



COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES EN EL DESARROLLO LABORAL DE ACADÉMICOS UNIVERSITARIOS

Autor/es

Autor 1 Aura del Rosario Cantos Vélez

Orcid <https://orcid.org/0009-0001-1606-7205>

Afiliación: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. ULEAM. Manta. Ecuador

Correo: auracantos@hotmail.com

Autor 2 Lenin Andrés Párraga Zambrano

Orcid <https://orcid.org/0000-0002-0242-3811>

Afiliación: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. ULEAM. Manta. Ecuador

Correo: lenin.parraga@uleam.edu.ec

Fecha de recibido:

Fecha de aceptado para publicación:

Fecha de publicación:

Resumen

Las competencias socioemocionales (CSE) son cada vez más reconocidas como componentes importantes del desarrollo laboral en la educación superior en Ecuador. Las reformas educativas recientes impulsadas por el Ministerio de Educación enfatizan un enfoque equilibrado que articule el desarrollo cognitivo y socioemocional, en concordancia con tendencias globales. No obstante, la desconexión entre la formación académica y las demandas del mercado laboral, así como limitaciones en la capacitación docente dificultan el desarrollo laboral centrado en estas competencias. El diagnóstico realizado en la Extensión Chone, de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM) permitió corroborar que, a pesar de contribuir a su desarrollo, aún existen insuficiencias que afectan el desarrollo laboral de los académicos e incide en su bienestar emocional y psicológico, su rendimiento laboral y su interacción con los estudiantes. Se determinó como objetivo: analizar la importancia de las competencias socioemocionales en el desarrollo laboral del personal académico universitario y diagnosticar su impacto en el desempeño profesional, las relaciones interpersonales y el bienestar en este entorno educativo. Para ello se utilizó una metodología basada en un enfoque mixto (cualitativo – cuantitativo) que permitió fundamentar la importancia del desarrollo de estas competencias en la universidad para comprender que son esenciales para enfrentar desafíos académicos y profesionales y transformar este entorno laboral. El diagnóstico evidenció la necesidad de incrementar la participación en actividades formativas y de



aplicar programas institucionales integrales que fortalezcan tanto el desarrollo personal como el colectivo en competencias socioemocionales, dentro del ámbito universitario CHONE - ULEAM.

Palabras clave: “académicos universitarios”; “competencias socioemocionales”; “desarrollo laboral”; “educación superior”; “Ecuador.”

Abstract

Socio-emotional competencies (SEC) are increasingly recognized as important components of career development in higher education in Ecuador. Recent educational reforms promoted by the Ministry of Education emphasize a balanced approach that articulates cognitive and socio-emotional development, in line with global trends. However, the disconnect between academic training and labor market demands, as well as limitations in teacher training, hinder career development focused on these competencies. The diagnosis conducted at the Chone Extension of the Eloy Alfaro Laica University of Manabí (ULEAM) confirmed that, despite contributing to their development, there are still shortcomings that affect the career development of academics and impact their emotional and psychological well-being, their job performance, and their interaction with students. The objective was to analyze the importance of socio-emotional competencies in the career development of university academic staff and to diagnose their impact on professional performance, interpersonal relationships, and well-being in this educational environment. To this end, a methodology based on a mixed approach (qualitative and quantitative) was used, which allowed us to substantiate the importance of developing these competencies at the university level, understanding their essential role in addressing academic and professional challenges and transforming the work environment. The assessment revealed the need to increase participation in training activities and implement comprehensive institutional programs that strengthen both personal and collective development in socio-emotional competencies within the CHONE-ULEAM university environment.

Keywords: “university academics”; “socio-emotional skills”; “career development”; “higher education”; “Ecuador.”



Introducción

El estudio tuvo en cuenta varios conceptos de competencias socioemocionales que se ordenaron según la relevancia institucional de los aportadores. Según la (UNESCO, 2024), (p. 23)

Las habilidades socioemocionales conforman el repertorio de capacidades que las personas pueden desarrollar a lo largo de la vida y que determinan su aptitud para conectar y comprender las propias emociones, pensamientos y conductas; vincularse y comprender las emociones, pensamientos y conductas de los otros; y desenvolverse en un determinado contexto de manera adaptativa.

Por su parte (OCDE, 2021b, 2021a, 2024), plantean que: las competencias socioemocionales son habilidades, atributos y características individuales —incluidas disposiciones conductuales, estados internos y formas de abordar tareas— que permiten gestionar comportamientos y emociones, y se vinculan con el éxito académico, la empleabilidad, la ciudadanía activa y el bienestar.

El (World Bank, 2023): considera que, "las competencias (o habilidades) socioemocionales se entienden como actitudes y comportamientos que permiten a las personas manejar de forma efectiva situaciones personales y sociales; abarcan, entre otras, liderazgo, trabajo en equipo, autocontrol y perseverancia". (Pág. 2)

El desarrollo de las CSE no es un fenómeno reciente. Estas habilidades, ligadas al manejo de emociones, la empatía, la comunicación y la toma de decisiones responsables, han existido de forma implícita en la vida cotidiana de los seres humanos. No obstante, fue a partir de los años noventa, con el auge de investigaciones sobre inteligencia emocional, cuando comenzaron a adquirir un lugar más definido en la formación académica y laboral.

