conclusión general, debido a esto, cada estudio

presenta una muestra variada, segmentada y estratificada que conlleva a promover distintos niveles de impacto, por aquello, es importante considerar una muestra con alto nivel de paridad entre los sujetos de estudio para evitar la dispersión y bajos niveles de fiabilidad.

2.1.4. *La inteligencia emocional: factor incuestionable para el profesorado*

En la actualidad existen múltiples investigaciones que argumentan sobre las implicaciones de desarrollar las capacidades y habilidades de inteligencia emocional en los docentes y en la significativa repercusión que puede asumir en el desarrollo escolar y personal del alumnado, en concordancia con lo antes mencionado, se puede opinar que reside una atribución a las emociones en el proceso de aprendizaje y enseñanza, debido a que el conocimiento emocional del docente contempla como una competencia en el desarrollo del modelo impuesto en el aula de clases, puesto que existe ínfimas situaciones que pueden provocar frustraciones durante el aprendizaje en el aula que pueden subsanarse a través de las habilidades emocionales del docente para los alumnos, aquello permite que se desarrollen mejores relaciones entre alumno-docente (Extremera y Fernández-Berrocal, 2004).

Aunque se percibe que las emociones son muy importantes para el desempeño óptimo del trabajo, es importante contemplar los elementos que la puedan detonar, así como las formas en la cual regula dichas emociones y la forma en la cual expresan estos sentimientos modificados, adicional a esto, contemplar los medios de apoyo emocional por parte de compañeros del entorno, así como el bienestar personal (Yin et al., 2017).

Pero, a qué hace referencia que una persona sea inteligente emocionalmente; según Prentice y King (2013) es una persona que puede producir sus propios comportamientos emocionales, para Garner (2010) es comprender cómo trabajan las emociones y la manera de expresarla, Augusto-Landa et al. (2011) argumenta que las competencias emocionales se denotan cuando se observan las relaciones sociales y todas sus implicancias, por último, Jiang et al. (2016) enfatiza que es la habilidad y competencia de regular sus propias emociones y adaptarlas a los requerimientos de dicho entorno.

El docente es quien además de ser portador del conocimiento, es quien se relaciona con los estudiantes hasta llegar al punto de que cada uno de ellos reciba dicho conocimiento, el cual se puede valorar mediante el rendimiento del estudiante corroborando el dominio de las enseñanzas por medio de las destrezas (Perandones González y Castejón, 2007). Pero la tarea no siempre es sencilla, la acción docente incurre en la necesidad de emplear las destrezas bajo escenarios impredecibles, Tschannen-Moran y Hoy (2001) alude que un docente eficaz es quien abarca nuevas ideas, está dispuesto a modificar su modalidad de enseñanza y quien se adapta a

las necesidades de los estudiantes. En la misma línea, Berman (1977) argumenta que se puede medir si un docente es eficaz cuando es enérgico y entusiasta en la enseñanza, lo cual esboza compromiso con la profesión.

El docente es el actor principal y quien determina el éxito del rendimiento académico del alumnado, debido a que actúa como el dirigente de la clase. Por lo mismo, es importante que el docente tenga la potencialidad de conocer a su alumnado y la capacidad que adjudica cada uno, con esto, adaptarse al entorno (Vallés-Arándiga, 2001); la actividad académica implica promover destrezas sociales que faciliten la interacción, para aquello es importante regular las emociones, para mejorar la percepción con los alumnos (Joshith, 2012). La inteligencia emocional proporcionará al docente la destreza de controlar sus emociones y mitigar las reacciones fisiológicas provenientes de esta, un docente con alto nivel de inteligencia emocional permitirá mejorar la convivencia escolar, además, mejorará el clima del aula reduciendo la manifestación de problemas, así como los sucesos de violencia (del Río et al., 2015).

En el campo de la educación enfocado en la inteligencia emocional; Hernández Herrera et al. (2018) asevera que los profesores investigadores mientras mayor rango académico adjudiquen obtendrán una percepción alta sobre las emociones, en cuestiones de género, el sexo femenino regula mejor en nivel emocional, debido a que presentan un mejor volumen de comprensión en contraste con los, sugieren que un mayor nivel de comprensión y regulación emocional favorece a la planeación docente, así como a los rubros de evaluación.

Ilaja Verdezoto (2014) en su estudio “*La inteligencia emocional y el estrés laboral en los profesores de la PUCE sede Ambato*” asevera que la docencia universitaria es una de las profesiones que adjudican un mayor nivel de estrés laboral debido a las extensas demandas laborales y emocionales que afronta en el transcurso del desarrollo de la actividad, afirma que todas las habilidades de refuerzo emocional permiten la realización óptima del desempeño laboral, por ende, la salud psicológica a nivel emocional mejora los ambientes de aprendizaje. Merchán y Hermosell (2012) en su artículo “*Análisis de la eficacia de un Programa de Inteligencia Emocional con profesores de Badajoz y Castelo Branco*” asevera que existe una correlación significativa entre la formación emocional de los docentes y la capacidad para desarrollar sus actividades.

2.2. Antecedentes de la unidad de estudio

A partir del 17 de marzo del 2020 el Gobierno del Ecuador declara que queda suspendida toda actividad económica y aglomeración debido a la afluencia del Covid-19 y su alto nivel contagio, debido a esto, muchas entidades tuvieron que buscar alternativas viables que le permita continuar con sus funciones, sin que esto induzca a la paralización total, aquí es donde el

teletrabajo surge como una salida viable, sin embargo, esta acción involuntaria y obligatoria influye en gran significancia en todas las personas, nos solo en la salud física, sino también en la estabilidad emocional y psicológica. Debido a esto se procede a analizar la convergencia de variables ante estos espacios originados, el estudio se procede a realizar en La Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH).

La ESPOCH tiene su origen en el Instituto tecnológico Superior de Chimborazo, creado mediante Ley No.69,09 en abril de 1969, esta institución inicia actividades en mayo de 1972 con Escuelas de Ingeniería Zootécnica, Nutrición y Dietética e Ingeniería Mecánica; la ESPOCH cuenta con 7 facultades, entre estas tenemos:

- Facultad De Administración De Empresas
 - Licenciado/a en Contabilidad y Auditoría
 - Licenciado/a en Administración de Empresas
 - Licenciado/a en Finanzas
 - Licenciado/a en Mercadotecnia
 - Licenciado/a en Gestión del Transporte

- Facultad De Ciencias
 - Bioquímico/a y Farmacia
 - Químico/a
 - Ingeniero/a Químico/a
 - Ingeniero/a Ambiental
 - Físico/a
 - Ingeniero/a Estadístico/a
 - Matemático/a

- Facultad De Ciencias Pecuarias
 - Ingeniero/a Agroindustrial
 - Ingeniero/a Zootecnista

- Facultad De Informática Y Electrónica
 - Licenciado/a en Diseño Gráfico

- Ingeniero/a en Telecomunicaciones
- Ingeniero/a en Electrónica y Automatización
- Ingeniero/a en Software
- Facultad De Mecánica

- Ingeniero/a Automotriz
- Ingeniero/a Industrial
- Ingeniero/a en Mantenimiento Industrial
- Ingeniero/a Mecánico/a

- Facultad De Recursos Naturales

- Ingeniero/a Agrónomo/a
- Licenciado/a en Turismo
- Ingeniero/a Forestal
- Ingeniero/a en Recursos Naturales Renovables

- Facultad De Salud Pública

- Licenciado/a en Promoción de Salud
- Licenciado/a en Gastronomía
- Médico /a
- Licenciado/a en Nutrición y Dietética

Como fundamento de la investigación se remitió al departamento de talento humano un oficio para que nos direccionen en la cantidad de docentes existentes en la ESPOCH, la cual resulta 1006 docentes.

2.3. Fundamentación teórica

2.3.1. Estado emocional

Las emociones son todo aquel fundamento que permite la comprensión de la acción humana, se presta como una estimación a la intención de un agente con respecto a un interés; las teorías conductistas y la tradición evaluativa o cognitiva de las emociones infiere que estas se escapan del ámbito de la razón, debido a que son elementos incontrolables que eximen de la percepción humana, sin embargo, confieren que existen juicios que pueden justificar determinadas

emociones, con lo cual, se pueden gestionar explicaciones basadas en deseos y creencias, que en dicho aspecto resultan controlables (Lagier, 2009).

Las emociones abarcan distintos fenómenos complejos contenidos de un sinnúmero de elementos simples que convergen en un juicio evaluativo, intencional, de sensación, cambios fisiológicos, expresión humana y tendencias de la acción, en este sentido, si un ser está una situación de peligro, por ende, dicho sujeto sentirá la emoción miedo (Esquivel, 2015).

Con respecto a la perspectiva antes argumentada, los rasgos emocionales otorgarán la predisposición de tener una o varias emociones a una misma situación, es decir, se asume que un ser humano puede dirigir su conducta a una evaluación positiva como negativa, que una cierta proporción puede ser condicionada a un comportamiento, pero no se puede concluir de que en sí, el miedo forje la reacción de huir, precisamente el catálogo extenso de una reacción básica puede ser una circunstancia desconocida, he aquí donde existe la incertidumbre de las circunstancias que incita generar una acción específica (James, 1985).

2.3.2. *Funciones de las emociones*

Las acciones psicofisiológicas se adaptan a estímulos de percepción por parte de un individuo, lo cual adjudica un valor de universalidad, sin embargo, múltiples analogías hacen ver que existen funciones adaptativas, sociales y motivacionales que permite identificar la conciencia emocional, pero esto no asegura que se le pueda dar un nombre en específico (García, 2014); se procede a detallar las funciones de las emociones:

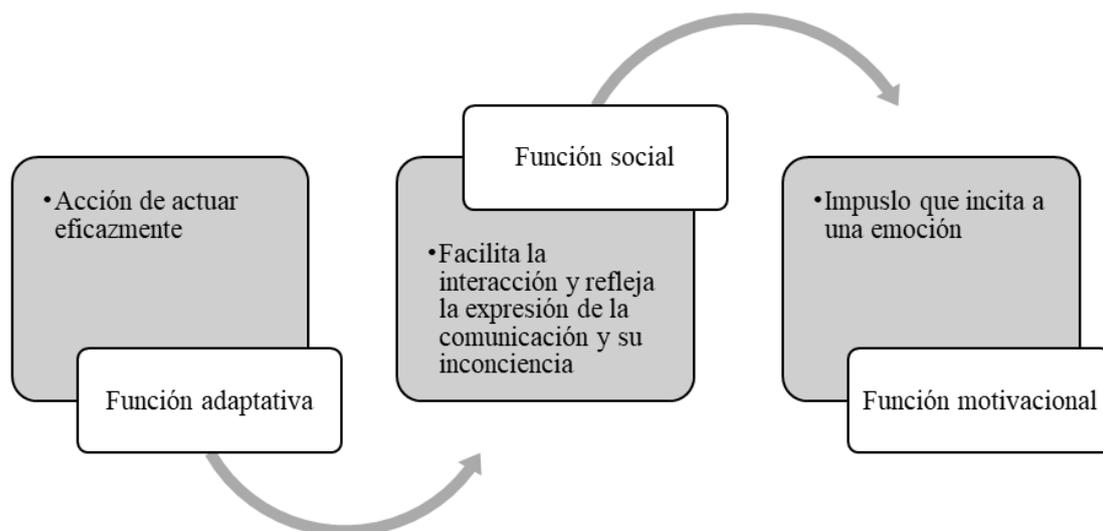


Ilustración 2-1: Funciones de emociones

Fuente: (Divulgación Dinámica, 2019).

Realizado por: Moya, B. 2021.

2.3.3. *Clasificación de las emociones*

2.3.3.1. *Emociones básicas*

Las principales áreas del cerebro que se encuentran involucradas en aquel accionar y emociones básicas son la corteza prefrontal y el sistema límbico, éstas en conjunto con algunos otros sistemas permiten experiencias condicionadas de las emociones, un ejemplo de este es la amígdala, la cual es esencial en la percepción del miedo y el asco, así como funciones de tipo gustativas (Phelps y LeDoux, 2005; Suzuki, 2010); aquellas toman la característica de emociones básicas, debido a que son innatas y universales que no se ven afectadas por influencias socioculturales (Sander y Scherer, 2009).

En primera instancia existe la postura de que existen seis emociones básicas, las cuales son: miedo, enojo, sorpresa, alegría, tristeza y asco (Cossin et al., 2017); un estudio enfocado en las expresiones faciales plantea cuatro, las cuales son: tristeza, alegría, asco/enojo y sorpresa/miedo, previa verificación del movimiento de los principales músculos faciales (Jack et al., 2014). Estudios neuropsicológicos aseveran que existen sentimientos que suelen confundirse, miedo/sorpresa y asco/enojo, debido a una cierta particularidad de rasgos (Calvo y Nummenmaa, 2016). Se procede a detallar las emociones básicas:

- **Miedo:** sentimiento de tipo negativo que trata de responder una reacción cuando se presenta un peligro, esto también surge en relación algo desagradable
- **Enojo:** estado emocional que puede medirse en escalas de intensidad, pasa de una irritación simple o leve a una posible ira intensa, la cual viene acompañada de una presión arterial y frecuencia cardíaca elevada
- **Sorpresa:** reacción que se esbozan cuando el sujeto suscita algo desconocido o imprevisto
- **Alegría:** emoción positiva, sentimiento favorable que suele manifestarse con una satisfacción, la respuesta física es la risa o la sonrisa
- **Tristeza:** sentimiento de depresión y antónimo de alegría, respuesta de un desánimo o desilusión
- **Aversión:** repugnancia o rechazo a una persona, situación o lugar

2.3.3.2. *Emociones sociales o secundarias*

Las emociones sociales son aquellas basadas en experiencias relacionadas con otros sujetos, surge de distintos contextos sociales que confieren análisis para un entendimiento apropiado,

tales como: el enamoramiento, los celos, la envidia y la empatía. Estas complejas experiencias emocionales pueden interactuar en algunas básicas, así como: la envidia concurre con la tristeza o también la ira y el enamoramiento se vincula con el miedo y la alegría, por último, la empatía que pueden mejorar un complejo de emociones de forma afectiva con alguien cercano, en cierta parte, se pueden considerar como emociones secundarias, aunque esta conceptualización surge cuando se habla de las experiencias emocionales, pero esto no deja de percibir emociones elementales, tales como las básicas; un ejemplo evidente de las emociones y su relación, surge cuando se presenta el enamoramiento y esto incide en los celos lo cual desemboca en una ruptura, la misma desemboca otro tipo de emociones y esto puede modificarse dependiendo de los agentes externos (Dettano, 2019; Montañés y Iñiguez, 2002). Se procede a detallar las emociones secundarias inferidas en el instrumento investigativo:

- **Seguridad:** una percepción de confianza no hace referencia a la concepción de la superioridad, más bien se trata de la serenidad, en otros conceptos se refiere a la ausencia del riesgo.
- **Agotamiento:** Sinónimo de fatiga, se relaciona con la falta de motivación y energía, se vincula con la apatía y la somnolencia
- **Satisfacción:** estado de bienestar producido por la optimización cerebral direccionado por una retroalimentación, por ejemplo, saciar el apetito, obtener un mérito o hacer una actividad de forma adecuada
- **Angustia:** estado emocional negativo que se relaciona con la percepción de un peligro o por impresión

2.3.4. *Síndrome de Burnout*

En el año 2000 el síndrome de Burnout se declaró un riesgo intrínseco a la operatividad laboral, debido a su alto índice de afección en la calidad de vida, salud física y mental, la cual puede poner en riesgo hasta la vida del laborador. Si bien su definición no se encuentra adherido algunos listados del área de la medicina como en la Clasificación internacional de enfermedades (CIE-10), ni en el Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSMIV), pese a esto, la evidencia de su existencia y perjuicio son significativos para considerarlo una problemática latente en el entorno laboral. Esta se puede conceptualizar como una forma inadecuada de tratar el estrés crónico; las principales particularidades que se pueden observar en un sujeto que posee síndrome de burnout son: cansancio emocional, despersonalización y reducción del desempeño o productividad laboral (Saborío Morales y Hidalgo Murillo, 2015).

2.3.5. *Cansancio emocional*

El cansancio emocional es una de las particularidades inherentes al síndrome de burnout, la cual se define como una experiencia que se provoca uno mismo mediante reacciones de distanciamiento cognitivo y emocional vinculado al desarrollo de su propia labor, presuntamente como un mecanismo para inhibir el afrontar la sobrecarga laboral o la dificultad del desarrollo de una tarea. La dimensión del cansancio o desgaste emocional es una respuesta básica esperada que se vincula de forma positiva a la alta demanda existente de trabajo, es decir, mientras mayor carga laboral existente, mayor será la dimensión de cansancio emocional (Ramos et al., 2005).

2.3.6. *Despersonalización*

La despersonalización es un encuadre de las prácticas neurológicas y psiquiátricas, vinculada a la experimentación de situaciones ordinarias que provocan extenuación emocional como física, privación del sueño y altos niveles de estrés; la despersonalización coincide con la definición de una alteración de la consciencia, que puede ser observada mediante el aumento de la distanciamiento con las personas de su entorno próximo, asimismo, puede corroborarse este síntoma mediante la observación de su ámbito corporal y procesos cognitivos (Cruzado et al., 2013).

2.3.7. *Realización personal*

Se denomina realización personal a toda aquella satisfacción que implica la consecución de la plenitud, debido a la ejecución de una meta, objetivo u actividad; este concepto está íntimamente ligado al crecimiento personal, maximización del potencial, el éxito y la autopercepción del liderazgo (Granados et al., 2019).

2.3.8. *Personalidad*

La personalidad se puede designar como un conjunto de características y diferencias personales que distan a un individuo de los demás. En los últimos años, este tema ha sido objeto de cuantiosos estudios, la búsqueda impulsiva de sensaciones socializadas, todas ellas construidas sistemáticamente en términos de evolución biológica. Se ha demostrado que la personalidad tiene una enérgica conexión con el bienestar subjetivo (Salavera et al., 2020).

Por el contrario, la orientación asentada en rasgos define la inteligencia emocional de rasgos como un contiguo de rasgos emocionales que están estrechamente relacionadas con la personalidad. En el marco del enfoque rasgo de inteligencia emocional, se han desarrollado diferentes formas de vincular los indicadores de salud, lo cual sugiere que mientras mayor sea el control y manejo de los sentimientos, mayor será el gozo de salud (Di Fabio y Kenny, 2019).

Los rasgos de personalidad e inteligencia emocional durante décadas ha sido un ímpetu de incertidumbre para los psicólogos, los cuales buscan detectar, medir y modificar los rasgos y la personalidad que influyen en el comportamiento de un individuo (Sevdalis et al., 2007). La investigación de tipo empírica ha determinado los primeros debates entre los estudios de la inteligencia emocional sobre la idea de que esta es simplemente una extensión de los rasgos de personalidad que se han estudiado en el pasado (Andrei et al., 2016). Fabio et al. (2013) indagaron sobre las relaciones de la inteligencia emocional y la indecisión profesional, indecisión de rasgos de personalidad y autoeficacia en la toma de decisiones ocupacional.

Di Fabio y Kenny (2019) conferenció a 361 estudiantes de la Universidad de Florencia y encontró que la inteligencia emocional añade una variación significativa más allá de la explicada por los rasgos de personalidad relevantes para la toma de decisiones profesionales y la propia efectividad. La investigación de Di Fabio y Kenny (2019) destacó que la estabilidad emocional está fuertemente correlacionada con las tres dimensiones de la personalidad, el autor concluyó que un aumento en la inteligencia emocional puede reducir tanto la incertidumbre sobre la emocionalidad y los rasgos de personalidad, se determina que la inteligencia emocional como un factor importante que mejora las habilidades sociales de un individuo que puede conducir a una mejor toma de decisiones, con lo cual, desarrolla un mejor perfil profesional.

2.3.9. Extroversión

La extroversión es una actitud del ser por la concentración en objetos externos y su relación con ellos, en otras palabras, un sujeto extrovertido le interesa visualizar el exterior y a las personas que se relacionan con ella, este tipo de personas son más sociables y tienen un conocimiento más elevado para tratar las situaciones suscitadas en el entorno; Cruz-Lemus et al. (2012) evidencia que los grupos de trabajo con esta particularidad son sumamente más eficientes.

2.3.10. Introversión

Coplan y Rudasill (2018) aseveran que en las personas introvertidas destacan la concentración e interés en su propio ser, este tipo de personas focalizan toda su atención a sus pensamientos y

sentimientos; por lo cual, una persona categorizada como introvertida adquiere conocimiento mediante su estado mental y su propia situación, se autoanaliza e interpreta sus procesos emocionales y cognitivos, este término también se lo puede vincular con la conciencia reflexiva.

2.3.11. *Intuitivo*

Se considera intuición a todo aquel proceso cognitivo que se forma de una actividad innovadora y creativa, forjada por el ser humano. La epistemología de la intuición proviene de la teoría del reflejo, radicada en la teoría del conocimiento dialéctico materialista, los cuales coinciden que esta reacciona en la decisión inmediata sin el requerimiento de acciones basadas en la deducción o razonamiento, por lo cual, este sujeto considera que dicha situación será evidente (Casas-Rodríguez, 2013).

La intuición es un proceso que no sigue un dogma racional para su formulación y desarrollo, por ende, no puede formularse ni verbalizarse, pero, puede ser conceptualizada mediante la relación de este individuo con respecto a experiencias previas, las cuales surgen de forma repentina mediante sensaciones y pensamientos abstractos (Talanquer Artigas, 2010).

2.3.12. *Pensamiento racional*

El pensamiento de tipo racional permite al ser humano que lo está usando: evaluar, considerar, planificar y elegir la mejor forma de alcanzar un determinado objetivo o realizar una respectiva actividad; el comportamiento racional está circundada por la limitación, debido a aspectos de imitación social y a conductas cortoplacistas que generan satisfacción. Por lo general, la racionalidad se la define como la capacidad de actuar con base en principios y estructuras lógico-mecánicas, es decir, razonamiento (Lega et al., 2017).

El término racionalidad en el entorno neurológico surge como la concepción de la idea que el humano requiere un conjunto de mecanismos cerebrales que permiten la realización de conductas complejas basadas en percepciones y procesamiento eficiente y eficaz de la información con la simple finalidad de promover la supervivencia y satisfacción del ser (Maher, 1990).

2.3.13. *Decisiones emocionales*

Ciertamente el pensamiento racional permite tomar decisiones y resolver problemas mediante algunos procesos complejos basados en diversas perspectivas inducidas mediante la lógica, sin

embargo, las decisiones de tipo emocional cuentan con otro tipo de valores, en este sentido, las decisiones se suelen tomar de forma inmediata y éstas suelen estar definidas por el estado de euforia que sienta dicho sujeto en el momento; diversas búsquedas exhaustivas confirman que, el actuar de una persona de tipo emocional comprende a una respuesta involuntaria basada en un estímulo, en otras palabras, si en dicho momento siente alegría, la decisión tomada comprenderá un alto ímpetu de permisión, por lo contrario, el enojo y la ira comprenden decisiones restrictivas (Departamento de Psicología y Neuropsicología, 2019; Ferrada, 2009).

2.3.14. *Productividad laboral*

Cuando hablamos de una medida de eficiencia podemos denotar a la productividad laboral, es una relación ínfima entre el trabajo desempeñado con los bienes producidos o servicios otorgados; las medidas de productividad laboral son una de las más significativas e importantes para las empresas, ya que incide en el crecimiento y desarrollo económico de la entidad, una empresa productiva laboralmente está direccionada a consentir la salud, felicidad, satisfacción y bienestar para sus trabajadores, tanto en la parte física como en la percepción psicológica (Salazar Estrada et al., 2009).

Evidentemente, no existe garantía de los factores exactos que inciden en gran proporcionalidad en la productividad laboral, debido a la dispersión de percepción de parte de los trabajadores, para esclarecer aquello es primordial observar la actitud y aptitud de los laboradores y que elementos la desarrollan y también aquellos que los mitiga, con esto forjar un conjunto de actividades, ya sean políticas, económicas, educativas, legales y ambientales que desarrolle un bienestar pleno (Chacaltana y Yamada, 2009). Se proceden a detallar aquellos elementos que pueden mejorar la productividad laboral:



Ilustración 2-2: Factores en la insatisfacción laboral

Fuente: (Coll, 2020).

Realizado por: Moya, B. 2021.

2.3.15. Jornada laboral

La concepción de la jornada laboral se induce con respecto a las leyes latinoamericanas y algunas valoraciones de las europeas, las cuales se centran en la producción, empleo y organización laboral, incorporado con base en ergonomía de los conocimientos y la satisfacción humana (Santibáñez Lara y Sánchez Vega, 2007).

2.3.16. Docencia

La docencia es una actividad laboral y ocupacional de suma importancia en el desarrollo educativo, se desenvuelve en un contexto académico, otro término con el que se lo puede conocer es como maestros o profesores, los cuales tienen como obligación la enseñanza, en otras palabras, el desarrollar la formación de las personas, que en la práctica pasan a ser alumnos, los docentes deben fomentar lo que saben o deben saber hacer hacia sus estudiantes (Hortal, 2015)

2.3.17. Gestión docente

También conocida como administración educacional, se enmarca en todos aquellos procesos estratégicos que concibe el aprendizaje de una manera coherente e integral, en estos apartados

de la gestión docente se detalla las acciones, prioridades, objetivos y compromisos en el acto institucional, de acuerdo a lo ofertado en por el órgano académico; la gestión docente se direcciona a la gestión educativa, por ende, proviene desde la política y estrategias generalmente de la entidad de educación, la cual permite gestionar la autoevaluación y reformulación de la labor académica con el propósito de mejorar y elevar el nivel académico y su respectiva calidad (Garbanzo-Vargas, 2015; Vidal Ledo et al., 2008).

2.3.17.1. *Investigación y vinculación*

La educación superior ecuatoriana cuenta con los fundamentos legales ideales para promover la investigación y vinculación como una herramienta sistemática que brinda una capacitación humana; los sustentos teóricos e investigativos sugieren que la gestión institucional y por ende los procesos universitarios de investigación científica y vinculación con la sociedad se direccionan al integralidad de la formación académica, de manera que el futuro profesional conciba conocimiento científico, y por otro lado pueda desarrollarse en el ámbito laboral, y en conjunto con la integración teórica permitirá el desarrollo del pensamiento crítico (Velázquez y Velastegui, 2015)

2.3.17.2. *Carga laboral*

Se denomina carga de trabajo o carga laboral a la cantidad de actividades o tareas asignadas a un respectivo laborador, conformada como una proporción de la cadena productiva de la entidad en donde se encuentra trabajando, la carga laboral puede estar conformada por mínimas unidades o por una sola extensa actividad, estas actividades requieren un conjunto de valoraciones físicas y psicológicas para llevarlas a cabo (Restrepo et al., 2006)

2.3.17.3. *Ambiente laboral*

El clima organizacional o ambiente laboral es el nombre que se le asigna a todas aquellas emociones, percepciones y relaciones que generan los trabajadores con respecto a un grupo o una organización, se direcciona a la observación de la motivación enfatizada tanto en la parte física, mental y emocional (Caraveo, 2004).

