

10

MENTORÍA

**Y SALUD EMOCIONAL: FORTALECIMIENTO DE LA
AUTOESTIMA E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LOS
DOCENTES UNIVERSITARIOS DE LA CARRERA DE
ENFERMERÍA**

MENTORÍA

Y SALUD EMOCIONAL: FORTALECIMIENTO DE LA AUTOESTIMA E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA

MENTORING AND EMOTIONAL HEALTH: STRENGTHENING SELF-ESTEEM AND EMOTIONAL INTELLIGENCE IN UNIVERSITY NURSING TEACHERS

Bertha Alejandrina Vásquez-Morán¹

E-mail: bvasquezm@uteq.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3145-0920>

María Fernanda Coello-Llerena¹

E-mail: mcoello@uteq.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6423-2922>

Maricela Mariana Díaz-Soledispa¹

E-mail: mdiazs2@uteq.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6807-8689>

Solange Lisseth Acurio-Barre¹

E-mail: sacuriob@uteq.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8598-3146>

¹ Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Vásquez-Morán, B. A., Coello-Llerena, M. F., Díaz-Soledispa, M. M., & Acurio-Barre, S. L. (2024). Mentoría y salud emocional: Fortalecimiento de la autoestima e inteligencia emocional en los docentes universitarios de la carrera de Enfermería. *Revista Mexicana de Investigación e Intervención Educativa*, 3(3), 107-116

RESUMEN

Este artículo examina la relación entre la mentoría y la salud emocional de los docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ) durante el periodo académico 2023-2024. La mentoría se implementa como una estrategia clave para mejorar el autoestima y desarrollar la inteligencia emocional de los docentes en el campo de la enfermería, una disciplina que exige competencias emocionales sólidas debido a su naturaleza educativa y asistencial. Se trata de un estudio aplicado con enfoque mixto, que combina metodologías cualitativas y cuantitativas para evaluar la salud emocional de los docentes y su capacidad para enfrentar desafíos emocionales en el entorno académico.

Palabras clave:

Mentoría, salud emocional, autoestima, inteligencia emocional, docencia de enfermería.

ABSTRACT

This article examines the relationship between mentoring and the emotional health of teachers in the Faculty of Health Sciences at the State Technical University of Quevedo (UTEQ) during the 2023-2024 academic period. Mentoring is implied as a key strategy to improve self-esteem and develop the emotional intelligence of teachers in the field of nursing, a discipline that requires strong emotional competencies due to its educational and care nature. This is an applied study with a mixed approach, combining qualitative and quantitative methodologies to assess the emotional health of teachers and their ability to cope with emotional challenges in the academic environment.

Keywords:

Mentoring, emotional health, self-esteem, emotional intelligence, nursing education.

INTRODUCCIÓN

La salud emocional es la base vital en la formación y desempeño de los docentes universitarios, especialmente en el campo de la enfermería, donde las exigencias emocionales son de carácter estrictas debido a su naturaleza del labor educativo y asistencial. Los docentes en esta área no solo deben enfrentar desafíos académicos y pedagógicos, sino que también deben manejar situaciones emocionales complejas relacionadas con el cuidado de pacientes, lo que puede influir en su bienestar emocional y, por ende, en su capacidad para enseñar de manera efectiva.

En este contexto, la mentoría como una estrategia influyente en el fortalecimiento de la salud emocional de los docentes que contribuya al desarrollo de una autoestima sólida y una inteligencia emocional avanzada. Dichos elementos no solo son fundamentales para el bienestar personal del docente, sino que también influyen directamente en la calidad de la enseñanza y en la capacidad de los estudiantes para lograr obtener habilidades clínicas y socioeconómicas críticas.

Este trabajo se centra plenamente en explorar la relación entre la mentoría y la salud emocional en los docentes universitarios de enfermería, con un enfoque particular en cómo esta estrategia logrará fortalecer el autoestima y la inteligencia emocional, mejorando así su desempeño profesional y bienestar general.

