

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN

UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA

DEL DISTRITO TACNA, 2025

TESIS

PRESENTADA POR:

MARY EVELIN CARIAPAZA MAMANI

Para optar el Grado Académico de:

MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*) CON MENCIÓN

EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

TACNA-PERÚ

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA DEL DISTRITO
TACNA, 2025**

Tesis sustentada y aprobada el 23 de octubre del 2025; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE

:

.....
Mgr. Enrique José Quispe Mello

SECRETARIO

:

.....
Dra. Evelyn Jeanne Pablo Pinto

MIEMBRO

:

.....
Dr. Pascual Senon Puma Estaca

ASESOR

:

.....
Dr. Pascual Senon Puma Estaca



CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Dr. Pascual Senon Puma Estaca, en mi condición de asesor acreditado con RESOLUCION ESCUELA DE POSGRADO N° 15132-2025-ESPG/UNJBG. Tacna, 24 de enero del 2025, del trabajo de tesis titulado: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA DEL DISTRITO TACNA, 2025, presentado por la Lic. Mary Evelin Cariapaza Mamani, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias (Magister Scientiae) con mención en Gerencia y Administración de la Educación.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajo de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN, cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 8%.

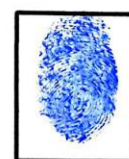
Por lo que CERTIFICO LA SIMILARIDAD de la tesis y está de acuerdo al nivel PERMITIDO, para continuar con los trámites correspondientes.

Se emite el presente certificado a solicitud del interesado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención del Grado Académico de Maestro en Ciencias (Magister Scientiae) con mención en Gerencia y Administración de la Educación

Tacna, 12 de agosto del 2025

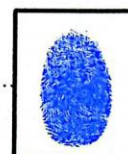
FIRMA ASESOR
Nombres y apellidos

.....
Dr. Pascual Senon Puma Estaca
DNI N° 04402366



FIRMA TESISTA
Nombres y apellidos

.....
Lic. Mary Evelin Cariapaza Mamani
DNI N° 70900019



DEDICATORIA

A mi querida familia, por estar siempre a mi lado, por cada gesto de paciencia, cada palabra de aliento y cada muestra de comprensión. Su apoyo ha sido mi refugio y su confianza, la fuerza que me impulsó a seguir adelante con determinación y perseverancia hasta alcanzar esta meta.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por regalarme cada amanecer, la salud y la fuerza necesaria que me han permitido continuar mi desarrollo profesional.

A mi familia, mi mayor tesoro, por su amor incondicional, por levantarme en los momentos difíciles y por inculcarme principios que me han sostenido en cada paso.

A mi asesor, por su guía, su paciencia y por creer en el valor de este trabajo.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1. Descripción de la Realidad Observada	3
1.2. Formulación del Problema	5
1.2.1. Problema General	5
1.2.2. Problemas Específicos	5
1.3. Justificación de la Investigación	6
1.4. Objetivos	8
1.4.1. Objetivo General	8
1.4.2. Objetivos Específicos	8
1.5. Hipótesis	8
1.5.1. Hipótesis General	8
1.5.2. Hipótesis Específicas	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	10
2.1. Antecedentes	10
2.1.1. Antecedentes Internacionales	10
2.2. Bases Teóricas	21
2.2.1. Inteligencia Emocional	21

2.3.	Terminología Básica	28
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....		30
3.1.	Tipo y Nivel de Investigación.....	30
3.1.1.	Tipo de Investigación.....	30
3.1.2.	Nivel de Investigación	31
3.1.3	Diseño de Investigación.....	31
3.2.	Cuadro de Operacionalización de Variables.....	32
3.3.	Población y Muestra	35
3.3.1.	Unidad de Análisis	35
3.3.2.	Población.....	35
3.3.3.	Muestra	36
3.4.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos	36
3.4.1.	Técnica.....	36
3.4.2.	Instrumento	36
3.7.	Instrumentos, Equipos Materiales e Insumos	39
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		40
4.1.	Resultados de la Variable Inteligencia Emocional	40
4.2.	Resultados de la Variable Desempeño Docente.	41
4.3.	Resultados de las Dimensiones de la Variable Desempeño Docente.	43
4.3.1.	Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes del Desempeño Docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito de Tacna 2025	43
4.3.4.	Desarrollo de la Profesionalidad y la dimensión Identidad Docente de una Institución Educativa Emblemática del Distrito Tacna, 2025.	47

4.4.	Distribución la Inteligencia Emocional y su Relación Directa con el Desempeño de los Docentes de la Institución Educativa Coronel Bolognesi, 2025.....	49
4.5.	Distribución de la Inteligencia Emocional y la dimensión preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes del Desempeño Docente de la Institución Educativa Coronel Bolognesi, 2025.	50
4.6.	Distribución de la Inteligencia Emocional y la dimensión enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes del Desempeño Docente de la Institución Educativa Coronel Bolognesi, 2025	51
4.7.	Distribución de la Inteligencia Emocional y la dimensión participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad del Desempeño Docente de la Institución Educativa Coronel Bolognesi, 2025	53
4.8.	Distribución de la Inteligencia Emocional y la dimensión desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente del Desempeño Docente de la Institución Educativa Coronel Bolognesi, 2025	55
4.10.	Prueba de la Hipótesis General	57
4.11.	Prueba de la Hipótesis Específica 1	58
4.12.	Prueba de la Hipótesis Específica 2	59
4.13.	Prueba de la Hipótesis Específica 3	60
4.14.	Prueba de la Hipótesis Específica 4	62
	DISCUSIÓN	64
	CONCLUSIONES	68
	RECOMENDACIONES.....	70
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
	ANEXOS	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Caracterización de la población	35
Tabla 2	Inteligencia emocional de los docentes de la institución educativa Coronel Bolognesi 2025.....	40
Tabla 3	Desempeño docente de la institución educativa Coronel Bolognesi 2025.....	41
Tabla 4	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente de la institución Educativa Coronel Bolognesi 2025	43
Tabla 5	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño de la Institución Educativa Coronel Bolognesi 2025.....	44
Tabla 6	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente de la institución educativa Coronel Bolognesi, 2025.....	46
Tabla 7	Desarrollo de la profesionalidad y la dimensión identidad docente de la institución educativa Coronel Bolognesi, 2025	47
Tabla 8	Inteligencia emocional y su relación con el desempeño docente de la institución educativa Coronel Bolognesi, 2025	49
Tabla 9	Inteligencia emocional y su relación con la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente de la institución educativa Coronel Bolognesi, 2025.	50
Tabla 10	Inteligencia emocional y su relación con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente de la institución educativa Coronel Bolognesi, 2025	51
Tabla 11	Inteligencia emocional y su relación con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente de la institución educativa Coronel Bolognesi, 2025.....	53

Tabla 12	Inteligencia emocional y su relación con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente de la institución educativa Coronel Bolognesi, 2025	55
Tabla 13	Normalización de los datos de las variables y las dimensiones de la variable desempeño docente de la institución educativo Coronel Bolognesi, 2025.....	56
Tabla 14	Correlación de la inteligencia emocional y el desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.....	57
Tabla 15	Correlación de la inteligencia emocional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.....	59
Tabla 16	Correlación de la inteligencia emocional con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.....	60
Tabla 17	Correlación de la inteligencia emocional con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.....	61
Tabla 18	Correlación de la inteligencia emocional con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.....	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Inteligencia emocional de los docentes de la institución educativa Coronel Bolognesi 2025.....	40
Figura 2	Desempeño docente de la institución educativa Coronel Bolognesi 2025.....	42
Figura 3	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente de la institución Educativa Coronel Bolognesi 2025	43
Figura 4	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño de la Institución Educativa Coronel Bolognesi 2025.....	45
Figura 5	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente de la institución educativa Coronel Bolognesi, 2025.....	46
Figura 6	Desarrollo de la profesionalidad y la dimensión identidad docente de la institución educativa Coronel Bolognesi, 2025	48

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo es determinar la relación que existen entre la inteligencia emocional y el desempeño docente de la institución educativa emblemática Coronel Bolognesi de Tacna, el estudio fue de nivel correlacional, ya que su propósito fue examinar la relación entre variables sin intentar establecer un vínculo causal entre ellas, fue un diseño no experimental correlacional, puesto que no se manipularon el comportamiento de sus variables, su población estaba constituida por 113 docentes entre primaria y secundaria de la institución educativa Coronel Bolognesi, en la muestra se consideraron 97 docentes excluyendo a la planta jerárquica y algunos que no desearon colaborar, se aplicó una encuesta para ambas variables, los resultados se llevaron al SPSS V25 donde se trabajó la parte estadística descriptiva como la inferencial para su prueba de hipótesis.

Los resultados obtenidos fueron que La inteligencia emocional se relaciona significativa y directa con el desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025, es significativo puesto que el p-valor es $0,000 < 0,05$ y además hay una relación directa y positiva, ya que el valor de la relación es de 0,744 de acuerdo al coeficiente de correlación del Rho de Spearman.

Palabras clave: Inteligencia emocional, desempeño docente, preparación, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

ABSTRACT

The objective of this work was to determine the relationship between emotional intelligence and teacher performance at the Coronel Bolognesi flagship educational institution in Tacna. The study was correlational in nature, as its purpose was to examine the relationship between variables without attempting to establish a causal link between them. It was a non-experimental correlational design since the behavior of its variables was not manipulated. The population consisted of 113 primary and secondary school teachers from the Coronel Bolognesi educational institution. The sample included 97 teachers, excluding senior management and some who did not wish to collaborate. A survey was administered for both variables. The results were entered into SPSS V25, where descriptive and inferential statistics were used for hypothesis testing.

The results obtained showed that emotional intelligence is significantly and directly related to teacher performance at a flagship educational institution in the Tacna district, 2025. This is significant since the p-value is $0,000 < 0,05$, and there is also a direct and positive relationship, since the value of the relationship is 0,744 according to the Spearman's Rho correlation coefficient.

Keywords: Emotional intelligence, teacher performance, preparation, teaching for learning, participation in management and development of professionalism, and teacher identity.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, tanto la inteligencia emocional como la labor del docente juegan un papel esencial en el ámbito educativo, ya que influyen de manera significativa en el ambiente escolar y en los resultados académicos de los estudiantes.

Las competencias emocionales y el desempeño docente varían significativamente entre regiones y países, afectando el desarrollo de la educación de manera extensa. En Asia, en China se ha identificado que las competencias emocionales son elementos relevantes en la predicción del desempeño laboral docente, el estudio subraya la importancia en la eficacia docente (Ye et al., 2024); Asimismo, un estudio realizado en la Indonesia evidenció una relación significativa entre las habilidades emocionales y el desempeño laboral docente, vinculándose directamente con el logro académico de los estudiantes (Awaluddin et al., 2023).

El presente trabajo de investigación se desarrolló la relación de la inteligencia emocional y desempeño docente en una institución educativa emblemática del distrito de Tacna, este trabajo tuvo como finalidad de investigar que, dentro de la administración de las entidades educativas, el componente emocional en los docentes representa un elemento clave. Las emociones, consideradas como capacidades naturales en cada individuo, tienen un papel determinante en cómo los maestros desempeñan su labor. Al estar inmersos diariamente en interacciones y retos constantes dentro del ámbito escolar, resulta fundamental que los educadores comprendan y regulen sus emociones, ya que estas guardan una estrecha relación con su desempeño en el trabajo, el presente trabajo consta de 4 capítulos.

En el primer capítulo del planteamiento del estudio de investigación se consideraron. La descripción de la realidad observada, la formulación del problema donde

se considera el problema general y los problemas específicos, la justificación de la investigación, los objetivos donde se consideró el objetivo general y los objetivos específicos y, por último, las hipótesis donde se consideró la hipótesis general y las hipótesis específicas.

En el capítulo II se consideró el marco teórico, donde se desarrollaron los antecedentes internacionales, nacionales y regionales, también se consideró las bases teóricas donde se consideró las definiciones de las variables para tener mayor soporte en el trabajo de investigación y por último se consideraron los términos básicos.

En el capítulo III se desarrolló el marco metodológico en la cual se consideró el tipo y nivel de investigación, el diseño de investigación, el cuadro de operacionalización de las variables, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de la recolección de los datos, las estrategias empleadas para recolectar los datos, el procesamiento de la información y los métodos estadísticos de análisis de datos y por último los instrumentos, equipos materiales e insumos.

En el Capítulo IV de los resultados se desarrollaron los resultados de la variable inteligencia emocional, los resultados de la variable desempeño docentes, los resultados de las dimensiones de la variable desempeño docente, distribución de la inteligencia emocional y su relación directa con el desempeño docente y dimensiones, la normalización de los datos, y la prueba de hipótesis general como específicas.

También se trabajaron; la discusión, las conclusiones y sugerencias.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Observada

Actualmente, la inteligencia emocional y el desempeño docente son factores críticos en el sector educativo, mostrando una incidencia directa en el entorno y en el rendimiento académico estudiantil. La OECD (2021), sostiene que ser un docente exitoso en la era digital requiere no solo el uso eficaz de las tecnologías de aprendizaje digital, sino también habilidades socioemocionales. Estas competencias son esenciales para trabajar de manera efectiva, adaptarse a los desafíos emergentes y liderar con empatía e integridad. Estudios recientes destacan la relevancia de las habilidades sociales y emocionales en el ámbito laboral, ya que promueven la colaboración efectiva, posibilitan enfoques creativos y fomentan la innovación, cualidades indispensables en el contexto actual (OECD, 2024). Por otro lado, Wang (2022), menciona que las emociones se relacionan con el desempeño laboral docente, por lo tanto, ambas competencias deben seguir evaluándose debido a su impacto en el desarrollo educativo.

Las competencias emocionales y el desempeño docente varían significativamente entre regiones y países, afectando el desarrollo de la educación de manera extensa. En Asia, en China se ha identificado que las competencias emocionales son elementos relevantes en la predicción del desempeño laboral docente, el estudio subraya la importancia en la eficacia docente (Ye et al., 2024); así mismo, un estudio realizado en la Indonesia evidenció una relación significativa entre las habilidades emocionales y el desempeño laboral docente, vinculándose directamente con el logro académico de los estudiantes (Awaluddin et al., 2023). En África, en Nigeria muestra una relación entre la competencia emocional y el desempeño docentes (Abeyi Otor & Jato, 2023a); Asimismo, en Botswana, se subrayó que los docentes requieren capacidades emocionales para fortalecer el desempeño, optimizar actitudes e implementar métodos adecuados para apoyar y motivar a la comunidad educativa (Kgosiemang & Khoza, 2022).

En América Latina, una investigación en Ecuador destaca que la deficiencia en el control de la competencia emocional docente puede conllevar consecuencias adversas, tales como el estrés, desmotivación, agotamiento e incluso el abandono de la carrera profesional. Las competencias emocionales son esenciales para controlar las emociones personales como las de los demás, principalmente en un contexto en el que se forman personas para la vida. Asimismo, es fundamental disponer de docentes emocionalmente asertivos para mejorar la enseñanza-aprendizaje. Así que, promover el desarrollo de las emociones en los docentes tiene un impacto positivo en el desempeño pedagógico, beneficiando principalmente al educador y creando una enseñanza-aprendizaje caracterizado de la calidad, lo que beneficia a toda la comunidad educativa (Puente et al., 2023); en Chile se menciona que muchos docentes tienen dificultades en el manejo emocional, esto resalta la necesidad de mejorar esta habilidad, para optimizar su desempeño (Valenzuela et al., 2021).