El ambiente laboral también conocido como clima laboral tiene un efecto directamente proporcional con el desempeño laboral y la productividad del trabajador, dicho clima psicológico promueve representaciones significativas en la conductualidad tanto colectiva como individual. Estudios con un encuadre en el ambiente o clima organizacional presentan distintas

percepciones de los empleados con respecto al entorno laboral, recursos humanos considera que éste es un pilar para la consecución de los objetivos, aunque el ambiente laboral sea considerado un factor imprevisible en las organizaciones, los resultados que pueden presentar en distintas entidades siempre serán disímiles, debido a que los laborador no serán los mismos y el enfoque subjetivo tendrá alta dispersión (Iglesias Armenteros y Sánchez García, 2015).

2.3.17.4. *Organización*

Una organización constituye la forma estructural más antigua y simple en la sociedad, tiene su origen en los ejércitos y en las organizaciones eclesiásticas que surgieron en la época medieval, la conceptualización de la organización en la actualidad concibe a todos aquellos aspectos formales, tales como: división del trabajo, jerarquía, responsabilidad, especialización y coordinación, cuyo interés circunda en la realización idónea de las tareas y actividades (Chiavenato, 2000).

2.3.17.5. *Comunicación*

Reconocida como la herramienta base del lenguaje, posibilita la expresión de sus sentimientos ideas y percepciones, las cuales logran materializarse a través de producciones verbales; el lenguaje y la comunicación están intrínsecamente relacionados entre sí, donde la comunicación requiere de múltiples particularidades para forjar signos lingüísticos, y con ello la comunicación sea eficiente, en otras palabras, que el mensaje emitido sea claro (Gómez, 2016).

2.3.17.6. *Integración*

El término integración inicia en los factores económicos, surge desde la posguerra en los programas de reconstrucción de Europa, desde aquella fecha el significado de integración ha tenido modificaciones; se denomina integración a todo aquel proceso en el cual una particularidad se incorpora a un conjunto mayor, un ejemplo evidente es la integración social, integración económica o la integración laboral (Cohen Orantes, 1981).

2.3.17.7. *Motivación*

El término motivación alude al aspecto en el cual una determinada persona realiza una actividad de autoinducción, es decir, se proporciona auto-energía, para realizar una determinada actividad,

la motivación está conformada por expectativas, tensiones, deseos e incomodidades, lo cual converge el aprendizaje y es un motor que permite superar las dificultades (Herrera Soria y Zamora Guevara, 2014).

2.3.17.8. *Desmotivación*

También definido como apatía, es la carencia de emociones, entusiasmo y ganas por las cosas que le circundan; también se lo conoce como un estado de indiferencia en el que no genera una respuesta emocional a las diferentes circunstancias y situaciones que se le presente en la vida cotidiana, por lo general, la desmotivación surge del miedo al cambio, de la falta de proyección de vida, carencia de autonomía y autoestima y las relaciones interpersonales negativas (Sánchez Lissen, 2009).

2.3.17.9. *Incertidumbre*

La objetividad social contiene algunos espacios que inhiben el comportamiento humano, entre estos aspectos tenemos a la incertidumbre, la cual se define como la sensación de inseguridad y temor que percibe un individuo y que provoca la paralización de alguna actividad, la cual es provocada por anomalías epistémicas con relación a lo desconocido (Puget, 2002).

2.3.17.10. *Condiciones laborales*

Las condiciones laborales se sobreentienden como todo aquel aspecto físico y de percepción etérea que pueden incidir en la satisfacción del laborador, por otro lado, puede concebir consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, entre estas particularidades tenemos: los aspectos ambientales, los tecnológicos, división laboral y carga de actividades (Murillo y Román, 2012).

2.3.17.11. *Contemplación o retribución económica*

Con respecto al enfoque de la productividad, existen múltiples hipótesis sobre que los salarios presentan un aumento radical en la eficacia, de esta forma, el salario es un instrumento circunstancial del empresario para determinar y concebir el nivel de productividad empresarial y, como consecuencia, no se puede considerar al salario en un aspecto de presión laboral, más bien, como el resultado de la optimización (Pou, 1996).

2.3.18. Aspectos del desempeño laboral

2.3.18.1. Innovación

Según Haro y Vanegas (2021) la innovación juega un papel trascendental en todas las organizaciones, debido a que se considera un elemento de mejora continua, la cual se verá reflejada en las capacidades inherentes a dicha organización y en las magníficas competencias externas como internas que condescenderán generar ventajas competitivas; por lo consiguiente, esta gestión basada en innovación, permite a los usuarios una correcta alineación basada en la eficiencia (direccionado a la correcta gestión y manejo de los recursos) y eficacia (valoración de los resultados obtenidos en un periodo de tiempo).

Los autores antes citados enfatizan que, aunque la tecnología sea considerada el elemento privilegiado en la innovación, son las personas que se encuentran en la organización las que inciden en la consecución de resultados que conllevan a la innovación, por lo cual concluye, que la tecnología en conjunto con el talento humano llevará a cabo el éxito organizacional.

2.3.18.2. Grado de energía

Una persona energética se califica con una fuerte voluntad y grandes sentimientos impulsivos, su fortaleza radica en que son prácticos y decisivos, son extrovertidos activos y optimistas, planifican todas actividades y sus objetivos a largo plazo, son ambiciosos y se consideran personas intuitivas y por lo general proactivos (Fredrickson, 2004).

2.3.18.3. Liderazgo

Una persona caracterizada con liderazgo adjudica visión y un sentido de misión que inspira a la consecución de los objetivos, de hecho, cada persona contiene en su interior un deseo de compromiso consigo mismo, se propone algo que parece mucho más grande y difícil de cumplir, sin embargo, al poseer el liderazgo tendrán la capacidad de lograr esa visión, siempre y cuando aprovechen en conjunto con la motivación, entusiasmo y el impulso (Tracy, 2015).

2.3.18.4. Naturaleza social

El hombre es un ser social por naturaleza, desde la concepción de la humanidad hasta la actualidad ha sido necesario e inevitable la unión de las personas y la conformación de grupos, lo cual concibe la construcción de la sociedad; por lo cual, se afirma que la sociedad está llena

de particularidades y características esenciales proveídas por el ser humano, por ende, cada uno adjudica una diferencia significativa con respecto al otro, lo que suscita la diversidad en las organizaciones (Pirondo, 2021).

2.3.18.5. *Adaptación al trabajo*

La adaptación laboral es un proceso complicado que va más allá de las habilidades y capacidades laborales individuales, debido a que implica la adaptación a la organización, actividades y ambiente de laboral, lo que dificulta este proceso, por otro lado, debido a las cambiantes y desfavorables condiciones laborales presentes en diversas organizaciones se ha comprobado que afecta el desempeño de los trabajadores y por lo consiguiente, la satisfacción laboral y la productividad empresarial (Calle, 2011).

2.3.18.6. *Subordinación*

El término subordinación se refiere estar a la orden de alguien, en este caso de un empleador, quien con su autoridad puede direccionar mediante instrucciones y órdenes al trabajador, aquello siempre en el marco de la relación laboral que los une, el documento legal que afije dicha relación es el contrato laboral, la subordinación se refiere a la distribución y división de las tareas, por otro lado, faculta al empleador a imponer sanciones o caso contrario aprobar el desarrollo de las actividades (Ugarte, 2020).

2.3.18.7. *Inteligencia emocional*

La teoría de la inteligencia emocional direccionada por Salovey y Mayer (1990) demanda la cabida de reconocer, percibir, utilizar y gestionar las emociones, aquello contribuye a la conciliación en diversos ámbitos de la vida. Un ejemplo palpable son los niños, ellos tienen dificultades para regular las reacciones emocionales o la conducta impulsiva, porque son temperamentamente hiperreactivos o necesitan de destrezas emocionales, fortuitamente perciben dificultades para adaptarse a la escuela, el trabajo y los entornos sociales (Caspi, 2000).

Un gran número de estudios con niños aluden que además de la capacidad de decodificar, comprender y regular las emociones está agrupada a la armonía social y emocional (Halberstadt et al., 2001). Entre los estudiantes universitarios, las habilidades emocionales se relacionan de forma positiva con la calidad de las interacciones sociales y el comportamiento prosocial (Brackett y Salovey, 2006; Lopes et al., 2005), Las evaluaciones de las interposiciones escolares que hacen insistencia en el desarrollo de las competencias emocionales, asimismo, sugieren que el aprendizaje emocional contribuye al ajuste social y académico (Greenberg et al., 1995).

Las capacidades emocionales podrían favorecer a la adaptación social y académica de los adolescentes a la escuela de varias formas (Lopes et al., 2005). En primera instancia, el trabajo escolar y el desarrollo intelectual solicitan la capacidad de utilizar y regular las emociones para facilitar el pensamiento, mejorar la concentración, controlar el comportamiento impulsivo, actuar eficazmente bajo estrés y alimentar la motivación (Heatherton y Tice, 1994). Por lo consiguiente, la conciliación social a la escuela implica el establecimiento de relaciones consistentes con los compañeros y los docentes, y se cree que las capacidades y habilidades emocionales desempeñan un papel crucial en la interacción social. Las emociones desempeñan funciones efusivas y sociales, ya que divulgan información sobre los pensamientos e intenciones de las personas y coordinan los encuentros sociales (Keltner y Haidt, 2001). La locución de emociones positivas tiende a estimular respuestas favorables de los demás, mientras que la expresión de emociones negativas suele alejar a otras personas (Argyle y Lu, 1990).

2.3.18.8. *Clima emocional*

Se conoce como clima emocional a una construcción subjetiva de los sujetos con respecto al clima social, esta se presenta mediante emociones individuales en dimensión interpersonal, su importancia radica en la necesidad de un entorno seguro e inclusivo para todos los miembros, de este modo, promover la generación de conocimiento mediante alta motivación y adecuada convivencia (Elena et al., 2012; Páez et al., 1997).

2.3.18.9. *Clima académico*

En la sociedad actual existe una gran necesidad por promover una ventaja competitiva, dicha ventaja se fundamenta en el conocimiento y en todas aquellas variables que la promueven, según Castells (2011) el conocimiento es la esencia para una nueva economía. En este sentido, la calidad de aquellos procesos de formación y estudios profesionales requieren procesos innovadores, por una parte, se enciende que el factor clave es la calidad curricular del cuerpo académico (Duque, 2014), otros autores confieren que es la infraestructura (Horn y Lee, 2016), sin embargo, existe una percepción en la cual el liderazgo y el clima académico existente es aquel que promueve un alto desempeño académico, incluso se afirma que la consecución de los objetivos por parte de los estudiantes es mucho más elevado, lo que conlleva a resultados académicos productivos, en este aspecto, el clima académico que se genera permitirá identificar debilidades y fortalezas, con esto, modificar la modalidad de enseñanza que se adapte de mejor forma a la diversidad de estudiantes (Bernasconi et al., 2018; Ersozlu y Saklan, 2016).

2.3.18.10. *Satisfacción laboral*

Se conoce como satisfacción laboral a todo grado o nivel de conformidad que percibe el laborador con respecto al entorno y las condiciones brindadas en su trabajo (Juárez-Adauta, 2012); las condiciones que se pueden valorar en la satisfacción laboral son:



Factores internos

- Variedad de tareas
- Posibilidad de usar numerosas y diversas habilidades
- Libertad para seleccionar el método de trabajo
- Nivel de responsabilidad
- Reconocimiento por la labor

Factores externos

- Horario laboral
- Nivel de remuneración
- Condiciones laborales físicas
- Compañerismo



Ilustración 2-3: Factores en la satisfacción laboral

Fuente: (Uribe et al., 2014).

Realizado por: Moya, B. 2021.

Ciertamente la satisfacción laboral está alineada a la motivación en una dirección proporcional positiva, es importante enfatizar que estas vienen ligadas con el objetivo básico de satisfacer su crecimiento personal y la autorrealización, los trabajadores tienden a valorar mucho el ambiente laboral y todos los beneficios que pueden contraer al continuar en dicha organización, por ende, al tener un clima laboral ideal con condescenderá a la consecución de resultados gratificantes. por lo contrario, en caso de no tener condiciones ideales que promuevan la satisfacción laboral aquello perjudicará la imagen corporativa, así como, el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Se procede a detallar algunas perspectivas que pueden incidir en la insatisfacción laboral:

Bajo salario	Pésima relación con los compañeros	Pésima relación con los jefes
Carencia de crecimiento profesional	Higiene deficiente	Mala iluminación
Limitado espacio	Horarios irracionales	Imposibilidad de conciliación laboral y familiar

Ilustración 2-4: Factores en la insatisfacción laboral

Fuente: (Eden Springs, 2016).

Realizado por: Moya, B. 2021.

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque de investigación

El enfoque investigativo para el tratamiento de la información tomará el fundamento de inductivo, puesto que, se trabajan con variables cualitativas y cuantitativas que procura direccionar de casos particulares a la generalización de la información; la herramienta de investigación tomará el direccionamiento cualitativo debido a los cuestionamientos planteados, por otro lado, la escala aplicada y el estadístico definido promueve ponderaciones numéricas que induce al marco cuantitativo (Fernández Collado et al., 2014)

3.2. Nivel de investigación

Según el alcance del objetivo general y de los objetivos específicos el estudio se direcciona al descriptivo-correlacional, en primera instancia es descriptivo porque busca conocer la realidad de los principales componentes indagados; por lo consiguiente, correlacional, debido a que pretende argumentar sí el estado emocional y la productividad laboral adjudican algún nivel de relación (De Berríos y de Gómez, 2009).

3.3. Diseño de investigación

Se utilizo un diseño cuasi experimental de tipo descriptivo correlacional recolectados en dos periodos, el cual pretende distinguir el desarrollo de las variables; la formulación en diagrama es el siguiente:

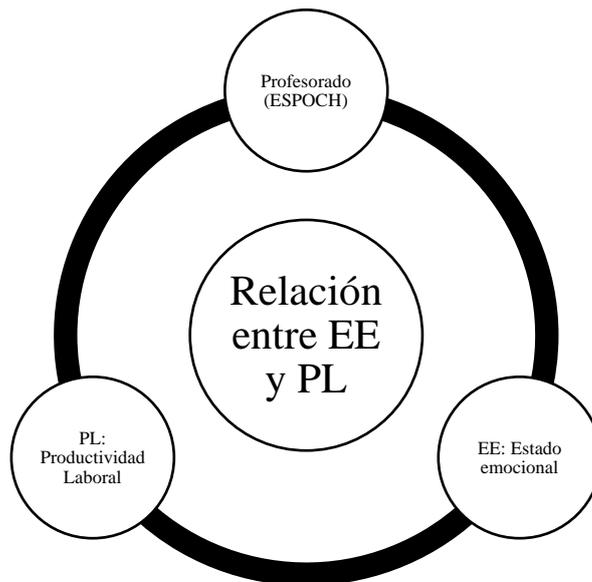


Ilustración 3-1: Tratamiento de las variables

Fuente: (Coll, 2020).

Realizado por: Moya, B. 2023.

3.3.1. Según la manipulación de la variable independiente

La variable independiente para desarrollar corresponde al estado emocional del profesorado de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, la cual toma el estado de cuasiexperimental

Según las intervenciones en el trabajo de campo

Según el contexto indagado toma la característica de longitudinal debido a que se recopila información en dos periodos de tiempo.

3.4. Tipo de estudio

El procedimiento investigativo requiere un proceso sistemático basado en la recopilación directa de la información, por ende, la investigación es de campo, con el propósito de verificación de hipótesis, debido a que procura establecer relaciones explicativas del comportamiento de un fenómeno y sus condicionales, este tipo de estudio se apoya por procesos como: entrevista, encuesta, cuestionario y observaciones, adicional a esto, se apoya con un bosquejo documental (De Berríos y de Gómez, 2009).

3.5. Población y Planificación, selección y cálculo del tamaño de la muestra

La población de estudio corresponde a un análisis al profesorado de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, el cual corresponde a un total de 1006 docentes, el método de muestreo es el probabilístico de tipo aleatorio simple mediante la fórmula de población finita (Morillas, 2007); se detalla a continuación:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N - 1) + Z_{\alpha}^2 p \cdot q}$$

Dónde:

- **n** = Muestra esperada: 279
- **N** = Tamaño de la población: 1006
- **Z α** = Seguridad del 95 %: 1,96
- **P** = Proporción de éxito: 50 %
- **Q** = Probabilidad de fracaso: 1 - p: 50%
- **he** = Margen de error: 5%

Con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, y una posibilidad equilibrada del 50%, teniendo en cuenta una población de 1006 docentes, se llega al cálculo de 279 sujetos de estudio como muestra de análisis.

3.5.1. Estadístico de prueba

3.5.1.1. Evaluación del nivel de confiabilidad – Alfa de Cronbach

En primera instancia se evalúa si el instrumento elaborado “*encuesta*” adjudica el nivel idóneo de fiabilidad para poder concebir que los resultados esbozados durante la investigación son adecuados; se detalla a continuación:

Tabla 3-1: Evaluación del nivel de confiabilidad – Resumen de casos

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	279	100,0
	Excluidos	0	0,0

	Total	279	100,0
--	-------	-----	-------

Fuente: SPSS v. 21, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Los casos insertados son 279, dicho proceso solventa el 100% de la muestra calculada lo que indica que los resultados en primera instancia abarcan el 95% de nivel de confianza con base en los parámetros de la población.

Tabla 3-2: Evaluación del nivel de confiabilidad – Estadístico

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
0,927	0,927	44

Fuente: SPSS v. 21, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Según los fundamentos teóricos insertados en la parte metodológica, el alfa de Cronbach como mínimo requiere una puntuación de 0,7; en el planteamiento realizado el valor es de 0,927, el cual toma la categoría de satisfactorio y ratifica la confiabilidad del instrumento elaborado.

3.6. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

3.6.1. Métodos

3.6.1.1. Inductivo - deductivo

Por medio de la recopilación de datos se infiere para llegar a conclusiones que posteriormente permita un análisis más específico para entender el caso

3.6.2. Técnicas

Para llevar a cabo este producto investigativo se recurre al planteamiento de una herramienta que permita recopilar información de primera mano, para aquello, será necesario el diseño de una encuesta estructurada; López y Fachelli (2021) aseveran que esta es una de las técnicas más usadas en el campo de la sociología y las ciencias sociales por su ardua trascendencia en el entorno investigativo y por su convergencia en la veracidad de la información, pese a que es una herramienta predilecta, una mala estructuración puede denotar errores en la información presentada, por esto, el autor sugiere que se construyan mediciones, índices, escalas,

codificaciones, caracterizaciones y etapas, antes de desarrollar por completo una encuesta. Desde una perspectiva metodológica, Martín (2011) argumenta que es necesario la selección de una muestra homogénea y estratificada, es decir, sujetos de estudios que posean características y particularidades que permitan vincularlos.

3.6.3. Instrumentos

El producto investigativo tiene como variable dependiente la productividad y como variable explicativa el estado emocional, el escenario radica en una posición inducida por la pandemia COVID-19 (*modalidad virtual*), los sujetos de estudio son docentes de una institución universitaria (*ESPOCH*), las dimensiones aplicadas por parte de la variable explicativa son: los sentimientos, emociones, inteligencia emocional, actitudes, personalidad, por otro lado, la variable explicada tiene como dimensiones el desempeño y productividad en áreas como: docencia, investigación, vinculación, gestión.

CAPÍTULO IV

4. MARCO DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados

4.1.1. Resultados de la encuesta – análisis descriptivo

4.1.1.1. Datos generales de la muestra

1. Género

Tabla 4-1: Género de la muestra

categoria	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Masculino	138	47,10%
Femenino	155	52,90%
Total, general	293	100,00%

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

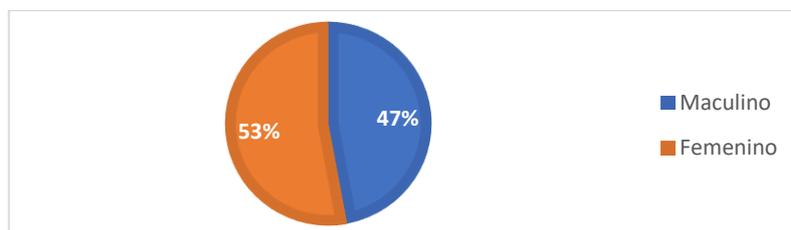


Ilustración 4-1: Género de la muestra

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Análisis

El grupo de estudio está en su mayoría conformado por el género femenino, con una participación del 52,90% es decir, 155 participantes, por lo consiguiente, los hombres solventan el 47,10%, 138 participantes.

Interpretación

En este aspecto se puede enfatizar que el estudio de las variables posee una mayor significancia en el género femenino.

2. Rango de edad

Tabla 4-2: Rango de edad de la muestra

categoría	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
22 a 26 años	74	25,26%
27 a 30 años	57	19,45%
31 a 40 años	55	18,77%
41 en adelante	107	36,52%
Total, general	293	100,00%

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

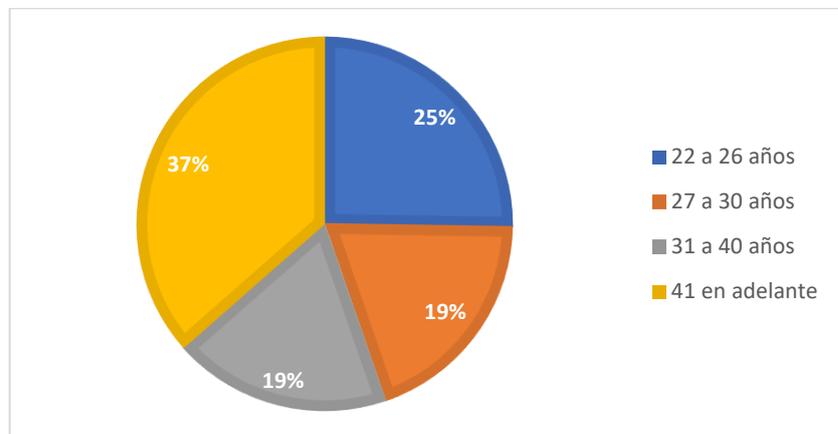


Ilustración 4-2: Rango de edad de la muestra

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Análisis

El 36,52% de los encuestados afirma pertenecer a la categoría de 41 años en adelante, por consiguiente, el 25,26% de encuestados pertenecen al grupo de edad de 22 a 26 años por detrás esta un grupo con el 19,45% quienes afirman estar en un rango de edad de 27 a 30 años y por último con un 18,77% de 31 a 40 años

Interpretación

La información recopilada indica que existe un porcentaje significativo de participantes en la encuesta que se encuentra en el rango de edad de 41 años o más sin embargo hay una representación considerable de participantes más jóvenes

3. Nivel académico

Tabla 4-3: Nivel académico de la muestra

Categoría	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Licenciatura	64	21,84%
Ingeniería	67	22,87%
Maestría	80	27,30%
Doctorado	51	17,41%
Posdoctorado	31	10,58%
Total, general	293	100,00%

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

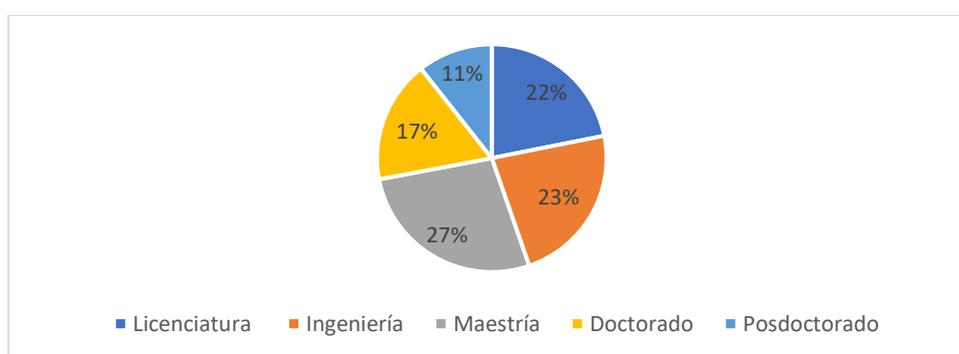


Ilustración 4-3: Nivel académico de la muestra

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Análisis

El 27,30% de los encuestados adjudican maestría en su nivel académico, el 22,87% ingeniería, el 21,84% licenciatura, un 17,41% tienen doctorado y por último el 10,58% posdoctorado; con esta información se puede verificar que la ESPOCH en su planta docente posee mayor cantidad de profesionales de cuarto nivel.

Interpretación

A partir de esta información, se puede concluir que en la planta docente de la ESPOCH (Escuela Superior Politécnica de Chimborazo) hay una mayor cantidad de profesionales con un nivel educativo de cuarto nivel, es decir, aquellos que tienen un doctorado o posdoctorado. Por consiguiente, la ESPOCH cuenta con un cuerpo docente altamente calificado y con un nivel académico avanzado, lo cual puede ser una ventaja en términos de la calidad de la educación impartida.

4. Facultad de labor profesional

Tabla 4-4: Facultad de labor profesional.

Categoría	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Facultad de Administración de Empresas	61	20,82%
Facultad de Ciencias	53	18,09%
Facultad de Ciencias Pecuarias	21	7,17%
Facultad de Informática y Electrónica	40	13,65%
Facultad de Mecánica	35	11,95%
Facultad de Recursos Naturales	32	10,92%
Facultad de la Salud Pública	51	17,41%
Total, general	293	100,00%

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

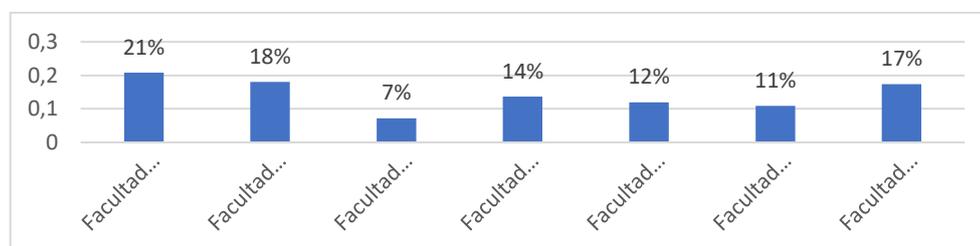


Ilustración 4-4: Facultad de labor social

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Análisis

El 20,83% de los encuestados pertenecen a la Facultad de Administración de empresas, con un 18,09% la Facultad de Ciencias, seguido de la Facultad de la Salud Pública con una mínima diferencia con un 17,41%, Facultad de Informática y Electrónica con un 13,65%, Facultad de Mecánica con un 11,95%, Facultad de Recursos Naturales con un 10,92% y en última posición con un 7,17% la Facultad de Ciencias Pecuarias

Interpretación

Aunque la investigación sea planteada como evaluación y análisis de un estudio de la carrera de Marketing, la cobertura se ha posicionado en toda la ESPOCH de la ciudad de Riobamba, sin embargo, la Facultad de Administración de Empresas tiene la mayor cantidad de encuestados, seguida por la Facultad de Ciencias y la Facultad de Salud Pública. Por otro lado, las facultades de Informática y Electrónica, Mecánica, Recursos Naturales y Ciencias Pecuarias tienen una participación relativamente menor.