Para la determinación de los antecedentes del estudio, se consultaron trabajos e investigaciones dedicadas a la temática, los que, desde la perspectiva teórica, conciben la educación emocional como un proceso continuo que integra diferentes aspectos como la conciencia emocional, regulación emocional, autonomía emocional, competencia social y habilidades de vida y bienestar. Hay que reconocer que existen



disparidad de criterios en relación a su estructura, lo que debe tenerse en cuenta desde una perspectiva metodológica para su estudio.

Los autores se afilian al criterio basado en revisiones exhaustivas de la bibliografía disponible sobre las competencias socioemocionales en los educadores. En cuyo análisis, se destacaron tres dimensiones claves: autoconciencia, empatía y habilidades sociales. Así mismo resultó valioso el concepto de (Llorent et al., 2020), que define como: "competencias socioemocionales en docentes, a las habilidades necesarias para que los profesores gestionen adecuadamente sus emociones y establezcan relaciones efectivas en el entorno educativo". (Pág. 300-301)

En los últimos años, organismos internacionales como la UNESCO y la OECD han impulsado su integración sistemática en programas educativos, reconociendo que dichas competencias son esenciales para el éxito personal, académico y profesional en el siglo XXI.

Nótese que el mercado laboral contemporáneo demanda profesionales que, además de competencias técnicas, posean CSE que faciliten la adaptación a entornos cambiantes, la resolución de conflictos y la colaboración efectiva. Por ello la UNESCO ha reconocido en diferentes ámbitos que, asegurar la preparación integral de los estudiantes de la educación superior requiere trascender la formación cognitiva y técnica e incluir dimensiones socioemocionales que la aseguren.

Las CSE comprenden habilidades como la inteligencia emocional, la empatía, la comunicación asertiva, la resiliencia y la autorregulación emocional. Estas destrezas son esenciales para enfrentar desafíos académicos y profesionales. Por su parte la (World Health Organization, 2022) le atribuye importancia al bienestar emocional como capacidad de gestionar el estrés diario, reconocer habilidades personales y contribuir a la comunidad. De esta manera se resalta la relevancia de estas competencias.

El desarrollo de CSE influye directamente en la preparación profesional y la empleabilidad. La inteligencia emocional, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo se consideran requisitos indispensables en mercados laborales competitivos. Estas competencias fortalecen la autoeficacia de los estudiantes para afrontar la inserción laboral y les permiten desenvolverse en entornos de incertidumbre. En



relación a sus funciones prevalece el criterio de que las CSE no solo fortalecen el rendimiento académico, sino también el crecimiento personal y profesional.

Por su parte el desarrollo laboral del personal académico universitario se refiere al proceso continuo mediante el cual los docentes y otros miembros del cuerpo académico de una universidad mejoran sus competencias profesionales, alcanzan sus metas de desempeño y aumentan su satisfacción en el trabajo.

Este desarrollo abarca aspectos como la formación continua, la capacitación pedagógica y disciplinaria, el acceso a recursos de investigación y la gestión de habilidades interpersonales. Su propósito es optimizar la calidad educativa, fomentar la innovación en la enseñanza y asegurar un ambiente de trabajo saludable y productivo.

El desarrollo laboral no solo impacta en el rendimiento académico de los profesores, sino que también influye en la creación de un clima organizacional positivo, la motivación intrínseca y el compromiso con la misión institucional. Los principales beneficiarios de este proceso son los docentes universitarios, investigadores, administradores académicos y cualquier miembro del personal que desempeñe un rol en la enseñanza o gestión dentro de la universidad.

Las competencias socioemocionales y el desarrollo laboral del personal académico universitario están estrechamente vinculados, ya que las habilidades emocionales y sociales de los docentes y otros miembros del personal académico impactan directamente en su desempeño profesional y en la calidad del entorno laboral. Puede afirmarse que la formación en estas competencias contribuye a mejorar el clima académico, favorece el bienestar laboral, genera un ambiente de trabajo más colaborativo y propicio para la innovación pedagógica y fortalece la calidad de la interacción con estudiantes y colegas, entre otros beneficios.

Según (Bermúdez Mendoza, 2025); (Segarra, 2025), En Ecuador, los estudios recientes evidencian que las CSE influyen tanto en el rendimiento académico como en la permanencia universitaria. (Pág. 1195). No obstante, la integración sistemática de estas competencias al currículo universitario y a los procesos de capacitación sigue siendo limitada. Por estas razones puede asegurarse que la insuficiente formación emocional y la escasa preparación docente dificultan su consolidación. Sin embargo,



es una realidad que, fomentar estas competencias facilita la transición hacia roles laborales responsables, incrementando la empleabilidad y el desempeño en el mercado laboral, por lo que deben ser investigadas.

Se parte del problema ¿Cómo incide el desarrollo de las competencias socioemocionales en el desempeño laboral del personal académico de la Extensión Chone de la ULEAM durante el año 2024, en relación con su productividad, clima institucional y vínculo con los estudiantes?

Se determinó como objetivo: analizar la importancia de las competencias socioemocionales en el desarrollo laboral del personal académico universitario y su impacto en el desempeño profesional, las relaciones interpersonales y el bienestar en el entorno educativo.