En el ámbito educativo nacional, se presentan diversos desafíos que impactan la labor docente y los logros académicos estudiantiles. Un aspecto crítico relacionado con la labor pedagógica es la competencia emocional, definida como la capacidad para identificar, entender, trabajar las emociones personales y las de los demás. Informes recientes del Ministerio de Educación (MINEDU) indican que los docentes enfrentan dificultades para gestionar el estrés en el trabajo, resolver conflictos sociales y responder a las demandas emocionales del entorno escolar, lo que afecta directamente su rendimiento profesional (MINEDU, 2024). De igual manera, la falta de programas de capacitaciones continuas que incorporen competencias socioemocionales como parte del desarrollo docente. En áreas rurales y de bajos recursos, estas limitaciones son más pronunciadas por la necesidad de recursos educativos y apoyo psicosocial. Esta problemática no solo restringe el crecimiento profesional docente, sino que además perjudica el ambiente escolar y la calidad educativa, profundizando así las brechas en el aprendizaje. En Apurímac (Villano et al., 2023 y Castro et al., 2023), Lima (Espíritu et al., 2023) y La Libertad (Acosta, 2021) han sido objeto de un escrutinio detallado por parte de diversos investigadores en el campo educativo. Se evidenciaron desafíos como la carencia de sensibilización y formación en inteligencia emocional entre los docentes, lo cual puede impactar de forma negativa en el desempeño laboral docente. Estas

dificultades repercuten de la calidad del proceso de enseñanza y el bienestar de los estudiantes. Por ello, es esencial implementar programas de formación en inteligencia emocional y fomentar un buen desempeño docente para mejorar la educación.

En Tacna, el estudio de investigación realizado por Ramos (2021), muestra que un manejo inadecuado de emociones, como las competencias personales como sociales, impactan negativamente tanto en el desempeño docente y en la calidad educativa brindada a los estudiantes de la región. Entonces, es importante desarrollar programas de sensibilización y capacitación en inteligencia emocional, además de mejorar la situación laboral y fortalecer el apoyo institucional, para garantizar un mejor desempeño docente.

En la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi del distrito Tacna, es menester el manejo efectivo del autocontrol emocional, especialmente ante escenarios imprevistos que agotan emocionalmente, lo cual afectaría el desempeño docente. Este desafío se agravaría por el estrés laboral, la exigente competitividad que exige un mayor esfuerzo, tiempo y dedicación. Las consecuencias de un control deficiente en este aspecto pueden ser perjudiciales, puesto que las emociones descontroladas pueden repercutir negativamente en la salud emocional que repercute en las sesiones de clases. Por lo tanto, es crucial que las instituciones educativas consideren como un elemento fundamental el control emocional, empatía, relaciones sociales positivas que fomenten un clima emocional saludable que favorezca el desempeño laboral docente.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025?

1.2.2. Problemas Específicos

- a) ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025?

- b) ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025?
- c) ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente de una Institución Emblemática del distrito Tacna, 2025?
- d) ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025?

1.3. Justificación de la Investigación

En la gestión de las instituciones educativas, las emociones en los docentes son un aspecto esencial. Las emociones, entendidas como una habilidad inherente a cada persona, son cruciales en el desempeño de los educadores. Dado que el docente interactúa constantemente en su entorno laboral y enfrenta una diversidad de desafíos diarios, es crucial interpretar y gestionar las emociones, ya que estas están estrechamente vinculadas con su rendimiento profesional. Esta investigación tuvo como objetivo analizar y comprender la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño profesional docente. Así, este estudio es un primer paso para identificar problemas actuales, reflexionar sobre la realidad educativa y proponer soluciones que aborden las áreas de mejora relacionadas con la inteligencia emocional, dado su incidencia directa en el desempeño laboral docente.

Desde la perspectiva teórico, la investigación profundiza en los conocimientos actuales de la capacidad emocional y el desempeño de los docentes, destacando su relevancia en el sector educativo. Se sustenta y pretende contribuir con el marco de la “Teoría de la inteligencia emocional de Goleman” (Machado, 2022) y “Desempeño docente” (Ccoto, 2023) y la “Teoría del Burnout” (Maslach y Jackson, 1981), las cuales ofrecen una comprensión integral de las habilidades emocionales y su relación con el desempeño docente. Además, los resultados de esta investigación aportan al incremento

del marco teórico, y ofrecen una base sólida para investigaciones futuras en el campo de la gestión de los recursos humanos en el ámbito educativo, quienes usarán como antecedente para futuros estudios y discusiones.

Desde un enfoque práctico, el estudio de investigación aporta a la provisión de datos fundamentales en el diseño e implementación de estrategias que mejoren las habilidades emocionales, con el objetivo de potenciar el desempeño laboral docente. De tal manera, se busca comprender cómo las emociones impactan en este aspecto de la educación, lo que podría revelar fortalezas y limitaciones. De esta manera se espera mejorar los resultados del desempeño laboral docente.

Desde el enfoque metodológico, esta investigación representa una alternativa metodológica viable, relevante y útil para explorar la relación entre las habilidades emocionales y el desempeño docente. Se optó por un enfoque cuantitativo y se emplearon técnicas de recolección de datos que se adhieran a los procesos éticos pertinentes. Además, se realizó una adaptación y cálculo de la confiabilidad de los instrumentos de medición, específicamente el “Cuestionario de la inteligencia emocional” y “Cuestionario del desempeño docente”, lo que permitió su uso por parte de profesores, directivos e investigadores del ámbito educativo peruano. Este enfoque metodológico aseguró la rigurosidad y la validez de los resultados, así como su aplicabilidad y relevancia en el contexto educativo local.

Esta investigación se orientó al cumplimiento del objetivo de desarrollo sostenible de la “Educación de calidad”. Este estudio busca que todos los estudiantes accedan a una enseñanza de calidad, cuando la Institución educativa cuenta con docentes que poseen una elevada inteligencia emocional, no solo mejora el desempeño docente, sino también genera confianza en la comunidad educativa, a la vez contribuyendo al desarrollo sostenible de la comunidad y formando ciudadanos preparados para enfrentar desafíos.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.

1.4.2. Objetivos Específicos

- a) Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.
- b) Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.
- c) Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.
- d) Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis General

La inteligencia emocional se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.

1.5.2. Hipótesis Específicas

- a) La inteligencia emocional se relaciona directa y significativamente con la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.
- b) La inteligencia emocional se relaciona directa y significativamente con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.
- c) La inteligencia emocional se relaciona directa y significativamente con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.
- d) La inteligencia emocional se relaciona directa y significativamente con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Turmudhi & Marhaeni (2021), desarrolló el artículo titulado “The Analysis of Spiritual Intelligence Effect and Emotional Intelligence on Teachers'. Performance in Islamic-Based Elementary School Tembalang Semarang” en Indonesia. El objetivo fue determinar si la inteligencia espiritual influye positivamente y significativamente en el desempeño laboral docente. Esta investigación utilizó el enfoque cuantitativo, el número de muestra fue de 87 personas, la técnica de recolección de datos fueron cuestionarios. Los resultados mostraron que la inteligencia espiritual (0,000) tiene un efecto positivo y significativo en el desempeño docente; la inteligencia emocional (0,035) posee un efecto positivo y significativo en el desempeño docente. El 35,9 % del desempeño docente es influenciado por la inteligencia espiritual y emocional, mientras que el 64,1 % restante del desempeño docente estuvo influenciado por otros factores no incluidos en el estudio. En conclusión, la inteligencia espiritual como la emocional influyen positivamente y significativamente en el desempeño docente, aunque otras variables también influyen.

La inteligencia espiritual y emocional posee un efecto positivo y significativo en el desempeño docente. Fortalecer estas habilidades contribuye a mejorar el rendimiento profesional, beneficiando a los educadores como a los estudiantes.

Abeyi & Jato (2023), desarrolló el artículo titulado “Emotional Intelligence and Employee Performance: A Study of Teachers in Secondary Schools in Benue State, Nigeria”. El objetivo fue determinar la inteligencia emocional y su impacto en el desempeño docente. Esta investigación utilizó el enfoque cuantitativo, la muestra fue conformada por 169 docentes, la técnica de recopilación de datos fueron cuestionarios. Los resultados evidenciaron Los resultados demuestran un vínculo positivo entre la eficacia docente y la autoconciencia (0,07), entonces los profesores que sean conscientes

de sí mismos y capaces de identificar sus propias emociones no solo serán capaces de gestionar o mejorar sus propias reacciones emocionales, sino también las de sus alumnos; también se muestra una relación favorable entre la autogestión (0,04), la conciencia social (0,02) y el desempeño docente; sin embargo, la inteligencia emocional contribuye en un 13,9 % al desempeño docente, mientras que el 86,1 % es causado por otros factores no considerados en el estudio. En conclusión, la autoconciencia y la autogestión impactan positivamente en la eficacia docente. Sin embargo, el limitado aporte de la inteligencia emocional al desempeño docente, indica la existencia de otros factores.

Los docentes competentes en comprender y gestionar las emociones no solo mejoran su desempeño, además generan un efecto positivo en el proceso de aprendizaje de sus estudiantes. Además de que la inteligencia emocional contribuye al desempeño laboral docente, hay otros factores importantes que deben ser considerados en futuras investigaciones.

Zulkifli et al. (2023), desarrolló el artículo titulado “The Influence of Personal Approach, Pedagogical Competence and Emotional Intelligence of Teachers on Teachers’ Performance in Global Prima with Student Learning Outcomes as Intervening Variable” en Indonesia. El objetivo fue determinar la incidencia del enfoque personal, la competencia pedagógica y la inteligencia emocional del docente sobre el desempeño docente en prima global, considerando los resultados de aprendizaje de los estudiantes como variables intervinientes. La metodología empleada fue cuantitativa, con una muestra compuesta por 60 docentes, los instrumentos usados incluyeron cuestionarios y observaciones. Los resultados muestran que el enfoque personal (0,000), la competencia pedagógica (0,011) y la inteligencia emocional (0,005) tienen un efecto significativo en los resultados del aprendizaje de los estudiantes; los resultados del aprendizaje (0,000), el enfoque personal (0,009), la competencia pedagógica (0,613) y la inteligencia emocional (0,787) de los estudiantes no tienen un efecto significativo en el desempeño docente; el enfoque personal (0,03) afecta de forma significativa el desempeño docente a través de los resultados del aprendizaje, mientras que la competencia pedagógica (0,566) y la inteligencia emocional (0,852) no tiene un efecto significativo en el desempeño docente a través de los resultados del aprendizaje. En conclusión, el enfoque personal, la

competencia pedagógica y la inteligencia emocional en el desempeño docente en el nivel primario global influyen en los resultados del aprendizaje como variables intervinientes.

Se destaca que el enfoque personal, la competencia pedagógica y la inteligencia emocional son fundamentales en el aprendizaje. En particular, el enfoque personal actúa como un mediador significativo en el desempeño docente, indicando que el docente establezca conexiones cercanas con el estudiante, logrando mejores resultados académicos. Sin embargo, el hecho de que la competencia pedagógica y la inteligencia emocional no tengan una incidencia significativa en el desempeño docente, a través de los resultados de aprendizaje indica que se requiere una mayor investigación sobre cómo estas habilidades se implementan en la práctica, por lo que es vital que las instituciones educativas prioricen la formación docente que fomente tanto la competencia pedagógica como relaciones significativas con los estudiantes.

Kgosiemang & Khoza (2022), desarrollaron el artículo “The Effects of Emotional Intelligence on Teachers’ Classroom Performance: A Case of Primary Schools in Southeast Region of Botswana”. El objetivo del estudio fue examinar los efectos de la inteligencia emocional en el desempeño docente. La metodología empleada fue de enfoque mixto, con métodos cuantitativos y cualitativos, la muestra fue conformada por 70 docentes. Para la recolección de datos, se emplearon entrevistas y cuestionarios. Los resultados del cuestionario evidenciaron que en el ítem 1 (me cuesta entender los mensajes no verbales de otras personas), el 30 % no está en desacuerdo ni de acuerdo, el 21 % está en de acuerdo, el 20 % está en desacuerdo, el 16 % está en muy desacuerdo y el 13 % está totalmente de acuerdo; en el ítem 2 (soy consciente de mis emociones tal como las experimenté), el 33 % está de acuerdo, el 25 % está totalmente de acuerdo, el 21 % no está en desacuerdo ni de acuerdo, el 13 % está en desacuerdo y el 8 % está muy en desacuerdo; en el ítem 3 (soy consciente de los mensajes no verbales que envío a los demás), el 26 % está totalmente de acuerdo, el 26 % está ni en desacuerdo ni de acuerdo, el 21 % está de acuerdo, el 14 % está en desacuerdo, el 9 % está muy en desacuerdo; en el ítem 4 (al observar sus expresiones faciales, reconozco las emociones que experimentan las personas), el 24 % está de acuerdo, el 22 % no está en desacuerdo ni de acuerdo, el 21 % está totalmente de acuerdo, el 17 % está en desacuerdo y el 16 % está

muy en desacuerdo; en el ítem 5 (sé por qué mis emociones cambian), el 40 % está de acuerdo, el 23 % está totalmente de acuerdo, el 13 % no está en desacuerdo ni de acuerdo, el 13 % está muy en desacuerdo y el 11 % está muy en desacuerdo; en el ítem 6 (reconozco fácilmente mis emociones a medida que las experimento), el 44 % está de acuerdo, el 27 % está totalmente de acuerdo, el 11 % está en desacuerdo, el 9 % no está en desacuerdo ni de acuerdo y el 9 % está muy en desacuerdo; en el ítem 7 (soy consciente de los mensajes no verbales que envían otras personas), el 27 % está de acuerdo, el 27 % no está en desacuerdo ni de acuerdo, el 20 % está totalmente de acuerdo, el 19 % está en desacuerdo y el 7 % está muy en desacuerdo; en el ítem 8 Sé lo que sienten otras personas con solo mirarlas, el 26 % está en desacuerdo, el 24 % está de acuerdo, el 23 % no está en desacuerdo ni de acuerdo, el 14 % está muy en desacuerdo y el 13 % está totalmente de acuerdo; en el ítem 9 (puedo saber cómo se siente la gente escuchando el tono de su voz), el 29 % está en desacuerdo, el 23 % no está en desacuerdo ni de acuerdo, el 23 % está de acuerdo, el 14 % está totalmente de acuerdo y el 11 % está muy en desacuerdo; y en el ítem 10 (me resulta difícil entender por qué la gente se siente como se siente), el 29 % está de acuerdo, el 21 % está totalmente de acuerdo, el 21 % no está en desacuerdo ni de acuerdo, el 17 % está en desacuerdo y el 12 % está muy en desacuerdo. Los resultados de la entrevista abierta evidenciaron que en la pregunta 1 (¿crees que los profesores necesitan habilidades de inteligencia emocional?), el 97 % de los encuestados estuvieron de acuerdo en que los docentes requieren habilidades emocionales, mientras que el 3 % no estuvieron de acuerdo; en la pregunta 2 (¿crees que la formación en inteligencia emocional puede ayudar a los profesores a desarrollar buenas actitudes hacia su profesión?), el 99 % de los encuestados pensaban que la formación emocional ayuda a los docentes a desarrollar actitudes positivas hacia su profesión, mientras que el 1 % no estaba de acuerdo; en la pregunta 3 (¿alguna vez ayudas a otras personas a sentirse mejor cuando están tristes?), el 97 %), de los encuestados indicaron que ayudaban a otros a sentirse mejor cuando estaban deprimidos, mientras que el 3 % afirmaron que nunca ayudaron; en la pregunta 4 (¿crees que la inteligencia emocional de los profesores tiene algún impacto en el rendimiento académico?), el 99 % de los encuestados creían que la inteligencia emocional docente es importante en el éxito del aprendizaje, mientras que el 1 % no estaba de acuerdo; en la pregunta 5 (¿qué crees que se podría hacer para mejorar

el nivel de inteligencia emocional de los profesores?), el 43 % de los encuestados pensaban que la formación podría mejorar el nivel de inteligencia emocional docente, mientras que el 41 % pensaban que los talleres podrían ayudar, el 9 % de los encuestados creían que el asesoramiento era necesario, mientras que el 7 % creían que los incentivos podrían ayudarles a mejorar su inteligencia emocional. En conclusión, la falta de inteligencia emocional impacta en el desempeño en el aula, afectando tanto a los docentes como a los estudiantes. Los hallazgos muestran que la capacitación en inteligencia emocional mejora las prácticas pedagógicas y facilita un entorno educativo más positivo. Además, los docentes requieren habilidades emocionales para realizar estrategias que ayuden a los alumnos a sentirse mejor cuando emocionalmente bajos. Los hallazgos del estudio revelan que existe relación entre la inteligencia emocional docente y el rendimiento académico; Además las capacitaciones en habilidades emocionales son útiles y fundamentales.