De esta manera, la salud emocional de los docentes de enfermería es un aspecto de suma importancia que afecta tanto a su bienestar personal como la calidad de la educación que imparten. Diversos estudios han demostrado que los docentes en este campo están expuestos a altos niveles de estrés, que pueden llevar al burnout si no se manejan adecuadamente como en el estudio de Khatatbeh et al. (2021), que indica la importancia de las intervenciones, como la mentoría, que puedan ayudar a mitigar el estrés y prevenir el burnout. Este fenómeno que cada vez empeora por la naturaleza del demandante al trabajo en Enfermería, donde los docentes deben lidiar con la presión de formar profesionales competentes en un entorno que a menudo es emocionalmente desafiante.

El impacto del estrés y el burnout en los docentes no solo afecta su salud mental sino que también puede repercutir negativamente en su capacidad para brindar una educación de calidad. Según Mijakoski et al. (2022), los docentes que experimentan altos niveles de estrés pueden desarrollar problemas de salud mental, lo que a su vez puede disminuir su eficacia en el aula y aumentar la rotación de personal calificado en las instituciones de educación superior. *«Los síntomas más notables del síndrome burnout son el agotamiento emocional, la despersonalización, la pérdida de sentido de su trabajo e incluso de la vida, y el colapso de la capacidad de comunicarse*

con los compañeros de labor y, en general, las personas a su alrededor». (Mijakoski et al., 2022)

La mentoría ha sido identificada como una herramienta efectiva para mejorar la salud emocional de los docentes, proporcionando un espacio de apoyo donde pueden desarrollar competencias socioemocionales críticas como plantea Jacinto et al. (2020), en su estudio. La mentoría no solo facilita la transferencia de conocimientos y experiencias, sino que también tiene un papel significativo en la formación de una autoestima robusta y en el desarrollo de la inteligencia emocional.

Estudios como los de Cañizares (2018), han demostrado que los programas de mentoría pueden ayudar a los docentes a manejar mejor el estrés y la ansiedad, promoviendo un ambiente de trabajo más saludable y menos propenso al agotamiento emocional. La interacción regular con un mentor experimentado permite a los docentes reflexionar sobre sus experiencias, aprender a gestionar sus emociones y desarrollar habilidades de resiliencia que son vitales para su éxito profesional.

El autoestima es un componente fundamental de la salud emocional de los docentes, ya que una autoestima elevada les permite confiar en sus habilidades y tomar la iniciativa en situaciones difíciles. De acuerdo con la investigación desarrollada por Franco et al. (2021), sugieren que la mentoría debe proporcionar un apoyo constante y una retroalimentación constructiva. Este apoyo les permite desarrollar una mayor autoconfianza, lo que se traduce en un mayor desempeño en el aula y en una mayor satisfacción profesional.

La inteligencia emocional se refiere a la capacidad de los individuos para reconocer, comprender y gestionar sus propias emociones, así como para influir en las emociones de los demás. En el ámbito de la docencia en enfermería, la inteligencia emocional es particularmente importante, ya que los docentes deben manejar tanto sus propias emociones como las de sus estudiantes en un entorno que a menudo es emocionalmente cargado, dicha información que se relaciona con la investigación de D'Amico et al. (2024), que discuten la importancia de la inteligencia emocional para manejar el estrés y prevenir el burnout en los docentes. La mentoría puede ser una herramienta valiosa para desarrollar la inteligencia emocional en los docentes, ayudándolos a adquirir habilidades críticas como la autorregulación emocional, la empatía y la resolución de conflictos.

En este artículo se centra en explorar y analizar la relación entre la mentoría y la salud emocional de los docentes de Enfermería en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ). Específicamente, se enfoca en cómo la mentoría puede fortalecer el autoestima y desarrollar la inteligencia emocional de estos docentes, con el objetivo de mejorar su bienestar personal y profesional, así como su desempeño en el aula. A través de esta revisión, se busca

obtener una comprensión detallada sobre el impacto de la mentoría en la salud emocional y ofrecer recomendaciones que puedan enriquecer las prácticas educativas universitarias contribuyendo al bienestar emocional de los docentes en el contexto de la enseñanza de la Enfermería en la UTEQ.