Así mismo se determinaron los siguientes objetivos específicos:

- 1. Identificar las competencias socioemocionales predominantes en el personal académico de la Extensión Chone de la ULEAM.*
- 2. Determinar la influencia de la inteligencia emocional, la empatía y las habilidades sociales en el desempeño laboral de los docentes universitarios.*
- 3. Analizar la relación entre las competencias socioemocionales y el clima institucional, la motivación laboral y las relaciones interpersonales dentro del entorno académico.*

En este sentido, el presente estudio no se limita a un diagnóstico descriptivo de las competencias socioemocionales, sino que propone una aproximación metodológica contextualizada al entorno institucional de la Extensión Chone de la ULEAM. A partir de la adaptación de instrumentos de medición basados en escalas tipo Likert, se integran dimensiones específicas como la inteligencia emocional, la empatía y las habilidades sociales, vinculándolas directamente con indicadores del desarrollo laboral docente.

Este enfoque permite no solo identificar niveles de percepción, sino también interpretar cómo dichas competencias se manifiestan en la práctica académica



cotidiana, aportando una visión situada que trasciende modelos genéricos y responde a las particularidades del contexto universitario ecuatoriano.

Metodología

Se investigó el desarrollo de las competencias socioemocionales (inteligencia emocional, empatía y habilidades sociales) y su impacto en el desempeño laboral del personal académico de la Extensión Chone de la ULEAM durante el año 2024, en relación con satisfacción laboral, desempeño profesional y compromiso organizacional.

Operacionalización de las variables

Se seleccionaron dos variables

Variable independiente (I): Competencias socioemocionales

- *Inteligencia emocional*
- *Empatía*
- *Habilidades sociales*

Variable dependiente (II): Desarrollo laboral del personal académico universitario

- *Satisfacción laboral*
- *Desempeño profesional*
- *Compromiso organizacional*

Población y muestra

La población está constituida por: 137 docentes de la Extensión Chone- ULEAM.

Muestra: heterogénea atendiendo al sexo, área académica, grupo etario, nivel educativo, años de experiencia docente. Conformada por 101 docentes seleccionados aleatoriamente para lograr diversidad en los datos y enriquecer la comparación de las percepciones socioemocionales. Se destaca que prevalecen los de 20 y 30 años de experiencia docente, con trayectorias consolidadas y se combina con perfiles jóvenes.

Para determinar el tamaño de la muestra, se utilizó la fórmula para poblaciones finitas, considerando un total de 137 docentes de la Extensión Chone - Uleam. Se aplicó un nivel de confianza del 95%, un margen de error del 5% y una



proporción esperada del 50%, obteniéndose una muestra representativa de 101 docentes. El tipo de muestreo empleado fue aleatorio simple, garantizando que todos los miembros de la población tuvieran la misma probabilidad de ser seleccionados.

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

Métodos y procedimientos

Para desarrollar la presente investigación se empleó un análisis descriptivo de frecuencias y porcentajes, en un diseño no experimental de corte transversal, adecuado para investigaciones exploratorias y diagnósticas en el ámbito de la educación y las ciencias sociales. Para ello se emplearon los procedimientos siguientes.

Se realizó una revisión bibliográfica para analizar la importancia de las CSE en el desarrollo laboral del personal académico universitario y para evaluar la operatividad de las competencias, se aplicaron las siguientes técnicas: encuestas estructuradas y observación.

Se aplicó un cuestionario con preguntas cerradas, en formato de escala Likert para 101 docentes; lo que permitió medir la frecuencia y la intensidad de las CSE (como la inteligencia emocional, empatía, manejo del estrés, comunicación asertiva, etc.) y el desarrollo laboral (como la satisfacción laboral, el desempeño profesional y el compromiso organizacional).

El instrumento aplicado fue sometido a un proceso de adaptación contextual, considerando las características del entorno académico de la Extensión Chone. Para ello, se realizó una revisión de validez de contenido mediante el juicio de expertos en el área de educación superior y desarrollo socioemocional, quienes evaluaron la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems.

Asimismo, se efectuó una prueba piloto con un grupo reducido de docentes, lo que permitió ajustar la redacción de las preguntas y garantizar su comprensión. Este proceso contribuyó a asegurar la validez y confiabilidad del instrumento en el contexto institucional estudiado, evitando una aplicación mecánica de modelos externos.



Se realizaron encuestas: se aplicaron a 101 docentes para obtener una comprensión más profunda de las percepciones de los académicos en torno a CSE y las experiencias personales e impacto en el desarrollo laboral.

También, se complementó la recolección de datos con una revisión de documentos institucionales (encuestas de clima laboral previas, reportes de desarrollo docente, etc.), que ofrecieron una visión más objetiva y cuantificable del estado del desarrollo laboral y las CSE en la universidad.

El análisis e interpretación estadística de los datos obtenidos, fue de carácter descriptivo, enmarcado dentro de un diseño de investigación no experimental y de corte transversal. La Estadística descriptiva se trabajó con frecuencias absolutas y relativas (porcentajes) para cada uno de los ítems del cuestionario. La interpretación se centró en identificar tendencias centrales, es decir, las opciones más seleccionadas por los encuestados, así como los patrones predominantes en la distribución de las respuestas. No se aplicaron pruebas inferenciales, dado que el objetivo de este estudio fue describir percepciones más que establecer relaciones causales.

El enfoque fue no experimental debido a que los datos fueron recolectados sin manipulación de las variables, limitándose a observar y describir las percepciones y experiencias de los docentes universitarios. De esta manera, la investigación se concentra en el análisis de los fenómenos tal como se presentan en su contexto natural.