En este estudio, la entrevista destaca la relevancia de la inteligencia emocional en la enseñanza - aprendizaje. La mayoría de los encuestados considera que los docentes necesitan estas habilidades y que la formación en este ámbito es clave para mejorar sus actitudes profesionales y su capacidad para ayudar a los estudiantes. Además, se reconoce el efecto favorable de la inteligencia emocional en el rendimiento académico estudiantil. Por lo tanto, invertir en capacitación y talleres es fundamental para fortalecer estas competencias en los docentes, lo que beneficiará tanto a ellos como a sus alumnos.

Noriawati et al. (2022), desarrolló el artículo titulado “The Relationship between Emotional Intelligence, Work Commitment and Teacher Performance through Work Motivation” en Indonesia. El objetivo fue determinar la relación entre inteligencia emocional, compromiso laboral y el desempeño docente a través de la motivación laboral. La metodología empleada fue cuantitativa, la muestra consistió en 120 docentes, los instrumentos utilizados incluyeron cuestionarios. Los resultados muestran que la inteligencia emocional (0,000), compromiso laboral (0,000) y la motivación laboral (0,000) tienen relación directa con el desempeño docente; la inteligencia emocional (0,037) y el compromiso laboral (0,000) tienen una relación directa con la motivación del trabajo docente; la inteligencia emocional (0,187) y el compromiso laboral (0,536) tiene

una relación indirecta con el desempeño docente mediante la motivación laboral docente. En conclusión, existe una relación directa entre la capacidad emocional y el desempeño docente, el compromiso laboral con el desempeño docente, la motivación laboral con el desempeño, la inteligencia emocional con la motivación, el compromiso laboral con la motivación y una relación indirecta entre inteligencia emocional, compromiso laboral y desempeño docente mediante la motivación laboral, compromiso laboral con el desempeño mediante la motivación laboral.

La relación directa entre la inteligencia emocional, el compromiso laboral y el desempeño docente es crucial. Esto indica que, para mejorar la efectividad en el aula, es fundamental que los educadores trabajen en desarrollar su inteligencia emocional y fortalecer su compromiso con el trabajo. Al hacerlo, no solo se beneficiarán ellos mismos, sino que también mejorarán la motivación y el aprendizaje estudiantil. Las instituciones deberían priorizar programas de formación que aborden estas áreas, ya que son esenciales para la calidad educativa.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Villano et al. (2023), desarrollaron el estudio titulado “Una mirada hacia la Inteligencia emocional y el desempeño docente en una universidad pública en Perú” en Apurímac. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. La metodología usada fue cuantitativa, de diseño no experimental, de tipo correlacional, la muestra estuvo conformada por 115 docentes, se utilizaron cuestionarios como instrumentos de recopilación de datos. Los resultados indicaron que la facilitación emocional, el 70,4 % tiene un nivel óptimo, el 17,4 % tiene un nivel regular y el 12,2 % tiene un nivel deficiente; en el manejo emocional, el 82,6 % tiene un nivel óptimo, el 11,3 % tiene un nivel regular y el 6,1 % tiene un nivel deficiente; en la comprensión emocional, el 73 % tiene un nivel óptimo, el 20,9 % tiene un nivel regular y el 6,1 % tiene un nivel deficiente; en la percepción emocional, el 59,1 % tiene un nivel óptimo, el 28,7 % tiene un nivel regular y el 12,2 % tiene un nivel deficiente; y en la inteligencia emocional, el 82,6 % tiene un nivel óptimo, el 11,3 % tiene un nivel regular y el 6,1 % tiene un nivel deficiente; en el desempeño docente, el 66,1 % tiene un

nivel óptimo, el 17,4 % tiene un nivel regular y el 16,1 % tiene un nivel deficiente; existe relación (0,000) entre inteligencia emocional y desempeño docente, la correlación de Spearman (0,425) muestra que la relación es positiva media; existe relación (0,000) entre percepción emocional y desempeño docente, la correlación de Spearman (0,412) muestra que la relación es positiva media; existe relación (0,000) entre comprensión emocional y desempeño docente, la correlación de Spearman (0,418) muestra que la relación es positiva media; existe relación (0,000) entre facilitación emocional y desempeño docente, la correlación de Spearman (0,302) muestra que la relación es positiva media; existe relación (0,000) entre manejo emocional y desempeño docente, la correlación de Spearman (0,382) muestra que la relación es positiva media. En conclusión, la mayoría de los participantes mostraron niveles óptimos en inteligencia emocional y sus componentes, como facilitación, manejo, comprensión y percepción emocional. Además, se mostró una relación positiva media entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, lo que indica que, a mayor inteligencia emocional, mejor desempeño laboral docente.

La investigación destaca un elevado nivel de inteligencia emocional, especialmente en el manejo, comprensión y facilitación de emociones, está asociado con un mejor desempeño docente. Esto subraya la relevancia de desarrollar estas competencias para optimizar la efectividad en el aula. Aunque la relación es de intensidad media, es evidente que la inteligencia emocional es relevante en el sector educativo.

Espíritu et al. (2023), desarrollaron el estudio titulado “Inteligencia emocional en el desempeño docente en Huarochiri” en Lima. El objetivo del estudio fue determinar cómo la influencia de la Inteligencia emocional y el desempeño docente. La metodología empleada fue cuantitativa, de tipo básica, de diseño no experimental, de nivel relacional, la muestra fue conformada por 70 docentes, el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. Los resultados muestran que en el nivel de inteligencia emocional, el 42,9 % tiene nivel medio, 32,9 % tiene nivel bajo y el 24,3 % tiene nivel alto; en la dimensión 1 (intrapersonal), el 48,6 % tiene nivel medio, el 30 % tiene nivel bajo y el 21,4 % tiene nivel alto; en la dimensión 2 (interpersonal), el 67,1 % tiene nivel medio, el 22,9 % tiene nivel alto y el 10 % tiene nivel bajo; en la dimensión 3 (adaptabilidad), el 48,6 % tiene

nivel medio, el 35,7 % tiene nivel bajo y el 15,7 % tiene nivel alto; en la dimensión 4 (manejo del estrés), el 65,7 % tiene nivel medio, el 22,9 % tiene nivel bajo y el 11,4 % tiene nivel alto; en la dimensión 5 (estado de ánimo en general), el 48,9 % tiene nivel medio, el 38,6 % tiene nivel bajo y el 18,6 % tiene nivel alto; en el desempeño docente, el 44,3 % tiene nivel medio, el 31,4 % tiene nivel bajo y el 24,3 % tiene nivel alto; en la dimensión 1 (preparación para el aprendizaje de los estudiantes), el 47,1 % tiene nivel medio, el 28,6 % tiene nivel alto, el 24,3 % tiene nivel bajo; en la dimensión 2 (enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes), el 37,1 % tiene nivel medio, el 28,6 % tiene nivel alto, el 27,1 % tiene nivel bajo; en la dimensión 3 (participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad), el 40 % tiene nivel medio, el 31,4 % tiene nivel bajo, el 28,6 % tiene nivel alto; en la dimensión 4 (desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente), el 40 % tiene nivel medio, el 30 % tiene nivel alto, el 30 % tiene nivel bajo; la inteligencia emocional influye significativamente en el desempeño docente (0,802); la inteligencia emocional influye en la preparación para el aprendizaje (0,730), enseñanza para el aprendizaje (0,754), la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (0,777) y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la escuela (0,840) según el R cuadrado; En conclusión, la capacidad emocional influye en el desempeño docente.

Las habilidades emocionales son importantes, puesto que influyen directamente en el desempeño docente y en diversas áreas clave de la enseñanza. Invertir en el desarrollo emocional de los docentes podría mejorar no solo su bienestar personal, sino también su efectividad en el aula y su participación en la comunidad escolar.

Castro et al. (2023), desarrollaron la investigación titulada “Inteligencia emocional”: Asociación con las emociones negativas y desempeño laboral en personal docente universitario”, en Apurímac. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la inteligencia emocional, emociones negativas y desempeño laboral, y el nivel de estas variables en el personal docente universitario. La metodología empleada fue cuantitativa, de tipo básica, de diseño correlacional, la muestra consistió en 75 docentes. El instrumento de recolección de datos utilizado fue el cuestionario. Los resultados evidenciaron que, en el nivel de inteligencia emocional, el 66 % tiene un nivel

equilibrado, el 33 % tiene un nivel muy equilibrado y el 1 % tiene el nivel intermedio, mientras que nadie tiene el nivel desequilibrado y muy desequilibrado; en el desempeño laboral docente, el 51 % tiene el nivel bueno. El 48 % tiene el nivel muy bueno, 31,1 % tiene un nivel regular, por otro lado, nadie tiene un nivel deficiente y muy deficiente; existe relación (0,002) entre emociones negativas e inteligencia emocional, de acuerdo a la correlación de Pearson (-0,347) existe relación negativa; existe relación (0,00) entre emociones negativas y desempeño laboral, de acuerdo a la correlación de Pearson (0,538) existe relación positiva. En conclusión, existe relación negativa entre emociones negativas e inteligencia emocional, y una relación positiva entre emociones negativas y el desempeño laboral.

La mayoría de los docentes mantiene un equilibrio emocional y un buen desempeño laboral, lo cual es positivo. Sin embargo, las emociones negativas y el desempeño laboral indican que estos factores pueden influir de manera compleja. Es crucial seguir trabajando en el manejo emocional para fortalecer aún más el rendimiento docente.

Acosta (2021), desarrolló la investigación “Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente, Trujillo 2020” en La Libertad. El objetivo fue determinar cómo la inteligencia emocional influye en el desempeño docente. La metodología empleada fue cuantitativa, de tipo básica, de diseño no experimental, de nivel correlacional. La muestra consistió en 59 docentes. Los instrumentos utilizados incluyeron cuestionarios, pruebas, fichas de cotejo, proyectos, monografías, etc. Los resultados muestran los niveles de inteligencia emocional, el 71 % tiene nivel alto. El 29 % tiene nivel medio, el 0 % tiene nivel bajo; de desempeño docente, el 68 % tiene nivel bueno, el 32 % tiene nivel regular, el 0 % tiene nivel deficiente; la inteligencia emocional y el desempeño docente tienen una distribución normal; existe una correlación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente; en la variable desempeño docente, en la dimensión 1 (autoconocimiento), el 84,7 % tienen el nivel bueno, el 15,3 % tiene nivel regular; el 0 % tienen nivel deficiente; en la dimensión 2 (autorregulación), el 86,4 % tiene nivel bueno, el 13,6 % tiene nivel regular y el 0 % tiene nivel deficiente; en la dimensión 3 (motivación), el 86,4 % tiene nivel bueno, el 13,6 % tiene nivel regular y el 0 % tiene

nivel deficiente; en la dimensión 4 (empatía), el 76,2 % tiene nivel bueno, el 23,7 % tiene nivel regular y el 0 % tiene nivel deficiente; en la dimensión 5 (autorregulación), el 83,1 % tiene nivel bueno, el 16,9 % tiene nivel regular y el 0 % tiene nivel deficiente. En conclusión, los docentes poseen un alto nivel de inteligencia emocional y un buen desempeño laboral, con correlación significativa entre estas variables. En las dimensiones específicas del desempeño docente (autoconocimiento, autorregulación, motivación y empatía), predominan los niveles buenos, sin registrarse niveles deficientes en ninguna dimensión.

Se destaca una fuerte vinculación entre la inteligencia emocional y el buen desempeño docente, lo que indica que el manejo emocional adecuado favorece un mejor rendimiento profesional.

2.1.3. Antecedentes Regionales

Salazar (2022), desarrolló la investigación denominada “Relación entre las habilidades blandas y las prácticas educativas de los docentes de la Universidad Bernardo O’Higgins, Región Metropolitana, Chile, 2020” en Tacna. El objetivo del estudio fue determinar la relación de las competencias blandas y las prácticas educativas docentes. La metodología empleada fue cuantitativa, de tipo básica, de diseño no experimental, de nivel correlacional, la muestra consistió en 265 docentes y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados evidenciaron que acuerdo a la correlación de Rho de Spearman, existe relación (0,000) directa y significativa (0,509) entre las habilidades blandas y las prácticas educativas, existe relación (0,000) directa y significativa (0,503) entre las habilidades blandas y los modelos de prácticas educativas, existe la relación (0,000) directa y significativa (0,516) entre las habilidades blandas y las estrategias de prácticas educativas, existe la relación (0,000) directa y significativa (0,509) entre las habilidades blandas con la formación y desarrollo de prácticas educativas. En conclusión, las habilidades blandas y la práctica educativa tienen una relación directa y significativa.

Se destaca que, las competencias blandas muestran una relación directa y significativa en las prácticas educativas, así como en sus modelos, estrategias y

desarrollo. Esto indica que fortalecer estas habilidades puede mejorar la efectividad y calidad del entorno educativo.