MATERIALES Y MÉTODOS

La metodología utilizada en este estudio se ha estructurado bajo un enfoque de investigación mixto, integrando tanto métodos cualitativos como cuantitativos, lo cual permitió abordar de manera exhaustiva las particularidades del tema en el estudio y cumplir con los objetivos planteados. La investigación se define como aplicada, explicativa, de campo y documental. Este estudio se llevó a cabo en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ) durante el periodo académico 2023-2024, utilizando tanto recursos humanos como materiales. El trabajo de campo consistió en analizar las percepciones y experiencias emocionales de los docentes en su entorno laboral. Se empleó una encuesta diseñada específicamente para docentes, la cual permitió identificar los principales problemas emocionales y las estrategias de manejo que emplean en su práctica diaria. Además, se realizó una revisión bibliográfica que amplió el análisis al considerar diferentes teorías y enfoques sobre la salud emocional en el contexto educativo, integrando así la modalidad de campo y documental en la investigación. Esta investigación comprende tanto la modalidad de campo como la bibliográfica teniendo una perspectiva de investigación científica basada en la necesidad de investigar, participar y crear en el proceso.

Para la recogida de los datos se diseñó un cuestionario con preguntas de opción múltiple para evaluar la salud emocional de los docentes. El cuestionario se estructuró en torno a cinco categorías esenciales de dicha salud, tales como: bienestar, relaciones, adaptabilidad, optimismo y resolución. La escala de respuesta, basada en la frecuencia de ocurrencia, permitió a los docentes indicar con qué frecuencia experimentan determinados comportamientos, actitudes o emociones, utilizando categorías "Siempre", "A veces" y "Nunca". Esta escala es efectiva para medir la frecuencia con que se presentan determinados comportamientos o sentimientos en la población de docentes. "Siempre" indica una alta frecuencia de ocurrencia, "A veces" implica una frecuencia intermedia y "Nunca" señala una baja frecuencia de ocurrencia. De esta manera, se analizarán los datos según la herramienta de estadística StataMP (Tabla 1).

Tabla 1. Instrumento de la investigación.

N°	Categorías	Preguntas
1	Bienestar	Me resulta difícil disfrutar de la vida. Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de las situaciones. No tengo confianza en mí mismo(a). Me resulta difícil aceptarme tal como soy.
2	Relaciones	Me agradan las personas que conozco. Me gusta ayudar a la gente. Tengo pensamientos positivos para con los demás. Soy respetuoso(a) con los demás. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso. Mantengo buenas relaciones con la gente.
3	Adaptabilidad	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a). Creo que tengo la capacidad para poder controlar las situaciones difíciles. En general, me resulta difícil adaptarme a los cambios. Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso(a). Soy impulsivo(a) y esto me trae problemas
4	Optimismo	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida. Soy una persona bastante alegre y optimista. No tengo idea de lo que quiero hacer en mi vida.
5	Resolución	Sé cómo manejar los problemas más desagradables. Prefiero un tipo de trabajo en el cual me indiquen casi todo lo que debo hacer.

La población objetivo de este análisis incluyó a los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud en la UTEQ durante el periodo académico 2023-2024. La muestra seleccionada comprendió a un grupo representativo de docentes, elegidos mediante criterios específicos que garantizan la fiabilidad y representatividad de los resultados obtenidos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la valoración de la categoría de bienestar, es vital reconocer que esta dimensión es importante para los docentes, ya que impacta directamente en su capacidad para enseñar de manera efectiva y relacionarse positivamente con sus estudiantes y colegas docentes. Un buen bienestar emocional permite a los docentes enfrentar los desafíos diarios

con mayor resiliencia, mantener un ambiente de clase positivo y promover el aprendizaje en un entorno de apoyo. El 60.71% de los docentes indicó que “nunca” les resulta difícil disfrutar de la vida, lo que sugiere que la mayoría de los docentes experimentan un nivel de bienestar satisfactorio en su vida personal. Sin embargo, un 39.39% respondió que “a veces” les cuesta disfrutar de la vida, lo que podría indicar la presencia de factores de estrés o preocupaciones que interfieren con su bienestar. Es importante considerar estrategias de apoyo emocional para este grupo para mejorar su calidad de vida (Figura 1).