4.1.1.2 Tabulación y representación gráfica, Variable independiente – Estado emocional

5. Aun percibo miedo ante el desconocimiento de uso y manejo de las TICS

Tabla 4-5: Miedo ante el desconocimiento de uso y manejo de las TICS

Categoría	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	67	22,87%
En desacuerdo	64	21,84%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	67	22,87%
De acuerdo	68	23,21%
Totalmente de acuerdo	27	9,22%
Total, general	293	100,00%

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

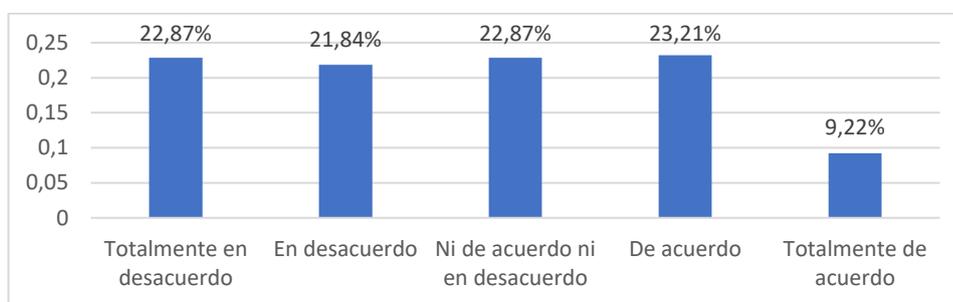


Ilustración 4-5: Miedo ante el desconocimiento de usos y manejo de las TICS

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Análisis

EL 44,71% de los encuestados ratifican que no sienten miedo ante el manejo de las tecnologías de la información, mientras que el 22,87 se encuentra aún en la incertidumbre, sin embargo, un 32,43% responde a que aun perciben miedo ante el manejo de las TICS.

Interpretación

La información obtenida muestra que una proporción considerable de los encuestados no siente miedo ante el manejo de las tecnologías de la información. Esto implica que hay una parte significativa de los encuestados que se siente cómoda y segura al utilizar las tecnologías digitales. Estos encuestados pueden tener experiencia previa en el uso de las TIC o una mayor confianza en sus habilidades tecnológicas.

6. Siento malestar en la aplicación de las nuevas metodologías de enseñanza que implementa la ESPOCH

Tabla 4-6: Malestar en la aplicación de las nuevas metodologías de enseñanza

Categoría	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	57	19,45%
En desacuerdo	64	21,84%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	75	25,60%
De acuerdo	63	21,50%
Totalmente de acuerdo	34	11,60%
Total, general	293	100,00%

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

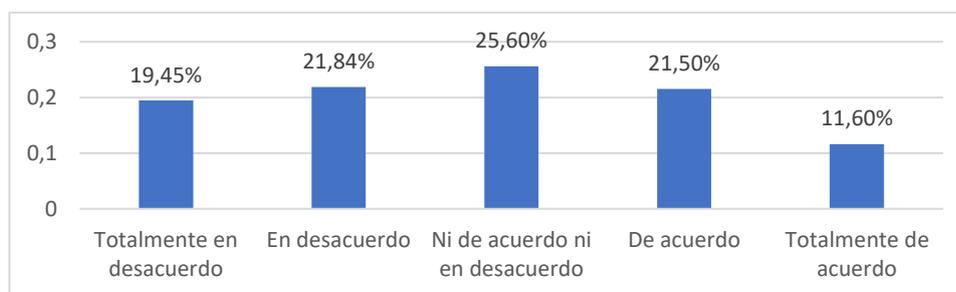


Ilustración 4-6: Malestar en la aplicación de las nuevas metodologías de enseñanza

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Análisis

El 41,29% de los encuestados infiere a que no ha sentido malestar en la inserción de las nuevas metodologías de enseñanza inducidas por la pandemia, un 25,60% se encuentra en la neutralidad y 33,10% acepta dicha proposición.

Interpretación

Estos resultados evidencian la diversidad de experiencias y percepciones entre los encuestados en relación a la inserción de las nuevas metodologías de enseñanza inducidas por la pandemia. Mientras que una proporción considerable no ha sentido malestar, otra parte ha experimentado dificultades. Esto puede reflejar diferencias en la adaptabilidad, las condiciones individuales y las necesidades de apoyo de los encuestados.

7. Me asombra la gran cantidad de herramientas pedagógicas que se pueden implementar.

Tabla 4-7: Cantidad de herramientas pedagógicas

Categoría	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	46	15,70%
En desacuerdo	56	19,11%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	87	29,69%
De acuerdo	60	20,48%
Totalmente de acuerdo	44	15,02%
Total, general	293	100,00%

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

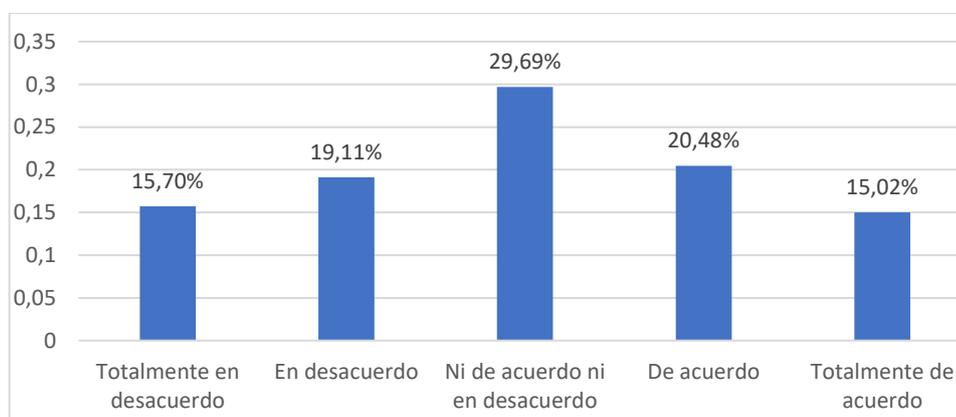


Ilustración 4-7: Cantidad de herramientas pedagógicas

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Análisis

Un 34,81 de los docentes encuestados niega ser asombrado por la gran cantidad de herramientas pedagógicas que se puede implementar, un 29,69% se mantiene en un rango de neutralidad, por último, un 35,5% de la muestra acepta la proposición

Interpretación

La información obtenida indica que no todos los docentes comparten la misma opinión o nivel de sorpresa ante la cantidad de herramientas pedagógicas disponibles. Algunos docentes no se sienten asombrados y pueden tener diversas razones para ello, como estar familiarizados con las herramientas existentes o tener preferencias por métodos de enseñanza más tradicionales.

8. Siento gusto al realizar las actividades de docencia, investigación y gestión

Tabla 4-8: Gusto por actividades de docencia

Categoría	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	34	11,60%
En desacuerdo	68	23,21%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	60	20,48%
De acuerdo	70	23,89%
Totalmente de acuerdo	61	20,82%
Total, general	293	100,00%

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

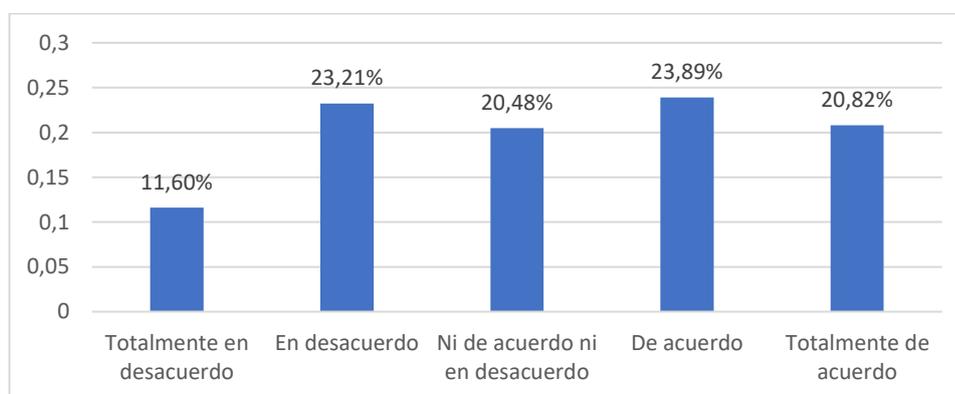


Ilustración 4-8: Gusto por actividades de docencia

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Análisis

El 34,81% asevera que no siente gusto por realizar las actividades de docencia, gestión e investigación mientras que el 20,48% de la población encuestada se mantiene en un rango de neutralidad ante esta proposición sin embargo el 44,71% de los docentes afirma su gusto por la docencia investigación y gestión.

Interpretación

Se puede evidenciar una proporción considerable de la población encuestada no encuentra satisfacción en realizar estas tareas Por otro lado, existe otro grupo de docentes encuestados que afirman que sí siente gusto por la docencia, la investigación y la gestión. Esto indica que una mayoría significativa de los docentes encuestados encuentra satisfacción en realizar estas

actividades, lo cual es alentador ya que estas son funciones fundamentales en el ámbito educativo.

9. Me produce tristeza el poco tiempo que dedico a mi familia y hogar.

Tabla 4-9: Tristeza por la poca dedicación a la familia y al hogar.

Categoría	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	47	16,04%
En desacuerdo	62	21,16%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	66	22,53%
De acuerdo	61	20,82%
Totalmente de acuerdo	57	19,45%
Total, general	293	100,00%

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.



Ilustración 4-9: Tristeza por la poca dedicación a la familia y el hogar

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Análisis

El 37,20% asegura que no le produce tristeza el poco tiempo que dispone para el hogar y la familia mientras que el 22,53% de los encuestados se encuentra en neutralidad por último el 40,27% acepta dicha proposición por ende afirman que la presencialidad no permite pasar tiempo de calidad con la familia y hogar

Interpretación

La información obtenida permite visualizar la gran variedad de percepciones y experiencias entre los encuestados en relación al impacto emocional del poco tiempo para el hogar y la familia. Mientras que una parte no siente tristeza, otra se encuentra en neutralidad y otra acepta que la presencialidad afecta la calidad del tiempo con la familia. Esto refleja la importancia de considerar las diferentes perspectivas y emociones de las personas en relación a sus

responsabilidades laborales y familiares, y la necesidad de buscar un equilibrio que satisfaga las necesidades emocionales y familiares de cada individuo.

10. Siento disgusto cuando existen fallas tecnológicas en el desarrollo de las clases

Tabla 4-10: Disgusto por fallas técnicas en clases

Categoría	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	35	11,95%
En desacuerdo	65	22,18%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	58	19,80%
De acuerdo	74	25,26%
Totalmente de acuerdo	61	20,82%
Total, general	293	100,00%

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

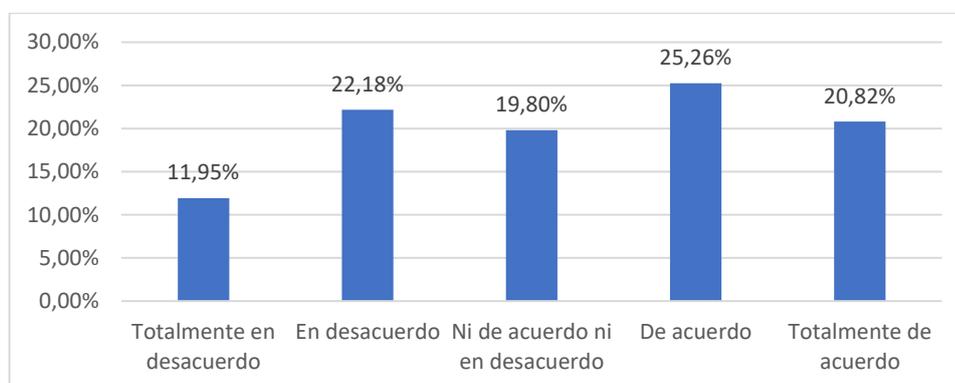


Ilustración 4-10: Disgusto por fallas técnicas en clases

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Análisis

El 34,81 de los encuestados enfatizan que no sienten disgusto cuando existen fallas tecnológicas mientras se encuentra dando clases, el 20,48 se mantiene en una posición neutral, por último, el 44,71% de los encuestados acepta dicha proposición

Interpretación

Este panorama refleja la importancia de considerar las diferentes perspectivas y emociones de las personas frente a las fallas tecnológicas durante las clases. Cada individuo puede tener una reacción distinta ante estas situaciones, y es necesario tener en cuenta estas diferencias para abordar adecuadamente las fallas y encontrar soluciones alternativas. Además, se destaca la

necesidad de encontrar alternativas y soluciones para minimizar el impacto de estas fallas en el proceso educativo, ya que pueden afectar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

11. Siento inseguridad en mi salud física y emocional por las nuevas variantes del COVID 19.

Tabla 4-11: Inseguridad en salud física y emocional por variantes del COVID 19.

Categoría	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	33	11,26%
En desacuerdo	60	20,48%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	68	23,21%
De acuerdo	82	27,99%
Totalmente de acuerdo	50	17,06%
Total, general	293	100,00%

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

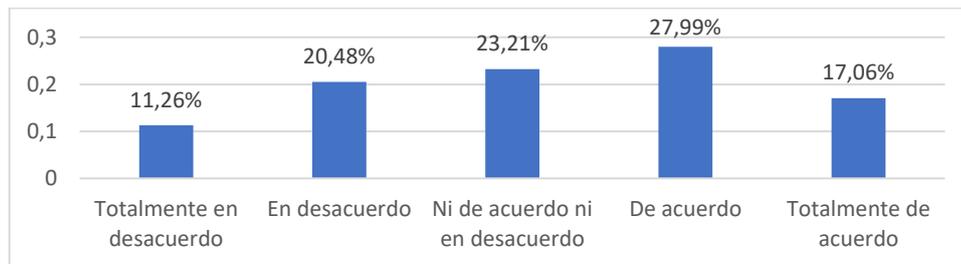


Ilustración 4-11: Inseguridad en salud física y emocional por variantes del COVID 19

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Análisis

El 31,74 % de los encuestados asevera que no sienten inseguridad en su salud física emocional a causa de las variantes del COVID 19, mientras que el 23,21% de la población se muestra neutral ante la proposición, sin embargo un 45,05% afirma sentir inseguridad en su salud física y emocional

Interpretación

Se puede evidenciar que los docentes perciben un riesgo o una amenaza para su bienestar debido a las variantes del COVID-19. Es probable que esta inseguridad esté relacionada con la incertidumbre y la falta de control sobre la propagación y los efectos de las variantes del virus. La mención de la salud física y emocional indica que los encuestados están preocupados tanto por los aspectos físicos relacionados con la enfermedad en sí misma, como por los posibles

efectos en su bienestar emocional y mental. Esto refleja la comprensión de que la salud no se limita solo al aspecto físico, sino que también incluye el equilibrio emocional y mental

12. Siento cansancio al laborar más de 8 horas al día.

Tabla 4-12: Cansancio al laborar más de 8 horas al día

Categoría	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	31	10,58%
En desacuerdo	60	20,48%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	71	24,23%
De acuerdo	77	26,28%
Totalmente de acuerdo	54	18,43%
Total, general	293	100,00%

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

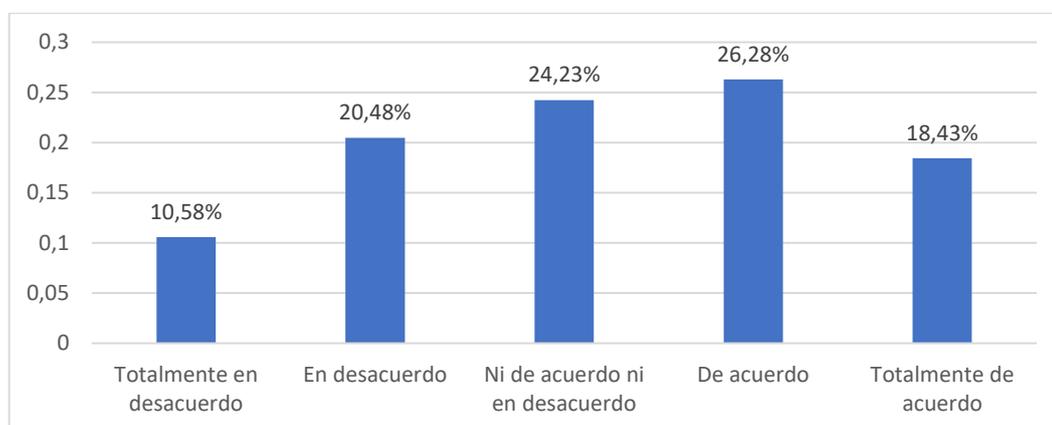


Ilustración 4-12: Cansancio al laborar más de 8 horas al día

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Análisis

El 31,06% de los docentes politécnicos afirman no sentirse cansados al laborar más de 8 horas al día, un 24,23% se mantiene imparcial ante la interrogativa, por otro lado, un 44,71% asegura sentirse cansado al laborar más de 8 horas al día

Interpretación

La información obtenida permite visualizar que los docentes afirman sentirse cansados al trabajar más de 8 horas al día, lo que sugiere que experimentan fatiga o agotamiento debido a la extensión de su jornada de trabajo. Estos resultados pueden ser útiles para comprender la

percepción de los docentes respecto a su nivel de cansancio y brindar información relevante para la gestión y mejora de las condiciones laborales en el ámbito educativo.

13. Siento satisfacción al realizar mis actividades de docencia, investigación y gestión.

Tabla 4-13: Satisfacción al realizar actividades de docencia, investigación y gestión.

Categoría	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	33	11,26%
En desacuerdo	58	19,80%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	68	23,21%
De acuerdo	73	24,91%
Totalmente de acuerdo	61	20,82%
Total, general	293	100,00%

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

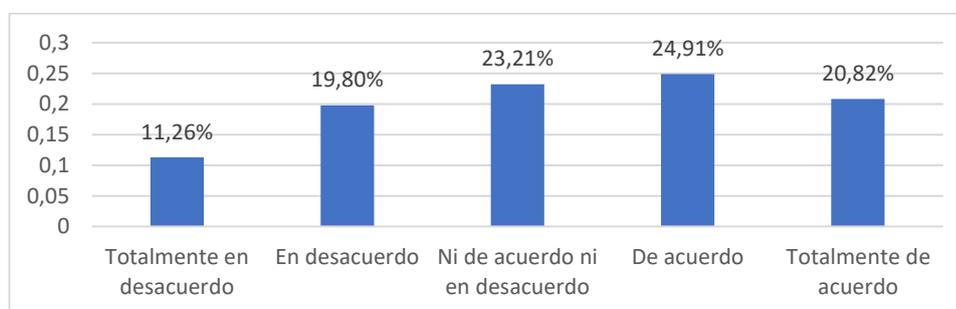


Ilustración 4-13: Satisfacción al realizar actividades de docencia, investigación y gestión

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Análisis

El 31,96 de los docentes encuestados menciona que no siente satisfacción al realizar las tareas de docencia, investigación y gestión, un 23,21% se mantiene imparcial ante la pregunta sin embargo un 45,73% acepta la proposición

Interpretación

Según los resultados, se observa que un grupo de docentes mencionó que no siente satisfacción al realizar estas tareas, lo que implica que no están contentos o satisfechos con su trabajo en esas áreas. Por otro lado, un pequeño grupo de docentes se mantuvo imparcial o neutral, lo que indica que no expresaron una opinión clara sobre su nivel de satisfacción. Sin embargo, un gran grupo de docentes aceptó la proposición, lo que indica que se sienten satisfechos al realizar

estas tareas. Estos resultados son importantes para comprender la percepción de los docentes sobre su trabajo y pueden ser utilizados para mejorar las condiciones laborales y la calidad de la enseñanza.

14. Siento angustia por la falta de atención e interés de los estudiantes en el desarrollo de las clases presenciales.

Tabla 4-14: Angustia por la falta de atención e interés de estudiantes en el desarrollo de clases presenciales.

Categoría	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	39	13,31%
En desacuerdo	59	20,14%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	74	25,26%
De acuerdo	67	22,87%
Totalmente de acuerdo	54	18,43%
Total, general	293	100,00%

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

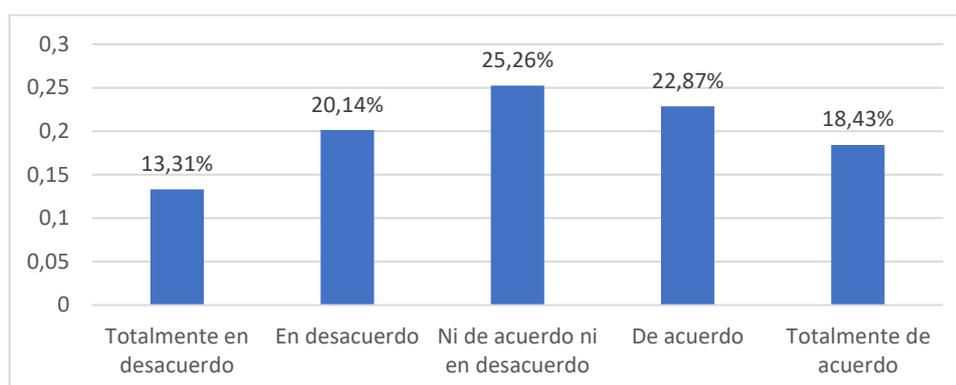


Ilustración 4-14: Angustia por falta de atención e interés de estudiantes en el desarrollo de clases presenciales

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

El 33,46% de los encuestados rechazan la proposición, un 25,26% se mantiene imparcial, por último, un 41,3% acepta sentirá angustia por la falta de atención e interés de los estudiantes en el desarrollo de las clases presenciales

Interpretación

La información obtenida indica que los encuestados aceptan sentir angustia debido a la falta de atención e interés que muestran los estudiantes durante las clases presenciales. Esto revela que

hay una preocupación importante por parte de este grupo de encuestados en lo que respecta a la actitud de los estudiantes durante estas clases. La mención de la angustia sugiere que la falta de atención e interés de los estudiantes es motivo de preocupación y malestar para ellos.

15. Siento estrés en la modalidad de trabajo presencial.

Tabla 4-15: Estrés en la modalidad presencial.

Categoría	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	48	16,38%
En desacuerdo	59	20,14%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	77	26,28%
De acuerdo	60	20,48%
Totalmente de acuerdo	49	16,72%
Total, general	293	100,00%

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

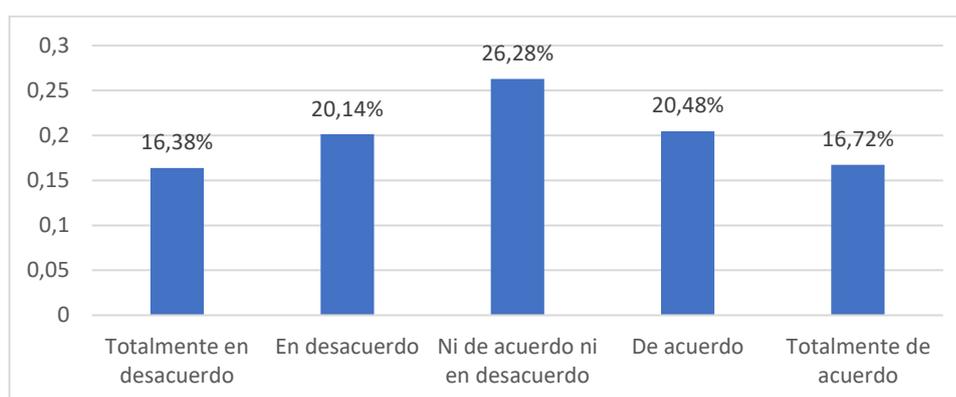


Ilustración 4-15: Estrés en la modalidad presencial

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Análisis

Un 36,52% de los profesionales politécnicos encuestados responde a que la modalidad de trabajo presencial no le produce ningún nivel de estrés, un 26,28% se mantiene en un rango de neutralidad, por otro lado, un 37,2% asegura que le causa estrés el trabajo presencial

Interpretación

Por la información obtenida se puede afirmar que parte de los docentes politécnicos se sienten cómodos y no experimentan estrés en esta modalidad labora sin embargo otra parte firmó que el trabajo presencial les genera estrés, lo que indica que experimentan niveles de estrés en esta

modalidad laboral. Estos resultados son relevantes para comprender la perspectiva de los profesionales politécnicos sobre el estrés relacionado con el trabajo presencial y pueden ser utilizados para gestionar y mejorar las condiciones laborales

16. La automatización de los procesos académicos en el sistema Yankay y la plataforma Moodle han facilitado mi labor docente.

Tabla 4-16: Automatización de los procesos académicos.

Categoría	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	34	11,60%
En desacuerdo	50	17,06%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	80	27,30%
De acuerdo	81	27,65%
Totalmente de acuerdo	48	16,38%
Total, general	293	100,00%

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

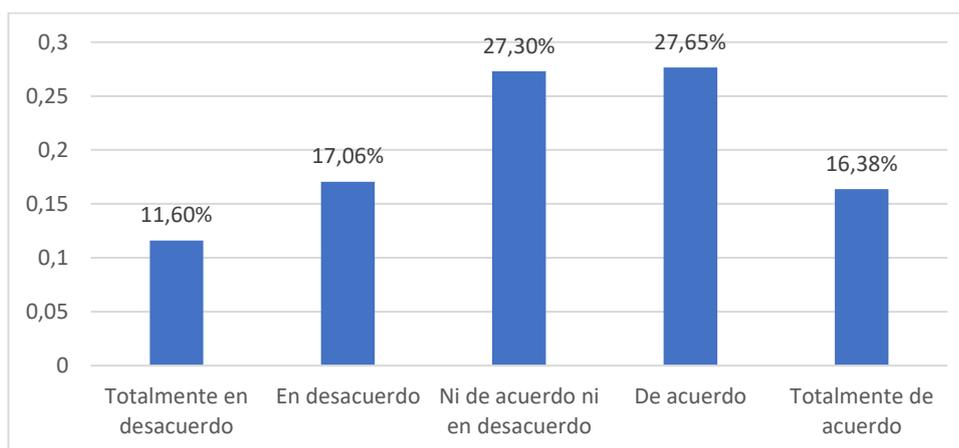


Ilustración 4-16: Automatización de los procesos académicos

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Análisis

El 28,66% de los docentes encuestados niega que los procesos académicos en el sistema yankay y la plataforma Moodle han facilitado su labor docente, un 27,30% se mantiene imparcial por otro lado un 44,03% acepta la proposición.

Interpretación

En este aspecto, la tecnología y el conocimiento de cómo manejarla facilita en cierta proporción la realización de múltiples actividades, tanto para los docentes como para los estudiantes. Sin embargo, el desconocimiento causa “*tecnoestrés*” lo cual se define como los efectos psicosociales negativos derivados del uso de las Tics.