Valdivia (2018), desarrolló el estudio titulado “Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de la EAP. de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna, 2014”, en Tacna. El objetivo fue determinar si existe relación entre la Inteligencia emocional y el desempeño docente. La metodología empleada fue cuantitativa, de tipo básica, de diseño no experimental, de nivel correlacional, la muestra consistió en 12 docentes y el instrumento usado fue el cuestionario. Los resultados evidenciaron que, de acuerdo al Chi cuadrado, la inteligencia emocional incide directamente en el desempeño laboral de los docentes; el valor de Chi cuadrado (16,340) es mayor al valor crítico (5,99), por lo que los docentes muestran un nivel relativamente bajo de inteligencia emocional; el valor de Chi cuadrado (2,240) es menor al valor crítico (5,99), por lo que existe un bajo nivel de desempeño laboral en los docentes; el valor de Chi cuadrado (0,770) es menor al valor crítico (5,99), por lo que a menor nivel de inteligencia emocional será menor nivel de desempeño docente. En conclusión, la inteligencia emocional y el desempeño docente tienen una relación.

Se destaca una clara relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. A pesar de que se observa un nivel relativamente bajo de inteligencia emocional, la correlación significativa indica que fortalecer estas habilidades mejoran el desempeño en el aula. Por lo que es necesario desarrollar talleres de inteligencia emocional, lo cual representa una oportunidad valiosa para el desarrollo profesional y, en consecuencia, para el aprendizaje.

Ramos (2021), desarrolló la investigación nominada “Inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Champagnat, Tacna 2018”, en Tacna. El objetivo fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral docente. La metodología empleada fue cuantitativa, de tipo básica, de diseño no experimental, de nivel correlacional, la muestra estuvo conformada por 35 docentes y el instrumento usado fue el cuestionario. Los resultados evidenciaron que en base a la correlación de Rho de Spearman, existe relación (0,000) positiva y significativa

(0,708) entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en docentes, el 74,3 % de docentes tiene nivel aceptable y el 25,7 % de docentes tiene nivel muy aceptable en la inteligencia emocional, por lo que las aptitudes intrapersonales e interpersonales de la inteligencia emocional son aceptables en los docentes, el 65,7 % de docentes tiene nivel aceptable y el 34,3 % de docentes tiene nivel muy aceptable en el desempeño laboral, por lo que el desempeño laboral es aceptable según los docentes, existe relación (0,000) positiva y significativa (0,720) entre las aptitudes intrapersonales de la inteligencia emocional y el desempeño laboral en docentes, existe relación (0,000) positiva y significativa (0,668) entre las aptitudes interpersonales de la inteligencia emocional y el desempeño laboral en docentes. En conclusión, la inteligencia emocional y el desempeño docente tienen una relación positiva y significativa.

Las variables se relacionan, ya que la mayor parte de los docentes tienen niveles aceptables en ambas áreas, destacando la importancia de las aptitudes intrapersonales e interpersonales para un buen desempeño profesional. Las correlaciones observadas subrayan que fortalecer la inteligencia emocional contribuye directamente a mejorar el desempeño docente.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Inteligencia Emocional

El concepto de inteligencia emocional de Daniel Goleman, según Carvalho & Rodrigues (2023), resalta un aspecto clave del comportamiento humano que hasta entonces había sido infravalorado: la habilidad de reconocer, entender y manejar las emociones personales y las de los demás. Este planteamiento desafía la idea tradicional que vinculaba el éxito personal y profesional, casi exclusivamente con el cociente intelectual (CI), el cual evalúa competencias cognitivas como el razonamiento, la lógica y la memoria. Goleman sostiene que, aunque el CI es relevante, no es suficiente para explicar por qué algunas personas con altas capacidades intelectuales no logran tener éxito a largo plazo en sus relaciones o en el ámbito laboral, por lo que la inteligencia emocional (IE) es importante.

En su enfoque, Goleman desglosa la inteligencia emocional en dos competencias fundamentales que son esenciales para interactuar eficazmente en diversas situaciones sociales y profesionales: competencia personal y social.

2.2.1.1. Competencia personal

En su enfoque, Goleman desglosa la competencia personal en: conciencia de uno mismo, autorregulación y motivación, siendo esenciales para el desarrollo de la inteligencia emocional, pues permiten a la persona reconocer y manejar adecuadamente sus emociones (Carvalho & Rodrigues, 2023).

2.2.1.2. Conciencia de uno mismo

La conciencia emocional es una habilidad fundamental que permite a las personas reconocer sus emociones en el momento presente, lo que les ayuda a reaccionar de manera más adecuada ante distintas circunstancias. Por ejemplo, un maestro que se da cuenta de que está frustrado puede pausar y reflexionar antes de actuar de manera impulsiva, lo que no solo evita posibles conflictos en el aula, además ayuda a formar un ambiente de aprendizaje cálido. Esta habilidad no solo potencia la autorregulación emocional del individuo, sino que también mejora sus relaciones sociales, ya que le permite actuar con más empatía y comprensión. Así, la conciencia emocional es crucial en la inteligencia emocional, promoviendo la efectividad en la vida personal y profesional al mejorar la comunicación y la gestión de relaciones en entornos educativos y laborales (Machado Pérez, 2022).

2.2.1.3. Autorregulación

La autorregulación es una capacidad fundamental que ayuda a las personas a manejar sus emociones de forma adecuada, evitando reacciones impulsivas o inadecuadas que podrían afectar sus relaciones o su entorno. Esta capacidad no solo abarca el reconocimiento de las emociones, sino también la implementación de estrategias para responder de forma constructiva en situaciones difíciles. Por ejemplo, un trabajador que recibe una crítica en su empleo puede elegir reflexionar y mantener la serenidad en lugar de reaccionar de manera defensiva, lo que no solo mejora su imagen profesional, y

también ayuda a crear un ambiente laboral más colaborativo. Además, la autorregulación está íntimamente relacionada con la resiliencia, ya que ayuda a las personas a recuperarse de circunstancias adversas y aprender de ellas, promoviendo un crecimiento personal continuo. En resumen, la autorregulación no solo enriquece la vida personal y profesional de un individuo, sino que también favorece interacciones más saludables y productivas en la sociedad, destacando su relevancia dentro del ámbito de la inteligencia emocional (Acosta, 2021).

2.2.1.4. Motivación

La motivación es el motor interno que incentiva a las personas a alcanzar sus metas y enfrentar retos, siendo un factor primordial para el éxito personal y profesional. Este impulso no solo nos ayuda a mantenernos firmes en momentos difíciles, sino que también aviva nuestra pasión y compromiso hacia los objetivos que deseamos cumplir. Por ejemplo, un estudiante motivado no solo se dedica a aprobar exámenes, sino que también busca aprender más allá del aula, lo que enriquece su desarrollo académico y personal. La motivación está íntimamente relacionada con la satisfacción personal, ya que quienes encuentran un propósito claro en lo que hacen suelen estar más dispuestos a superar dificultades y a mantenerse enfocados a largo plazo. Además, un alto nivel de motivación puede ser contagioso, creando un ambiente positivo y productivo en el trabajo y en las relaciones personales. En definitiva, la motivación es el factor que convierte los deseos en acciones concretas, favoreciendo la automejora y el logro continuo de metas (Carvalho Silva & Rodrigues, 2023).

2.2.1.5. Competencia social

En su enfoque, Goleman desglosa la competencia social en: empatía y habilidades sociales, puesto que son esenciales para comprender y manejar las relaciones interpersonales (Abeyi Otor & Jato, 2023).

2.2.1.6. Empatía

La empatía es una capacidad importante que permite comprender y compartir las emociones de otros, actuando como un vínculo emocional que favorece conexiones

significativas en las relaciones sociales. Esta capacidad no solo implica conocer y validar las emociones de los demás, siendo compasivos y solidarios a las necesidades de otros. Por ejemplo, un líder empático que escucha atentamente a su equipo y comprende sus inquietudes puede crear un ambiente laboral inclusivo y motivador, donde todos se sientan valorados y escuchados. La empatía, al fomentar una comunicación abierta y la confianza, no solo mejora las interacciones personales, sino que también ayuda a resolver conflictos de forma más eficaz y armoniosa. Además, en un mundo cada vez más diverso, la empatía es esencial para promover la comprensión cultural y la tolerancia, facilitando la coexistencia pacífica entre distintos grupos. En resumen, la empatía no solo enriquece las relaciones personales, sino que también actúa como un motor de cohesión social, convirtiéndola en un componente crucial de la inteligencia emocional y del bienestar colectivo (Kgosiemang & Khoza, 2022).

2.2.1.7. Habilidades sociales

Las habilidades sociales son esenciales para una interacción eficaz con los demás, ya que ayudan a comunicarse, colaborar y tener relaciones significativas en diferentes contextos. Estas competencias abarcan una variedad de habilidades, incluyendo la escucha activa, el asertividad, resolución de conflictos y trabajo en equipo. Por ejemplo, una persona que posee habilidades sociales bien desarrolladas puede expresar sus ideas de forma clara y respetuosa, al mismo tiempo que valora y toma en cuenta las opiniones de los demás, facilitando así un intercambio productivo y enriquecedor. En el entorno profesional, estas habilidades son vitales para construir redes de apoyo y ejercer un liderazgo efectivo; un líder que inspira y motiva a su equipo tiene más probabilidades de lograr resultados destacados. Por el contrario, la falta de estas habilidades puede resultar en malentendidos, conflictos y un ambiente laboral negativo. En resumen, las habilidades sociales no solo son vitales para el éxito en las relaciones interpersonales, sino que también son determinantes en la creación de comunidades unidas y en el fomento de un ambiente colaborativo, convirtiéndose en un componente clave de la inteligencia emocional y del bienestar general (Abeyi & Jato, 2023).

2.2.2. Desempeño Docente

El desempeño docente es un factor fundamental en el ámbito educativo, e impacta directamente en el aprendizaje de los estudiantes y en la calidad de la enseñanza. Un docente eficaz no tiene limitaciones para compartir conocimientos, además de integrar una variedad de habilidades y actitudes que se organizan en dimensiones esenciales, como la planificación, comunicación, evaluación y trabajo en el aula. Por ejemplo, un maestro que implementa metodologías de enseñanza diferenciadas y fomenta un ambiente inclusivo puede satisfacer las variadas necesidades de sus alumnos, lo que resulta en un mayor compromiso y motivación. Además, la habilidad de un docente para evaluar el progreso de los estudiantes y ajustar las estrategias de acuerdo a los resultados para promover un aprendizaje significativo. Igualmente, un buen desempeño docente incluye la construcción de relaciones con confianza y respeto, lo que fomenta la participación activa y enriquece la experiencia de los estudiantes. En resumen, el desempeño docente no solo influye en el éxito académico, sino que también contribuye a su desarrollo integral, moldeando no solo sus conocimientos, sino también sus habilidades sociales, emocionales y éticas, que son esenciales para su futuro (MINEDU, 2014).

En este enfoque, se desglosa en cuatro dominios fundamentales: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

2.2.2.1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Este punto destaca la relevancia de que los docentes desarrollen un conocimiento detallado sobre sus estudiantes y el entorno en el que se desenvuelven, considerando la diversidad como un recurso valioso para la enseñanza (MINEDU, 2014).

2.2.2.1.1. Competencia 1

Subraya que los docentes deben comprender tanto las características particulares de cada estudiante como los contenidos que imparten y los enfoques pedagógicos que aplican. Esto permite que la enseñanza sea relevante, significativa y orientada a fortalecer

habilidades avanzadas que ayuden el crecimiento integral estudiantil. Al entender a su grupo, el docente puede personalizar la experiencia de aprendizaje, incrementando la motivación y obteniendo mejores resultados.

2.2.2.1.2. Competencia 2

Enfatiza que la planificación colaborativa resulta fundamental para mantener una conexión lógica entre los objetivos de aprendizaje, las estrategias pedagógicas y las evaluaciones. Trabajar en equipo facilita la integración de disciplinas y asegura un uso eficiente de los recursos, adaptándose de manera constante a las necesidades cambiantes del proceso educativo.

2.2.2.2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Este aspecto se centra en la implementación eficaz de metodologías que conduzcan a aprendizajes relevantes y duraderos (MINEDU, 2014).

2.2.2.2.1. Competencia 3

Propone que establecer un ambiente favorable en el aula no solo facilita el aprendizaje, sino también fomenta una convivencia democrática, respetuosa y diversa. Esto contribuye a la formación de personas críticas y con sensibilidad intercultural, cualidades imprescindibles en un mundo globalizado que exige competencias sociales y culturales sofisticadas.

2.2.2.2.2. Competencia 4

Destaca la importancia de dominar los contenidos a enseñar y contextualizarlos para los estudiantes. Vincular el aprendizaje con sus intereses y experiencias favorece una comprensión profunda y promueve una aplicación reflexiva de los conocimientos adquiridos.

2.2.2.2.3. Competencia 5

Resalta la evaluación como un proceso constante que va más allá de medir resultados. Es una herramienta esencial para retroalimentar y ajustar las estrategias de enseñanza, considerando siempre las particularidades individuales y entornos culturales, promoviendo así una educación equitativa e inclusiva.

2.2.2.3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Este dominio reconoce que la educación no puede desarrollarse de manera aislada, sino que requiere la colaboración activa de diversos actores educativos (MINEDU, 2014).

2.2.2.3.1. Competencia 6

Pone de manifiesto el papel del docente en la gestión escolar. Una actitud crítica y colaborativa permite contribuir al desarrollo y mejora constante del Proyecto Educativo Institucional (PEI), garantizando que los aprendizajes sean pertinentes y de calidad, ajustados a las particularidades locales.

2.2.2.3.2. Competencia 7

Resalta la importancia de establecer vínculos fundamentados en el respeto y cooperación con las familias, comunidad y otras instituciones. Esto permite aprovechar los recursos y saberes disponibles para enriquecer los procesos educativos y generar un impacto positivo más allá del ámbito escolar.

2.2.2.4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Este dominio reconoce al docente como un profesional en constante formación, con un fuerte compromiso hacia la ética y la responsabilidad social (MINEDU, 2014).

2.2.2.4.1. Competencia 8

Enfatiza que reflexionar sobre la propia práctica educativa es clave para el aprendizaje permanente. Este proceso, tanto individual como colectivo, fortalece la

identidad profesional del docente, permitiéndole responder con mayor eficacia a las exigencias del entorno educativo.

2.2.2.4.2. Competencia 9

Refuerza el compromiso de ejercer la docencia con una base ética sólida, demostrando respeto por los derechos fundamentales, así como integridad, justicia y responsabilidad. Este comportamiento no solo contribuye a la calidad educativa, sino que posiciona al docente como un referente ético dentro de la comunidad.

2.3. Terminología Básica

Aprendizaje

Es una transformación interna que ocurre cuando entendemos algo nuevo o mejoramos en algo que ya sabíamos.

Enseñanza

Es encender una luz en la mente de alguien, guiándolo para que comprenda algo nuevo o mejore en lo que ya sabe.

Docente

Es alguien que guía, acompaña y motiva a los estudiantes en su proceso de aprendizaje, no solo transmitiendo conocimientos, sino también ayudándolos a pensar, reflexionar y crecer como personas.

Estudiante

Es alguien que se esfuerza por adquirir conocimientos, desarrollar habilidades y crecer tanto intelectual como personalmente, ya sea en una escuela, universidad o en cualquier otro entorno.