El diseño transversal permitió que la información fuera recogida en un único momento temporal, lo que permitió describir cómo los docentes perciben sus competencias socioemocionales y su influencia en el desarrollo laboral en un momento específico.

Análisis e interpretación de resultados

Los resultados obtenidos permiten evidenciar que las competencias socioemocionales constituyen un componente altamente valorado dentro del desarrollo laboral del personal académico universitario de la Extensión Chone de la ULEAM. La información presentada en las tablas refleja una percepción favorable respecto al impacto que estas competencias tienen sobre el desempeño profesional, las relaciones interpersonales y el bienestar institucional.



Tabla 1. Percepción general sobre competencias socioemocionales

| Indicador evaluado | Frecuencia | Porcentaje |
|---|-------------------|-------------------|
| Considera muy importantes las CSE | 91 | 90% |
| Considera importante el trabajo en equipo | 33 | 33% |
| Considera la empatía como principal competencia | 36 | 36% |
| Considera importante la comunicación asertiva | 22 | 22% |
| Afronta conflictos con calma y empatía | 80 | 79% |
| Reconoce influencia de inteligencia emocional | 86 | 85% |
| Considera que las CSE mejoran el ambiente laboral | 83 | 82% |
| Participa ocasionalmente en capacitaciones | 64 | 63% |
| Considera necesario implementar programas institucionales | 96 | 95% |

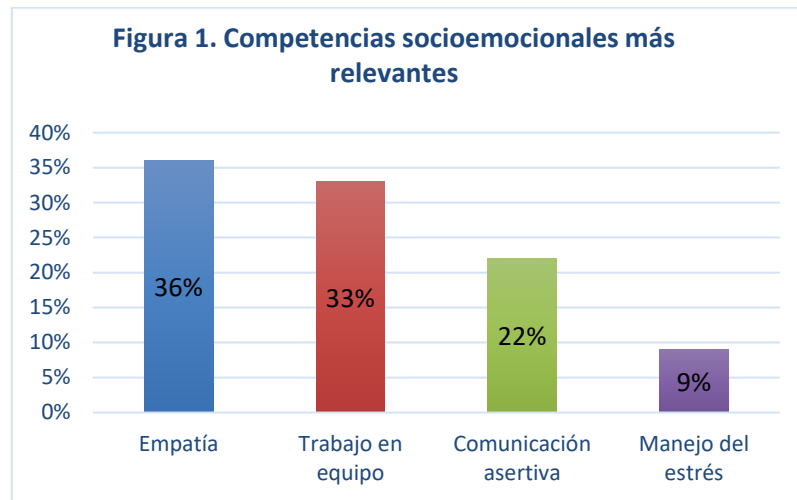
En relación con la percepción general sobre las competencias socioemocionales (Tabla 1), el 90% de los docentes manifestó considerarlas muy importantes dentro del ejercicio académico. Este hallazgo demuestra un elevado nivel de conciencia respecto a la necesidad de integrar habilidades emocionales y sociales en la práctica docente universitaria. Del mismo modo, el 85% reconoció la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño profesional y el 82% afirmó que estas competencias contribuyen significativamente a mejorar el ambiente laboral. Tales resultados evidencian que los docentes no solo identifican las competencias socioemocionales como elementos deseables, sino como factores determinantes para fortalecer la convivencia institucional y optimizar las dinámicas de trabajo.

Asimismo, el 95% de los participantes consideró necesario implementar programas institucionales orientados al fortalecimiento de estas competencias. Este porcentaje revela una demanda explícita de formación socioemocional dentro del contexto universitario, lo cual puede interpretarse como una necesidad aún no suficientemente atendida por la institución.



Tabla 2. Competencias socioemocionales más relevantes

| Competencia | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Empatía | 36 | 36% |
| Trabajo en equipo | 33 | 33% |
| Comunicación asertiva | 22 | 22% |
| Manejo del estrés | 10 | 9% |



Fuente: Elaboración propia

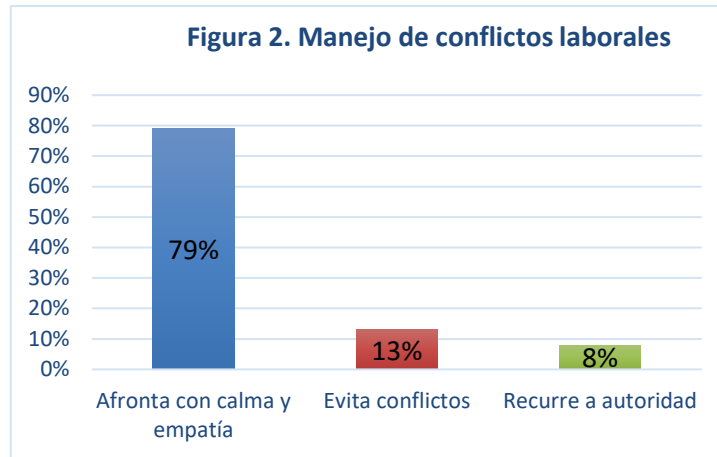
Respecto a las competencias socioemocionales consideradas más relevantes (Tabla 2), La empatía fue identificada como la competencia socioemocional más relevante por el 36% de los docentes, seguida del trabajo en equipo con un 33%. Estos resultados evidencian que los participantes priorizan habilidades relacionadas con la comprensión interpersonal y la colaboración dentro del entorno universitario.