17. Siento tranquilidad por el cumplimiento de mis objetivos personales y laborales.

Tabla 4-17: Tranquilidad por el cumplimiento de objetivos

Categoría	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	32	10,92%
En desacuerdo	50	17,06%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	88	30,03%
De acuerdo	70	23,89%
Totalmente de acuerdo	53	18,09%
Total, general	293	100,00%

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

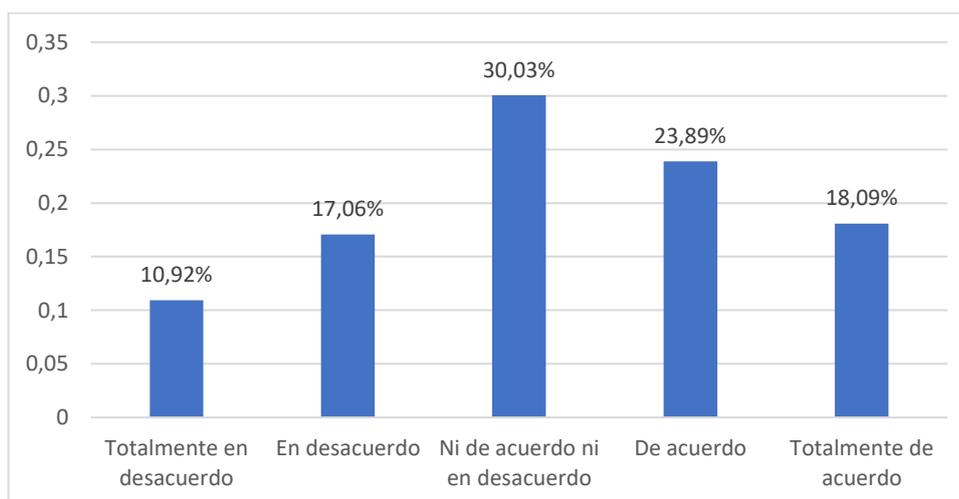


Ilustración 4-17: Tranquilidad por el cumplimiento de objetivos

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Análisis

Un 27,98% de la muestra asevera que no siente tranquilidad en lo absoluto por el cumplimiento de mis objetivos personales y laborales, un 30,03% se mantiene en un rango de neutralidad ante la pregunta, sin embargo, el 41,98% asegura sentirse tranquilo.

Interpretación

La adherencia a la tecnología facilita el tratamiento de la información, así como en la realización de las actividades ordinarias asignadas en la modalidad presencial promoviendo un significativo nivel de satisfacción en los docentes, la satisfacción proviene de saciar ciertas exigencias con méritos y con un óptimo desenvolvimiento bajo condiciones de tiempo y calidad.

18. Motivo y emoción a los estudiantes en el cumplimiento de las actividades del silabo.

Tabla 4-18: Motivo y emoción a los estudiantes en el cumplimiento de actividades.

Categoría	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	31	10,58%
En desacuerdo	49	16,72%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	66	22,53%
De acuerdo	88	30,03%
Totalmente de acuerdo	59	20,14%
Total, general	293	100,00%

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

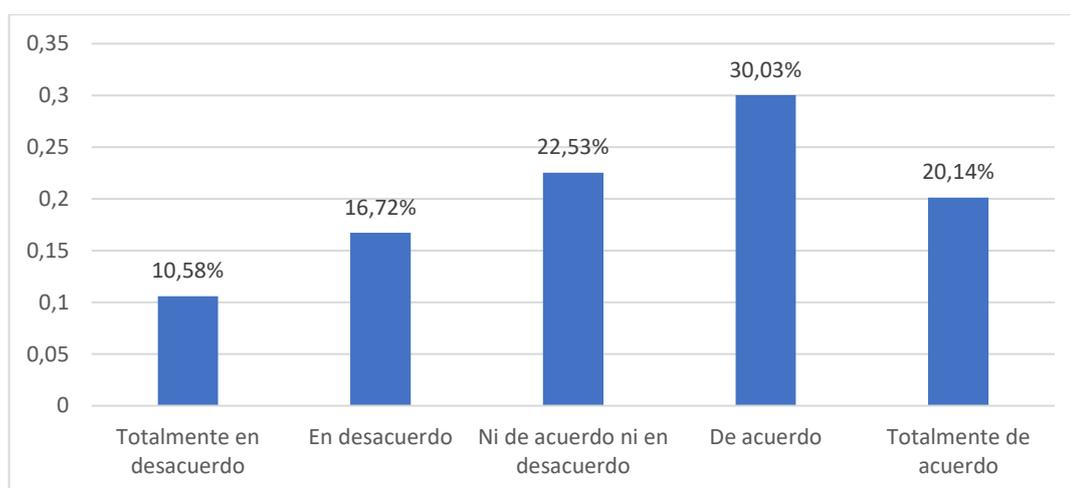


Ilustración 4-18: Motivo y emoción a los estudiantes en el cumplimiento de actividades

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Análisis

El 27,3% de los docentes encuestados rechaza la proposición, un 22,53% se mantiene imparcial, por otro lado, un 50,17% ratifica que motiva y emociona a los estudiantes en el cumplimiento de las actividades del silabo.

Interpretación

Cada docente maneja una metodología diferente que adjudica una efectividad idónea según su percepción y nivel de experiencia, cuestión que se valora dependiendo del nivel de desempeño de los estudiantes, estimado en el conocimiento medio.

19. Incentivo a que todos los estudiantes participen en clases.

Tabla 4-19: Incentivos a estudiantes.

Categoría	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	32	10,92%
En desacuerdo	53	18,09%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	65	22,18%
De acuerdo	84	28,67%
Totalmente de acuerdo	59	20,14%
Total, general	293	100,00%

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

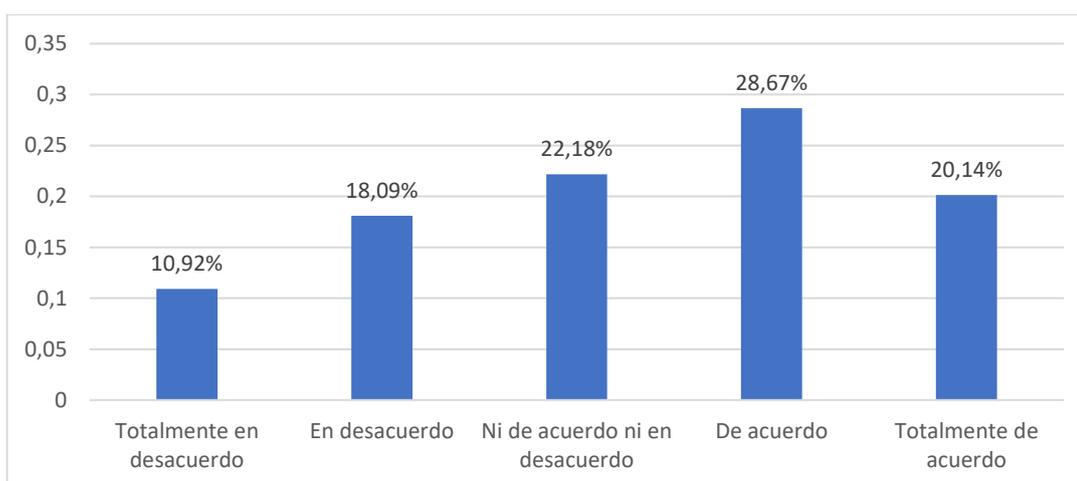


Ilustración 4-19: Incentivos a estudiantes

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Análisis

Según la información recopilada un 29,01% de la población encuestada menciona que no incentiva a que los estudiantes participen en clase, un 22,18% menciona están en un rango de neutralidad ante la proposición, sin embargo, un 76,81% indica incentivar y motivar a sus estudiantes.

Interpretación

La motivación en el alumnado permite aumentar el interés y la predisposición a entender el fundamento de la materia, cuestión que paulatinamente desarrollará un alto nivel de rendimiento culminando en un desempeño significativo del docente.

20. Soy creativo en las dinámicas de clase y respondo dudas de los estudiantes.

Tabla 4-20: Creatividad en las dinámicas de la clase.

Categoría	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	31	10,58%
En desacuerdo	43	14,68%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	80	27,30%
De acuerdo	82	27,99%
Totalmente de acuerdo	57	19,45%
Total, general	293	100,00%

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

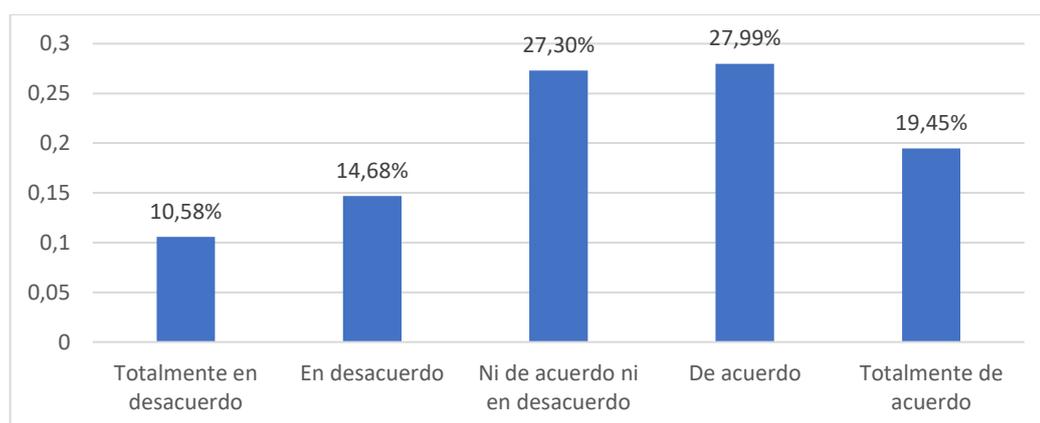


Ilustración 4-20: Creatividad en las dinámicas de la clase

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Análisis

El 25,26% de los docentes afirman que no son creativos y dinámicos en sus clases; el nivel de escepticismo este 27,30%, por último, el 47,44% rechaza acepta la proposición

Interpretación

La influencia del docente en el desarrollo del estudiantado es significativa, en cierta parte sí un docente es animoso y energético puede concebir que el alumnado se contagie de la misma particularidad, la creatividad de los estudiantes surge de la influencia del entorno social y la personalidad del sujeto, además, en el entorno académico se mide aquello en la forma en la cual el estudiante puede resolver los problemas en soluciones novedosas.

21. Soy empático con los problemas económicos y emocionales de los estudiantes.

Tabla 4-21: Problemas económicos y emocionales de los estudiantes.

Categoría	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	36	12,29%
En desacuerdo	47	16,04%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	81	27,65%
De acuerdo	72	24,57%
Totalmente de acuerdo	57	19,45%
Total, general	293	100,00%

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

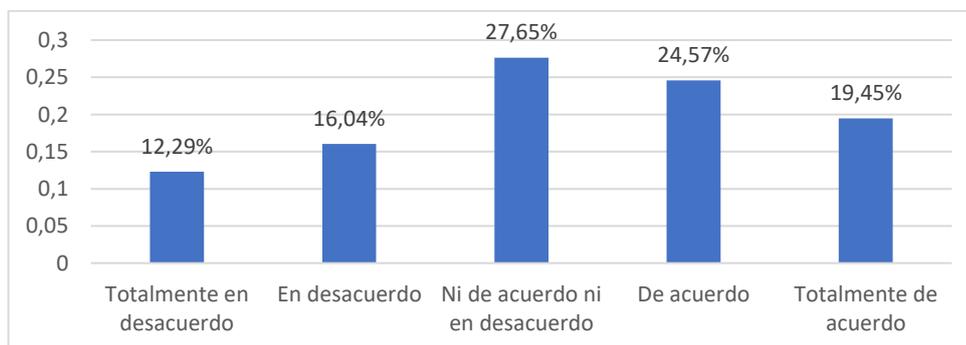


Ilustración 4-21: Problemas económicos y emocionales de los estudiantes

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Análisis

El 28,33% de los docentes no son sensibles ante los problemas económicos y emocionales de los estudiantes, el 27,65% de los docentes es escéptico ante las circunstancias, por otro lado, el 44,02% de los docentes encuestados afirma que son sensibles ante las circunstancias adversas presentadas por los estudiantes

Interpretación

Estos resultados reflejan la diversidad de actitudes y comportamientos entre los docentes en relación con la sensibilidad hacia los problemas económicos y emocionales de los estudiantes. Si embargo la mayoría de los docentes encuestados afirma ser sensible ante las circunstancias adversas presentadas por los estudiantes. Esto indica que una mayoría de los docentes reconocen y muestran preocupación por los problemas económicos y emocionales que los estudiantes puedan enfrentar, y están dispuestos a brindarles apoyo y comprensión.

4.1.1.2. *Tabulación y representación gráfica, variable dependiente o explicativa – Productividad laboral*

1. La modalidad presencial requiere una alta preparación académica para así facilitar el desempeño docente

Tabla 4-22: Alta preparación para la modalidad presencial.

Categoría	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	38	12,97%
En desacuerdo	53	18,09%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	54	18,43%
De acuerdo	71	24,23%
Totalmente de acuerdo	77	26,28%
Total, general	293	100,00%

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

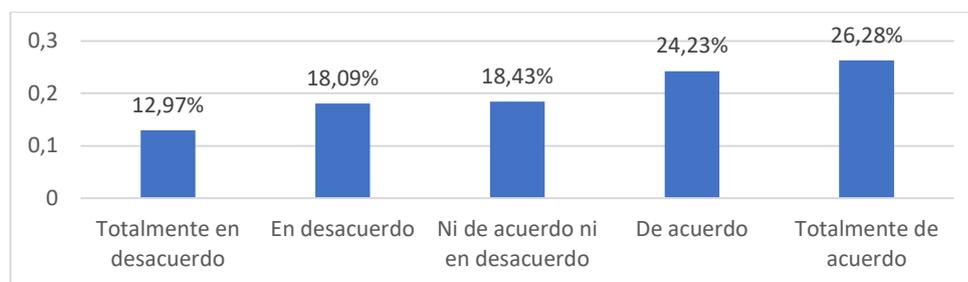


Ilustración 4-22: Alta preparación para la modalidad presencial

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Análisis

El 31,06% de los docentes mencionan que la modalidad presencial no requiere de mucha preparación académica, por otro lado, una minoría se encuentra en un rango de neutralidad ante la proposición sin embargo la mitad de los encuestados con un 50,51% afirma que en la presencialidad es importante la preparación académica del docente.

Interpretación

la mitad de los encuestados afirma que en la presencialidad es importante la preparación académica del docente. Esto indica que una proporción significativa de los docentes reconoce la importancia de contar con una sólida preparación académica para impartir clases en la modalidad presencial.

2. La presencialidad me facilita promover la relación de la teoría con la practica

Tabla 4-23: Facilidad de promover la teoría y la práctica.

Categoría	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	33	11,26%
En desacuerdo	51	17,41%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	63	21,50%
De acuerdo	79	26,96%
Totalmente de acuerdo	67	22,87%
Total, general	293	100,00%

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

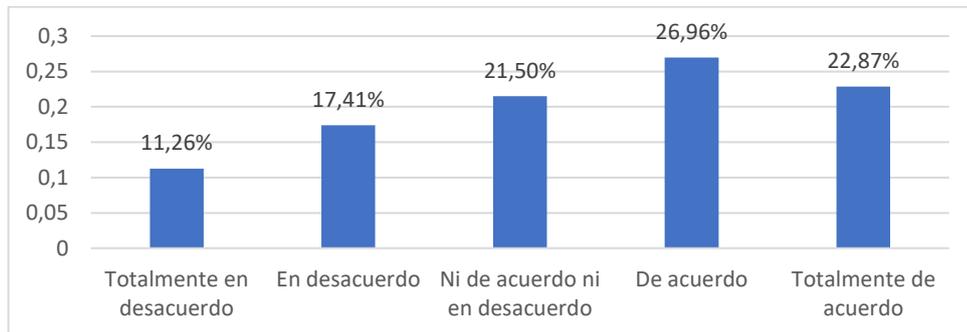


Ilustración 4-23: Facilidad de promover la teoría y práctica

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Análisis

El 28,67% de los encuestados menciona que la presencialidad no facilita la relación de la teoría con la practica un 21,50% se mantiene neutral ante la proposición, por otro lado, un 49,83% afirma que la presencialidad facilita la relación de la practica con la teoría al momento de impartir clases

Interpretación

Estos resultados muestran que existen diferentes perspectivas entre los encuestados en cuanto a la facilidad de relacionar la teoría y la práctica en la modalidad presencial. Mientras algunos consideran que no se facilita esta relación, otros se mantienen neutrales y otros afirman que la presencialidad sí la facilita. Estos datos pueden ser útiles para comprender las percepciones y expectativas de los encuestados en relación con la integración de la teoría y la práctica en la enseñanza presencial.

4. La presencialidad me facilita integrar la investigación en la práctica docente para potenciar los conocimientos y saberes científicos.

Tabla 4-24: Integración de la práctica docente.

Categoría	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	30	10,24%
En desacuerdo	51	17,41%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	71	24,23%
De acuerdo	64	21,84%
Totalmente de acuerdo	77	26,28%
Total, general	293	100,00%

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

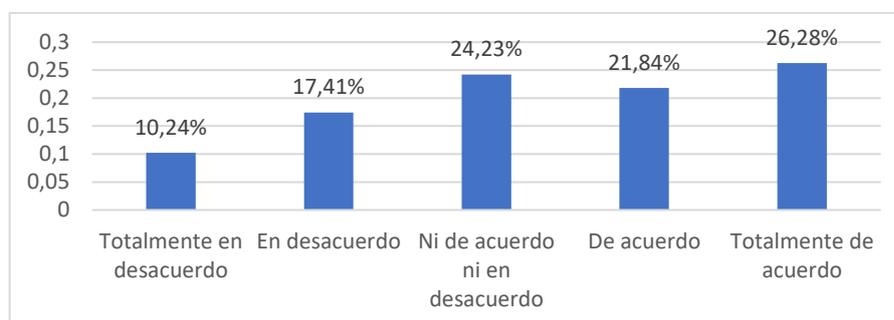


Ilustración 4-24: Integración de la práctica docente.

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Análisis

El 27,65% de la población encuestada considera que la presencialidad no facilita integrar la investigación en la práctica docente mientras que un 24,23% se encuentra en incertidumbre ante estas proposiciones 48,12% de los docentes aceptan dicha afirmación.

Interpretación

Se puede evidenciar que no hay un consenso claro entre los encuestados en cuanto a la facilidad de combinar la investigación con la práctica docente en la modalidad presencial. Algunos creen que esta integración no es fácil de lograr, posiblemente debido a obstáculos o barreras que perciben en el contexto presencial. Otros se encuentran en incertidumbre, lo que podría deberse a la falta de información o experiencia en el tema. Y finalmente, hay quienes aceptan la afirmación, lo que implica que consideran que la enseñanza presencial no es propicia para la integración efectiva de la investigación en la práctica docente.

5. Considero que los proyectos de vinculación han mejorado la calidad de vida, el medio ambiente, y el desarrollo productivo

Tabla 4-25: Mejoras en los procesos de vinculación.

Categoría	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	31	10,58%
En desacuerdo	49	16,72%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	73	24,91%
De acuerdo	83	28,33%
Totalmente de acuerdo	57	19,45%
Total, general	293	100,00%

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

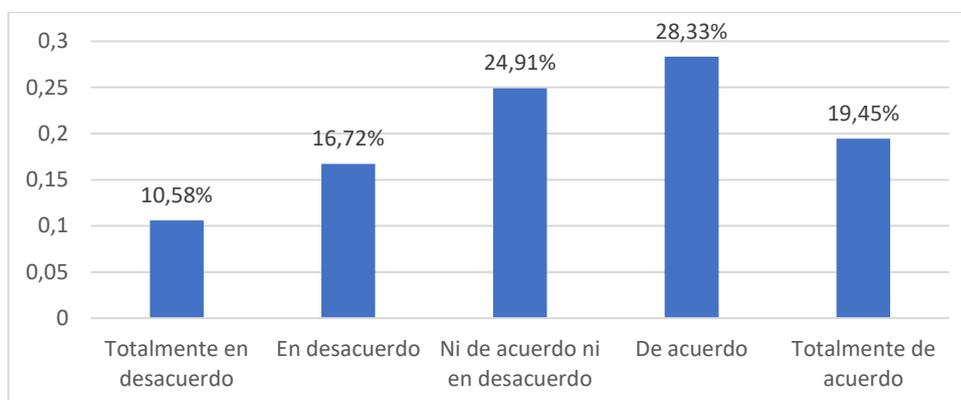


Ilustración 4-25: Mejoras en los procesos de vinculación

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Análisis

El 27,3% de los profesionales politécnicos se muestra en desacuerdo con la propuesta de que los proyectos de vinculación han mejorado la calidad de vida, el medio ambiente, y el desarrollo productivo, el 24,91% se mantuvo neutral, por otra parte, un 47,78% afirma estar de acuerdo con la proposición

Interpretación

Esta afirmación sugiere que los proyectos de vinculación han sido efectivos en abordar problemáticas sociales, económicas y ambientales, y han logrado generar resultados positivos en términos de mejora en la calidad de vida de las personas, la protección y conservación del medio ambiente, y el impulso del desarrollo productivo.

La opinión de los docentes politécnicos es relevante ya que ellos son quienes están directamente involucrados en la planificación y ejecución de estos proyectos, lo que indica que tienen una visión informada y fundamentada sobre los impactos generados.

Estos resultados también pueden ser útiles para respaldar la importancia de los proyectos de vinculación y promover su continuidad y expansión, tanto dentro de la institución educativa como en la comunidad en general.

6. Mantiene proyectos de vinculación vigentes.

Tabla 4-26: Proyectos de vinculación vigentes.

Categoría	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	33	11,26%
En desacuerdo	50	17,06%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	70	23,89%
De acuerdo	73	24,91%
Totalmente de acuerdo	67	22,87%
Total, general	293	100,00%

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

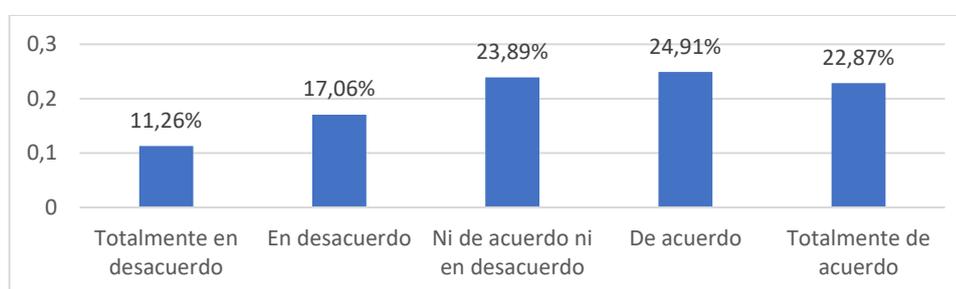


Ilustración 4-26: Proyectos de vinculación vigentes

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Análisis

Un 28,32% de los docentes encuestados menciona no tener proyectos de vinculación vigentes, un 23,89% se encuentra en incertidumbre en esta proposición, el 47,78% de los docentes afirma tener proyectos de vinculación vigentes.

interpretación

La mayor parte de docentes afirmó tener proyectos de vinculación vigentes, lo que indica que están involucrados en actividades de vinculación en ese momento. Estos resultados son importantes para comprender la situación de los docentes en cuanto a su participación en proyectos de vinculación y pueden ser útiles para la gestión y planificación de actividades de vinculación en la institución educativa generar impacto positivo en la comunidad, fortalecer la formación de los estudiantes y contribuir al desarrollo local y regional. Son una herramienta valiosa para que las universidades cumplan con su función social y se mantengan relevantes en el contexto actual.

7. Se cumple con los objetivos planteados de la gestión académica

Tabla 4-27: Cumplimiento de objetivos planteados.

Categoría	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	27	9,22%
En desacuerdo	48	16,38%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	65	22,18%
De acuerdo	82	27,99%
Totalmente de acuerdo	71	24,23%
Total, general	293	100,00%

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

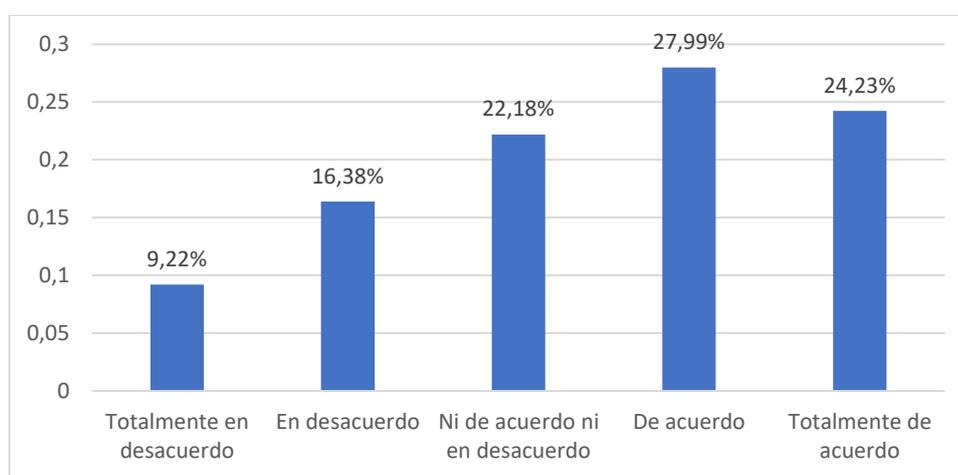


Ilustración 4-27: Cumplimientos de objetivos planteados

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Análisis

El 25,6% de los docentes encuestados rechazan la proposición, un 22,18% se mantiene imparcial, por otro lado, un 52,22% afirma haber cumplido con los objetivos planteados de la gestión académica.

Interpretación

Los docentes no solo cumplen funciones de enseñanza, al pertenecer a una entidad de educación superior están vinculados a gestionar su desarrollo y a cumplir con los parámetros que el CES designa a las instituciones de educación superior.

8. Las horas designadas para el desarrollo de las actividades de docencia investigación y vinculación son insuficientes.

Tabla 4-28: Horas designadas al desarrollo de actividades de docencia.

Categoría	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	31	10,58%
En desacuerdo	52	17,75%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	69	23,55%
De acuerdo	66	22,53%
Totalmente de acuerdo	75	25,60%
Total, general	293	100,00%

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

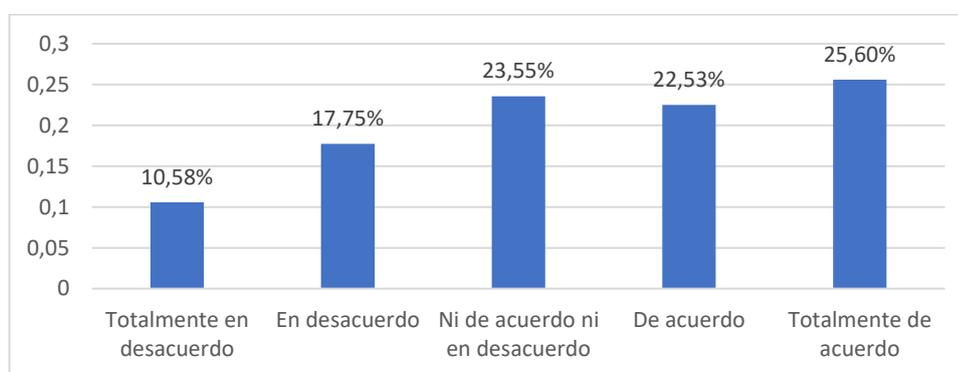


Ilustración 4-28: Horas designadas al desarrollo de actividades de docencia

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Análisis

de acuerdo con los datos arrojados por la encuesta el 28,33% de los docentes coinciden designadas para el desarrollo de las actividades de docencia investigación y vinculación son suficientes, un 23,55% se encuentra escéptico, mientras que un 48,13% asevera que las horas son insuficientes.