Competencia

La competencia no se trata solo de saber, sino de saber *hacer* y *actuar* de manera efectiva en distintas situaciones.

Desempeño

Es la manera en que una persona realiza una tarea o cumple con sus responsabilidades.

Inteligencia emocional

Es la capacidad que tiene una persona para reconocer, entender y manejar sus propias emociones, así como para comprender y relacionarse bien con las emociones de los demás.

Motivación

Es el “por qué” detrás de nuestras acciones, el deseo que nos mueve a esforzarnos, aprender, mejorar o alcanzar una meta.

Preparación

Es construir una base sólida antes de actuar, estudiar o enfrentar un reto. Implica organizarse, aprender lo necesario y estar listo, física, mental y emocionalmente.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y Nivel de Investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

De acuerdo a la finalidad, Muntané (2010), menciona que este estudio se fundamenta en un contenido teórico (investigación básica) con el propósito de establecer una base conceptual sólida. Al partir de una revisión teórica, se buscó comprender las ideas clave y los principios que sustentan el tema de estudio. Esta aproximación permitió identificar lagunas de conocimiento y formular preguntas pertinentes que guían el análisis. Posteriormente, el contenido científico se profundiza a través de metodologías rigurosas que validan, contrastan o amplían los postulados teóricos. De este modo, la investigación avanzó desde la teoría hacia una comprensión más detallada y empírica, fortaleciendo la relevancia y el impacto del conocimiento generado, esto se encuentra respaldado por Ñaupas et al. (2018), quien indica que la investigación básica profundiza el conocimiento a partir de una situación real.

En cuanto al manejo de datos, fue cuantitativa, enfocado a la recolección y análisis de información numérica, este método ayudó a medir con precisión los fenómenos estudiados y establecer relaciones entre variables. Su propósito es proporcionar resultados objetivos y generalizables, utilizando herramientas estadísticas que facilitaron la identificación de patrones, tendencias y correlaciones en los datos obtenidos. Este enfoque es especialmente útil en estudios donde es fundamental la exactitud y la replicabilidad de resultados, ya que contribuye a tomar decisiones fundamentadas en evidencias claras y cuantificables (Creswell, 2021).

3.1.2. Nivel de Investigación

Este estudio fue de nivel correlacional, ya que su propósito fue examinar la relación entre variables sin intentar establecer un vínculo causal entre ellas. Este enfoque se centró en descubrir si existe una asociación entre las variables, sin importar su naturaleza, lo que permitió identificar conexiones relevantes que pueden aportar información valiosa para futuras investigaciones o aplicaciones prácticas. El objetivo, por tanto, no fue demostrar causalidad, sino identificar relaciones que puedan ser útiles para comprender mejor el fenómeno en estudio (Supo & Cavero, 2014).

3.1.3 Diseño de Investigación

Este estudio fue de diseño no experimental y correlacional, dado que su objetivo fue determinar el nivel de relación entre las variables sin manipularlas ni intervenir en su comportamiento. Este diseño permitió al investigador observar cómo las variables coexisten en un momento determinado (Ríos, 2017).

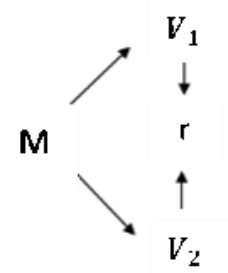
Expresado de la siguiente forma:

M : Muestra de estudio

V1 : Inteligencia emocional

V2 : Síndrome de burnout

r : Relación de las dos variables



3.2. Cuadro de Operacionalización de Variables

Operacionalización de variables

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Inteligencia emocional	<p>Conceptual: Según Machado (2022), es la capacidad psicológica que ayuda a canalizar y aceptar las emociones negativas o positivas y centrar la conducta en alcanzar resultados buenos en la socialización con las demás personas, esto se puede aprender y mejorar con el paso del tiempo.</p> <p>Operacional: Para medir la inteligencia emocional se usará un cuestionario formado de cinco dimensiones, dividido en cuarenta y cinco ítems. Con la escala de medición ordinal, desde el número uno hasta el número cinco.</p>	Competencia personal	Conciencia de uno mismo	1-9	Ordinal	<p>Muy adecuado 181-225</p> <p>Adecuado 136-180</p> <p>Regular 91-135</p> <p>Inadecuado 46-90</p> <p>Muy inadecuado 1-45</p>
			Autorregulación	10-18		
			Motivación	19-27		
		Empatía	28-36			
		Competencia social	Habilidades sociales	37-45		

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Desempeño docente	<p>Conceptual: El desempeño docente es el conjunto de habilidades, actitudes y competencias que un profesor muestra en su labor educativa. Incluye su capacidad para aplicar estrategias pedagógicas eficaces, su compromiso y motivación en la enseñanza, y su habilidad para generar relaciones positivas con estudiantes y colegas, creando un entorno de aprendizaje colaborativo y enriquecedor, Ccoto (2023).</p> <p>Operacional: Para medir el Síndrome de Burnout</p>	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<p>Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.</p>	1,2 y 3	Ordinal	<p>1: Nunca Muy alto</p> <p>2: Casi Alto</p> <p>nunca Promedio</p> <p>3: A veces Bajo</p> <p>4: Casi Muy bajo</p> <p>siempre</p> <p>5: Siempre</p>
			<p>Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.</p>	4,5,6,7,8,9 y 10		
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<p>Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</p>	11,12,13,14 ,15,16 y 17		
		<p>Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica, lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.</p>	18,19,20,21 ,22,23 y 24			
			<p>Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa,</p>	25,26,27,28 y 29		

<p>se aplicará un cuestionario formado de cuatro dimensiones, dividido en cuarenta ítems. Con la escala de medición ordinal, desde el número cero hasta el número seis.</p>		teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad	30,31 y 32
		Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados	33,34 y 35
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional	36,37 y 38
		Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	39 40

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Unidad de Análisis

Este estudio estuvo compuesto por docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi de Tacna.

3.3.2. Población

La población estuvo conformada por 113 docentes y administrativos de los niveles de primaria y secundaria de una Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, del Distrito Tacna, elegidos bajo los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- Docentes de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi
- Docentes que trabajen en el periodo 2025

Criterios de exclusión:

- Directivos (5), responsable de laboratorio (2) docentes, no participaron (6) docentes y renunciaron (3) docentes que no deseaban ser partícipes en la presente investigación, en total 16 docentes no se les consideró en la presente investigación, unos debido al cargo y no tenían aula y otros que no se les pudo ubicar y algunos renunciaron a colaborar.

Tabla 1

Caracterización de la población

Población	N	%
Docentes del nivel primario	20	33
Docentes del nivel secundario	93	61
Total	113	100,00

3.3.3. Muestra

La muestra fue no probabilístico censal, también llamada muestra dirigida, la elección de la muestra se hará de acuerdo con las características de este trabajo, además depende del criterio del investigador, indica Arias (2018).

Entonces, la muestra fue conformada por 97 docentes de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi, del Distrito Tacna, también considerada como la muestra poblacional.

Criterios de exclusión:

- 16 docentes que no se les consideró en la presente investigación, debido a la explicación dada en la parte superior de la población.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

3.4.1. Técnica

La técnica empleada para recolectar los datos fue la encuesta.

3.4.2. Instrumento

Variable 1: Inteligencia emocional

- Nombre del instrumento: Inteligencia Emocional
- Autor: Daniel Goleman, adaptado por Purca (2022)
- Propósito: Evaluar la inteligencia emocional
- Significación: El cuestionario está constituido por cinco dimensiones: Conciencia de uno mismo, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. Dimensiones que agrupan un total de 45 ítems orientados a evaluar la inteligencia emocional docente de una Institución Educativa Emblemática, del distrito Tacna. Además, emplea una escala valorativa de: 1: Muy bajo, 2: Bajo, 3: Promedio, 4: Alto y 5: Muy alto. Este cuenta con adecuados índices de validez y consistencia interna.

- Grupo de referencia: Docentes que laboren en el nivel: primario y secundario.
- Rangos: Muy bajo (0 - 45), Bajo (46-90), Promedio (91-135), Alto (136-180) y Muy alto (181-225).
- Tiempo de duración: 10 minutos
- Forma de aplicación: Autoadministrada de manera presencial

Variable 2: Desempeño docente

- Nombre del instrumento: Desempeño docente
- Autor: Enciso Trujillo, Ana Julia (2018)
- Propósito: Evaluar el desempeño docente
- Significación: El cuestionario será conformado por cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Dimensiones que agrupan un total de 40 ítems orientados a evaluar el desempeño docente en el distrito Tacna. Además, emplea una escala valorativa de 1: Muy bajo, 2: Bajo, 3: Promedio, 4: Alto y 5: Muy alto. Este cuenta con adecuados índices de validez y consistencia interna.
- Grupo de referencia: Docentes que laboren en el nivel: primario y secundario.
- Rangos: Muy bajo (0 - 40), Bajo (41-80), Promedio (81-120), Alto (121-160) y muy alto (161-200).
- Tiempo de duración: 10 minutos
- Forma de aplicación: Autoadministrada de manera presencial.
- Para las dimensiones del desempeño docente se consideraron los rangos siguientes:

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (11 Ítems)

- Rangos: Muy bajo (0 – 11), Bajo (12-22), Promedio (23-33), Alto (34-44) y muy alto (45-55).

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (18 Ítems)

- Rangos: Muy bajo (0 – 18), Bajo (19-36), Promedio (37-54), Alto (55-72) y muy alto (73-90).

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (6 Ítems)

- Rangos: Muy bajo (0 – 6), Bajo (7-12), Promedio (13-18), Alto (19-24) y muy alto (25-30).

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (5 Ítems)

- Rangos: Muy bajo (0 – 5), Bajo (6-10), Promedio (11-15), Alto (16-20) y muy alto (21-25).

3.5. Estrategia para la Recolección de Datos

La recopilación de datos fue para uso estricto de esta investigación, con coordinación anticipada con el director de la Institución Educativa Emblemática del Distrito Tacna. El procedimiento constó:

- Presentación en la institución educativa con el director sobre la conveniencia, ventajas, fines y alcances de realizar el trabajo de investigación.
- Presentación de solicitud para la correcta aplicación de los instrumentos.
- Entrega de instrumentos para su aplicación.
- Informar de los objetivos del trabajo de investigación y el procedimiento del llenado.

- Ordenamiento de datos en base de datos.

3.6. Procesamiento de la Información y Métodos Estadísticos de Análisis de Datos

El procesamiento de datos se realizó después de recolectar los datos de los instrumentos aplicados. El proceso será el siguiente:

- Al inicio, se aplicó a la muestra piloto de 15 docentes para medir la confiabilidad mediante alfa de Cronbach y se usó el software SPSS, dando como resultado 0,800 de confiabilidad.
- Los resultados de las variables de estudio se organizaron y codificaron en la base de datos de Excel, después se trasladó al software SPSS para el proceso de análisis.
- En la parte de estadística descriptiva, los datos se sistematizaron mediante tablas y figuras.
- En la prueba de hipótesis, se utilizó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman, ya que las muestras se relacionan y las variables son cualitativas ordinales. El cálculo se realizará con un 95 % de confianza y 5 % de margen de error. Los resultados serán analizados de acuerdo a la regla de decisión.
- Por último, se realizarán las discusiones, conclusiones y recomendaciones.

3.7. Instrumentos, Equipos Materiales e Insumos

Durante la investigación se utilizó Excel y software SSPS 27 para el procesamiento de datos, y se emplearon herramientas como laptop, energía eléctrica y herramientas virtuales como Google, YouTube y Microsoft Word. También se usó USB, impresora, papel Bond, perforador y lapiceros.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados de la Variable Inteligencia Emocional

Después de aplicada la encuesta a los docentes de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi del distrito de Tacna, se obtuvieron los resultados siguientes en cuanto a la variable de inteligencia emocional.

Tabla 2

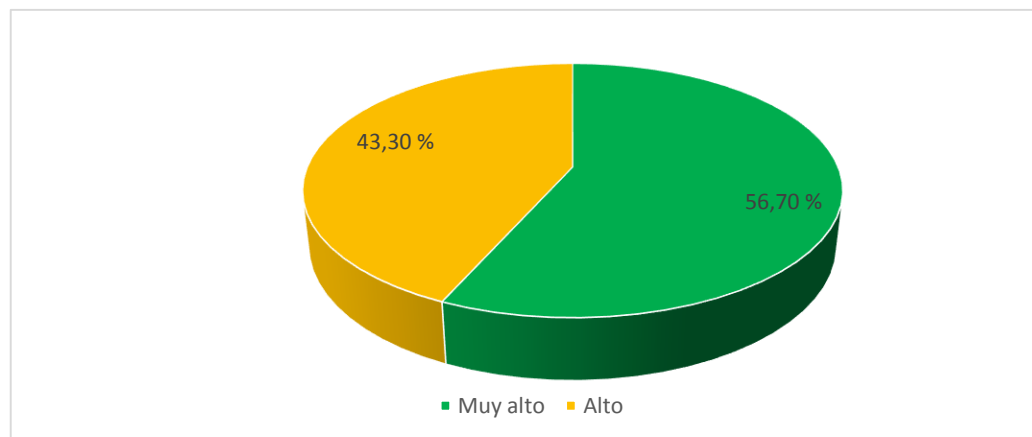
Inteligencia emocional de los docentes de la institución educativa Coronel Bolognesi 2025.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Muy alto	55	56,7	56,7
Alto	42	43,3	100,0
Total	97	100,0	

Este cuadro refleja cómo se ha valorado el nivel de inteligencia emocional de los docentes, lo cual es fundamental para el clima escolar, la convivencia, y la gestión de situaciones de enseñanza-aprendizaje con empatía, resiliencia y autocontrol.

Figura 1

Inteligencia emocional de los docentes de la institución educativa Coronel Bolognesi 2025.



Nota. Tabla 2

Análisis e interpretación

Más de la mitad de los docentes, que es un 56,7 %, presentan un nivel muy alto de inteligencia emocional y un 43,3 % de los docentes del Coronel Bolognesi se encuentran en un nivel alto.

Los profesores de la institución educativa emblemática Coronel Bolognesi han predominado el nivel muy alto del 56,70 % y un 43,4 % presentaron un nivel alto en lo referente a la inteligencia emocional.

La mayoría tiene una gran capacidad para reconocer, comprender y gestionar sus propias emociones y las de los demás, lo cual es clave para un ambiente educativo saludable. De igual manera, no se encuentran docentes con niveles medios, bajos o muy bajos, lo que indica una competencia emocional generalizada en el cuerpo docente de la institución educativa Coronel Bolognesi.

Este cuadro refleja una realidad muy favorable: los docentes de la Institución Educativa Coronel Bolognesi, puesto que poseen un elevado nivel de inteligencia emocional, lo cual probablemente impacta de manera positiva en su desempeño profesional, en la convivencia escolar y en el bienestar de sus estudiantes.