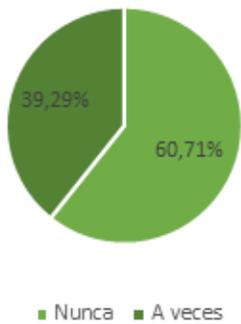


Figura 1. Categoría bienestar (Me resulta difícil disfrutar de la vida).

La seguridad en uno mismo es un indicador clave de bienestar y eficacia profesional. El 75% de los docentes que se sienten «siempre» seguros de sí mismos están probablemente mejor equipados para tomar decisiones efectivas en el aula, manejar situaciones difíciles con confianza y guiar a sus estudiantes con autoridad y empatía. No obstante, el 25% que se siente seguro solo «a veces» podría estar experimentando inseguridades en ciertos contextos, quizás al enfrentarse a nuevas metodologías, estudiantes desafiantes o evaluaciones de desempeño (Figura 2).

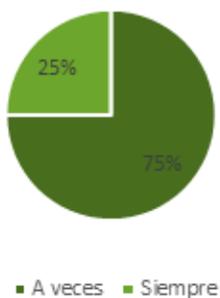


Figura 2. Categoría bienestar (Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de las situaciones).

El 46.43% de los docentes indicó que “a veces” carecen de confianza en sí mismos, mientras que el 28.57% señaló que “nunca” les falta confianza. Esto sugiere que, aunque la mayoría de los docentes suelen confiar en sus habilidades, casi la mitad enfrenta episodios de inseguridad que

podrían impactar su desempeño. Además, el 25.00% que respondió que «siempre» carecen de confianza es un indicador preocupante, ya que estos docentes podrían estar experimentando una baja autoestima persistente que afecta tanto su vida personal como profesional (Figura 3).

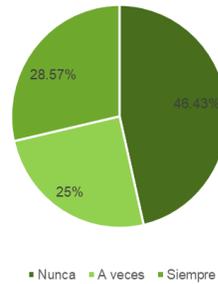


Figura 3. Categoría bienestar (No tengo confianza en mí mismo).

El 78.57% de los docentes indicó que “nunca” les resulta difícil aceptarse tal como son, lo que es un indicador positivo de auto percepción. Sin embargo, un 21.43% respondió que “a veces” podría estar lidiando con problemas de autoestima, lo que afecta su bienestar y puede manifestarse en dudas sobre su capacidad profesional y afectar negativamente su rendimiento y satisfacción laboral (Figura 4).

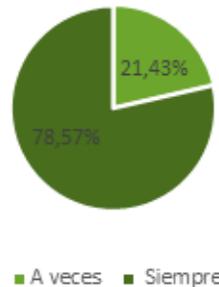


Figura 4. Categoría bienestar (Me resulta difícil aceptarme tal como soy).

Al valorar la categoría de relaciones para los docentes detona su capacidad para establecerse y mantener relaciones saludables con estudiantes, colegas y autoridades que influyen directamente en la dinámica del aula en general. Las relaciones positivas fomentan un entorno de aprendizaje cooperativo y apoyan el bienestar de todos los miembros de la comunidad universitaria

El 60.71% de los docentes respondió que “siempre” les agradan las personas que conocen, lo que sugiere un ambiente laboral generalmente positivo. Sin embargo, el 39.29% que respondió “a veces” podría estar enfrentando conflictos interpersonales que afectan su percepción de los demás, lo cual podría influir en la calidad de sus relaciones profesionales (Figura 5).

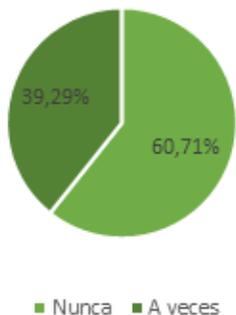


Figura 5. Categoría relaciones (Me agradan las personas que conozco).

Un 89.29% de los docentes indicó que “siempre” les gusta ayudar a los demás, lo que resalta una fuerte vocación de servicio y disposición para colaborar en su entorno laboral. Este alto nivel de altruismo es vital para crear un ambiente de apoyo y cooperación, un 7.14% de los docentes respondió que “a veces” les gusta ayudar a la gente, lo que podría reflejar ciertas limitaciones en su disposición a colaborar, posiblemente debido a factores como el estrés o la sobrecarga laboral. Finalmente, un 3.57% indicó que “nunca” les gusta ayudar, lo que podría sugerir dificultades en la interacción con los demás, o una posible falta de motivación para contribuir al entorno colaborativo (Figura 6).