La comunicación asertiva alcanzó un 22%, reflejando también la importancia de mantener interacciones efectivas en el ámbito académico. Aunque el manejo del estrés obtuvo un porcentaje menor (9%), continúa siendo una competencia significativa debido a las exigencias emocionales presentes en el ejercicio docente. Estos resultados guardan relación con los aportes de Llorent et al. (2020), quienes destacan la empatía y las habilidades sociales como elementos fundamentales en la práctica educativa universitaria.



Tabla 3. Manejo de conflictos laborales

| Reacción frente al conflicto | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------|------------|------------|
| Afronta con calma y empatía | 80 | 79% |
| Evita conflictos | 13 | 13% |
| Recurre a autoridad | 8 | 8% |



Fuente: Elaboración propia

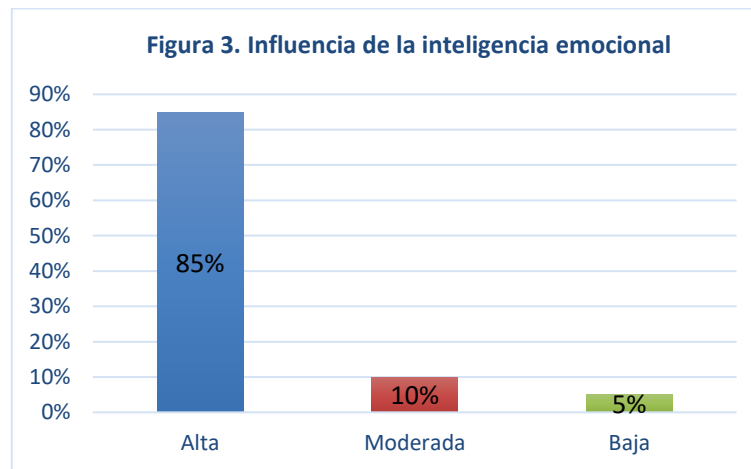
En cuanto al manejo de conflictos laborales (Tabla 3), el 79% de los encuestados manifestó afrontar los conflictos laborales con calma y empatía, lo que evidencia una tendencia favorable hacia la resolución pacífica de situaciones problemáticas dentro del entorno institucional. Este comportamiento fortalece el clima laboral y favorece relaciones interpersonales más saludables.

Sin embargo, el 13% indicó que evita los conflictos y el 8% señaló recurrir a la autoridad para solucionarlos, lo cual evidencia que aún existen limitaciones en algunos docentes respecto al manejo autónomo de situaciones conflictivas. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (World Health Organization, 2022), la adecuada gestión emocional permite afrontar de mejor manera las tensiones laborales y favorece el bienestar psicológico en los espacios de trabajo.



Tabla 4. Influencia de la inteligencia emocional

| Nivel de influencia | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|------------|------------|
| Alta | 86 | 85% |
| Moderada | 10 | 10% |
| Baja | 5 | 5% |



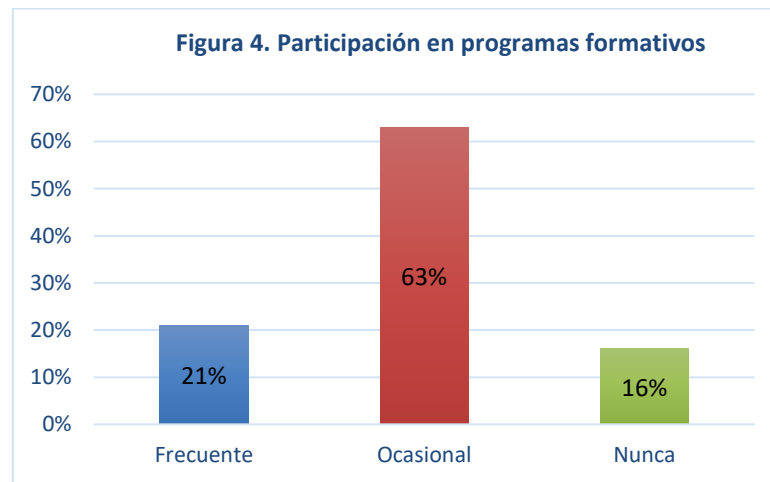
Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, la Tabla 4 muestra que el 85% de los participantes percibe una alta influencia de la inteligencia emocional en su desempeño laboral. Este resultado confirma que la capacidad de reconocer, comprender y regular las emociones constituye un elemento esencial dentro del ejercicio profesional docente. Solamente un 5% consideró baja dicha influencia, lo que evidencia una amplia aceptación del valor de esta competencia en el contexto universitario. Estos hallazgos coinciden con Segarra (2025), quien sostiene que la inteligencia emocional influye significativamente en el rendimiento y adaptación de los profesionales dentro de la educación superior.