Interpretación

La mayoría de los profesionales tienen tareas que realizar para completar su jornada laboral, en caso adverso que no logren ser solventadas, se tendrá en la necesidad de aumentar su nivel de carga horaria desplazando otras actividades, tales como, alimentación, compartir con la familia

o en casos extremos comprometer sus horarios de descanso como fines de semana para poder culminar sus actividades.

9. Mi ambiente laboral docente fomenta la colaboración, el respeto, la comunicación, la motivación y el reconocimiento mutuo.

Tabla 4-29: Ambiente laboral docente.

Categoría	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	39	13,31%
En desacuerdo	53	18,09%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	60	20,48%
De acuerdo	78	26,62%
Totalmente de acuerdo	63	21,50%
Total, general	293	100,00%

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

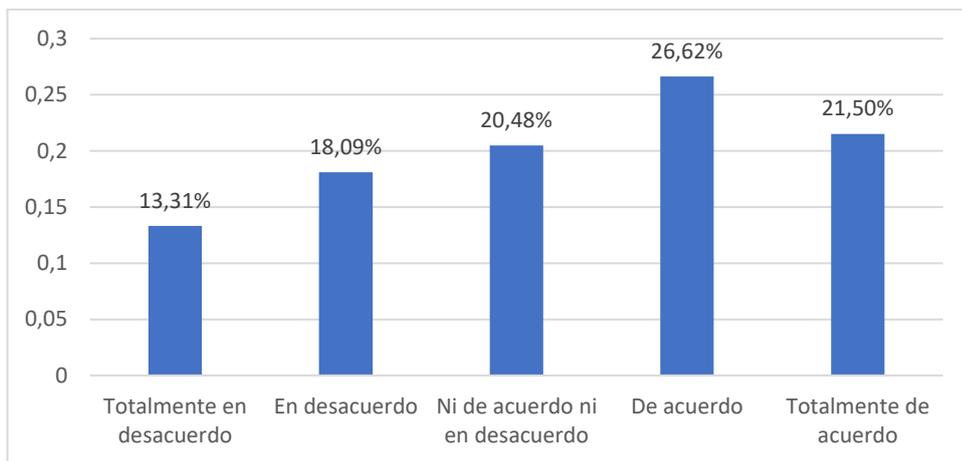


Ilustración 4-29: Ambiente laboral docente

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Análisis

El 31,04 de los encuestados rechaza la proposición, un 20,48% de la población se muestra imparcial, por otro lado, una 48,12% afirma que su ambiente laboral docente fomenta la colaboración, el respeto, la comunicación, la motivación y el reconocimiento mutuo

Interpretación

Según a la información obtenida, existe un ambiente de trabajo adecuado, esto ayuda al docente a tenga la posibilidad de sentirse a gusto, en este aspecto, es importante mencionar que los docentes inducen lo que sienten y esto es reflejado en el estado emocional del alumnado.

10. La ESPOCH brindo capacitaciones para el normal desarrollo de las actividades académicas.

Tabla 4-30: Capacitaciones para el desarrollo de actividades académicas.

Categoría	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	42	14,33%
En desacuerdo	52	17,75%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	55	18,77%
De acuerdo	83	28,33%
Totalmente de acuerdo	61	20,82%
Total, general	293	100,00%

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

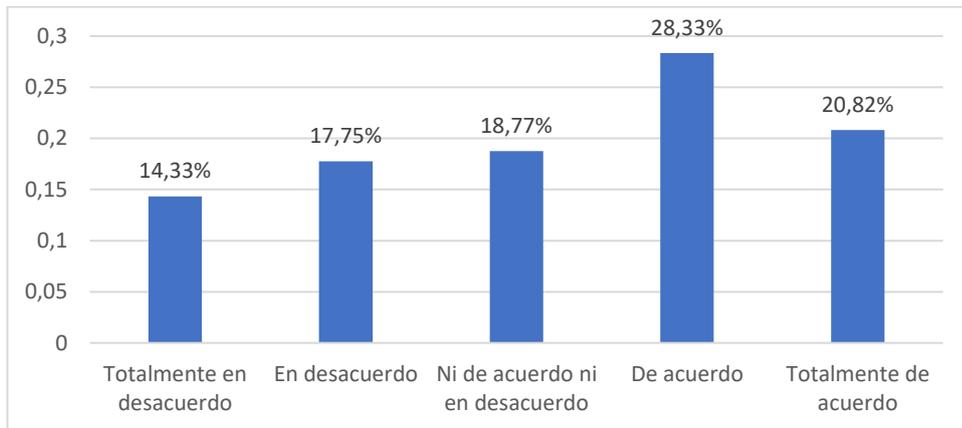


Ilustración 4-30: Capacitaciones para el desarrollo de actividades académicas

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Análisis

el 38,08% de la muestra menciona que no ha recibido capacitaciones por parte de la ESPOCH para el normal desarrollo de las actividades académicas, un 18,77% se mantiene en desconcierto ante la proposición, por otro lado, un 49,15% acepta dicho enunciado.

Interpretación

Casi la mitad de los encuestados reconoce haber recibido capacitación por parte de la ESPOCH para el desarrollo de sus actividades académicas. Esto puede indicar que la institución ha brindado programas de capacitación efectivos y ha logrado llegar a una parte significativa de los docentes.

11. La remuneración del docente universitario es insuficiente.

Tabla 4-31: Remuneración docente

Categoría	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	45	15,36%
En desacuerdo	57	19,45%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	57	19,45%
De acuerdo	69	23,55%
Totalmente de acuerdo	65	22,18%
Total, general	293	100,00%

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

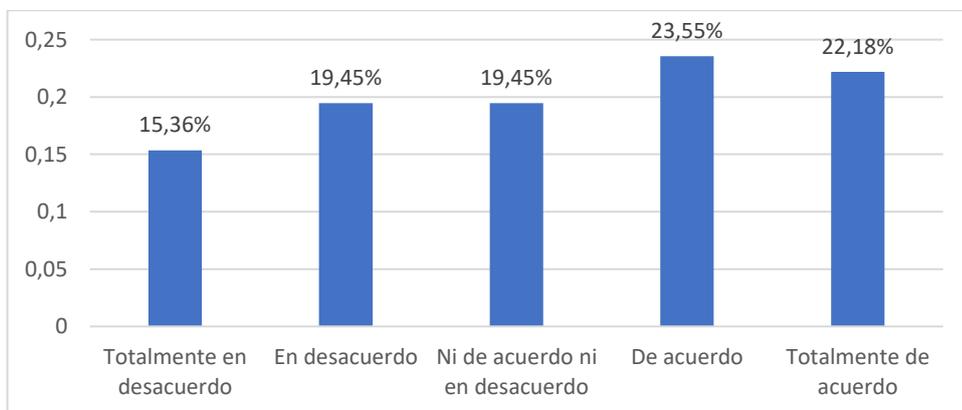


Ilustración 4-31: Remuneración docente

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Análisis

El 34,81% de los docentes encuestados menciona que su salario es suficiente, un 19,45% se mantiene en la incertidumbre, sin embargo, un 45,73% de docentes afirma que su salario como docente universitario es insuficiente

interpretación

casi la mitad de los docentes encuestados considera que su salario actual no es adecuado para cubrir sus necesidades financieras y mantener un nivel de vida satisfactorio. Esto puede generar preocupación y dificultades económicas para estos docentes.

12. La presencialidad me facilita trabajar en múltiples actividades al mismo tiempo.

Tabla 4-32: Múltiples actividades en la presencialidad

Categoría	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	51	17,41%
En desacuerdo	55	18,77%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	71	24,23%
De acuerdo	65	22,18%
Totalmente de acuerdo	51	17,41%
Total, general	293	100,00%

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

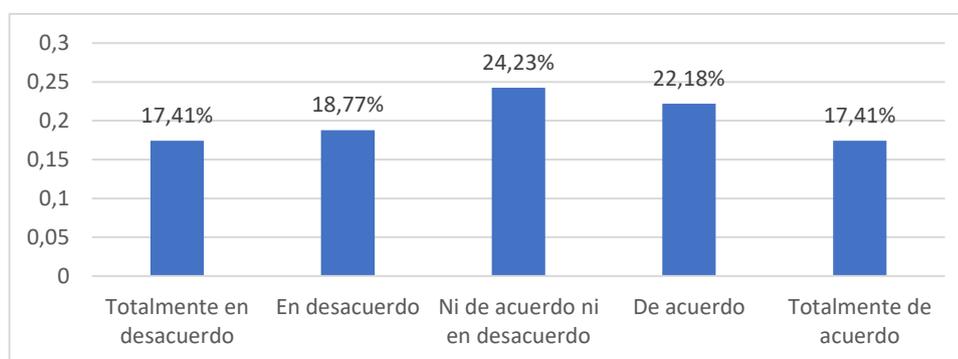


Ilustración 4-32: Múltiples actividades en la presencialidad

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Análisis

El 36,18% de la población encuestada menciona que la presencialidad no le facilita trabajar en múltiples actividades al mismo tiempo, un 24,23% se mantiene neutral ante la proposición, por otro lado, con una poca diferencia de 39,59% de docentes quienes afirman que a presencialidad les facilita trabajar en varias actividades al mismo tiempo.

interpretación

Los datos recopilados pudieron determinar que un porcentaje significativo de los encuestados siente que estar presente físicamente no les permite manejar eficientemente varias tareas al mismo tiempo. Por otro lado, docentes afirman que la presencialidad les facilita trabajar en varias actividades al mismo tiempo. Esto implica que estos docentes sienten que estar presentes físicamente les permite tener un mejor control y desempeño en sus tareas simultáneas.

13. La ESPOCH cuenta con infraestructura segura, acceso a recursos y tecnologías actualizadas que garanticen un ambiente laboral saludable y productivo para el docente.

Tabla 4-33: Infraestructura ESPOCH

categoría	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	37	12,63%
En desacuerdo	51	17,41%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	75	25,60%
De acuerdo	76	25,94%
Totalmente de acuerdo	54	18,43%
Total, general	293	100,00%

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

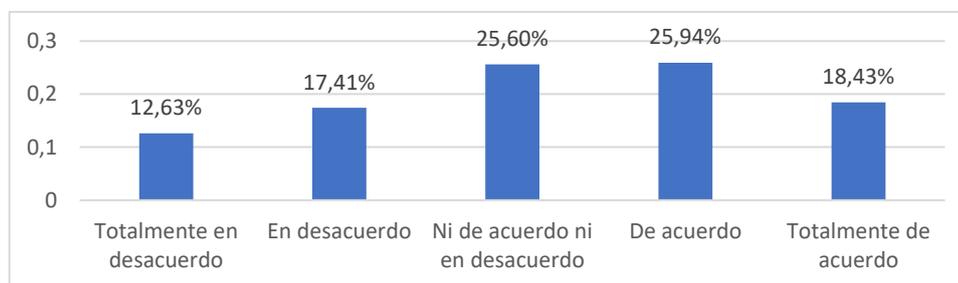


Ilustración 4-33: Infraestructura ESPOCH

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Análisis

El 27,04% de la población encuestada rechaza la proposición, un 25,60% se encuentran en incertidumbre, por otro lado, un 44,37% de los docentes encuestados afirman que la ESPOCH cuenta con infraestructura segura, acceso a recursos y tecnologías actualizadas que garanticen un ambiente laboral saludable y productivo para el docente.

Interpretación

la población encuestada rechaza una proposición en particular, por otro lado, existe un grupo significativo de docentes encuestados que afirman que la ESPOCH cuenta con infraestructura segura, acceso a recursos y tecnologías actualizadas. Esto implica que estos docentes consideran que la institución proporciona un entorno laboral saludable y productivo para ellos. La mención de la infraestructura segura, acceso a recursos y tecnologías actualizadas sugiere que estos elementos son importantes para crear un ambiente propicio para el trabajo docente.

4.2. Comparativa de los resultados de la encuesta del año 2020 -2023

Hallazgos 2020

Una vez observadas las convergencias mediante el análisis descriptivo inducido mediante los gráficos, la información propuesta y detallada en la escala de Likert, se puede argumentar los siguientes hallazgos

- Se afirma la existencia de un impacto significativo de la pandemia Covid-19 en el estado emocional de los docentes
- Existe una afectación demostrativa de docentes en los aspectos de miedo e incertidumbre con su salud física y emocional en su salud a causa de la pandemia
- Se presencia que algunos grupos de docentes tienen algunas particularidades del síndrome de Burnout (trabajador quemado)
- Se observa la presencia del estrés y ansiedad por el manejo de instrumentos y herramientas tecnológicas implementadas por la ESPOCH para el desarrollo de clases
- Los usuarios que manejan de forma efectiva la tecnología adjudican un impacto menor que los que no la manejan
- Existe una discrepancia entre la satisfacción de la modalidad virtual y el desarrollo de la docencia, investigación, gestión y vinculación

4.3. Hallazgos comparativos antes y después de la pandemia COVID 19

Tabla 4-34: Hallazgos comparativos antes y después de la pandemia COVID 19

Indicadores	Durante la pandemia (2020-2021)	Después de la pandemia (2022)
Miedo	Gran porcentaje de los docentes mostraron miedo ante el manejo de las tecnologías de la información debido a un cambio repentino en la metodología de enseñanza	Los docentes muestran un mejor manejo de las tecnologías digitales, pues un grupo considerable de docentes se pone en manifiesto su comodidad y seguridad al utilizar las TICS
Enojo	Un grupo considerable de docentes expone su inconformidad y molestia ante la necesidad de adaptarse a la nueva situación de la inserción de las nuevas metodologías de enseñanza implementadas por la ESPOCH	El malestar por la implementación de las nuevas metodologías de enseñanza disminuyó en un 23,53%, esto debido a una mejor adaptación del uso y manejo de las plataformas virtuales

Sorpresa	Existe asombro por parte del cuerpo docente de la ESPOCH, ante la gran cantidad de herramientas pedagógicas que se pueden implementar en la modalidad virtual esto debido al desconocimiento de su usabilidad y la cobertura que tiene	Hasta el momento existe asombro por parte de los profesionales politécnicos, esto debido a que pueden tener diversas razones para ello, como estar familiarizados con las herramientas existentes o tener preferencias por métodos de enseñanza más tradicionales
Alegría	Evidentemente existe apego por la virtualidad, pero es posible por la facilidad de disponer la información de forma rápida por medio del uso del internet lo que ayuda a realizar las actividades de docencia investigación y gestión sin complicaciones	A diferencia de la virtualidad las clases presenciales no generan tanto gusto por las tareas de docencia investigación y gestión, sin embargo, es evidente que, si existe satisfacción en realizar estas actividades, lo cual es alentador ya que estas son funciones fundamentales en el ámbito educativo
Tristeza	El cuerpo docente de la ESPOCH asegura que la virtualidad le produce sentimientos de soledad y nostalgia debido a la falta de contacto físico aislamiento y desconexión con los demás	Se puede evidenciar que el sentimiento de tristeza aún persiste, pero no debido a la falta de contacto físico, si no al retorno a la presencialidad después del confinamiento generando nostalgia y tristeza en mucho docente debido a la pérdida de la comodidad y familiaridad del hogar que encontraron durante el periodo de confinamiento.
Adversión	Más de la mitad de los profesionales politécnicos muestran desagrado ante fallos informáticos por lo cual afecta en el proceso educativo, ya que pueden afectar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje	El malestar por las intermitencias sigue presente por consiguiente se puede argumentar que los instrumentos tecnológicos no están libres de fallas, a nivel mundial, el promedio de velocidad para la descarga de datos se ubica en 97,52 (Mbps/segundo); mientras que, en Ecuador llega a los 29,65 (Mbps/segundo), según información proporcionada por el Ministerio de Telecomunicaciones (Mintel), lo cual

		permite contrastar la ineficacia con la que se trabaja actualmente
Seguridad	El 62% de los encuestados manifestaron temor durante la pandemia, esta percepción sobre la inseguridad física y emocional no sólo está en los docentes, sino en todas aquellas personas que se conciben como afectadas por este virus.	El temor por el virus ha disminuido en un 16,95% La vulnerabilidad física y emocional del personal docente de la ESPOCH aún sigue presente por efecto de las nuevas variantes del virus
Agotamiento	Muchos docentes experimentan un agotamiento emocional significativo en el contexto de esta modalidad de trabajo, lo cual puede tener implicaciones en su bienestar y desempeño laboral.	La presencialidad hace que los docentes experimentan agotamiento debido a la carga extra de trabajo y a la cantidad de tiempo que dedican a sus responsabilidades laborales
Satisfacción	Se argumenta, que, aunque existen adversidades emocionales inducidas por la pandemia, el nivel de satisfacción en las actividades de docencia, investigación y gestión aún siguen siendo idóneas y su nivel de cumplimiento es acorde, esto según lo enfatizado por los docentes.	A pesar de las horas extras de la jornada laboral y el malestar producido por las fallas tecnológicas los docentes ponen en manifiesto que su trabajo lo realiza por vocación y no por obligación pues muestran satisfacción al realizar tareas de docencia investigación y gestión
Angustia	Una proporción considerable de docentes está preocupada por la falta de interés que perciben en los estudiantes durante las clases virtuales, lo cual genera angustia y afecta la dinámica de enseñanza-aprendizaje	El porcentaje de docentes que siente angustia ha disminuido de manera significativa sin embargo la emoción negativa de angustia aún sigue presente esto debido a que a pesar de la presencialidad aún hay estudiantes que muestran desinterés por la clase
Cansancio emocional	Una gran mayoría de los docentes experimenta estrés en el contexto del trabajo a distancia esto debido a la necesidad de adaptarse a nuevas herramientas y tecnologías, lidiar con interrupciones en el entorno doméstico	Los niveles de estrés siguen presentes esto a causa debido a que el trabajo presencial implica una alta carga de tareas, plazos y expectativas. El tener múltiples responsabilidades y la presión de cumplir con ellas genera estrés en los docentes
Realización personal	Un grupo considerable de docentes afirma que se siente tranquilo después de terminar sus tareas diarias al finalizar su jornada	La tranquilidad se mantiene presente aun en la presencialidad considerando que existe gran demanda de ciertas exigencias con

		méritos y con un óptimo desenvolvimiento bajo condiciones de tiempo.
Extroversión	Un grupo considerable de docente politécnicos afirman que la motivación es importante para el cumplimiento de las actividades de los estudiantes	La motivación por el cumplimiento de las actividades del silabo siguen presentes aun en la presencialidad
Introversión	Los docentes incentivan a los estudiantes con el fin de aumentar el interés y la predisposición por las clases	Es significativo el grupo de profesionales politécnicos que buscan la manera de encontrar un alto nivel en el rendimiento de los estudiantes por medio de incentivos
intuitivo	Existe gran presencia de la creatividad para mejorar la metodología de enseñanza en la virtualidad	La presencialidad permite al docente ser más animoso y energético con su creatividad y está a la vez ser contagiada a sus estudiantes
Emocional	La mayoría de los docentes afirma ser empático con sus estudiantes ante la grave situación causada por el virus COVID 19	La sensibilidad de los docentes ante los estudiantes se hace presente aun después de la pandemia lo que significa que existe preocupación por parte de los docentes ante las diversas situaciones de los estudiantes
Docencia	Los docentes afirman que no es necesario una alta preparación académica en la modalidad virtual esto debido a la disponibilidad de los recursos académicos y la facilidad de encontrar información en la web y la des complicada forma de dar clases a través de una pantalla	A diferencia de la virtualidad la presencialidad obliga a los docentes a tener una alta preparación académica para dar clases de una manera más eficiente
Investigación	La mayoría de los docentes pone en manifiesto la difícil tarea de llevar a cabo investigaciones para potenciar los saberes científicos esto debido a que requieren salir para aplicar técnicas como la observación la misma que es imposible llevar a cabo por las restricciones de salud	A diferencia de la virtualidad, los docentes afirman que la presencialidad les permite llevar de mejor manera investigaciones con sus estudiantes debido a que permite una interacción directa con la problemática.
Gestión	Los proyectos de gestión se han mantenido a pesar de la difícil situación se ha buscado la	Los docentes ponen en manifiesto que la gestión ha sido fundamental

	manera de llevarse a cabo y cumplir con los objetivos propuestos	para poder continuar con el cumplimiento de los objetivos planteados
vinculación	La virtualidad ha puesto en pausa los proyectos de vinculación con la sociedad, aunque han sido difíciles llevar a cabo no se los ha puesto fin es decir que se ha buscado la manera de efectuarlos.	Los docentes ponen en manifiesto que los proyectos para mejorar la conexión con la sociedad y mejorar desarrollo de la misma ha sido más fácil en la presencialidad que en la virtualidad ya que permite desarrollar habilidades prácticas y la transferencia de conocimiento a problemas y necesidades concretas
Carga horaria	Los docentes consideran que las horas son insuficientes para llevar a cabo sus tareas de investigación docencia y gestión.	Un grupo considerable de docentes pone en manifiesto que para cumplir con las áreas designadas deben trabajar más de las 8 horas diarias
Ambiente de trabajo	El trabajar desde casa permite al docente sentirse más cómodo y seguro debido a que se encuentran en un lugar donde puede adecuar su puesto de trabajo a su gusto	Un grupo considerable de docente pone en manifiesto que la ESPOCH no cuenta con una infraestructura tecnológica adecuada que les permita laborar de manera eficiente los múltiples inconvenientes les incomoda lo cual no les permite trabajar productivamente
Integración	Las autoridades de la ESPOCH mostraron un rápido accionar ante la difícil situación de la pandemia y se logró continuar con el funcionamiento de la institución a través de la virtualidad	Las capacitaciones brindadas por la ESPOCH han sido efectivas y ha logrado llegar a una parte significativa de los docentes
Contemplación económica	Los docentes consideran que su salario no compensa las horas de trabajo esto debido a la reducción del sueldo a los docentes ante la difícil situación que atraviesa el país	Los problemas económicos que atraviesa el país repercuten en los docentes pues la gran mayoría responde a que su sueldo mensual no repone su carga horaria
Adaptación al trabajo	Mas de la mitad de los docentes encuestados responde a que la virtualidad les facilita trabajar en varias actividades de manera simultanea	El cumplir con varias tareas a la vez les genera molestia debido a que no pueden estar presentes físicamente en varios lugares y responder a las actividades

Realizado por: Moya, B. 2023.

4.4. Análisis e interpretación de la entrevista

La entrevista que se realizó al director de la carrera de mercadotecnia de la ESPOCH permitió obtener información relevante sobre el trabajo que realizan de las autoridades de la institución ante el estado post-pandemia que se vivió a nivel nacional. En primer lugar se realizó una capacitación a todo el personal docente y administrativo para el regreso a clases presenciales con el propósito de brindar un mejor servicio como institución a los estudiantes, adicional un complemento llamado pausas activas que permiten al docente liberar su estrés y mejorar su productividad, sin embargo después de la virtualidad se encontró múltiples problemas que aquejaban varios docentes, problemas de salud como colesterol alto e incluso problemas físicos relacionados con la zona lumbar. A pesar de los problemas suscitados por la pandemia el director de la escuela manifestó que el cuerpo docente de la ESPOCH ha sido empático con los problemas de los estudiantes por lo cual se han preocupado y han buscado la manera de encontrar solución ante las dificultades.

Por otra parte, se manifestó que se ha llevado a cabo con todos los parámetros de seguridad para el regreso a clases, además de mantener vigentes los proyectos de vinculación y gestión a pesar de la difícil situación causada por el COVID 19 se han buscado los recursos y mecanismos adecuados para poder cumplir con los objetivos propuestos como institución.

además, se mencionó que las funciones administrativas se han llevado a cabo con normalidad mediante el uso de la tecnología para cumplir con todos los parámetros que el CES regula para mantener una educación de calidad que brinde mejoras y aporte al desarrollo del país.

4.5. Análisis de emociones mediante uso de face reader

En cuanto a "Face Reader" (lector facial), se refiere a un sistema o tecnología que utiliza algoritmos de inteligencia artificial y aprendizaje automático para reconocer y analizar las características faciales de una persona a través de imágenes o videos. El objetivo principal del Face Reader es identificar rasgos faciales específicos, como expresiones emocionales, gestos, edad, género y otros atributos para inferir información sobre el estado emocional, intenciones o características personales de la persona.

Para llevar a cabo este análisis se tomó una muestra de 5 participantes para conocer su estado emocional ante las cuatro funciones principales de un docente universitario. El uso del equipo biométrico arrojó los siguientes resultados.

All measurements (N = 5)

Filter : (Participant = Participant 1 || Participant 2 || Participant 3 || Participant 4 || Participant 5)

Temporal Aggregation : Mean | Participant Aggregation : Mean

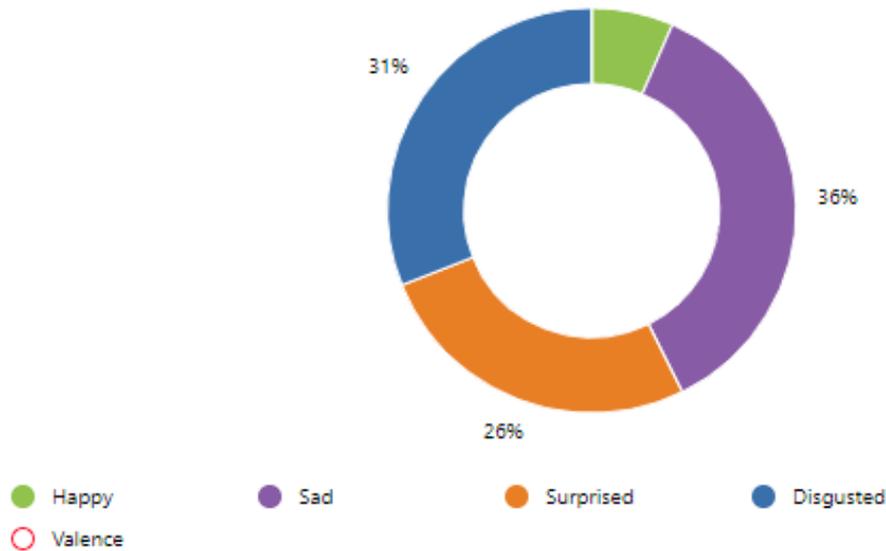


Ilustración 4-34: Análisis e interpretación de la entrevista

Fuente: Encuesta, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Análisis: según los encuestados se muestran tristes en un 36% al realizar actividades de docencia, investigación, vinculación y gestión, seguido con un poco diferencia del disgusto ante ciertas exigencias por parte de la institución con un 31%, por otro lado, la sorpresa está presente en un total de 26% y el resto con un valor mínimo de 7% la emoción positiva de felicidad.