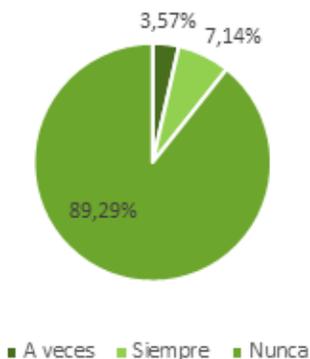


Figura 6. Categoría relaciones (Me gusta ayudar a la gente).

El 78.57% de los docentes señaló que “siempre” tienen pensamientos positivos hacia los demás, lo que es primordial para mantener relaciones laborales saludables y una cultura educativa exclusiva. Esto sugiere que la mayoría de los docentes se esfuerzan para mantener una actitud positiva hacia sus colegas y estudiantes. Sin embargo, el 21.43% que respondió «a veces» podría estar experimentando conflictos o desacuerdos que afectan su capacidad para mantener una actitud positiva. Esto puede impactar negativamente en la colaboración y el trabajo en equipo, por lo que es importante fomentar el diálogo abierto y la resolución de conflictos para mantener un ambiente laboral positivo (Figura 7).

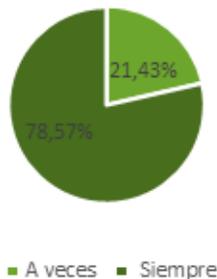


Figura 7. Categoría relaciones (Tengo pensamientos positivos para con los demás).

Un contundente 92.86% de los docentes indicó que “siempre” son respetuosos con los demás, lo que es importante para mantener un ambiente de trabajo armonioso y profesional. El respeto mutuo es la base de cualquier relación laboral efectiva, y este alto porcentaje sugiere que en la mayoría de los casos, las interacciones en el entorno educativo sea positivo. Sin embargo, un 7.14% que respondió “a veces” indica que puede haber situaciones en las que el respeto no sea tan consistente, lo que podría requerir atención para asegurar que se mantengan los estándares de convivencia (Figura 8).

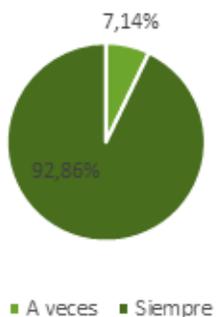


Figura 8. Categoría relaciones (Soy respetuoso(a) con los demás).

El 57.14% de los docentes indicó que “a veces” les resulta fácil expresar sus pensamientos, mientras que el 42.86% respondió que “siempre” lo hace. Estos resultados sugieren que, aunque una gran parte de los docentes se siente cómodos expresando sus opiniones, una proporción significativa puede enfrentar dificultades para la colaboración y la resolución de conflictos en el entorno educativo, donde la comunicación clara y directa es vital (Figura 9).

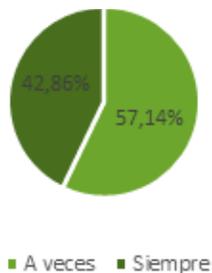


Figura 9. Categoría relaciones (Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso).

El 85.71% de los docentes respondió que “siempre” mantienen buenas relaciones, lo que subraya la importancia que le dan a las interacciones interpersonales en su vida profesional. Las buenas relaciones son fundamentales para el éxito en el entorno educativo, tanto para la cooperación entre colegas para la dinámica con los estudiantes. Un 14.29% que indicó que “a veces” mantienen buenas relaciones podría sugerir la existencia de ciertos desafíos en el manejo de relaciones específicas, lo que podría requerir atención para asegurar un entorno de trabajo cohesivo (Figura 10).

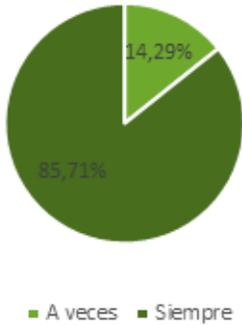


Figura 10. Categoría relaciones (Mantengo buenas relaciones con la gente).