4.2. Resultados de la Variable Desempeño Docente

Tabla 3

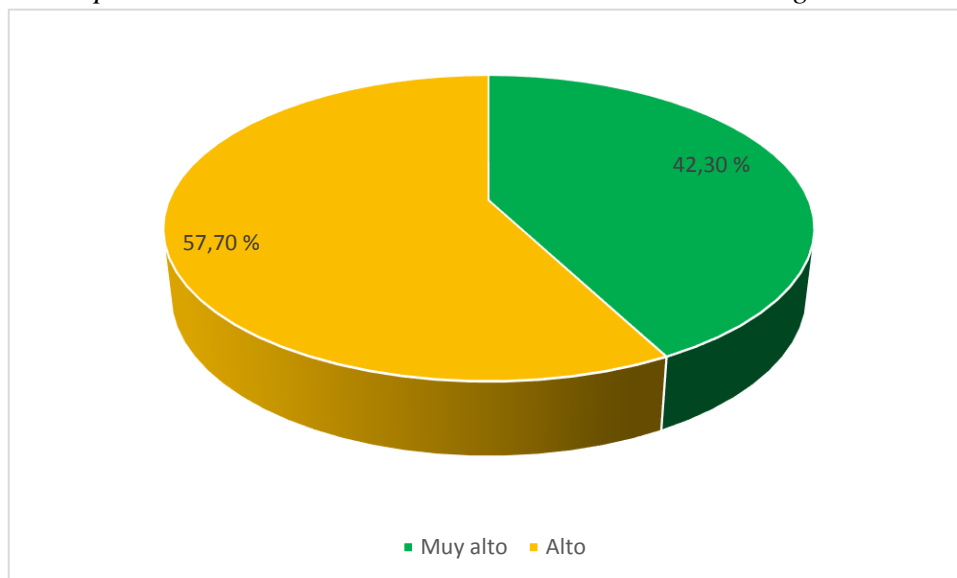
Desempeño docente de la institución educativa Coronel Bolognesi 2025.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Muy alto	41	42,3	42,3
Alto	56	57,7	100,0
Total	97	100,0	

Este cuadro estadístico proporciona una visión clara del nivel de desempeño de los docentes durante el año 2025, y está dividido en dos categorías: Muy alto y Alto. La combinación de ambos refleja un panorama educativo altamente positivo.

Figura 2

Desempeño docente de la institución educativa Coronel Bolognesi 2025.



Nota Tabla 3

Interpretación y análisis

Más de la mitad de los docentes, que es un 57,70 %, presentan un nivel alto de desempeño docente y un 42,30 % de los docentes de la institución emblemática Coronel Bolognesi se encuentran en un nivel muy alto.

Este cuadro revela una realidad educativa muy positiva, todos los docentes de la institución educativa emblemática Coronel Bolognesi muestran un desempeño profesional elevado, lo cual es un indicador de calidad educativa. Además, la distribución entre los niveles alto y muy alto sugiere que hay un entorno de mejora continua y excelencia en la práctica docente.

4.3. Resultados de las Dimensiones de la Variable Desempeño Docente.

4.3.1. Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes del Desempeño Docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito de Tacna 2025

Tabla 4

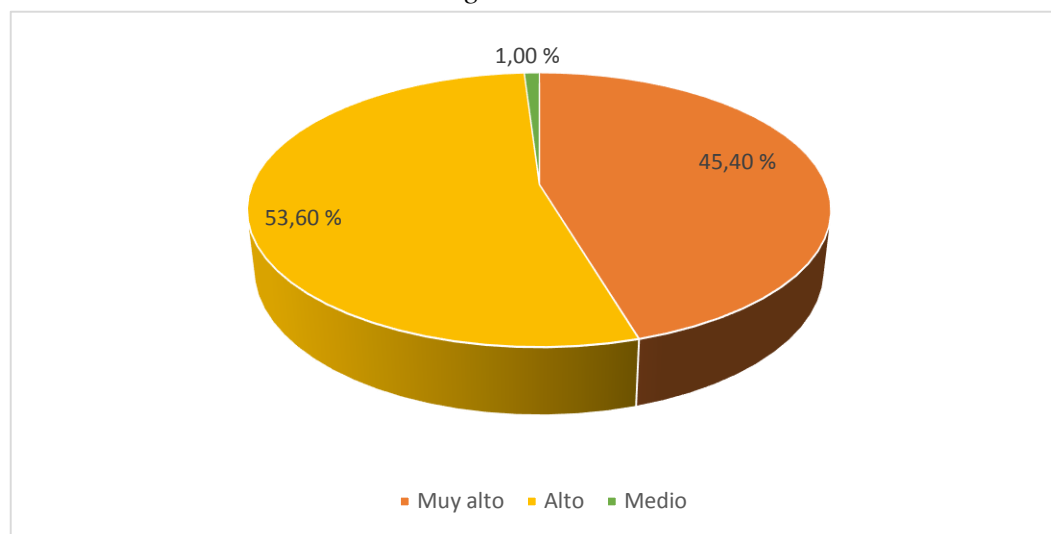
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente de la institución Educativa Coronel Bolognesi 2025

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Muy alto	44	45,4	45,4
Alto	52	53,6	99,0
Medio	1	1,0	100,0
Total	97	100,0	

Este cuadro representa cómo se ha evaluado la calidad de la preparación que brindan los docentes para que los estudiantes aprendan eficazmente. Esta dimensión abarca factores como la planificación pedagógica, estrategias didácticas, dominio del contenido y adecuación a las necesidades del grupo escolar.

Figura 3

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente de la institución Educativa Coronel Bolognesi 2025



Nota: Tabla 4

Interpretación y análisis

El 53,60 % de los profesores de la institución educativa Coronel Bolognesi alcanzaron un nivel alto en la preparación de clases para los estudiantes, el 45,40 % de los profesores alcanzaron un nivel muy alto en la preparación de clases y el 1,00 % de los profesores alcanzaron un nivel medio.

El cuadro refleja que la Institución Educativa Coronel Bolognesi cuenta con profesores ampliamente preparados. Esto puede atribuirse a estrategias educativas efectivas, buen acompañamiento pedagógico, y una cultura institucional que promueve el desarrollo académico.

4.3.2. Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes del Desempeño de una Institución Educativa Emblemática del Distrito Tacna, 2025.

Tabla 5

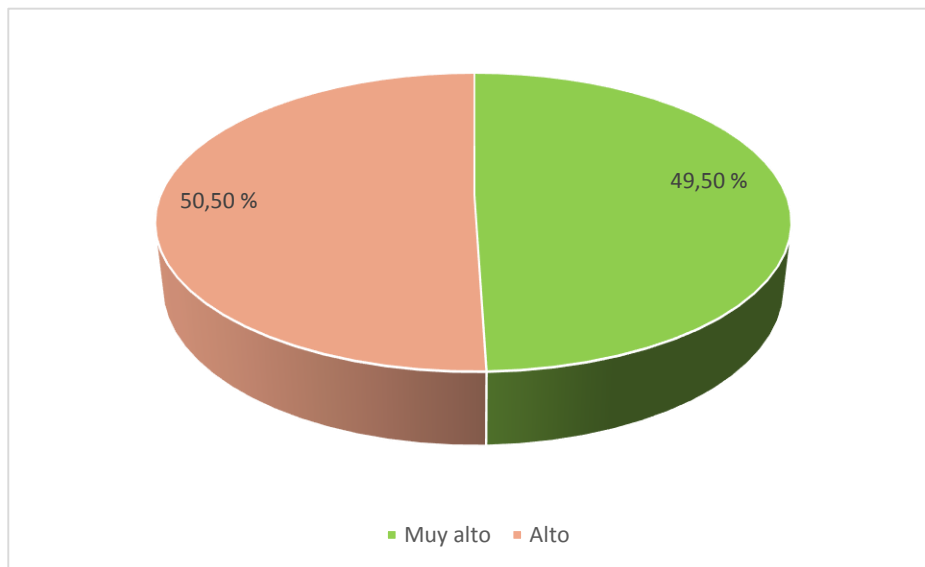
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño de la Institución Educativa Coronel Bolognesi 2025.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Muy alto	48	49,5	49,5
Alto	49	50,5	100,0
Total	97	100,0	

Este cuadro presenta los resultados de una evaluación o medición del nivel de enseñanza para el aprendizaje en una dimensión específica (desempeño), con datos agrupados en dos niveles: Muy alto y Alto.

Figura 4

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño de la Institución Educativa Coronel Bolognesi 2025.



Nota: Tabla 5

Interpretación y análisis.

El 50,50 % de los profesores de la institución educativa Coronel Bolognesi alcanzaron un nivel alto en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la dimensión desempeño de la Institución Educativa Coronel Bolognesi 2025 y un 49,50 % de los profesores alcanzaron un nivel muy alto.

Estos resultados sugieren que la institución está logrando altos estándares pedagógicos en esta dimensión, lo que podría estar relacionado con buena planificación, docentes preparados, y estrategias centradas en el estudiante.

4.3.3. Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad del Desempeño Docente de una Institución Educativa Emblemática del Distrito Tacna, 2025

Tabla 6

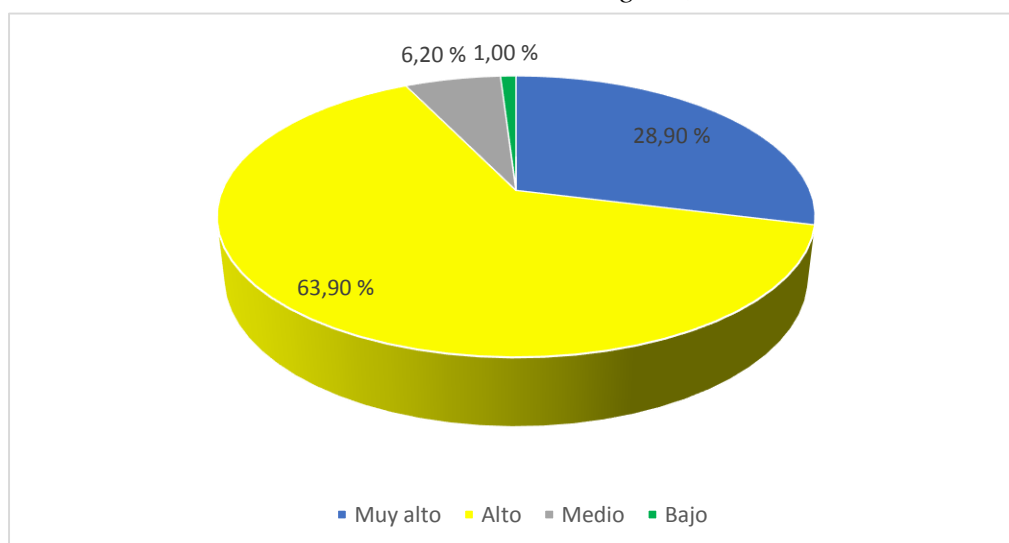
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente de la institución educativa Coronel Bolognesi, 2025

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Muy alto	28	28,9	28,9
Alto	62	63,9	92,8
Medio	6	6,2	99,0
Bajo	1	1,0	100,0
Total	97	100,0	

Este cuadro revela cómo se percibe o evalúa el nivel de participación de los docentes en las actividades de gestión escolar que se vinculan directamente con la comunidad educativa. Los datos se agrupan en cuatro niveles de desempeño: Muy alto, Alto, Medio y Bajo.

Figura 5

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente de la institución educativa Coronel Bolognesi, 2025



Nota: tabla 6

Interpretación y análisis.

El 63,90 % de los profesores de la institución educativa Coronel Bolognesi alcanzaron un nivel alto en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la dimensión desempeño docente de una institución educativa Coronel Bolognesi, 2025, el 28,90 % de los profesores alcanzaron un nivel muy alto, el 6,20 % de los profesores alcanzaron un nivel medio y solo el 1,00 % obtuvieron un nivel bajo.

Esta cifra sugiere que los docentes están comprometidos en generar alianzas con padres, instituciones locales, y otros actores comunitarios, lo que fortalece la integración escuela-comunidad.

El nivel bajo aparece con solo un docente (1 %), y el medio representa una pequeña fracción (6,2 %). Esto muestra que, aunque existe una minoría con menor participación, no afecta significativamente el panorama general.

Aunque los resultados son buenos, elevar el grupo medio y erradicar el nivel bajo podrían ser una meta institucional para el próximo ciclo. Esto se lograría mediante capacitaciones, acompañamiento o redistribución de responsabilidades en la gestión escolar.

4.3.4. Desarrollo de la Profesionalidad y la dimensión Identidad Docente de una Institución Educativa Emblemática del Distrito Tacna, 2025.

Tabla 7

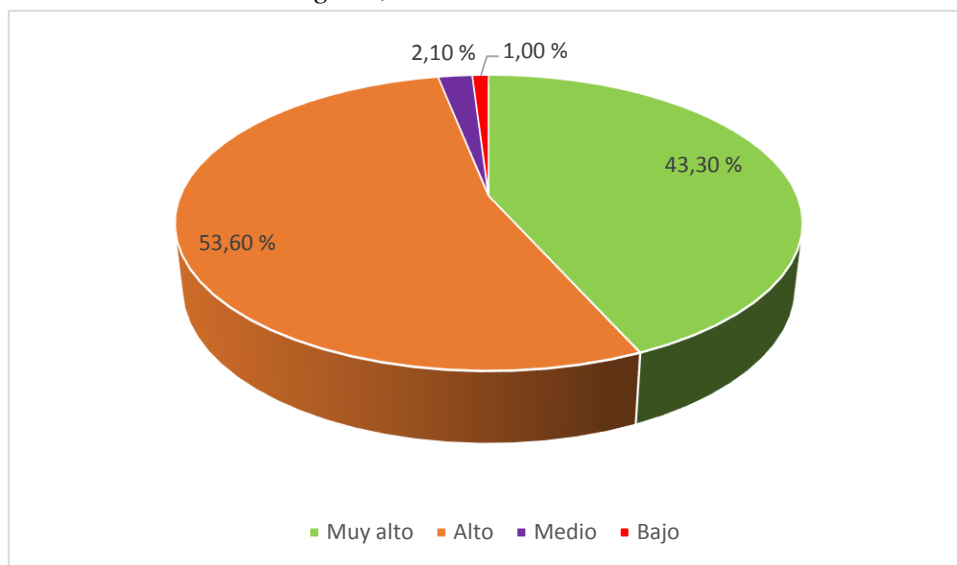
Desarrollo de la profesionalidad y la dimensión identidad docente de la institución educativa Coronel Bolognesi, 2025

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Muy alto	42	43,3	43,3
Alto	52	53,6	96,9
Medio	2	2,1	99,0
Bajo	1	1,0	100,0
Total	97	100,0	

Este cuadro refleja cómo se valora o evidencia el crecimiento profesional y la consolidación de la identidad docente dentro de la institución. Estos elementos son claves porque no solo impactan en la práctica pedagógica, sino también en el compromiso ético y cultural del docente con su entorno educativo.

Figura 6

Desarrollo de la profesionalidad y la dimensión identidad docente de la institución educativa Coronel Bolognesi, 2025



Nota: tabla 7

Interpretación y análisis.

El 53,60 % de los profesores de la institución educativa Coronel Bolognesi alcanzaron un nivel alto en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la institución educativa Coronel Bolognesi, 2025, el 43,30 % de los profesores alcanzaron un nivel muy alto, el 2,10 % de los profesores alcanzaron un nivel medio y solo el 1,00 % obtuvieron un nivel bajo.