Interpretación

El estado emocional de los docentes universitarios es un tema crítico según los datos obtenidos mediante la encuesta, entrevista y el uso del face reader lo cual se ha identificado que el cuerpo docente de la ESPOCH experimenta un alto nivel de estrés debido a la carga de trabajo, la presión por publicar, las expectativas de los estudiantes, la inseguridad laboral y la falta de apoyo institucional.

En primer lugar, la carga de trabajo de los docentes universitarios es significativa. No solo imparten clases, sino que también deben realizar investigaciones, publicar en revistas académicas, asesorar a los estudiantes, realizar tareas administrativas y participar en comités universitarios. Este amplio conjunto de responsabilidades resultar abrumador y contribuye a un estado emocional negativo.

La presión por publicar es particularmente intensa en el ámbito universitario. Los docentes a menudo se ven obligados a publicar con regularidad para conseguir o mantener su puesto, lo cual puede generar una gran cantidad de estrés.

Por otro lado, están los estudiantes a menudo esperan que sus profesores estén también disponibles en todo momento, lo que puede ser agotador y causar malestar a los docentes

Además, la inseguridad laboral es un tema importante para muchos docentes universitarios. Los puestos temporales y de tiempo parcial son comunes en la academia, y muchos docentes luchan por conseguir un puesto permanente. Esta inseguridad puede llevar a un estado de ansiedad constante.

En resumen, el estado emocional de los docentes universitarios es a menudo negativo debido a la carga de trabajo, la presión por publicar, las expectativas de los estudiantes, la inseguridad laboral y la falta de apoyo institucional.

4.6. Discusión

Numerosos estudios han demostrado que el estado emocional de los docentes puede influir directamente en su efectividad como educadores. La investigación realizada por Hargreaves (2000) encontró que los docentes que experimentan emociones positivas, como la satisfacción y el entusiasmo, tienden a ser más efectivos en la enseñanza y tienen un impacto positivo en el aprendizaje de los estudiantes. Esta relación entre emociones positivas y efectividad docente es relevante para la productividad laboral, ya que docentes efectivos suelen ser más productivos en sus tareas académicas y administrativas.

El estrés es una emoción negativa que a menudo afecta a los docentes. Un estudio realizado por Kyriacou (2001) encontró que el estrés puede tener un impacto perjudicial en la productividad de los docentes, llevándolos a sentirse agotados y desmotivados. Esto puede traducirse en una disminución de la calidad de la enseñanza y la eficacia en la gestión de sus responsabilidades académicas.

Goleman (1995) popularizó el concepto de inteligencia emocional, que se refiere a la capacidad de reconocer, comprender y gestionar las propias emociones y las de los demás. La investigación sobre la inteligencia emocional ha mostrado que los docentes que poseen estas habilidades pueden manejar mejor las situaciones difíciles, resolver conflictos de manera efectiva y mantener un ambiente de aula positivo, lo que se traduce en una mayor productividad laboral.

Varios estudios han investigado cómo la percepción de la carga de trabajo puede influir en el estado emocional de los docentes. Si los docentes sienten que tienen una carga de trabajo abrumadora, esto puede llevar a emociones negativas, como el estrés y la frustración. Investigaciones adicionales podrían explorar cómo la distribución de la carga de trabajo y la gestión del tiempo pueden afectar el bienestar emocional y la productividad de los docentes.

4.7. Comprobación de la hipótesis

4.7.1. *Hipótesis nula*

H₀: Estado emocional no incide en la productividad laboral en los profesores universitarios de la escuela superior politécnica de chimborazo ciudad de riobamba, pos covid

4.7.2. Hipótesis alternativa

H₁: Estado emocional incide en la productividad laboral en los profesores universitarios de la escuela superior politécnica de Chimborazo ciudad de riobamba, pos covid

Tabla 4-35: Hipótesis alternativa

Correlations				
			estrés	docencia
Spearman's rho	estres	Correlation Coefficient	1.000	.853**
		Sig. (2-tailed)	.	<.001
		N	293	293
	docencia	Correlation Coefficient	.853**	1.000
		Sig. (2-tailed)	<.001	.
		N	293	293
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Realizado por: Moya, B. 2023.

Los resultados del estudio muestran evidencia que contradice la hipótesis planteada. Aunque se esperaba que la implementación de la enseñanza virtual durante la pandemia tendría un impacto positivo en la satisfacción laboral de los docentes universitarios de la ESPOCH los datos recopilados muestran una imagen más compleja.

De este mundo mediante el uso del estadístico SPSS se aplicó la prueba de hipótesis, la cual podemos presenciar la correlación entre las variables del estado emocional y a productividad laboral del docente, la cual es relativamente fuerte, por lo tanto esto indica que un mal estado emocional afecta de manera directa con el el bajo rendimiento en el area laboral docente. Los hallazgos obtenidos en este estudio ayudarian a mejorar de manera favorable el bienestar fisico y emocional de los docentes el mismo que repercute en su eficiencia y rendimiento laboral.

CAPÍTULO V

5. MARCO PROPOSITIVO

5.1. Título

Estado emocional y productividad laboral en los profesores universitarios de la escuela superior politécnica de Chimborazo ciudad de Riobamba, post COVID 2020 – 2023

5.2. Introducción

El presente estudio se ha realizado con el objetivo de analizar el estado emocional y la productividad laboral de los docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH) en la ciudad de Riobamba, en el período post COVID, que abarca desde 2020 hasta 2023. Para obtener una visión integral, se utilizó una metodología que combinó diferentes herramientas, incluyendo encuestas, entrevistas y el registro de datos mediante el face reader. Los resultados de este enfoque multidimensional revelaron información valiosa sobre la situación emocional de los docentes universitarios. De acuerdo con los datos obtenidos, se ha identificado que el cuerpo docente de la ESPOCH experimenta un alto nivel de estrés, lo cual es un tema crítico que merece una atención cuidadosa. Este estrés se deriva de múltiples fuentes, siendo una de las más significativas la carga de trabajo a la que están sometidos los docentes. Ellos no solo imparten clases, sino que también deben llevar a cabo investigaciones, publicar en revistas académicas, asesorar a los estudiantes y cumplir con tareas administrativas y compromisos en comités universitarios. Esta combinación de responsabilidades resulta abrumadora y tiene un impacto negativo en el estado emocional de los docentes.

5.3. Antecedentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo

La Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH), tiene su origen en el Instituto tecnológico Superior de Chimborazo, creado mediante Ley No.69,09, expedida por el Congreso Nacional, el 18 de abril de 1969. Inicia sus actividades académicas el 2 de mayo de 1972 con las Escuelas de Ingeniería Zootécnica, Nutrición y Dietética e Ingeniería Mecánica. Se inaugura el 3 de abril de 1972. El 28 de septiembre de 1973 se anexa la Escuela de Ciencias Agrícolas de la PUCE, adoptando la designación de Escuela de Ingeniería Agronómica.

5.4. Filosofía empresarial

Misión

Formar profesionales e investigadores integrales, humanistas, científicos y competentes, capaces de contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad, el bienestar de la región y país.

Visión

Ser una institución de educación superior líder, pertinente y de excelencia en academia, en investigación y vinculación que promueva el enriquecimiento de la cultura a través de la transferencia nacional e internacional de saberes y conocimientos, para la construcción de soluciones que aporten al desarrollo de la sociedad en armonía con los derechos de la naturaleza.

5.5. Objetivos

Lograr una administración moderna y eficiente en el ámbito académico, administrativo y de desarrollo institucional.

Establecer en la ESPOCH una organización sistémica, flexible, adaptativa y dinámica para responder con oportunidad y eficiencia a las expectativas de nuestra sociedad.

Desarrollar una cultura organizacional integradora y solidaria para facilitar el desarrollo individual y colectivo de los politécnicos.

Fortalecer el modelo educativo mediante la consolidación de las unidades académicas, procurando una mejor articulación entre las funciones universitarias.

Dinamizar la administración institucional mediante la desconcentración de funciones y responsabilidades, procurando la optimización de los recursos en el marco de la Ley y del Estatuto Politécnico.

Impulsar la investigación básica y aplicada, vinculándola con las otras funciones universitarias y con los sectores productivos y sociales. Promover la generación de bienes y prestación de servicios basados en el potencial científico-tecnológico de la ESPOCH.

5.6. Contenido de la propuesta

5.6.1. Modelo de la propuesta

Se ha establecido un híbrido entre las emociones de Paul Ekman y la productividad docente según el Sistema Educativo Superior (SES) busca establecer una conexión integral entre la comprensión de las emociones humanas y su impacto en la labor docente, con el objetivo de mejorar la eficiencia y efectividad de los profesores en el ámbito educativo.

El modelo se basa en la teoría de Paul Ekman, reconocido psicólogo y experto en el estudio de las emociones, quien identificó un conjunto universal de emociones básicas que se expresan a través de gestos faciales y lenguaje corporal. Estas emociones incluyen la felicidad, la tristeza, el miedo, la ira, el asco y la sorpresa, entre otras. El modelo de Ekman ofrece una base sólida para entender las emociones humanas y cómo estas influyen en el comportamiento y las interacciones sociales.

Por otro lado, el SES se enfoca en el ámbito educativo y la productividad docente, considerando factores como la planificación y ejecución de clases, el cumplimiento de objetivos académicos, la gestión de proyectos de investigación y la interacción con los estudiantes, entre otros aspectos.

La integración de ambos enfoques busca aprovechar la comprensión profunda de las emociones humanas proporcionada por Ekman y aplicarla en el contexto específico de la docencia. De esta manera, se pueden desarrollar estrategias y técnicas que permitan a los docentes mejorar su productividad al reconocer y gestionar sus emociones de manera efectiva.

El modelo híbrido implica brindar herramientas y capacitación a los docentes para que identifiquen y comprendan sus propias emociones, así como las emociones de sus estudiantes. Esto les permitirá establecer una conexión emocional más sólida con sus alumnos, lo que puede facilitar la comunicación y el aprendizaje. Además, el conocimiento sobre las emociones puede ayudar a los profesores a manejar situaciones de estrés, frustración o agotamiento de manera más constructiva.

Asimismo, el modelo híbrido se enfoca en el desarrollo de habilidades socioemocionales en los docentes, lo que puede mejorar su capacidad para manejar conflictos, establecer un ambiente de aprendizaje positivo y promover un clima de respeto y empatía en el aula.

ESTADO EMOCIONAL Y PRODUCTIVIDAD



Ilustración 5-1: Estado emocional y productividad

Realizado por: Paul, E. 2023.

5.6.2. *Objetivo general*

Determinar el estado emocional en la productividad laboral en los profesores universitarios de la escuela superior politécnica de Chimborazo ciudad de Riobamba, pos-COVID, 2020-2023

5.6.3. *Objetivos específicos*

- Diseñar estrategias de motivación a los docentes para mejorar su estado de ánimo durante el desempeño de sus actividades de docencia gestión, vinculación e investigación.
- Implementar estrategias de regulación dentro de la institución a los docentes que permita desconectarse del trabajo temporalmente y su recuperación física y mental
- Establecer estrategias de concentración que generen creatividad, satisfacción y un mejor desempeño a los profesionales politécnicos
- Crear estrategias de atención que refuercen el sistema neurológico de los docentes
- Plantear estrategias de bienestar personal que ayuden al manejo y control del temperamento y reducir los niveles de estrés en los profesores de la ESPOCH
- Formular estrategias de socialización que aporte al bienestar emocional del docente y establecer conexiones sociales

- Crear estrategias de bienestar general que refuerce la salud mental y reduzca los niveles de estrés en los docentes
- Diseñar estrategias de innovación en infraestructura tecnológica para un mejor desempeño laboral docente
- Proponer estrategias de aprendizaje para un mejor manejo sobre los recursos y metodologías de la institución
- Desarrollar estrategias de relación estudiante docente que generen una mejor comunicación y un mejor aprendizaje
- Proponer estrategias de convenio para reforzar la vinculación entre la sociedad y la institución.

5.6.4. *Matriz FODA*

Para la aplicación de las estrategias es fundamental considerar el estado actual de la organización, para ello se considera los factores internos y externos mediante la herramienta de análisis estratégico FODA.

Tabla 5-1: Matriz FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Mejor manejo de tecnologías digitales por parte de los docentes. • Adaptación y comodidad en el uso de plataformas virtuales, lo que reduce el malestar por nuevas metodologías de enseñanza. • Satisfacción al realizar tareas de docencia, investigación y gestión. • Motivación por el cumplimiento de actividades del silabo. • Capacidad para llevar a cabo investigaciones y gestionar proyectos de manera más eficiente en la presencialidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ofertas con mayor calidad en infraestructura tecnológica • Posibilidad de mejorar la conexión con la sociedad y desarrollar habilidades prácticas en la presencialidad. • Efectividad de las capacitaciones brindadas por la ESPOCH. • Interacción directa con los estudiantes en la presencialidad, lo que facilita el desarrollo de la transferencia de conocimiento a problemas y necesidades concretas. • Métodos y técnicas efectivas para reducir el estrés, reducir la tensión y el manejo de temperamento de las personas
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Persistencia del sentimiento de tristeza y nostalgia al volver a la presencialidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Malestar por la implementación de nuevas metodologías de enseñanza,

<p>después del confinamiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Malestar por las fallas tecnológicas y la falta de infraestructura adecuada. • Necesidad de trabajar más de las 8 horas diarias para cumplir con las áreas designadas. • Escasez de recursos para pausas o descanso laboral • Estrés generado por la alta carga de tareas, plazos y expectativas en el trabajo presencial. 	<p>aunque haya disminuido, sigue presente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preocupación por la vulnerabilidad física y emocional debido a las nuevas variantes del virus. • Angustia aún presente debido al desinterés de algunos estudiantes por la clase. • Niveles de estrés persistente debido a la presión laboral y múltiples responsabilidades. • Posible desinterés por parte de organizaciones externas para realización de proyectos
---	---

Fuente: Análisis FODA, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

5.6.5. *Matriz de evaluación de factores internos (EFI)*

La matriz de evaluación de factores internos facilito en análisis de las fortalezas y debilidades que afectan en rendimiento y la productividad del personal docentes de la ESPOCH

Tabla 5-2: Evaluación de factores internos

Factores internos clave	Ponderación	Evaluación	Valor
Fortalezas			
F1. Mejor manejo de tecnologías digitales por parte de los docentes.	15%	3	0,45
F2. Adaptación y comodidad en el uso de plataformas virtuales, lo que reduce el malestar por nuevas metodologías de enseñanza.	11%	4	0,44
F3. Satisfacción al realizar tareas de docencia, investigación y gestión.	9%	3	0,27
F4. Motivación por el cumplimiento de actividades del silabo.	4%	3	0,12
F5. Capacidad para llevar a cabo investigaciones y gestionar proyectos de manera más eficiente en la presencialidad.	5%	4	0,20

Debilidades			
D1. Persistencia del sentimiento de tristeza y nostalgia al volver a la presencialidad después del confinamiento.	7%	2	0,14
D2. Malestar por las fallas tecnológicas y la falta de infraestructura adecuada.	13%	1	0,13
D3. Necesidad de trabajar más de las 8 horas diarias para cumplir con las áreas designadas.	13%	2	0,26
D4. Escasez de recursos para pausas o descanso laboral	11%	2	0,22
D5. Estrés generado por la alta carga de tareas, plazos y expectativas en el trabajo presencial.	12%	1	0,12
Total	100%		2,35

Fuente: Evaluación de factores internos, (2023).

Realizado por: Moya, B. 2023.

Análisis: por medio de los valores obtenidos en la matriz de factores internos se pudo identificar que los docentes están bien adaptados y tienen habilidades en el uso de tecnologías digitales, lo que les permite integrar herramientas virtuales en sus métodos de enseñanza, además se sienten satisfechos al llevar a cabo sus funciones principales, lo que sugiere que disfrutan de su trabajo y están comprometidos con él, sin embargo aun experimentan emociones negativas al regresar a la enseñanza presencial después de un período de confinamiento ya sea por carga laboral excesiva, lo que podría afectar su equilibrio entre trabajo y vida personal o estrés debido a la cantidad de tareas, plazos y expectativas que deben cumplir en la enseñanza presencial. El resultado que se obtuvo tras evaluar los factores internos de la ESPOCH es de 2,35, que está por debajo del promedio, por lo tanto, la organización mantiene una fuerza interna débil por lo tanto está afectando negativamente a la institución

5.6.6. Matriz de evaluación de factores externos

La siguiente matriz facilito la evaluación de los factores externos de la ESPOCH para la comprensión de los riesgos y oportunidades que enfrenta la institución.

Tabla 5-3: Matriz de evaluación de factores externos

Factores externos clave	Ponderación	Evaluación	Valor
Oportunidades			
O1. Ofertas con mayor calidad en infraestructura tecnológica	9%	2	0,18
O2. Posibilidad de mejorar la conexión con la sociedad y desarrollar habilidades prácticas en la presencialidad.	13%	3	0,39
O3. Efectividad de las capacitaciones brindadas por la ESPOCH.	7%	3	0,21
O4. Interacción directa con los estudiantes en la presencialidad, lo que facilita el desarrollo de la transferencia de conocimiento a problemas y necesidades concretas.	11%	4	0,44
O5. Métodos y técnicas efectivas para reducir el estrés, reducir la tensión y el manejo de temperamento de las personas	12%	1	0,12
Amenazas			
A1. Malestar por la implementación de nuevas metodologías de enseñanza, aunque haya disminuido, sigue presente.	9%	1	0,9
A2. Vulnerabilidad física y emocional debido a las nuevas variantes del virus.	8%	3	0,24
A3. Angustia aún presente debido al desinterés de algunos estudiantes por la clase.	6%	2	0,12
A4. Niveles de estrés persistente debido a la presión laboral y múltiples responsabilidades.	11%	1	0,11
A5. Posible desinterés por parte de organizaciones externas para realización de proyectos	14%	1	0,14
Total	100%		2,85

Fuente: Evaluación de factores Externos

Realizado por: Moya B.,2023

Análisis: por medio de los valores obtenidos en la matriz de factores externos se pudo identificar oportunidades para mejorar el entorno educativo principalmente la presencialidad que tiene múltiples ventajas permitiendo un mejor desempeño docente, pero también existen desafíos y amenazas que deben ser consideradas para hacer frente a situaciones de riesgo, y evitar problemas que afectan directamente a la comunidad universitaria. El resultado que se obtuvo luego de evaluarlos factores externos de la ESPOCH es de 2,85, la cual está por encima del promedio de 2,50, por lo tanto, se puede afirmar que la institución está aprovechando las oportunidades y a su vez contrarrestando en lo posible las amenazas a pesar de encontrarse moderadamente débil internamente.

5.6.7. Foda estratégico

Tabla 5-4: Foda estratégico

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
ESTADO EMOCIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL	F1. Mejor manejo de tecnologías digitales por parte de los docentes	D1. Persistencia del sentimiento de tristeza y nostalgia al volver a la presencialidad después del confinamiento.
	F2. Adaptación y comodidad en el uso de plataformas virtuales, lo que reduce el malestar por nuevas metodologías de enseñanza.	D2. Malestar por las fallas tecnológicas y la falta de infraestructura adecuada.
	F3. Satisfacción al realizar tareas de docencia, investigación y gestión.	D3. Necesidad de trabajar más de las 8 horas diarias para cumplir con las áreas designadas.
	F4. Motivación por el cumplimiento de actividades del silabo.	D4. Escasez de recursos para pausas o descanso laboral
	F5. Capacidad para llevar a cabo investigaciones y gestionar proyectos de manera más eficiente en la presencialidad	D5. Estrés generado por la alta carga de tareas, plazos y expectativas en el trabajo presencial.
OPORTUNIDADES	O1. Ofertas con mayor calidad en infraestructura tecnológica	O1.D2. Inversion y convenio con empresas proveedoras para obtener tecnología de red moderna, apoyo tecnico, mejorar la conectividad y un posible subsidio
	O2. Posibilidad de mejorar la conexión con la sociedad y desarrollar habilidades prácticas en la presencialidad.	
	O3. Efectividad de las capacitaciones brindadas por la ESPOCH.	F3. O2. Mejorar el enfoque en las actividades por medio de mindfullnes
	O4. Interacción directa con los estudiantes en la presencialidad, lo que facilita el desarrollo de la transferencia de conocimiento a problemas y necesidades concretas.	F1. O3. Continuar y expandir las capacitaciones en el manejo de tecnologías digitales para docentes, con el objetivo de fortalecer su competencia digital y mejorar su adaptabilidad a nuevas metodologías de enseñanza
	O5. Métodos y técnicas efectivas para reducir el estrés, reducir la tensión y el manejo de temperamento de las personas	F4.O4. Fortalecer el vinculo docente estudiante
AMENAZAS		
A1. Malestar por la implementación de nuevas metodologías de enseñanza, aunque haya disminuido, sigue presente	A1. F2. mejorar la concentracion mediante el uso de la musica y readecuación de la sala de profesores	D5. D4. O5. diseñar un espacio de relajacion donde los docentes puedan tomarse un tiempo para actividades de relajacion y reducir el estrés
A2. Vulnerabilidad física y emocional debido a las nuevas variantes del virus		D1.A2. Promover el uso de aplicaciones móviles de cuidado emocional para fomentar hábitos saludables y el cuidado de la salud mental
A3. Angustia aún presente debido al desinterés de algunos estudiantes por la clase		
A4. Niveles de estrés persistente debido a la presión laboral y múltiples responsabilidades		D3. A4. Reconocimiento y valorcion por el trabajo, esfuerzo y los logros obtenidos
A5. Posible desinterés por parte de organizaciones externas para realización de proyectos	A5. F5. Convenio con empresas para la gestion y desarrollo de proyectos	

Realizado por: Moya, B. 2023.

5.7. Desarrollo de estrategias

Tabla 5-5: Desarrollo objetivo 1 – estrategia 1 (motivación - acción)

ESTRATEGIA	Reconocimiento
Objetivo	Impulsar a los docentes a realizar sus actividades de docencia, investigación, gestión y vinculación con entusiasmo por medio de reconocimiento laboral
descripción	Acto de aprecio y gratitud por medio de incentivos por acciones, logros o contribuciones
Responsable	Coordinador de carrera
Frecuencia	Semestralmente
Alcance	Docentes de la ESPOCH
Táctica	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer criterios de reconocimiento • Crear un comité de estudiantes y autoridades responsables de evaluar los logros • socializar el proceso de reconocimiento a los docentes • Otorgar incentivos significativos a los docentes por su desempeño durante el semestre
Área del cerebro que se activa	Núcleo accumbens, corteza prefrontal, área tegmental ventral y amígdala son las áreas que participan en la regulación emocional, generación de emociones positivas y la respuesta a estímulos emocionales. Vallejo, (2023).
Presupuesto	\$ 2.00 por cada categoría al semestre \$6.00
monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de los docentes reconocidos con categoría de reconocimiento y fecha • Encuesta de satisfacción laboral

Realizado por: Moya, B. 2023.





Ilustración 5-2: Desarrollo objetivo 1 – estrategia 1 (motivación - acción)

Realizado por: Moya, B. 2023.

Tabla 5-6: Desarrollo objetivo 2 – estrategia 2 (relajación – bienestar)

ESTRATEGIA	SALA DE DESCANSO
Objetivo	Proporcionar un espacio donde los docentes puedan desconectarse temporalmente del trabajo y reducir el estrés
descripción	Es un área diseñada para permitir que los docentes se relajen, descansen y recarguen energías por medio de actividades como meditación, áreas de descanso, sala de juegos e incluso un área con agua, te, café o snacks saludables para disfrutar mientras descansan
Responsable	APAESPOCH
Frecuencia	De manera ininterrumpida
Alcance	Docentes de la ESPOCH
Táctica	Conseguir un lugar adecuado en el campus de fácil acceso para adecuarlo con mobiliarios cómodos, iluminación adecuada y juegos de mesa. Además, de dividir la sala en espacios para descanso, zona de meditación, área de lectura, rincón de juegos y un sitio para aperitivos y bebidas. Alianza con APAESPOCH
Zona del cerebro que se activa	Corteza cingulada anterior, hipocampo, corteza de cíngulo posterior y amígdala son las zonas del cerebro que están involucradas cuando existe la respuesta a estímulos novedosos, la experiencia de la curiosidad y la exploración de información nueva. Vallejo, (2023)
Presupuesto	Mobiliario \$ 829 Juegos de mesa \$569 Zona de café y snacks \$ 270

	Smart tv \$ 750 Cuadros decorativos \$ 50 Estante book \$ 106 Mesa de centro \$ 55 Artículos para decoración \$100
monitoreo	Recopilar comentarios de los usuarios para evaluar su efectividad y realizar mejoras si es necesario

Realizado por: Moya, B. 2023.

Tabla 5-7: Desarrollo objetivo 3 – estrategia 3 (concentración – enfoque)

ESTRATEGIA	Acondicionar el ambiente
Objetivo	Mejorar el estado de ánimo e incrementar la concentración readecuando la sala de profesores que permita estimular la creatividad y el buen ambiente laboral
descripción	Lista de canciones de relajación en la sala de profesores de ritmo lento y melodías suaves, entre 40 y 60 decibeles e instrumental
Responsable	Departamento de infraestructura de la politécnica
Frecuencia	De manera ininterrumpida
Alcance	Docentes de la ESPOCH
Táctica	<ul style="list-style-type: none"> • Instalar un sistema de audio en la sala de profesores • Crear una play list de música relajante • Adecuar el volumen suficiente audible para crear un ambiente tranquilo • Instalar aire acondicionado para los días de calor • Instalar calefactor para las tardes y días de frío
Parte del cerebro que se activa	Corteza prefrontal dorsolateral y la ínsula, son partes del cerebro que están involucradas en el razonamiento y la toma de decisiones, trabajan en conjunto para mantener a una persona enfocada en cierta actividad y ayuda a bloquear las distracciones externas. Vallejo, (2023).
Presupuesto	Aire acondicionado \$285 Calefacción \$190 Cuenta de Spotify \$ 6,49
monitoreo	Índice de satisfacción del docente (CSAT) = $\frac{\text{Número de valoraciones positivas}}{\text{total valoraciones obtenidas}} \times 100$

Realizado por: Moya, B. 2023.



Ilustración 5-3: Desarrollo objetivo 3 – estrategia 3 (concentración – enfoque)

Realizado por: Moya, B. 2023.