Al valorar la adaptabilidad se destaca que el 50% de los docentes indicaron que “siempre” tratan de ser realistas, mientras que el otro 50% respondió que “a veces” lo hace. Esto sugiere un equilibrio en la práctica docente, donde algunos profesionales combinan realismo con creatividad, lo cual es importante para desarrollar enfoques educativos innovadores sin perder la vista la practicidad. Este equilibrio puede beneficiar la adaptación a los cambios y la implementación de nuevas ideas en el aula (Figura 11).

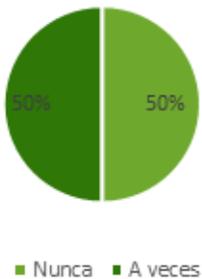


Figura 11. Categoría adaptabilidad (Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto).

El 60.71% de los docentes señaló que “siempre” sienten que pueden controlar situaciones difíciles, lo que refleja una confianza alta en sus habilidades de manejo de crisis. Este es un aspecto positivo que contribuye a la estabilidad y eficacia en la gestión de aula. No obstante, un 39.29% respondió que “a veces” puede estar experimentando dudas o sentirse menos seguro en circunstancias particularmente desafiantes, lo que podría afectar su

capacidad para actuar con la misma eficacia en todos los contextos (Figura 12).

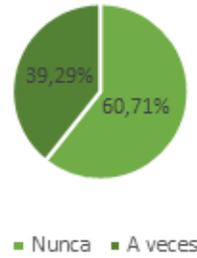


Figura 12. Categoría adaptabilidad (Creo que tengo la capacidad para poder controlar las situaciones difíciles).

Además, el 60.71% de los docentes respondió que “nunca” les resulta difícil adaptarse a los cambios, lo que indica una buena capacidad de adaptación entre la mayoría de los encuestados. Sin embargo, un 39.29% indicó que “a veces” tienen dificultades en la gestión del cambio dentro del entorno educativo, especialmente cuando se introducen políticas o tecnologías (Figura 13).

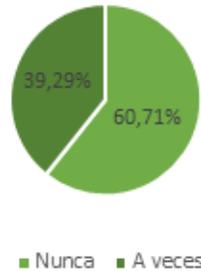


Figura 13. Categoría Adaptabilidad (En general, me resulta difícil adaptarme a los cambios).

También, el 60.71% de los docentes indicó que “a veces” pueden manejar bien el estrés, mientras que un 35.71% lo hace “siempre”. Estos resultados sugieren que aunque la mayoría de los docentes tiene una cierta capacidad para gestionar el estrés, una porción significativa todavía enfrenta desafíos en este ámbito. El 3.57% que respondió “nunca” maneja bien el estrés es un dato preocupante, ya que este grupo puede estar en riesgo de agotamiento o «burnout», lo que afecta su salud mental y su capacidad para enseñar (Figura 14).



Figura 14. Categoría adaptabilidad (Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso).

El 60.71% de los docentes respondieron que “nunca” son impulsivos, lo que es favorable para la toma de decisiones reflexivas en situaciones de aula. Sin embargo, un 39.29% indicó que “a veces” la impulsividad les causa problemas, lo que podría sugerir la necesidad de desarrollar mejores estrategias de autorregulación para minimizar los efectos negativos de los efectos negativos de las decisiones en su práctica diaria (Figura 15).

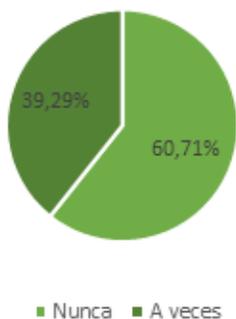


Figura 15. Categoría adaptabilidad (Soy impulsivo(a) y esto me trae problemas).

El optimismo es una cualidad clave para los docentes, ya que influye no solo en su bienestar personal, sino también en la atmósfera del aula y en la motivación de los estudiantes. Un docente optimista es más propenso a crear un entorno de aprendizaje positivo, por ello, el 82.14% de los docentes que indicó que “siempre” tratan de valorar y darle sentido a su vida muestra un fuerte sentido de propósito y una actitud positiva hacia su vida y su trabajo.