El número alto en los niveles alto y muy alto sugieren que los docentes no solo enseñan, sino que se reconocen como profesionales transformadores, conscientes de su rol social en la comunidad educativa.

Los niveles medio (2,1 %) y bajo (1 %) son mínimos, pero invitan a preguntarse si hay barreras personales, estructurales o contextuales que impiden el desarrollo de algunos docentes.

4.4. Distribución la Inteligencia Emocional y su Relación Directa con el Desempeño de los Docentes de la Institución Educativa Coronel Bolognesi, 2025

Tabla 8

Inteligencia emocional y su relación con el desempeño docente de la institución educativa Coronel Bolognesi, 2025

		Desempeño docente			
		Muy alto	Alto	Total	
Inteligencia emocional	Muy alto	Recuento	38	17	55
		Frecuencia esperada	23,2	31,8	55,0
		% dentro de desempeño docente	92,7 %	30,4 %	56,7 %
	Alto	Recuento	3	39	42
		Frecuencia esperada	17,8	24,2	42,0
		% dentro de desempeño docente	7,3 %	69,6 %	43,3 %
Total	Recuento	41	56	97	
	Frecuencia esperada	41,0	56,0	97,0	
	% dentro de desempeño docente	100,0 %	100,0 %	100,0 %	

Este cuadro analiza cómo se vincula el nivel de inteligencia emocional de los docentes con el desempeño docente (como expresión del desempeño profesional). Las cifras combinan niveles muy alto y alto en ambas variables.

El 92,7 % de los docentes con desempeño muy alto tienen también inteligencia emocional muy alta. Esto sugiere una fuerte conexión entre el manejo emocional y la excelencia profesional, y solo el 7,3 % con inteligencia emocional alta llega a desempeños muy altos, mientras el 69,6 % de ellos permanece en el nivel alto de competencia. Esto refuerza la idea de que cuanto mayor la inteligencia emocional, mejor es el desempeño docente en las habilidades sociales y pedagógicas.

4.5. Distribución de la Inteligencia Emocional y la dimensión preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes del Desempeño Docente de la Institución Educativa Coronel Bolognesi, 2025

Tabla 9

Inteligencia emocional y su relación con la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente de la institución educativa Coronel Bolognesi, 2025.

		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes			Total		
		Muy alto	Alto	Promedio			
			Recuento	39		15	1
Inteligencia emocional	Muy alto	Frecuencia esperada	24,9	29,5	0,6	55,0	
		% dentro de preparación para el aprendizaje de los estudiantes	88,6 %	28,8 %	100,0 %	56,7 %	
	Alto		Recuento	5	37	0	42
			Frecuencia esperada	19,1	22,5	0,4	42,0
			% dentro de preparación para el aprendizaje de los estudiantes	11,4 %	71,2 %	0,0 %	43,3 %
	Total		Recuento	44	52	1	97
		Frecuencia esperada	44,0	52,0	1,0	97,0	
		% dentro de preparación para el aprendizaje de los estudiantes	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	

Este cuadro representa cómo se relaciona el nivel de inteligencia emocional de los docentes con su capacidad para preparar eficazmente el aprendizaje de los estudiantes, dentro de la dimensión de desempeño docente.

El 88,6 % de los docentes con inteligencia emocional muy alta también alcanzan el nivel muy alto en preparación para el aprendizaje. Esto indica que un buen manejo emocional se traduce directamente en una mejor planificación, empatía con los estudiantes y capacidad para generar condiciones propicias para aprender, el 71,2 % de este grupo se ubica en el segundo nivel de desempeño, lo que también es positivo, aunque menos destacado, solo hay un docente con inteligencia emocional muy alta que aparece en el nivel promedio en preparación, lo que puede deberse a factores externos como carga laboral, falta de recursos o situaciones personales como un dato atípico.

La diferencia entre los valores esperados y los reales confirma que la relación entre inteligencia emocional y preparación no es casual. Se observa mayor desempeño cuando hay mayor inteligencia emocional.

El desarrollo emocional no solo favorece el bienestar docente, sino que impacta directamente en la calidad educativa que reciben los estudiantes.

4.6. Distribución de la Inteligencia Emocional y la dimensión enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes del Desempeño Docente de la Institución Educativa Coronel Bolognesi, 2025

Tabla 10

Inteligencia emocional y su relación con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente de la institución educativa Coronel Bolognesi, 2025

		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Total
		Muy alto	Alto	
Inteligencia emocional	Recuento	42	13	55
	Muy alto	27,2	27,8	55,0
	% dentro de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	87,5 %	26,5 %	56,7 %
	Recuento	6	36	42
	Alto	20,8	21,2	42,0
	% dentro de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	12,5 %	73,5 %	43,3 %
Total	Recuento	48	49	97
	Frecuencia esperada	48,0	49,0	97,0
	% dentro de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Este cuadro examina la conexión entre el nivel de inteligencia emocional de los docentes y su capacidad para enseñar, favoreciendo el aprendizaje de los estudiantes. Se trata de una relación fundamental en el ámbito educativo, ya que el manejo emocional

influye directamente en la manera de enseñar, interactuar, motivar y resolver situaciones en el aula.

Un impresionante 87,5 % de los docentes que muestran inteligencia emocional muy alta también está clasificado en el nivel muy alto de enseñanza. Esto refuerza la idea de que tener habilidades emocionales elevadas favorece el desempeño pedagógico y la efectividad en el aula, el 73,5 % de docentes con inteligencia emocional alta se ubican en el nivel alto de enseñanza. Aunque no es tan sobresaliente como el grupo anterior, sigue siendo una relación consistente; además, se esperaba un número más equilibrado entre categorías, la inteligencia emocional no solo mejora el ambiente escolar, sino que también potencia el proceso de enseñanza-aprendizaje.

4.7. Distribución de la Inteligencia Emocional y la dimensión participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad del Desempeño Docente de la Institución Educativa Coronel Bolognesi, 2025

Tabla 11

Inteligencia emocional y su relación con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente de la institución educativa Coronel Bolognesi, 2025

		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad				Total	
		Muy alto	Alto	Promedio	Bajo		
Inteligencia emocional	Muy alto	Recuento	27	24	3	1	55
	Frecuencia esperada	15,9	35,2	3,4	0,6	55,0	
	% dentro de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	96,4 %	38,7 %	50,0 %	100,0 %	56,7 %	
	Alto	Recuento	1	38	3	0	42
	Frecuencia esperada	12,1	26,8	2,6	0,4	42,0	
	% dentro de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	3,6 %	61,3 %	50,0 %	0,0 %	43,3 %	
	Total	Recuento	28	62	6	0	97
	Frecuencia esperada	28,0	62,0	6,0	1,0	97,0	
	% dentro de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	

De los docentes con inteligencia emocional muy alta, el 96,4 % tienen una participación muy alta en la gestión escolar, esto sugiere una fuerte correlación positiva: quienes manejan bien sus emociones tienden a involucrarse más activamente en la comunidad educativa.

Las frecuencias esperadas son los valores estadísticos que se proyectan si no hubiera relación entre las variables, al comparar los recuentos reales con los esperados,

se observa una diferencia notable: hay más docentes con inteligencia emocional muy alta participando activamente de lo que se esperaría por azar.

El 61,3 % de ellos tienen participación alta, lo que indica que siguen comprometidos, aunque no al mismo nivel que sus pares con inteligencia emocional muy alta, solo hay 6 docentes con participación promedio y 1 con participación baja, lo que limita el análisis, pero sugiere que quienes participan menos son muy pocos.

Este cuadro sugiere que, en esta institución educativa, los docentes con mejor manejo emocional tienden a tener mayor implicancia en la gestión escolar vinculada a la comunidad. La inteligencia emocional no solo mejora el clima laboral, sino que fortalece el compromiso social e institucional.

4.8. Distribución de la Inteligencia Emocional y la dimensión desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente del Desempeño Docente de la Institución Educativa Coronel Bolognesi, 2025

Tabla 12

Inteligencia emocional y su relación con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente de la institución educativa Coronel Bolognesi, 2025

		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente				Total	
		Muy alto	Alto	Promedio	Bajo		
Inteligencia emocional	Muy alto	Recuento	36	17	1	1	55
		Frecuencia esperada	23,8	29,5	1,1	0,6	55,0
		% dentro de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	85,7 %	32,7 %	50,0 %	100,0 %	56,7 %
		Recuento	6	35	1	0	42
		Frecuencia esperada	18,2	22,5	0,9	0,4	42,0
		Alto % dentro de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	14,3 %	67,3 %	50,0 %	0,0 %	43,3 %
Total		Recuento	42	52	2	1	97
		Frecuencia esperada	42,0	52,0	2,0	1,0	97,0
		% dentro de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

El 85,7 % de ellos se ubican en el nivel muy alto de profesionalidad e identidad docente, este resultado supera la frecuencia esperada (23,8), lo que indica una correlación positiva significativa y también hay 17 en el nivel alto, pero menos que lo esperado (29,5).

El 67,3 % están en el nivel alto de profesionalidad e identidad, incluso más que lo esperado (35 vs. 22,5) y solo el 14,3 % alcanza el nivel muy alto, lo que sugiere que tener inteligencia emocional alta ayuda, pero la diferencia es notable frente a los que tienen inteligencia emocional "muy alta".

En el nivel bajo, el único docente tiene inteligencia emocional muy alta (100 %), aunque este dato aislado no permite concluir nada firme.

Esto sugiere que quienes poseen inteligencia emocional muy alta sobresalen más en el desarrollo docente que lo previsto, mientras que aquellos con inteligencia emocional simplemente alta tienden más hacia el nivel alto (pero no muy alto) de profesionalidad.

La inteligencia emocional actúa como un detonante clave para fortalecer la identidad profesional docente. Tenerla en niveles muy altos parece elevar sustancialmente el compromiso, liderazgo y desarrollo profesional dentro del entorno escolar. Se trata de docentes más empáticos, reflexivos y resilientes, lo que impacta positivamente en su rol educativo y en la comunidad escolar.

4.9. Normalización de los Datos

El siguiente cuadro nos muestra los valores obtenidos de las variables en estudio y de igual manera las dimensiones del desempeño docente.

Tabla 13

Normalización de los datos de las variables y las dimensiones de la variable desempeño docente de la institución educativo Coronel Bolognesi, 2025

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia emocional	0,048	97	0,200*
Desempeño docente	0,152	97	0,000
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	0,162	97	0,000
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	0,133	97	0,000
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	0,146	97	0,000
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0,109	97	0,006

Ho: Los datos tienen una distribución normal

Ha: Los datos no tienen una distribución normal

Confianza 95 %

Significancia 5 %

Decisión

Si el p-valor es menor o igual que el valor de significancia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, los datos no tienen una distribución normal, entonces empleamos pruebas no paramétricas.

Si el p-valor es mayor que el valor de significancia, se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula, los datos tienen una distribución normal, entonces empleamos pruebas paramétricas.

Si una de ellas no tiene una distribución normal, se emplean pruebas no paramétricas, es por ello que emplearemos el Rho de Spearman para las pruebas de hipótesis.

4.10. Prueba de la Hipótesis General

Ho: La inteligencia emocional no se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.

Ha: La inteligencia emocional se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.

- a. La prueba es bilateral cola ambos lados.
- b. El nivel de significancia $\alpha = 0,01$
- c. Se utiliza Rho de Spearman.

Tabla 14

Correlación de la inteligencia emocional y el desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025

		Inteligencia emocional	Desempeño docente
	Correlación de Pearson	1	0,744**
Inteligencia emocional	Sig. (bilateral)	0,000	0,000
	N	97	97
	Correlación de Pearson	0,744**	1
Desempeño docente	Sig. (bilateral)	0,000	0,000
	N	97	97

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Decisión

Como el valor de p-valor es igual a $0,000 < 0,05$ y a la vez nos indica que existe una relación positiva alta de 0,744 entre ambas variables por lo que se afirma que hay una relación directa, entonces no hay razón de aceptar la hipótesis nula en consecuencia diremos que existe relación significativa y directa entre la inteligencia emocional con el desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.

4.11. Prueba de la Hipótesis Específica 1

Ho: La inteligencia emocional no se relaciona directa y significativamente con la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.

Ha: La inteligencia emocional se relaciona directa y significativamente con la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.

- a. La prueba es bilateral cola ambos lados.
- b. El nivel de significancia $\alpha = 0,01$
- c. Se utiliza Rho de Spearman.

Tabla 15

Correlación de la inteligencia emocional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025

		Inteligencia emocional	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	1,000	0,635**
		Coefficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	97
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	0,635**	1,000
		Coefficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	97	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Decisión

Como el valor de p-valor es igual a $0,000 < 0,05$ y a la vez nos indica que existe una relación positiva moderada de 0,635 entre ambas variables por lo que se afirma que hay una relación directa, entonces no hay razón de aceptar la hipótesis nula en consecuencia diremos que existe relación significativa y directa entre la inteligencia emocional con la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.

4.12. Prueba de la Hipótesis Específica 2

Ho: La inteligencia emocional no se relaciona directa y significativamente con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.

Ha: La inteligencia emocional se relaciona directa y significativamente con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.

- a. La prueba es bilateral cola ambos lados.
- b. El nivel de significancia $\alpha = 0,01$
- c. Se utiliza Rho de Spearman.

Tabla 16

Correlación de la inteligencia emocional con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025

		Inteligencia emocional	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	97
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coefficiente de correlación	0,752**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	97

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Decisión

Como el valor de p-valor es igual a $0,000 < 0,05$ y a la vez nos indica que existe una relación positiva alta de 0,752 entre ambas variables por lo que se afirma que hay una relación directa, entonces no hay razón de aceptar la hipótesis nula en consecuencia diremos que existe relación significativa y directa entre la inteligencia emocional con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.

4.13. Prueba de la Hipótesis Específica 3

Ho: La inteligencia emocional no se relaciona directa y significativamente con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.

Ha: La inteligencia emocional se relaciona directa y significativamente con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.

- a. La prueba es bilateral cola ambos lados.
- b. El nivel de significancia $\alpha = 0,01$
- c. Se utiliza Rho de Spearman.

Tabla 17

Correlación de la inteligencia emocional con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025

			Inteligencia emocional	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	0,626**
	Inteligencia emocional	Sig. (bilateral)	0,000	0,000
		N	97	97
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coefficiente de correlación	0,626**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000
		N	97	97

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Decisión

Como el valor de p-valor es igual a $0,000 < 0,05$ y a la vez nos indica que existe una relación positiva moderada de 0,626 entre ambas variables por lo que se afirma que hay una relación directa, entonces no hay razón de aceptar la hipótesis nula en consecuencia diremos que existe relación significativa y directa entre la inteligencia

emocional con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.

4.14. Prueba de la Hipótesis Específica 4

Ho: La inteligencia emocional no se relaciona directa y significativamente con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.

Ha: La inteligencia emocional se relaciona directa y significativamente con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.

- a. La prueba es bilateral cola ambos lados.
- b. El nivel de significancia $\alpha = 0,01$
- c. Se utiliza Rho de Spearman.