Tabla 5. Participación en programas formativos

| Participación | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| Frecuente | 21 | 21% |
| Ocasional | 64 | 63% |
| Nunca | 16 | 16% |



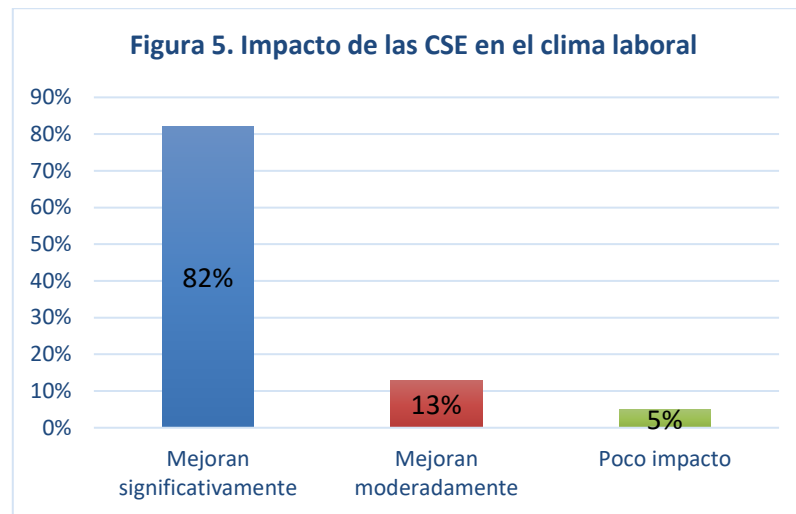
Fuente: Elaboración propia

En relación con la participación en programas formativos (Tabla 5), los resultados revelan que el 63% participa únicamente de manera ocasional en actividades relacionadas con competencias socioemocionales, mientras que solo el 21% lo hace frecuentemente. A su vez, un 16% manifestó no participar nunca en este tipo de programas. Estos datos ponen de manifiesto una brecha entre la importancia atribuida a las competencias socioemocionales y las oportunidades reales de capacitación existentes en la institución. La limitada participación podría estar asociada a factores como sobrecarga laboral, falta de tiempo o insuficiente oferta institucional de formación continua.



Tabla 6. Impacto de las CSE en el clima laboral

| Percepción | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------------|------------|------------|
| Mejoran significativamente | 83 | 82% |
| Mejoran moderadamente | 13 | 13% |
| Poco impacto | 5 | 5% |



Fuente: Elaboración propia

Respecto al impacto de las competencias socioemocionales en el clima laboral (Tabla 6), el 82% afirmó que estas mejoran significativamente el ambiente de trabajo, mientras que un 13% consideró que la mejora es moderada. Los resultados reflejan una percepción ampliamente positiva sobre la contribución de las competencias socioemocionales en la construcción de entornos laborales más colaborativos, armónicos y favorables para el desempeño académico.

En términos generales, la percepción positiva sobre el impacto de estas competencias confirma su relevancia dentro del desarrollo profesional y organizacional en la educación superior. Al respecto, el Banco Mundial (World Bank, 2023) señala que las competencias socioemocionales fortalecen la cooperación, la adaptación y el desempeño eficiente en los entornos laborales contemporáneos.



De manera general, los resultados evidencian que las competencias socioemocionales son reconocidas como elementos fundamentales en el desarrollo laboral del personal académico universitario. La empatía, el trabajo en equipo y la inteligencia emocional destacaron como competencias prioritarias para fortalecer el desempeño profesional, la convivencia institucional y la satisfacción laboral.

Asimismo, los docentes reconocen que las exigencias actuales de la educación superior requieren no solo conocimientos disciplinares, sino también habilidades relacionadas con la gestión emocional, la comunicación efectiva y el trabajo colaborativo.

No obstante, se identificaron limitaciones en la participación de programas formativos, lo que evidencia la necesidad de fortalecer estrategias institucionales permanentes orientadas al desarrollo socioemocional del personal académico.

En concordancia con organismos internacionales como la UNESCO y la OCDE, los resultados confirman que las competencias socioemocionales favorecen el bienestar, la adaptación y la calidad de las relaciones laborales en el contexto educativo universitario.

Resultados y discusión

En la variable 1 se determinó investigar la percepción que tienen los docentes, tomando en consideración su experiencia sobre las CSE, su conceptualización y relevancia dentro del entorno académico. Al respecto los resultados muestran de manera consistente que la gran mayoría de los participantes las consideraron de suma importancia para el ejercicio de la docencia universitaria. Aproximadamente nueve de cada diez encuestados señalaron que estas competencias son “muy importantes”, lo que indica una valoración generalizada y sólida sobre el rol que desempeñan en el ámbito académico. Entre las habilidades específicas, la empatía ocupó el primer lugar en relevancia, seguida muy de cerca por el trabajo en equipo.

Esta tendencia refleja que los docentes universitarios reconocieron la importancia de comprender las necesidades emocionales de los demás y de cooperar eficazmente con sus colegas como pilares para el desarrollo de un clima laboral sano y productivo. La comunicación asertiva y el manejo del estrés, aunque menos



mencionados, también aparecieron como indicadores valorados, lo que revela que los participantes otorgaron importancia tanto a las interacciones interpersonales como a la capacidad de autorregulación emocional.

En cuanto a las competencias socioemocionales específicas, la empatía fue seleccionada por el 36% de los participantes como la habilidad más relevante para el desempeño laboral, seguida por el trabajo en equipo con un 33% y la comunicación asertiva con un 22%. Estas cifras reflejaron que más de dos tercios de los docentes priorizan la capacidad de comprender a los demás y de colaborar activamente, lo cual se vincula directamente con la construcción de un clima de confianza y cooperación en el entorno universitario.