Esta orientación hacia el bienestar personal es vital para mantener la motivación y el compromiso en su carrera docente. El sentido de propósito es un factor protector contra el agotamiento y la desmotivación, y ayuda a los docentes a superar los desafíos inherentes a su profesión. Sin embargo, el 17.86% respondió que «a veces» podría estar experimentando momentos de duda o desmotivación, lo que podría afectar su bienestar y su desempeño profesional. Fomentar el desarrollo personal y ofrecer oportunidades para reflexionar sobre el propósito y las metas personales puede ayudar a estos docentes a

fortalecer su sentido de dirección y satisfacción (Figura 16).

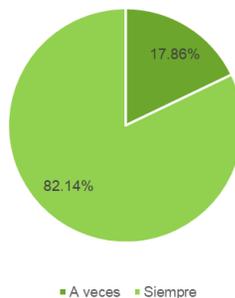


Figura 16. Categoría optimismo (Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida).

El 85.71% de los docentes que indicó que «siempre» son alegres y optimistas, lo cuál es un indicador extremadamente positivo, ya que un enfoque optimista y una actitud alegre pueden tener un impacto contagioso en el entorno escolar. Los docentes optimistas tienden a ver los desafíos como oportunidades de crecimiento y a mantener una moral alta, incluso en circunstancias difíciles. Esto no solo beneficia a los docentes en términos de satisfacción laboral, sino que también crea un ambiente más positivo y motivador para los estudiantes. Sin embargo, el 14.29% que respondió que «a veces» podría estar experimentando fluctuaciones en su estado de ánimo, posiblemente debido al estrés o a circunstancias personales (Figura 17).

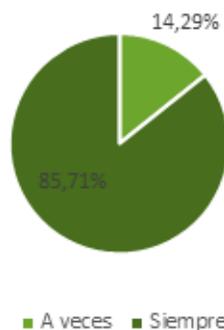


Figura 17. Categoría de optimismo (Soy una persona bastante alegre y optimista).

El 85.71% de los docentes que indicó que «nunca» tiene dudas sobre lo que quiere hacer en su vida muestra una claridad de propósito que es esencial para la satisfacción profesional y personal. Esta certeza en sus objetivos y metas a largo plazo les permite trabajar con determinación y enfoque, lo que es crucial para el desarrollo de una carrera exitosa y gratificante. No obstante, el 14.29% que respondió «a veces» podría estar enfrentando incertidumbres o crisis de identidad que podrían afectar su motivación y compromiso. Es fundamental ofrecer apoyo y orientación a estos docentes para ayudarlos a alinear sus objetivos profesionales con sus valores personales,

asegurando que encuentren satisfacción y realización en su trabajo (Figura 18).

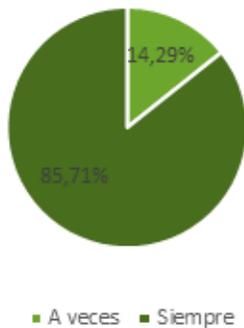


Figura 18. Categoría optimismo (No tengo idea de lo que quiero hacer en mi vida).

En la valoración de la resolución, la capacidad de resolver problemas es fundamental para los docentes, quienes deben enfrentar una amplia gama de desafíos diariamente, desde la gestión de la conducta en el aula hasta la resolución de conflictos entre estudiantes o la adaptación a nuevas políticas educativas. Por ello, el 60.71% de los docentes que indicó que «siempre» sabe cómo manejar problemas desagradables refleja una competencia alta en la resolución de conflictos y en la gestión de situaciones difíciles. Esta habilidad es crucial para mantener un entorno de aprendizaje ordenado y para asegurar que todos los estudiantes puedan aprender en un ambiente seguro y de apoyo. Sin embargo, el 39.29% que respondió «a veces» podría estar experimentando inseguridades o dificultades en la resolución de ciertos tipos de problemas, lo que podría impactar la eficacia de su gestión del aula. Es importante proporcionar capacitación continua en habilidades de resolución de problemas y en la gestión de conflictos para ayudar a todos los docentes a desarrollar estrategias efectivas para manejar situaciones complejas (Figura 19).