Tabla 5-8: Desarrollo objetivo 4 – estrategia 4 (atención – eficiencia)

ESTRATEGIA	Mindfulness
Objetivo	Mejorar el estado emocional del docente a través de la aplicación de la atención plena en sus actividades
descripción	Es una práctica mental y de meditación que se basa en prestar atención consciente y sin juicio al momento presente, enfocándose en la experiencia del aquí y ahora
Responsable	Docentes
Frecuencia	De manera ininterrumpida
Alcance	Docentes de la ESPOCH
Táctica	<ul style="list-style-type: none"> • Meditación de atención plena • Conciencia plena en las actividades • Practica de la bondad y la gratificación • Reconocer pensamientos y emociones • Relajación del cuerpo • Atención en la respiración • Autocontrol
Parte del	Corteza prefrontal dorsolateral, corteza cingulada dorsolateral, hipocampo, son

cerebro que se activa	partes del cerebro que están involucradas con el procesamiento ejecutivo, la toma de decisiones, la planificación, y la atención. Vallejo, (2023).
Presupuesto	\$0,00
monitoreo	$satisfaccion = \frac{\text{Número de docentes satisfechos}}{\text{total de docentes}}$

Realizado por: Moya, B. 2023.



Ilustración 5-4: Desarrollo objetivo 4 – estrategia 4 (atención – eficiencia)

Realizado por: Moya, B. 2023.

Tabla 5-9: Desarrollo objetivo 5 – estrategia 5 (bienestar personal – vida plena)

ESTRATEGIA	Autocuidado
Objetivo	Proporcionar a los docentes hábitos de salud y bienestar emocional a través del uso de aplicaciones móviles
descripción	Variedad de hábitos meditaciones y recursos prácticos guiados a la mejora del sueño, gestión de la ansiedad, aumento de la concentración, reducción del estrés, ejercicios de respiración y hábitos saludables de nutrición y condición física
Responsable	Docentes
Frecuencia	De manera ininterrumpida
Alcance	Docentes de la ESPOCH
Táctica	<ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda de la aplicación móvil • Instalación de la aplicación headspace en el teléfono móvil • Creación de perfil • Personalización • Práctica de hábitos guiados por la aplicación

Partes del cerebro que se activa	Núcleo accumbens, corteza prefrontal medial y ventromedial, corteza cingulada anterior y área tegmental ventral, son zonas del cerebro que se activan cuando se asocia con la experiencia de alegría, la toma de decisiones y evaluación de recompensas. Vallejo, (2023).
Presupuesto	Plan premium \$94,99
monitoreo	Índice de satisfacción del docente (CSAT) = $\frac{\text{Número de valoraciones positivas}}{\text{total valoraciones obtenidas}} \times 100$

Realizado por: Moya, B. 2023.

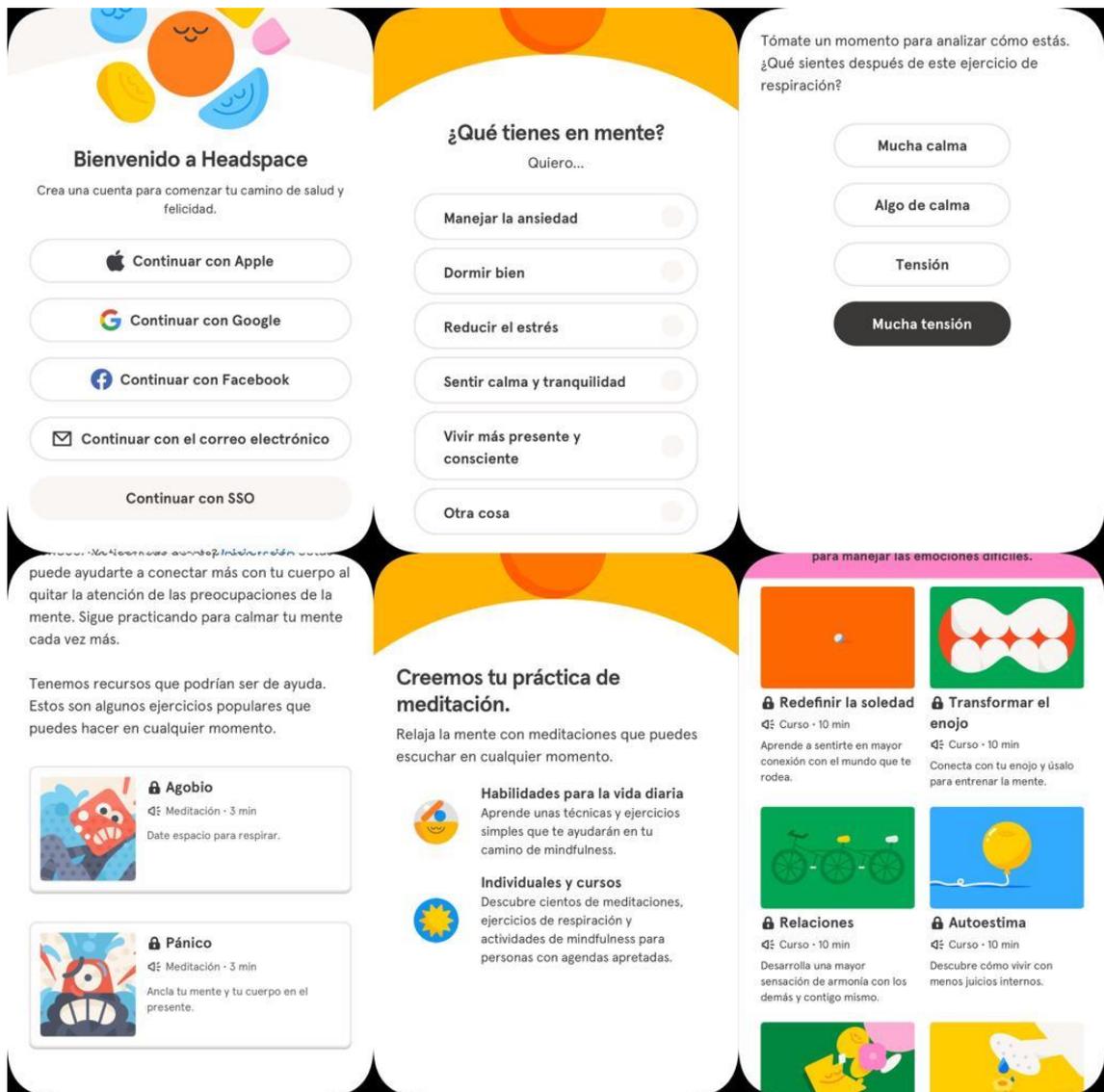


Ilustración 5-5: Desarrollo objetivo 5 – estrategia 5 (bienestar personal – vida plena)

Realizado por: Moya, B. 2023.

Tabla 5-10: Desarrollo objetivo 6 – estrategia 6 (socializar – desarrollo personal)

ESTRATEGIA	GamingU
Objetivo	Brindar un entorno estimulante que impulse la socialización entre docentes que mejore su estado emocional y fortalezca la comunicación y la empatía entre docentes
descripción	Actividades de recreación como juegos competencias o desafíos creativos para descansar y divertirse mediante la conexión social entre docentes
Responsable	Salud ocupacional
Frecuencia	Semanalmente
Alcance	Docentes de la ESPOCH
Táctica	Crear dinámicas, juegos y actividades recreativas para los docentes que fomenten el trabajo en equipo la competición amistosa y sobre todo mejore la conexión social entre los docentes La actividad se llevaría a cabo los viernes después de la jornada laboral
Partes del cerebro que se activa	Corteza prefrontal medial y ventromedial, núcleo accumbens, la corteza cingulada anterior, amígdala son áreas que se activan en el proceso de la generación de emociones positivas y el procesamiento de recompensas además del área que produce dopamina como es el área tegmental ventral. Vallejo, (2023).
Presupuesto	\$0,00
monitoreo	Encuesta de estado emocional

Realizado por: Moya, B. 2023.



Ilustración 5-6: Desarrollo objetivo 6 – estrategia 6 (socializar – desarrollo personal)

Realizado por: Moya, B. 2023.

Tabla 5-11: Desarrollo objetivo 7 – estrategia 7 (bienestar – calma)

ESTRATEGIA	Green campus
Objetivo	Readecuar las áreas verdes en el campus politécnico que genere impacto positivo en la salud y bienestar emocional de los docentes mediante el contacto con la naturaleza
descripción	Espacio abierto cultivado con plantas ornamentales o frutales que contribuye a la fauna local y ofrece un espacio para la relajación el esparcimiento
Responsable	APAESPOCH
Frecuencia	ANUAL
Alcance	Docentes de la ESPOCH
Táctica	<ul style="list-style-type: none"> • Organización entre docentes y estudiantes para la compra de plantas • Identificación de áreas verdes • Sembrar plantas ornamentales y frutales en las áreas verdes de la universidad
Partes del cerebro que se activa	Área tegmental ventral, Corteza cingulada anterior, amígdala, y corteza prefrontal medial son las áreas del cerebro que se activan ante la experiencia de la alegría y experiencias de placer Vallejo, (2023).
Presupuesto	Plantas \$12 Abono orgánico \$7
monitoreo	Encuesta de estado emocional

Realizado por: Moya, B. 2023.



Ilustración 5-7: Desarrollo objetivo 7 – estrategia 7 (bienestar – calma)

Realizado por: Moya, B. 2023.

Tabla 5-12: Desarrollo objetivo 8 – estrategia 8 (innovación – satisfacción)

ESTRATEGIA	Full conection
Objetivo	Proporcionar acceso a internet a estudiantes y a docentes de manera ininterrumpida para evitar molestias por fallas de conexión
descripción	Conexión a internet mediante el uso de satélites de comunicación en órbita alrededor de la tierra para transmitir datos desde antenas receptoras en la superficie
Responsable	Departamento de cómputo y sistemas
Frecuencia	De manera ininterrumpida
Alcance	Docentes de la ESPOCH
Táctica	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación de proveedores • Cotizaciones • Búsqueda de soporte técnico • Negociación y contratación • Instalación
Parte del cerebro que se activa	Corteza prefrontal dorsolateral, corteza cingulada anterior, hipocampo y corteza del cíngulo posterior, se activan en el procesamiento de información incierta y la respuesta a estímulos novedosos y la orientación hacia la exploración de información nueva Vallejo, (2023)
Presupuesto	Tarifa mensual sin costo de instalación \$170,44
monitoreo	<p>Pruebas de velocidad en línea</p> <p>Índice de satisfacción del docente (<i>CSAT</i>) =</p> $\frac{\text{Número de valoraciones positivas}}{\text{total valoraciones obtenidas}} \times 100$

Realizado por: Moya, B. 2023.



Ilustración 5-8: Desarrollo objetivo 8 – estrategia 8 (innovación – satisfacción)

Realizado por: Moya, B. 2023.

Tabla 5-13: Desarrollo objetivo 9 – estrategia 9 (aprendizaje – productividad)

ESTRATEGIA	Capacitaciones
Objetivo	fortalecer el conocimiento a los docentes en el área digital y mejorar su adaptabilidad a nuevas metodologías de enseñanza
descripción	Proceso educativo diseñado a la mejora de habilidades en los avances tecnológicos y metodologías de enseñanza por medio del uso de material didáctico, estudios de caso y discusiones llevadas a cabo por instructores o expertos en el tema
Responsable	Departamento de cómputo y sistemas
Frecuencia	Semestralmente
Alcance	Docentes de la ESPOCH
Táctica	<ul style="list-style-type: none"> • Invitar a los docentes a participar de la capacitación para el uso y manejo de las actualizaciones en las plataformas que utiliza la ESPOCH • Utilizar la metodología adecuada para facilitar el aprendizaje a los docentes • Evaluación del aprendizaje
Parte del cerebro que se activa	Corteza prefrontal dorsolateral, hipocampo, amígdala, son áreas del cerebro que se activan en el procesamiento de información incierta y el impulso de búsqueda de respuestas, además de facilitar el aprendizaje y retener la información Vallejo, (2023)
Presupuesto	\$0,00
monitoreo	<p>Lista de docentes capacitados</p> <p>Índice de satisfacción del docente (<i>CSAT</i>) =</p> $\frac{\text{Número de valoraciones positivas}}{\text{total valoraciones obtenidas}} \times 100$

Realizado por: Moya, B. 2023.

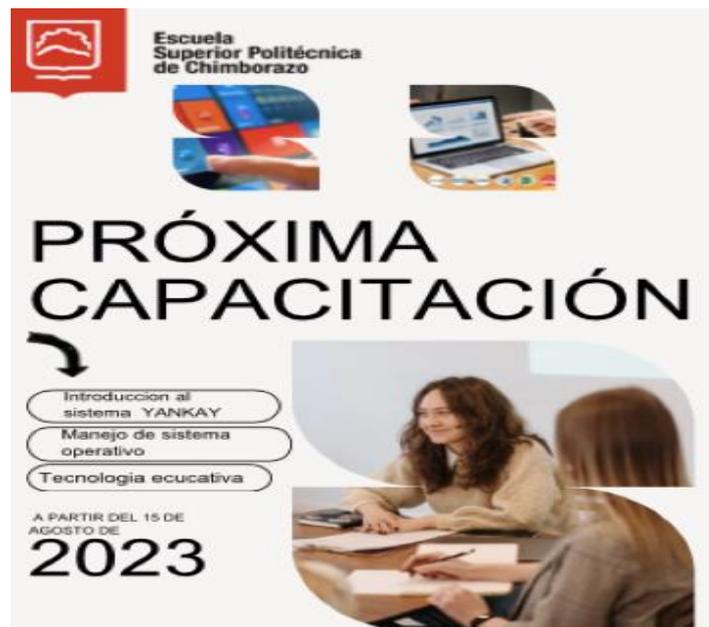


Ilustración 5-9: Desarrollo objetivo 9 – estrategia 9 (aprendizaje – productividad)

Realizado por: Moya, B. 2023.



Ilustración 5-10: Desarrollo objetivo 9 – estrategia 9 Redes sociales

Realizado por: Moya, B. 2023.

Tabla 5-14: Desarrollo objetivo 10 – estrategia 10 (comunicación – aprendizaje)

ESTRATEGIA	Vinculo docente estudiante
Objetivo	Facilitar la comunicación y el entendimiento entre el docente y los estudiantes para mejorar el interés de los alumnos por las materias y la investigación
descripción	Es una relación interactiva y comunicativa entre un estudiante y su docente que facilita el aprendizaje efectivo permitiendo una comprensión más profunda de los conceptos y el desarrollo académico del estudiante
Responsable	Docentes de la ESPOCH

Frecuencia	Semestralmente
Alcance	Docentes y estudiantes de la ESPOCH
Táctica	<ul style="list-style-type: none"> • Indagar sobre temas de interés de los estudiantes • involucrar a los estudiantes en proyectos de investigación en temas de interés propio que aborden problemas y desafíos reales que les permita participar en ferias de investigación científica • vinculación al deporte • contacto social
Parte del cerebro que se activa	Corteza cingulada anterior, corteza prefrontal dorsolateral son áreas del cerebro que se activan en la toma de decisiones y la planificación, la atención y la resolución de conflictos Vallejo, (2023)
Presupuesto	\$0,00
monitoreo	Formulario de evaluación para el aprendizaje $eficacia = \frac{resultados\ alcanzados}{resultados\ previstos} \times 100$

Realizado por: Moya, B. 2023.

Tabla 5-15: Desarrollo objetivo 11 – estrategia 11 (Gestión– productividad)

ESTRATEGIA	Convenio con empresas
Objetivo	mejorar las habilidades de los estudiantes y aportar al desarrollo de las organizaciones mediante alianzas estratégicas con empresas de la localidad
descripción	Acuerdo formal entre empresas públicas y privadas para trabajar en conjunto en proyectos o serie de actividades específicas con el fin de obtener beneficios mutuos
Responsable	Departamento de vinculación
Frecuencia	Anual
Alcance	Docentes y estudiantes de la ESPOCH
Táctica	<ul style="list-style-type: none"> • contactar a las empresas interesadas para establecer un convenio • establecer términos y responsabilidades de cada una de las partes involucradas • crear una plataforma de inscripción para estudiantes en las empresas que requieran pasantes en diferentes áreas de conocimiento • reducir el sistema de tramite
Parte del cerebro que se activan	Corteza prefrontal dorsolateral, núcleo accumbens, corteza cingulada anterior, ínsula son zonas del cerebro que se activan en el proceso de planificación, evaluación y comparación de las opciones, así también en la toma de decisiones basada en la información disponible y la experiencia emocional asociada con la elección de productos o servicios. Vallejo, (2023)
Presupuesto	\$0,00
monitoreo	Formulario de evaluación para el aprendizaje $eficacia = \frac{resultados\ alcanzados}{resultados\ previstos} \times 100$

Realizado por: Moya, B. 2023.

5.7.1. POA

Tabla 5-16: POA

N°	Objetivo	Estrategia	Descripción	Responsable	Presupuest o anual	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Indicador de evaluación
1	Objetivo 1 – estrategia 1 (motivación - acción)	Reconocimiento	Aprecio y gratitud por medio de incentivos	Coordinador de carrera	\$ 360,00	18/10/23	2/2/24	Encuesta de satisfacción laboral
2	Objetivo 2 – estrategia 2 (relajación – bienestar)	Sala de descanso	Creación de un area de relajaión y descanso	APAESPOCH	\$ 2.729,00	1/9/23	17/10/23	Número de valoraciones obtenidas / Total de valoraciones obtenidad
3	Objetivo 3 – estrategia 3 (concentración – enfoque)	Acondicionar el ambiente	Música y adecuación de la sala de profesores	Departamento de infraestructura de la ESPOCH	\$ 552,88	1/9/23	17/10/23	Número de valoraciones obtenidas / Total de valoraciones obtenidas
4	Objetivo 4 – estrategia 4 (atención – eficiencia)	Mindfulness	Estrategias de atención plena	Docentes	\$ -	18/10/23	2/2/24	Número de docentes satisfechos / Total de docentes
5	Objetivo 5 – estrategia 5 (bienestar personal – vida plena)	Autocuidado	Practica de habitos de nutrición y bienestar físico y emocional	Docentes	\$ 94,99	18/10/23	2/2/24	Número de valoraciones obtenidas / Total de valoraciones obtenidad
6	Objetivo 6 – estrategia 6 (socializar – desarrollo personal)	GamingU	Actividades de recreación y competencia amistosa	Salud ocupacional	\$ -	18/10/23	2/2/24	Encuesta de estado emocional
7	Objetivo 7 – estrategia 7 (bienestar – calma)	Green campus	Áreas verdes cultivadas con árboles y plantas	APAESPOCH	\$ 1.235,00	7/11/23	7/11/23	Encuesta de estado emocional
8	Objetivo 8 – estrategia 8 (innovación – satisfacción)	full conection	Conección a internet satelital	Departamento de cómputo y sistemas	\$ 1.704,40	1/9/23	17/10/23	Número de valoraciones obtenidas / Total de valoraciones obtenidad
9	Objetivo 9 – estrategia 9 (aprendizaje – productividad)	Capacitaciones	Mejora de habilidades en avances tecnológicos y metodologías de enseñanza	Departamento de computo y sistemas	\$ -	2/10/23	6/10/23	Número de valoraciones obtenidas / Total de valoraciones obtenidad
10	Objetivo 10 – estrategia 10 (comunicación – aprendizaje)	Vinculo docente estudiante	Relación interactiva y comunicativa entre un docente y su docente	Docentes de la ESPOCH	\$ -	18/10/23	2/2/24	Eficacia= resultados alcanzados / resultados previstos
11	Objetivo 11 – estrategia 11 (Gestión– productividad)	Convenio con empresas	Acuerdo formal con empresas públicas y privadas	Departamento de vinculación	\$ -	18/10/23	2/2/24	Eficacia= resultados alcanzados / resultados previstos
Total					\$ 6.676,27			

Realizado por: Moya, B. 2023.

CONCLUSIONES

Observando la investigación, se percibe que algunos docentes tienen las características del síndrome de burnout, el cual es un problema trascendental que puede afectar no sólo en su desempeño laboral, sino también en su salud física y a largo plazo puede ser un problema agravante.

Para ello fue necesario el uso de una encuesta estructurada, la misma permitió evaluar y medir las emociones, por medio de las percepciones y experiencias de los docentes durante el periodo académico virtual y presencial lo cual permitió conocer el estado emocional y su efecto en la productividad de los profesionales politecnicos

De esta manera se determinó que muchos docentes tienen cansancio emocional originado por desarrollar varias de sus actividades en la modalidad presencial, además existe un efecto significativo en el manejo de la tecnología, por lo cual, se puede determinar como un elemento relevante que puede causar el cansancio emocional y, por ende, puede ser un causal del estrés.

Sin embargo, para completar esta metodología y corroborar la información se usó uno de los equipos biométricos del centro de investigaciones NEUROLAB, mismo que es capaz de medir respuestas fisiológicas y físicas en tiempo real para garantizar la validez y confiabilidad de los resultados. Esta doble recopilación de información permitió no solo analizar respuestas verbales, sino también validarlas con respuestas autónomas y subconscientes.

El estudio contiene una propuesta de mejora para maximizar el desempeño y la productividad de los docentes comprendido por once objetivos y once estrategias orientadas al bienestar emocional de la persona enfocadas a la plenitud y estabilidad

En estos aspectos, que se les permita a los docentes innovar en el sílabo, de tal manera que se posibilite adaptar un mejor manejo de tiempo para las actividades como docentes con un orden cronológico que facilite el desempeño y productividad de los docentes.

RECOMENDACIONES

Dado que se identificó un potencial síndrome de burnout entre algunos docentes, es importante poner en práctica los programas de gestión del estrés y bienestar emocional planteados en las estrategias, como sesiones de entrenamiento en técnicas de relajación, mindfulness y manejo del estrés. Fomentar la conciencia de la importancia de cuidar la salud mental y emocional entre el personal docente puede ayudar a prevenir y mitigar los efectos negativos del burnout.

Es esencial proporcionar capacitación tecnológica continua y eficiente para ayudar a los docentes a adaptarse y utilizar herramientas digitales de manera efectiva. Esto no solo reducirá su carga emocional, sino que también mejorará su eficiencia y confianza en el entorno virtual y presencial.

Para garantizar la eficacia de las propuestas de mejora y la implementación de los programas mencionados, es recomendable establecer sistemas de monitoreo continuo. Esto podría implicar la recopilación periódica de datos sobre el bienestar emocional de los docentes, su satisfacción laboral y su nivel de estrés. El uso de encuestas periódicas y métricas de desempeño puede ayudar a evaluar la efectividad de las estrategias implementadas y realizar ajustes según sea necesario.

BIBLIOGRAFÍA

- Andrei, F., Siegling, A., Aloe, A., Baldaro, B., & Petrides, K. (2016). *The incremental validity of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue): A systematic review and meta-analysis*. Recuperado de: [http://psychometriclab.com/adminsdata/files/JPA%20-%20trait%20EI%20\(2016\).pdf](http://psychometriclab.com/adminsdata/files/JPA%20-%20trait%20EI%20(2016).pdf)
- Argyle, M., & Lu, L. (1990). Happiness and social skills. Recuperado de: <https://psycnet.apa.org/record/1991-12535-001>
- Arnold, M. B. (1960). *Emotion and Personality New York*. Recuperado de: <https://psycnet.apa.org/record/1961-00300-000>
- Augusto, J., López, E., & Pulido, M. (2011). *Inteligencia emocional percibida y estrategias de afrontamiento al estrés en profesores de enseñanza primaria: Propuesta de un modelo explicativo con ecuaciones estructurales (SEM)*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/5746/574660906012/html/>
- Barcelar, L., & Martín, Á. (2019). *Formación inicial docente y competencias emocionales: Análisis del contenido disciplinar en universidades brasileñas*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/S1678-4634201945186508>
- Barraca, J. (2010). *Emociones negativas en el profesorado universitario: Burnout, estrés laboral y mobbing*. Recuperado de: <https://journals.ucjc.edu/EDU/article/view/3831>
- Beck, J. (2010). *Cognitive therapy*. Recuperado de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdfdirect/10.1002/9780470479216.corpsy0198>
- Berman, P. (1977). *Federal Programs Supporting Educational Change, Vol.* Recuperado de: <https://www.rand.org/pubs/reports/R1589z7.html>
- Bernasconi, A., Rodríguez, E., Bernasconi, A., & Rodríguez, E. (2018). *Análisis Exploratorio de las Percepciones sobre los Estilos de Liderazgo, el Clima Académico y la Calidad de la Formación de Pregrado*. Recuperado de: <https://doi.org/10.4067/S0718-50062018000300029>
- Bisquerra Alzina, R. (2011). Educación emocional. *Padres y maestros*. Recuperado de: <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/81300>
- Brackett, A., & Salovey, P. (2006). Measuring emotional intelligence with the Mayer-Salovey-Caruso emotional intelligence test (MSCEIT). Recuperado de: <https://psycnet.apa.org/record/2006-12699-005>
- Calle, O. (2011). *Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo*. Recuperado de: <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/3058>
- Calvo, G., & Nummenmaa, L. (2016). *Perceptual and affective mechanisms in facial expression recognition: An integrative review*. Recuperado de: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02699931.2015.1049124>

- Capacyachi, C., & Rafael, Ñ. (2011). *Relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en aula en la Universidad Continental de Huancayo*. Recuperado de: <https://doi.org/10.18259/acs.2011006>
- Caraveo, M. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. Recuperado de: <https://doi.org/10.19136/hitos.a10n27.4402>
- Casas, M. (2013). *Lo intuitivo como aprendizaje para el desarrollo de la actividad creadora en los estudiantes*. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1727-81202013000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Caspi, A. (2000). *The child is father of the man: Personality continuities from childhood to adulthood*. Recuperado de: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10653512/>
- Castells, M. (2011). *The rise of the network society*. Recuperado de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/book/10.1002/9781444319514>
- Celis, D. (2020). *Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral del profesional asistencial del Hospital Distrital Santa Isabel del distrito del Porvenir, 2019*. (Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44545>
- Chacaltana, J., & Yamada, G. (2009). *Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú*. Recuperado de: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/51423/1/613977726.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la Teoría General de la Organización*. (p 245). Bogotá: Mc Graw Hill.
- Cohen, I. (1981). *El concepto de integración*. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/10232/015149159_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Coll, F. (2020). *Productividad laboral*. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>
- Consuelo, C. (2018). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú*. (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo). Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16088>
- Coplan, R., & Rudasill, M. (2018). *Tímidos, introvertidos, vergonzosos Comprender y acompañar en la escuela y en la familia*. España: Narcea Ediciones.
- Cossin, C., Rubinstein, Y., & Politis, G. (2017). *¿Cuántas son las emociones básicas? Estudio preliminar en una muestra de adultos mayores sanos*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/3691/369155966032/movil/>
- Cruzado, L., Núñez, P., & Rojas, G. (2013). *Despersonalización: Más que síntoma, un síndrome*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3720/372036944009.pdf>