En la variable II: desarrollo laboral del personal académico universitario, se partió de las habilidades para ponerlas en práctica, a partir de situaciones en las que estas competencias hayan sido claves para resolver conflictos o mejorar relaciones laborales y, por último; cómo influye la inteligencia emocional en el trabajo en equipo entre docentes y con estudiantes.

En este sentido el 79% respondió que la reacción predominante frente a conflictos entre docentes es afrontarlos con calma y empatía. Aproximadamente ocho de cada diez respuestas se inclinaron hacia esta opción, lo cual refleja una cultura orientada a la resolución pacífica de diferencias, lo cual favorece las relaciones humanas. Sin embargo, el 13%, alrededor de uno de cada diez participantes manifestó que prefiere evitar los conflictos y un grupo menor, un 7% indicó que recurre a la autoridad o supervisión.

Estas cifras sugieren que, si bien existe una tendencia clara hacia el manejo positivo y autónomo de los conflictos, persisten conductas que evidencian limitaciones en la gestión directa de situaciones tensas, lo cual puede repercutir en la calidad del ambiente laboral y en la consolidación de relaciones de confianza.

Por último, acerca de cómo influye, la inteligencia emocional en el trabajo en equipo entre docentes y con estudiantes, los resultados de la encuesta muestran que la inteligencia emocional es un factor determinante para el fortalecimiento del trabajo en equipo y, en consecuencia, para el desarrollo laboral de los docentes universitarios. Alrededor del 85% de los encuestados reconoció que la inteligencia emocional influye



en gran medida en su relación con los estudiantes, mientras que solo un grupo reducido (menos del 15%) la consideró con una incidencia moderada o baja. Este hallazgo indica que la mayoría de los docentes le dan importancia y la usan.

El impacto de estas competencias en el desarrollo laboral también se reflejó en los niveles de motivación y compromiso organizacional. El 82% de los participantes afirmó que las habilidades socioemocionales, incluida la inteligencia emocional, ayudan significativamente a mejorar el ambiente laboral. Asimismo, un 60% reconoció que su nivel de competencia socioemocional influye de manera moderada o alta en su motivación laboral, lo que sugiere que el dominio de estas habilidades se traduce en mayor satisfacción laboral.

En términos estadísticos, la concentración de respuestas positivas en torno a la inteligencia emocional y al trabajo en equipo revela una tendencia central marcada, con escasa dispersión en las percepciones de los encuestados. Esta consistencia respalda la conclusión de que la inteligencia emocional no solo facilita la gestión de relaciones interpersonales, sino que también se constituye en un pilar para potenciar la satisfacción laboral, el desempeño profesional y el compromiso organizacional del personal académico.

Respecto a la formación y desarrollo, fue muy importante determinar la influencia de la carrera y el currículum, así como el papel de la universidad y su proyección a través de actividades o programas útiles en otros espacios de desarrollo de estas competencias. En relación a este aspecto los resultados reflejaron una brecha significativa entre la importancia percibida y la participación en programas de capacitación. La mayoría de los encuestados señaló que participa solo de manera ocasional en este tipo de actividades, mientras que una minoría expresó hacerlo con frecuencia. Es significativo que no aluden al papel de su formación académica en estas competencias.

Pese a ello, casi la totalidad de los participantes coincidió en que sería beneficioso que las universidades implementaran programas formales y específicos para el fortalecimiento de estas competencias. Este hallazgo es particularmente relevante, pues evidencia un reconocimiento colectivo de la necesidad de que las instituciones asuman un rol más protagónico en el desarrollo de las habilidades



socioemocionales de su personal académico, aunque no proponen vías para lograrlo. Al mismo tiempo, se identificaron obstáculos como la falta de tiempo, la sobrecarga de tareas y el limitado apoyo institucional, factores que explican en gran medida la escasa participación en instancias de capacitación.

Respecto al impacto en el desarrollo laboral se pudo determinar cómo los participantes señalaron de manera mayoritaria que estas habilidades contribuyen de manera directa a mejorar el ambiente de trabajo. Más del ochenta por ciento de las respuestas apuntaron a que las competencias socioemocionales mejoran significativamente el clima laboral, generando relaciones más colaborativas y un mayor sentido de pertenencia con la ULEAM.

Asimismo, se observó que una parte importante de los encuestados reconoció que su nivel de competencia socioemocional influye directamente en su motivación laboral, lo que a su vez repercute en su desempeño profesional y en su compromiso con la institución. Cabe destacar que no se identificaron retos respecto a la gestión emocional o relacional en su rol como docente universitario, aunque es evidente que existen.

Desde una perspectiva cualitativa, estos resultados pueden explicarse por factores estructurales propios del contexto institucional. La tendencia a evitar conflictos o delegarlos a instancias superiores podría estar asociada a una cultura organizacional tradicional, donde aún persisten esquemas jerárquicos que limitan la gestión autónoma de las relaciones interpersonales.

Asimismo, la limitada participación en programas de formación en competencias socioemocionales sugiere la existencia de barreras institucionales como la sobrecarga laboral docente, la priorización de actividades académicas formales sobre el desarrollo personal y la escasa sistematización de políticas de bienestar emocional.

De igual manera, el alto reconocimiento de la empatía y el trabajo en equipo puede interpretarse como una respuesta a las demandas actuales del entorno



educativo, donde el docente no solo cumple funciones académicas, sino también roles de acompañamiento emocional frente a estudiantes en contextos de vulnerabilidad social.