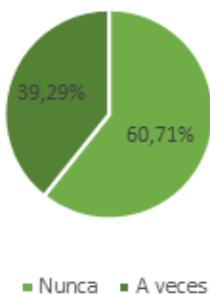


Figura 19. Categoría resolución (Sé cómo manejar los problemas más desagradables).

Y se obtuvo un 50% indicando que «siempre» prefieren que les indiquen qué hacer, y el otro 50% señalando que «a veces» lo prefieren. Este resultado sugiere que mientras algunos docentes se sienten más cómodos con un alto grado de estructura y orientación, otros pueden

apreciar tener más autonomía y flexibilidad en su trabajo (Figura 20).

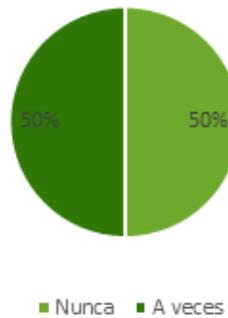


Figura 20. Categoría resolución (Prefiero un tipo de trabajo en el cual me indiquen casi todo lo que debo hacer).

CONCLUSIONES

Se obtuvo un diagnóstico detallado de los niveles de autoestima e inteligencia emocional de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ) antes de la implementación del programa de mentoría. Los resultados de la encuesta aplicada proporcionaron una amplia visión del estado emocional de los docentes, permitiendo así una evaluación inicial de estos aspectos clave. Esta evaluación documentó las percepciones, opiniones y experiencias de los docentes sobre la mentoría y su impacto potencial en su bienestar emocional, autoestima e inteligencia emocional.

Se espera que la implementación exitosa de un programa de mentoría en la UTEQ tenga un impacto positivo en el bienestar general y el rendimiento profesional de los docentes de enfermería. La mejora de la autoestima, la inteligencia emocional y las habilidades de autorregulación emocional puede contribuir a una mayor satisfacción profesional y a un entorno educativo más efectivo y saludable. Estos factores, en última instancia, pueden resultar en un mejor desempeño docente y una mayor calidad en la enseñanza.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cañizares, O. (2018). La inteligencia emocional como herramienta para desarrollar las habilidades enfermeras. *Ciencias de la Salud*. <https://www.unir.net/salud/revista/la-inteligencia-emocional-como-herramienta-para-desarrollar-las-habilidades-enfermeras/>
- D'Amico, A., Geraci, A., & Tarantino, C. (2024). The Relationship between Perceived Emotional Intelligence, Work Engagement, Job Satisfaction, and Burnout in Italian School Teachers: An Exploratory Study. *Psihologijske teme*, 29(1), 63-84. <https://doi.org/10.31820/pt.29.1.4>

- Franco Coffré, J. A., Donoso Triviño, J. A., Cujilan Alvarado, M. C., & Oviedo Rodríguez, R. J. (2021). Autoconcepto Profesional de la Enfermera Ecuatoriana. Una mirada hacia dentro. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 2226-2239. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.428
- Jacinto Cárdenas, R., Sánchez Cuevas, M., Torres Álvarez, M. A., & Ruíz Paloalto M. L. (2020). Mentoría como intervención de enfermería para el empoderamiento adolescente en la salud reproductiva. *Horizonte Sanitario*, 19(1), 103-114. <https://doi.org/10.19136/hs.a19n1.3541>
- Khatatbeh, H., Pakai, A., Al-Dwaikat, T., Onchonga, D., Amer, F., Prémusz, V., & Oláh, A. (2021). Nurses' burnout and quality of life: A systematic review and critical analysis of measures used. *Nursing Open*, 9(3), 1564–74. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8994939/>
- Mijakoski, D., Cheptea, D., Marca, S.C., Shoman, Y., Caglayan, C., Bugge, M. D., Gnesi, M., Godderis, L., Kiran, S., McElvenny, S., Mediouni, Z., Mesot, O., Minov, J., Nena, E., Otelea, M., Pranjic, N., Sivesind Mehlum, I., Van der Molen, H., & Guseva Canu, I. (2022). Determinants of Burnout among Teachers: A Systematic Review of Longitudinal Studies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9104901/>