- Cruz, A., Genero, M., Gómez, M., & Acuña, S. (2012). *Formación de equipos de trabajo basada en factores de la personalidad de los integrantes: Un estudio empírico*. Recuperado de: <https://upcommons.upc.edu/handle/2099/15035>
- Cuervo, T., Orviz, N., Arce, S., & Fernández, I. (2018). *Tecnoestrés en la Sociedad de la Tecnología y la Comunicación: Revisión bibliográfica a partir de la Web of Science*. Recuperado de: <https://scielo.isciii.es/pdf/aprl/v21n1/1578-2549-aprl-21-01-18.pdf>
- Davis, M., McKay, M., & Eshelman, E. (1988). *Técnicas de Autocontrol Emocional*. México: Ediciones Roca.
- De Berríos, O., & de Gómez, B. (2009). *Enfoques epistemológicos que orientan la investigación de 4to. Nivel*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545882009.pdf>
- Del Río, I., del Barco, L., Carroza, G., García, P., & Bullón, F. (2015). *Estilos de socialización en víctimas de acoso escolar*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/307850550_Estilos_de_socializacion_en_victimas_de_acoso_escolar
- Departamento de Psicología y Neuropsicología. (2019). *¿Cómo influyen las emociones en la toma de decisiones?*. Recuperado de: <https://emalbacete.es/como-influyen-las-emociones-en-la-toma-de-decisiones/>
- Dettano, A. (2019). *Leyendo el consumo desde las emociones sociales*. Recuperado de: <https://doi.org/10.17561/rae.v19.01>
- Di Fabio, A., & Kenny, E. (2019). *Resources for enhancing employee and organizational well-being beyond personality traits: The promise of Emotional Intelligence and Positive Relational Management*. Recuperado de: <https://psycnet.apa.org/record/2019-11033-001>
- Divulgación Dinámica. (2019, noviembre 8). *Tipos de emociones: Qué son y cuántos tipos existen*. Recuperado de: <https://www.divulgaciondinamica.es/blog/tipos-de-emociones/>
- Duque, L. C. (2014). A framework for analysing higher education performance: Students' satisfaction, perceived learning outcomes, and dropout intentions. Recuperado de: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14783363.2013.807677>
- Eden Springs. (2016). *Satisfacción laboral: Factores de influencia positivos y negativos*. Recuperado de: <https://www.aguaeden.es/blog/satisfaccion-laboral-factores-de-influencia-positivos-y-negativos>
- Elena, Z., Marcela, M., & Silvia, M. (2012). *Bienestar, clima emocional, percepción de problemas sociales y confianza*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/262648613_Bienestar_clima_emocional_percepcion_de_problemas_sociales_y_confianza
- Ersozlu, A., & Saklan, E. (2016). *Instructional leadership in higher education: How does it work*. Recuperado de:

https://www.researchgate.net/publication/319316869_Instructional_Leadership_in_Higher_Education_How_Does_It_Work

- Espinosa, C. (2021, marzo 12). *¿Qué pasaba en Ecuador el 12 de marzo del 2020?*. Recuperado de: <https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador/ecuador-pandemia-covid-emergencia-sanitaria.html>
- Esquivel, L. (2015). *El libro de las emociones*. México: Debolsillo.
- Extremera, N., & Fernández-Berrocal, P. (2004). *La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado*. Recuperado de: <https://doi.org/10.35362/rie3334005>
- Extremera, N., Fernández, P., & Durán, A. (2003). *Inteligencia emocional y burnout en profesores*. Recuperado de: https://www.academia.edu/4695327/Extremera_N_Fern%C3%A1ndez_Berrocal_P_y_Dur%C3%A1n_A_2003_Inteligencia_emocional_y_burnout_en_profesores_Encuentros_en_Psicolog%C3%ADa_Social_1_260_265
- Fabio, D., Palazzeschi, L., Asulin, L., & Gati, I. (2013). *Career indecision versus indecisiveness: Associations with personality traits and emotional intelligence*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/1069072712454698>
- Feldman, L., & Blanco, G. (2006). *Las emociones en el ambiente laboral: Un nuevo reto para las organizaciones*. Recuperado de: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04692006000200002
- Fernández, C., Baptista, P., & Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial McGraw Hill.
- Fernández, P., & Ramos, N. (2002). *Corazones inteligentes*. Barcelona: Kairós.
- Ferrada, D. (2009). *El principio de emocionalidad-corporeidad: Un complemento al modelo de aprendizaje ideológico*. Venezuela: Educere.
- Fineman, S. (2000). *Emotion in organizations*. Perú: SAGE Publishing Grupo Altamira.
- Fisher, D. (1998). *Emotional experiences at work: Do personality and demographic differences matter*. Recuperado de: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04692006000200002
- Fredrickson, L. (2004). *El poder de los buenos sentimientos*. España: Mente y cerebro.
- Frijda, H. (1993). *Moods, emotion episodes, and emotions*. Recuperado de: <https://psycnet.apa.org/record/1993-98937-021>
- Garbanzo, G. (2015). *Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/440/44043204005/html/index.html>
- García Jiménez, E. (1988). *Una teoría práctica sobre la evaluación*. Recuperado de: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/79140/UNA%20TEOR%C3%8DA%20PR%C3%81CTICA%20SOBRE%20LA%20EVALUACI%C3%93N.pdf?sequence=1>

- García, E. (2017). *Formación del profesorado en educación emocional: Diseño, aplicación y evaluación*. Recuperado de: <http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/117225>
- García, S. (2014). *Diferentes tendencias prosociales: El papel de las emociones*. Recuperado de: <https://doi.org/10.32870/rmip.vi.561>
- Garner, W. (2010). *Emotional competence and its influences on teaching and learning*. Recuperado de: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10648-010-9129-4>
- Goleman, D. (2018). *Inteligencia emocional en la empresa (Imprescindibles)*. España: Conecta.
- Gomendio, M., Co-operation, E., & Staff, D. (OECD). (2017). *Empowering and enabling teachers to improve equity and outcomes for all*. Paris: OECD Publishing Paris.
- Gómez, S. (2016). *La Comunicación*. Recuperado de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1316-71382016000300002&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Granados, L., Aparisi, D., Aparicio, P., Fernández, A., & García, J. (2019). *¿Predicen los factores de depresión, ansiedad y estrés la dimensión de la despersonalización y la baja realización personal en el profesorado?*. Recuperado de: <https://doi.org/10.30552/ejpad.v7i1.91>
- Grandey, A., Dickter, N., & Sin, P. (2004). *The customer is not always right: Customer aggression and emotion regulation of service employees*. Recuperado de: <https://psycnet.apa.org/record/2004-13258-005>
- Greenberg, T., Kusche, A., Cook, T., & Quamma, P. (1995). *Promoting emotional competence in school-aged children: The effects of the PATHS curriculum*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1017/S0954579400006374>
- Haro, F. (2021). *La estructura financiera y el fracaso empresarial: Una apreciación a las grandes empresas de pesca y acuicultura*. Recuperado de: <https://doi.org/10.36314/cunori.v5i1.148>
- Haro, F., & Vanegas, C. (2021). Evaluación de las capacidades de innovación. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9122736>
- Haro, A., & Moya, E. (2021). *Enfermedades asociadas a la fragilidad: Un Análisis de Correspondencia Múltiple*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9122736>
- Haro, A. (2021). *Estructura de Gobierno Corporativo: Un aplicativo para la transparencia y mejora empresarial en Ecuador*. Recuperado de: <https://doi.org/10.53732/rccsociales/03.02.2021.111>
- Haro, A., & Naranjo, N. (2021). *Decisiones financieras y desempeño organizacional: La influencia de la mujer en la generación de valor*. Recuperado de: <https://minerva.sic.ues.edu.sv/index.php/Minerva/article/view/118>

- Hawkey, K. (2006). *Emotional intelligence and mentoring in pre-service teacher education: A literature review*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1080/13611260500493485>
- Heatherton, T., & Tice, M. (1994). *Losing control: How and why people fail at self-regulation*. Recuperado de: <https://psycnet.apa.org/record/1994-98882-000>
- Hernández, C., Ramos, J., Hernández, C., & Ramos, J. (2018). *La Inteligencia emocional y la práctica docente en profesores investigadores*. Recuperado de: <https://doi.org/10.23913/ride.v9i17.387>
- Hernández, R., & Torres, P. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana
- Herrera, J., & Zamora, N. (2014). *¿Sabemos realmente que es la motivación?*. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1560-43812014000100017&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Horn, S., & Lee, G. (2016). *The reliability and validity of using regression residuals to measure institutional effectiveness in promoting degree completion*. Recuperado de: <https://www.jstor.org/stable/43920059>
- Hortal, A. (2015). *Docencia*. Recuperado de: <http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/998/Docencia.pdf?sequence=1>
- Iglesias Armenteros, A., & Sánchez García, Z. (2015). *Generalidades del clima organizacional*. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1727-897X2015000300002&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- Ilaja, B., & Reyes, C. (2016). *Burnout y estrategias de inteligencia emocional en profesores*. Recuperado de: <https://doi.org/10.14482/psdc.33.1.8081>
- Ilaja, B. (2014). *La inteligencia emocional y el estrés laboral en los profesores de la PUCE sede Ambato*. Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/995>
- Jack, E., Garrod, G., & Schyns, G. (2014). *Dynamic facial expressions of emotion transmit an evolving hierarchy of signals over time*. Recuperado de: [https://www.cell.com/current-biology/fulltext/S0960-9822\(13\)01519-4](https://www.cell.com/current-biology/fulltext/S0960-9822(13)01519-4)
- James, W. (2007). *The principles of psychology*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1037/10538-000>
- Jiang, J., Vauras, M., Volet, S., & Wang, Y. (2016). *Teachers' emotions and emotion regulation strategies: Self-and students' perceptions*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.11.008>
- Joshih, P. (2012). *Emotional Intelligence as a Tool for Innovative Teaching*. Recuperado de: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1102310.pdf>
- Juárez, S. (2012). *Clima organizacional y satisfacción laboral*. México: Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Lagier, G. (2009). *Emociones, responsabilidad y derecho*. España: Marcial Pons.

- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud*. Recuperado de: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- Lawrence, A., Troth, C., Jordan, J., & Collins, L. (2011). *A review of emotion regulation and development of a framework for emotion regulation in the workplace*. Recuperado de: [https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S1479-3555\(2011\)0000009010/full/html](https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S1479-3555(2011)0000009010/full/html)
- Lazarus, S., & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. España: Ed. Martínez-Roca,
- Ledesma, R. (2008). *Software de Análisis de Correspondencias Múltiples: Una revisión comparativa*. Recuperado de: <http://casus.usal.es/pkp/index.php/MdE/article/view/987>
- Lega, L., Sorribes, F., & Calvo, M. (2017). *Terapia Racional Emotiva Conductual*. España: Editorial Paidós.
- Lopes, N., Salovey, P., Côté, S., Beers, M., & Petty, E. (2005). *Emotion regulation abilities and the quality of social interaction*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1037/1528-3542.5.1.113>
- López, H., Rubio, S., & Castillo, R. (2021). *Teletrabajo y tecnoestrés en organizaciones educativas: Aprendizajes ante la pandemia por la COVID-19 en México*. Recuperado de: <https://www.mendeley.com/catalogue/754347d2-1e6a-3b43-969e-2ad67d82b6da/>
- López, P., & Fachelli, S. (2021). *La Encuesta*. Recuperado de: <https://www.mdx.cat/handle/10503/105303>
- Maher, P. (1990). *Acceptance without belief*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1086/psaprocbienmeetp.1990.1.192718>
- Meléndez, R. (2016). *Las emociones en el proceso de enseñanza-aprendizaje*. Recuperado de: <https://vinculando.org/wp-content/uploads/kalins-pdf/singles/emociones-proceso-ensenanza-aprendizaje.pdf>
- Mera, M. (2017). *Gestión de las emociones en los docentes universitarios*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6236971>
- Merchán, M., & Hermosell, G. (2012). *Análisis de la eficacia de un Programa de Inteligencia Emocional con profesores de Badajoz y Castelo Branco*. Recuperado de: <https://relatec.unex.es/revistas/index.php/campoabierto/article/view/1427>
- Monereo, C. (2007). *Hacia un nuevo paradigma del aprendizaje estratégico: El papel de la mediación social, del self y de las emociones*. España: Educational Psychology.
- Montañés, C., & Iñiguez, G. (2002). *Emociones sociales: Enamoramiento, celos, envidia y empatía*. Madrid: McGrawHill
- Morales, F. (2012). *Conozca 3 tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa*. Recuperado: <https://idoc.pub/documents/idocpub-en5k396xqkno>
- Mora, M., Laureano, L., & Velasco, P. (2011). *Estructura de las emociones dentro de un proceso de enseñanza-aprendizaje*. Recuperado de:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0185-26982011000100005&lng=es&nrm=iso&tlng=es

- Morillas, A. (2007). *Muestreo en poblaciones finitas*. Recuperado de: https://www.academia.edu/34172510/MUESTREO_EN_POBLACIONES_FINITAS
- Murillo, J., & Román, M. (2012). *Formación, motivación y condiciones laborales de los docentes de primaria en Perú*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8554811>
- Olivares, P. (1996). *Modelo de análisis de correspondencias múltiples*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4276768>
- Oviedo, C., & Arias, C. (2005). *Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>
- Ozamiz, N., Dosil, M., Idoiaga, N., & Berasategi, N. (2021). *Estado emocional del profesorado de colegios y universidades en el norte de España ante la COVID-19*. Recuperado de: <https://medes.com/publication/160206>
- Páez, D., Ruiz, I., Gailly, O., Kornblit, L., Wiesenfeld, E., & Vidal, M. (1997). *Emotional climate: Its concept and measurement in a crosscultural research*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1174/021347497320892045>
- Palos, C., Neri Guzmán, J., Mendez, L. A., & Velázquez, B. (2021). *Efectos sociales, económicos, emocionales y de la salud ocasionados por la pandemia del COVID19*. Recuperado de: México : Plaza y Valdés
- Perandones, T., & Castejón, L. (2007). *Estudio correlacional entre personalidad, inteligencia emocional y autoeficacia en profesorado de educación secundaria y bachillerato*. Recuperado de: <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/12222/3/Perandones-Gonzalez.pdf>
- Phelps, A., & LeDoux, E. (2005). *Contributions of the amygdala to emotion processing: From animal models to human behavior*. Recuperado de: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16242399/>
- Poncela, F. (2012). *Antropología de las emociones y teoría de los sentimientos*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/361224981_Antropologia_de_las_emociones_y_teor%C3%ADa_de_los_sentimientos_1
- Pou, A. (1996). *Salarios, productividad y empleo: La hipótesis de los salarios de eficiencia*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=164254>
- Prentice, C., & King, E. (2013). *Impacts of personality, emotional intelligence and adaptiveness on service performance of casino hosts: A hierarchical approach*. Recuperado de: <https://ideas.repec.org/a/eee/jbrese/v66y2013i9p1637-1643.html>
- Puget, J. (2002). *Qué difícil es pensar. Incertidumbre y perplejidad*. Recuperado de: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/psa-51289>

- Ramos, F., Manga, D., & Morán, C. (2005). *Escala de cansancio emocional (ECE) para estudiantes universitarios: Propiedades psicométricas y asociación*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/271846180_Escala_de_cansancio_emocional_ECE_para_estudiantes_universitarios
- Rebollo, Á., García, R., Barragán, R., Buzón, O., & Vega, L. (2008). *Las emociones en el aprendizaje online*. Recuperado de: https://www.academia.edu/78137323/Las_emociones_en_el_aprendizaje_online
- Restrepo, S., Dominguez, J., & Moreno, H. (2006). *Valoración de la carga laboral en una empresa de servicios*. Recuperado de: <https://doi.org/10.22517/23447214.6297>
- Retana, G. (2012). *La educación emocional, su importancia en el proceso de aprendizaje*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44023984007.pdf>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Pearson Educación.
- Rodríguez, Á. (2002). *Análisis descriptivo de los valores sentimiento y emoción en la formación de profesores de la Universidad de Granada*. Recuperado de: <https://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/19200>
- Rodríguez, D., Totolhua, B., Domínguez, L., Rojas, J., & Rosa, L. (2021). *Enseñanza e Investigación en Psicología*. Recuperado de: <https://revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/198>
- Sabino, C. (2014). *El proceso de investigación*. Colombia: Editorial Episteme.
- Saborío, L., & Hidalgo, F. (2015). *Síndrome de Burnout*. Recuperado de: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Salavera, C., Usán, P., Teruel, P., & Antoñanzas, L. (2020). *Eudaimonic Well-Being in Adolescents: The Role of Trait Emotional Intelligence and Personality*. Recuperado de: <https://doi.org/10.3390/su12072742>
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Cañedo, R. (2009). *Clima y cultura organizacional: Dos componentes esenciales en la productividad laboral*. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1024-94352009001000004&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- Salovey, P., & Mayer, D. (1990). *Emotional intelligence*. Recuperado de: https://extension.uned.es/archivos_publicos/webex_actividades/5413/inteligenciaemocionaldefinicionevaluacionyaplicaciones.pdf
- Saltos, R., Martínez, M., & Gámez, R. (2020). *Importancia de la empatía docente-estudiante como estrategia para el desarrollo académico*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7467931>

- Sánchez, E. (2009). *Dos caras de la carrera docente: Satisfacción y desmotivación*. Recuperado de: https://doi.org/10.7179/PSRI_2009.16.10
- Sander, E., & Scherer, R. (2009). *The Oxford companion to emotion and the affective sciences*. Recuperado de: <https://psycnet.apa.org/record/2009-16563-000>
- Santibáñez, I., & Sánchez, J. (2007). *Jornada laboral, flexibilidad humana y análisis del trabajo pesado*. Colombia: Ediciones Díaz de Santos.
- Sevdalis, N., Petrides, V., & Harvey, N. (2007). *Trait emotional intelligence and decision-related emotions*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.10.012>
- Sheikh, A., Sheikh, A., Sheikh, Z., & Dhami, S. (2020). *Reopening schools after the COVID-19 lockdown*. Recuperado de: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32612815/>
- Soria, A., & Hugo, V. (2016). *El "Análisis de Correspondencias Múltiples" como herramienta metodológica de síntesis teórica y empírica*. Recuperado de: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/54585>
- Soria, V., & Enrique, J. (2017). *Las políticas de comunicación en el departamento de talento humano y su influencia en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Patate*. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/25737>
- Tahir, L. M., Daud, K., & Rahmat, R. (2011). *Perkaitan Antara Kepimpinan Pengajaran Guru Besar Dengan Kepercayaan Dan Komitmen Guru*. Recuperado de: <https://attarbawiy.kuis.edu.my/index.php/jurnal/article/view/91>
- Talanquer, V. (2010). *Pensamiento intuitivo en química: Suposiciones implícitas y reglas heurísticas*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3317399>
- Tracy, B. (2015). *Liderazgo*. México: Grupo Nelson.
- Tschannen, M., & Hoy, W. (2001). *Teacher efficacy: Capturing an elusive construct*. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X01000361>
- Tyng, M., Amin, U., Saad, N., & Malik, S. (2017). *The influences of emotion on learning and memory*. Recuperado de: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28883804/>
- Ugarte, L. (2020). *Trabajo en empresas de plataforma: Subordinación y más allá*. Recuperado de: <https://doi.org/10.4067/S0718-80722020000200017>
- Uribe, E., Ide, J., & Castro, V. (2014). *Factores que explican la satisfacción laboral de odontólogos en Chile*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.piro.2014.07.001>
- Vallejo, J., & Olaizola, L. (1991). *La puerta de la esperanza*. Colombia: BibliotecaOnline SL.
- Vallés, A. (2001). *La inteligencia emocional y sus habilidades*. Recuperado de: <https://doi.org/10.14482/psdc.32.2.5798>
- Van Lancker, W., & Parolin, Z. (2020). *COVID-19, school closures, and child poverty: A social crisis in the making*. Recuperado de: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32275858/>

- Velázquez, R., & Velastegui, M. (2015). *Investigación y vinculación: Por el camino a una integración necesaria en la universidad ecuatoriana*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6756354>
- Vidal, M., Durán, F., & Pujal, N. (2008). *Gestión educativa*. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-21412008000200012&lng=es&nrm=iso&tlng=pt
- Vilchez, S. (2014). *Comunicación organizacional y estrés laboral en empresas mixtas del sector petrolero*. (Tesis de posgrado, Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chasín). Recuperado de: <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0097730/intro.pdf>
- Yin, H., Huang, S., & Lee, K. (2017). *Choose your strategy wisely: Examining the relationships between emotional labor in teaching and teacher efficacy in Hong Kong primary schools*. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X17306339>
- Yusuf, M. (2011). *The impact of self-efficacy, achievement motivation, and self-regulated learning strategies on students' academic achievement*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/251713596_The_impact_of_self-efficacy_achievement_motivation_and_self-regulated_learning_strategies_on_students'_academic_achievement
- Zea, D. (2018). *Estrés y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Nieto, 2018*. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo). Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31326/zea_ci.pdf

Total 150 referencias bibliográficas



ANEXOS

ANEXO A: ENCUESTA

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Likert
Estado emocional Variable independiente	Emociones básicas	Miedo	Al inicio de la modalidad online percibió miedo ante el desconocimiento del uso y manejo de las TIC's.	
		Enojo	Ha sentido malestar en la aplicación de las nuevas metodologías de enseñanza, a causa de la pandemia COVID-19 que se implementó en la ESPOCH.	
		Sorpresa	Me asombra la gran cantidad de herramientas pedagógicas, que se pueden implementar en la modalidad virtual.	
		Alegría	Se siente a gusto al realizar las actividades de docencia, investigación y gestión en la modalidad virtual	
		Tristeza	Siente que la modalidad virtual le produce tristeza, debido a la falta de contacto físico con: docentes, estudiantes y personal administrativo de la ESPOCH.	
		Aversión	Siente disgusto cuando existen fallas tecnológicas en el desarrollo de las clases virtuales.	
	Siente angustia o nostalgia por la falta de contacto físico con sus compañeros docentes, estudiantes y personal administrativo.			
	Emociones secundarias	Seguridad	Siente inseguridad en su salud física y emocional por el efecto de la pandemia COVID-19.	
			Siente seguridad en su salud, en la modalidad teletrabajo en el desarrollo de las actividades: académicas, investigación y gestión, por efectos de la pandemia COVID-19.	
		Agotamiento	Ha sentido mayor agotamiento, frustración y estrés en el desarrollo de las actividades académicas por efecto de la modalidad virtual.	

		Siento cansancio al laborar todo el día en la modalidad virtual con los estudiantes, en las reuniones con docentes en las comisiones y otras actividades.	
	Satisfacción	Siente satisfacción al realizar sus actividades de docencia, investigación y gestión al cumplir su jornada laboral.	
	Angustia	Siente angustia, por la falta de atención e interés de los estudiantes en el desarrollo de las clases virtuales.	
Síndrome de burnout	Cansancio emocional	Siento cansancio emocional con la modalidad virtual.	
		Siento estrés en la modalidad de teletrabajo.	
		Siento fatiga emocional en mi jornada laboral diaria en la modalidad virtual.	
	Despersonalización	Siento que la falta de contacto físico con los docentes, estudiantes y personal administrativo genera una despersonalización afectiva.	
		La automatización de los procesos académicos en el sistema Oasis y la plataforma Moodle han facilitado labor docente.	
		Siento insensibilidad al registrar las notas en el sistema Oasis, al no conocer físicamente a los estudiantes en la modalidad virtual.	
	Realización personal	Siento satisfacción al cumplir mis metas en las actividades diarias en la modalidad virtual.	
		Siento tranquilidad por cumplimiento de mis objetivos personales y laborales.	
	Personalidad	Extroversión	Motivo y emociono a los estudiantes en las actividades del sílabo en las clases virtuales.
Introversión		Incentivo a que todos los estudiantes participen en las clases virtuales.	
Intuitivo		Soy creativo en las dinámicas de clase y respondo dudas de los estudiantes.	
Racional		Aplico la lógica en el desarrollo de los contenidos del sílabo en la modalidad virtual.	

		Emocional	Soy sensible a los problemas económicos y emocionales de los estudiantes en modalidad virtual.	
Producción laboral Variable dependiente o explicativa	Jornada laboral	Docencia	Cumplo eficientemente mis horas de docencia.	
		Gestión	Cumplo eficientemente la designación de las funciones de gestión asignadas en la jornada laboral.	
		Investigación/ vinculación	Considero que las horas designadas para el desarrollo de las actividades investigación y vinculación son insuficientes.	
		Carga horaria	La modalidad virtual es tan extensa que no me permite dedicarme a otras actividades	
		Ambiente de trabajo	El ambiente laboral en casa es iluminado y ventilado en del desarrollo de las actividades académicas en la modalidad virtual.	
	Organización	Comunicación	Al inicio de la modalidad online la ESPOCH brindó capacitaciones para el normal desarrollo de las actividades académicas.	
		Integración	Siento empoderamiento con la ESPOCH.	
	Motivación	Desmotivación	Me siento desmotivado con la modalidad online durante la pandemia Covid-19	
		Incertidumbre	El COVID-19 ha provocado incertidumbre en futuro de las actividades académicas presenciales.	
	Condiciones laborales	Contemplación económica	Siento que la remuneración como docente universitario es satisfactoria en tiempos de la pandemia COVID-19	
		Innovación	En la nueva modalidad permite innovar los contenidos del sílabo a las tendencias actuales.	
	Desempeño y productividad laboral	Grado de energía	Siento que disminuye mi energía laboral en la modalidad virtual en el transcurso del día.	
		Liderazgo		Siento control en la realización de mis actividades diarias.
				Tengo la capacidad de cumplir mis metas declaradas en la jornada laboral.

		Naturaleza Social	Participo efectivamente en el grupo de investigación /vinculación (investigaciones, y publicaciones de artículos y libros) declaradas en la jornada laboral.	
			Participo efectivamente en las comisiones asignadas por la autoridad competente y declaradas en la jornada laboral.	
		Adaptación al Trabajo	Me adapto con facilidad a las modalidades de trabajo en los grupos de investigación y comisiones asignadas.	
			En la nueva modalidad facilita trabajar en múltiples actividades al mismo tiempo.	
		Subordinación	Cumplo con mis obligaciones en la docencia, investigación y gestión, según la normativa institucional de la ESPOCH.	



esPOCH

Dirección de Bibliotecas y
Recursos del Aprendizaje

UNIDAD DE PROCESOS TÉCNICOS Y ANÁLISIS BIBLIOGRÁFICO Y
DOCUMENTAL

REVISIÓN DE NORMAS TÉCNICAS, RESUMEN Y BIBLIOGRAFÍA

Fecha de entrega: 26 / 01 / 2024

INFORMACIÓN DEL AUTOR/A (S)
Nombres – Apellidos: BRYAN PATRICIO MOYA SANGUCHO
INFORMACIÓN INSTITUCIONAL
Facultad: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Carrera: MERCADOTECNIA
Título a optar: LICENCIADO EN MERCADOTECNIA
f. Analista de Biblioteca responsable: ING. JOSÉ LIZANDRO GRANIZO ARCOS MGRT.



0063-DBRA-UPT-2024