En términos estadísticos, los datos permiten identificar patrones claros. Por ejemplo, el predominio de la respuesta “muy importante” en la percepción de las competencias refleja una concentración significativa de la tendencia central, lo que reduce la dispersión y muestra consenso entre los encuestados. De manera similar, la alta frecuencia de respuestas asociadas a la resolución empática de conflictos confirma la existencia de una orientación colectiva hacia prácticas de gestión socioemocional positiva.

No obstante, la presencia de minorías que evitan o delegan los conflictos sugiere que la distribución no es homogénea y que existen subgrupos con necesidades particulares de formación. Este análisis aporta evidencia cualitativa y cuantitativa de que, aunque el personal académico reconoce y practica en gran medida las competencias socioemocionales, aún existen áreas de mejora relacionadas con la formación sistemática y la reducción de obstáculos estructurales.

En síntesis, la interpretación de los resultados permite afirmar que las competencias socioemocionales son percibidas como fundamentales en el desarrollo laboral del personal académico universitario. La empatía, el trabajo en equipo y la capacidad de manejar conflictos de forma positiva se erigen como competencias clave que fortalecen la satisfacción laboral, mejoran el desempeño profesional y consolidan el compromiso organizacional.

Sin embargo, el limitado acceso a instancias de formación y los obstáculos mencionados por los encuestados evidencian la necesidad de que la universidad implemente estrategias sostenidas y accesibles que permitan no solo reforzar estas habilidades, sino también traducirlas en beneficios tangibles para la calidad educativa y el bienestar institucional.

Conclusiones



El estudio teórico reveló que las implicaciones y su relevancia para el desarrollo laboral de los académicos se expresan en la importancia del desarrollo de la CSE particularmente el fortalecimiento de la inteligencia emocional, la empatía y las habilidades sociales las que no sólo impactan en el bienestar individual, sino también en la productividad y en la cohesión organizacional. Cuestiones teóricas abordadas anteriormente, pero relevantes para el diagnóstico del contexto investigado.

Los resultados del diagnóstico reflejan un cuerpo docente con alta formación académica y diversidad en experiencia, que valora especialmente la empatía, el trabajo en equipo y la inteligencia emocional como ejes de su práctica. El manejo constructivo de los conflictos y la autopercepción positiva en la gestión del estrés laboral destacan como fortalezas. Estos orientan el proceso formativo a encaminar y las acciones prácticas de mejora.

Estos resultados tienen validez en tanto fueron contrastados empíricamente y analizados a partir de un proceso de triangulación de datos, fuentes y métodos. Los mismos ofrecen la pauta para aprovechar el margen que se observa para incrementar la participación en actividades formativas y para apoyar a quienes manifiestan menor capacidad de afrontamiento. En conjunto, la evidencia respalda la necesidad de investigar y aplicar programas institucionales integrales que fortalezcan tanto el desarrollo personal como el colectivo en CSE dentro del ámbito universitario.

En conjunto, la encuesta muestra convergencia entre subgrupos en la mayoría de percepciones y prácticas sobre CSE. Las diferencias más claras aparecen en la relación estructural entre edad y experiencia docente, en la percepción del impacto de las CSE sobre el desempeño (diferencias por sexo), y en matices por edad relacionados con la comodidad para expresar emociones y con la priorización de habilidades consideradas más relevantes. Estos hallazgos orientan a diseñar programas formativos de alcance transversal, con ajustes diferenciales por sexo y grupo etario.

Referencias bibliográficas



- Bermúdez Mendoza, Á. L. (2025). Desarrollo de habilidades socioemocionales, su relación con el éxito académico de los estudiantes universitarios. *Polo del Conocimiento*, 10(4), 1182-1201. <https://doi.org/10.23857/pc.v10i4.9371>
- Llorent, V. J., Zych, I., & Varo-Millán, J. C. (2020). Social and emotional competences self-perceived by the university professors in Spain. *Educación XXI*, 23(1), 297-318. <https://doi.org/10.5944/educXX1.23687>
- OCDE. (2021a). *OECD Survey on Social and Emotional Skills (SSES)*. <https://www.oecd.org/en/about/programmes/oecd-survey-on-social-and-emotional-skills.html>
- OCDE. (2021b). *Survey on Social and Emotional Skills: Technical Report*. OECD Publishing. <https://www.oecd.org/education/cei/social-emotional-skills-study/ses-technical-report.pdf>
- OCDE. (2024). *Social and Emotional Skills for Better Lives: Findings from the OECD Survey on Social and Emotional Skills 2023*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/35ca7b7c-en>
- Segarra, M. R. (2025). Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de educación superior en Ecuador. *Revista Científica Arbitrada*, 12(2), 34-49.
- UNESCO. (2024). *Aportes para la enseñanza de habilidades socioemocionales: Estudio Regional Comparativo y Explicativo (ERCE 2019)*. UNESCO / OREALC-UNESCO Santiago. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388352>
- World Bank. (2023). *Fostering socioemotional skills in low- and middle-income countries: From the why to the how* (Skills4Dev Knowledge Digest, Issue 4). World Bank. <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/f80b7709ebb5844221fec2474bb6a1c-0200022023/related/Skills4Dev-May-2023-Socioemotional-Skills.pdf>
- World Health Organization. (2022). *Mental health: Strengthening our response*. World Health Organization. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>