Tabla 18

Correlación de la inteligencia emocional con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025

			Inteligencia emocional	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	0,700**
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000
		N	97	97
Spearman	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Coefficiente de correlación	0,700**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000
		N	97	97

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Decisión

Como el valor de p-valor es igual a $0,000 < 0,05$ y a la vez nos indica que existe una relación positiva alta de 0,700 entre ambas variables por lo que se afirma que hay una relación directa, entonces no hay razón de aceptar la hipótesis nula en consecuencia diremos que existe relación significativa y directa entre la inteligencia emocional con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.

DISCUSIÓN

De acuerdo a trabajos y artículos que realizaron los investigadores respecto a trabajos muy similares, llegaron a las conclusiones siguientes:

Turmudhi & Marhaeni (2021), en su artículo “The Analysis of Spiritual Intelligence Effect and Emotional Intelligence on Teachers' Performance in Islamic-Based Elementary School Tembalang Semarang” en Indonesia, concluye que la inteligencia espiritual como la emocional influyen positivamente y significativamente en el desempeño docente y fortalecer que estas habilidades contribuyen a mejorar el rendimiento profesional, beneficiando a los educadores como a los estudiantes.

Abeyi & Jato (2023), en su artículo “Emotional Intelligence and Employee Performance: A Study of Teachers in Secondary Schools in Benue State, Nigeria”, concluye que la autoconciencia y la autogestión impactan positivamente en la eficacia docente y la inteligencia emocional contribuyen al desempeño laboral docente.

Zulkifli et al. (2023), en su artículo “The Influence of Personal Approach, Pedagogical Competence and Emotional Intelligence of Teachers on Teachers' Performance in Global Prima with Student Learning Outcomes as Intervening Variable” en Indonesia, concluye que el enfoque personal, la competencia pedagógica y la inteligencia emocional en el desempeño docente en el nivel primario global influyen en los resultados del aprendizaje como variables intervinientes.

Kgosiemang & Khoza (2022), en el artículo “The Effects of Emotional Intelligence on Teachers' Classroom Performance: A Case of Primary Schools in Southeast Region of Botswana”, concluyen que la falta de inteligencia emocional impacta en el desempeño en el aula y afectando tanto a los docentes como a los estudiantes y la capacitación en inteligencia emocional mejora las prácticas pedagógicas y facilitar un entorno educativo más positivo.

Noriawati et al. (2022), en su artículo “The Relationship between Emotional Intelligence, Work Commitment and Teacher Performance through Work Motivation” en

Indonesia, concluye que existe una relación directa entre la capacidad emocional y el desempeño docente, el compromiso laboral con el desempeño docente, la motivación laboral con el desempeño, la inteligencia emocional con la motivación, el compromiso laboral con la motivación y una relación indirecta entre inteligencia emocional, compromiso laboral y desempeño docente mediante la motivación laboral, compromiso laboral con el desempeño mediante la motivación laboral.

Villano et al. (2023), en su estudio “Una mirada hacia la Inteligencia emocional y el desempeño docente en una universidad pública en Perú” en Apurímac, concluyeron que la mayoría de los participantes mostraron niveles óptimos en inteligencia emocional y sus componentes, como facilitación, manejo, comprensión y percepción emocional. Además, se mostró una relación positiva media entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, lo que indica que, a mayor inteligencia emocional, mejor desempeño laboral docente.

Espíritu et al. (2023), en su estudio titulado “Inteligencia emocional en el desempeño docente en Huarochiri” en Lima, concluyeron que la capacidad emocional influye en el desempeño docente.

Las habilidades emocionales son importantes, puesto que influyen directamente en el desempeño docente y en diversas áreas clave de la enseñanza. Invertir en el desarrollo emocional de los docentes podría mejorar no solo su bienestar personal, sino también su efectividad en el aula y su participación en la comunidad escolar.

Castro et al. (2023), en su investigación “Inteligencia emocional: Asociación con las emociones negativas y desempeño laboral en personal docente universitario”, en Apurímac, concluyeron que, existe relación negativa entre emociones negativas e inteligencia emocional, y una relación positiva entre emociones negativas y el desempeño laboral, además, la mayoría de los docentes mantiene un equilibrio emocional y un buen desempeño laboral, lo cual es positivo.

Acosta (2021), en su investigación “Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente, Trujillo 2020” en La Libertad, concluye que, los docentes poseen un

alto nivel de inteligencia emocional y un buen desempeño laboral, con correlación significativa entre estas variables. En las dimensiones específicas del desempeño docente (autoconocimiento, autorregulación, motivación y empatía), predominan los niveles buenos, sin registrarse niveles deficientes en ninguna dimensión y se destaca una fuerte vinculación entre la inteligencia emocional y el buen desempeño docente, lo que indica que el manejo emocional adecuado favorece un mejor rendimiento profesional.

Salazar (2022), en su investigación “Relación entre las habilidades blandas y las prácticas educativas de los docentes de la Universidad Bernardo O’Higgins, Región Metropolitana, Chile, 2020” en Tacna, concluye que, las habilidades blandas y la práctica educativa tienen una relación directa y significativa.

Valdivia (2018), en su estudio “Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de la EAP. de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna, 2014”, en Tacna, concluye que, la inteligencia emocional y el desempeño docente tienen una relación.

Ramos (2021), en su investigación “Inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Champagnat, Tacna 2018”, concluye que, la inteligencia emocional y el desempeño docente tienen una relación positiva y significativa.

Realizado el trabajo de investigación Inteligencia emocional y desempeño docente en una institución educativa emblemática del distrito Tacna, 2025, se ha llegado a la conclusión de que existe una relación positiva alta de 0,744 entre ambas variables por lo que se afirma que hay una relación directa y significativa entre la inteligencia emocional con el desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025, además las dimensiones de desempeños docente (preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente) se relacionan significativa y positiva alta con la inteligencia emocional de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.

Con lo concluido, se puede afirmar que los trabajos realizados en los diferentes lugares del mundo llegan a la misma conclusión a lo que se ha llegado.

CONCLUSIONES

1. La inteligencia emocional se relaciona significativa y directa con el desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025, además como el valor de p-valor es igual a $0,000 < 0,05$ y a la vez nos indica que existe una relación positiva alta de 0,744 entre ambos
2. La inteligencia emocional se relaciona significativamente y directa con la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025, además como el valor de p-valor es igual a $0,000 < 0,05$ y a la vez nos indica que existe una relación positiva moderada de 0,635 entre ambos.
3. La inteligencia emocional se relaciona significativa y directa con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025, además como el valor de p-valor es igual a $0,000 < 0,05$ y a la vez nos indica que existe una relación positiva alta de 0,752 entre ambos.
4. La inteligencia emocional se relaciona significativa y directa con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025, además como el valor de p-valor es igual a $0,000 < 0,05$ y a la vez nos indica que existe una relación positiva moderada de 0,626 entre ambos.

5. La inteligencia emocional se relaciona significativa y directa con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025, además como el valor de p-valor es igual a $0,000 < 0,05$ y a la vez nos indica que existe una relación positiva alta de 0,700 entre ambos.

RECOMENDACIONES

1. La Dirección de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi deberá de implementar talleres para los docentes respecto a inteligencia emocional para continuar un mejor desarrollo de sus capacidades y lograr de esta manera una mejor relación entre docente y alumno.
2. La dirección de la Institución Educativa Emblemática Coronel Bolognesi deberá de implementar talleres para los alumnos referentes a la inteligencia emocional, ya que con una buena y positiva actitud mejoran sus aprendizajes y el logro de sus capacidades.
3. Los docentes deben considerar y participar en los talleres de preparación de la inteligencia emocional para lograr sus objetivos y desarrollar sus capacidades para una mejor relación en el proceso de enseñanza y aprendizaje, que interactúan con sus alumnos.
4. La dirección deberá fortalecer los espacios adecuados e implementarlos para que los docentes preparen sus materiales para el logro de sus competencias y el desarrollo de sus capacidades de los alumnos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abeyi Otor, J., & Jato, P. T. T. (2023a). AFRICA NIGERIA - Emotional Intelligence and Employee Performance: A Study of Teachers in Secondary Schools in Benue State, Nigeria. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 9(1). <https://doi.org/10.31289/jab.v9i1.9316>
- Abeyi Otor, J., & Jato, P. T. T. (2023b). Emotional Intelligence and Employee Performance: A Study of Teachers in Secondary Schools in Benue State, Nigeria. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 9(1). <https://doi.org/10.31289/jab.v9i1.9316>
- Acosta Amador, E. B. (2021). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente, Trujillo 2020. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54766>
- Awaluddin, A., Musari, M., & Lubna, L. (2023). ASIA INDONESIA PUEDE SER - Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kinerja Guru dengan Prestasi Belajar Siswa di SMA Negeri 1 Batukliang Utara, Lombok Tengah - Relación entre la Inteligencia Emocional y el Rendimiento Docente con el Logro Académico de los Estudiantes en SMA Negeri 1 Batukliang Utara, Lombok Tengah. *MANAZHIM*, 5(2), 1061–1081. <https://doi.org/10.36088/MANAZHIM.V5I2.3710>
- Carvalho Silva, N., & Rodrigues de Souza, M. H. (2023). A IMPORTÂNCIA DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL COMO UM MECANISMO ESTRATÉGICO DE GESTÃO NAS ORGANIZAÇÕES. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, 9(11). <https://doi.org/10.51891/rease.v9i11.12672>
- Castro Paniagua, W., Chávez Epiquén, A., & Arévalo Quijano, J. C. (2023). Inteligencia emocional: Asociación con las emociones negativas y desempeño laboral en personal docente universitario. *Revista Electrónica Educare*, 27(1). <https://doi.org/10.15359/ree.27-1.14391>

- Ccoto Tacusi, T. F. (2023). Desempeño docente en la calidad educativa. *Revista de Investigación En Ciencias de La Educación: Horizontes*.
<https://doi.org/10.15359/ree.27-1.14391>
- Creswell John W. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). *Sage Publications*.
- Espíritu Patrocinio, E. M., Córdova García, U., Buleje Velásquez, N. P., Gómez Rutti, Y. Y., Palomino Espíritu, M. A. V., & Yllesca Ramos, A. G. (2023). Inteligencia emocional en el desempeño docente en Huarochirí. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 7(29).
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.576>
- Kgosiemang, T. P., & Khoza, S. D. (2022a). ÁFRICA BOTSWANA - The Effects of Emotional Intelligence on Teachers' Classroom Performance: A Case of Primary Schools in Southeast Region of Botswana. *Research in Social Sciences and Technology*, 7(3). <https://doi.org/10.46303/ressat.2022.18>
- Kgosiemang, T. P., & Khoza, S. D. (2022b). The Effects of Emotional Intelligence on Teachers' Classroom Performance: A Case of Primary Schools in Southeast Region of Botswana. *Research in Social Sciences and Technology*, 7(3).
<https://doi.org/10.46303/ressat.2022.18>
- Machado Pérez, Y. (2022). Origen y evolución de la educación emocional. *Alternancia - Revista de Educación e Investigación*, 4(6), 35–47.
<https://doi.org/10.33996/ALTERNANCIA.V4I6.819>
- MINEDU. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente: para mejorar tu práctica como maestra y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*.
- MINEDU. (2024). *Reconocimiento y regulación del estrés y las propias emociones de docentes para una escucha activa y empática*.

- Muntané, J. (2010). *Introducción a la Investigación básica*.
<https://www.researchgate.net/publication/341343398>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis (5a. ed.)*.
- Noriawati, Sulaiman, & Mahrita. (2022). The Relationship between Emotional Intelligence, Work Commitment and Teacher Performance through Work Motivation. *International Journal of Social Science and Human Research*, 05(06).
<https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-45>
- OECD. (2021). Beyond Academic Learning FIRST RESULTS FROM THE SURVEY OF SOCIAL AND EMOTIONAL SKILLS. *OECD Publishing*.
<https://doi.org/10.1787/92A11084-EN>
- OECD. (2024). Nurturing Social and Emotional Learning Across the Globe FINDINGS FROM THE OECD SURVEY ON SOCIAL AND EMOTIONAL SKILLS 2023. *Nurturing Social and Emotional Learning Across the Globe*.
<https://doi.org/10.1787/7CB16AE7-EN>
- Puente Sulay, L., Tituaña José, M., Yaguache Guillermina, O., Piarpuezan Elva, M., & Sandoval Leticia, H. (2023). ECUADOR - La importancia de la Inteligencia Emocional en la práctica Pedagógica de los Docentes de Educación General Básica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5).
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.7708
- Ramos Rejas, R. D. R. (2021). Inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Champagnat, Tacna 2018. *Universidad Privada de Tacna*. <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1975>
- Ríos Ramírez, R. R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción (1era edición)* (E. y C. S. Biblioteca Virtual de Derecho, Trans.).
<http://www.eumed.net/libros/libro.php?id=1662>

- Salazar Martínez, R. P. (2022). Relación entre las habilidades blandas y las prácticas educativas de los docentes de la Universidad Bernardo O'Higgins, Región Metropolitana, Chile, 2020. *Universidad Privada de Tacna*. <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2324>
- Supo C., F., & Cavero A., H. N. (2014). *FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y PROCEDIMENTALES DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA EN CIENCIAS SOCIALES COMO DISEÑAR Y FORMULAR TESIS DE MAESTRÍA Y DOCTORADO*.
- Turmudhi, A., & Marhaeni Kurdaningsih, D. (2021). THE ANALYSIS OF SPIRITUAL INTELLIGENCE EFFECT AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON TEACHERS' PERFORMANCE IN ISLAMIC BASED ELEMENTARY SCHOOL TEMBALANG, SEMARANG. *International Journal of Global Accounting, Management, Education, and Entrepreneurship*, 1(2). <https://doi.org/10.48024/ijgame2.v1i2.23>
- Valdivia Mejía, F. I. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de la EAP. de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna, 2014*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. <https://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/20.500.12510/2260>
- Valenzuela-Zambrano, B., Salgado Neira, M., & Salgado Neira, E. (2021). CHILE - Estudio sobre la inteligencia emocional de profesores as de la provincia de Concepción, Chile. *Revista de Estudios y Experiencias En Educación*, 20(44). <https://doi.org/10.21703/0718-5162.v20.n43.2021.002>
- Villano Huamán, F. L., Quispe Vargas, E., Campos Ochoa, R. J., & Arias Martínez, R. E. (2023). Una mirada hacia la Inteligencia emocional y el desempeño docente en una universidad pública en Perú. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(6). <https://doi.org/10.56712/latam.v4i6.1525>
- Wang, L. (2022). Exploring the Relationship Among Teacher Emotional Intelligence, Work Engagement, Teacher Self-Efficacy, and Student Academic Achievement: A

- Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 12.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35046879/>
- Ye, X., Ahmad, N. A., Burhanuddin, N. A. N., Na, M., & Li, D. (2024). ASIA CHINA -
Preschool Teachers' Emotional Competence and Teacher Self-Efficacy towards
Preschool Performance in Zhejiang Province of China. *Volume 14, Issue 4, 14(4)*.
<https://doi.org/10.3390/bs14040280>
- Zulkifli, F. W., Pakpahan, E., & Faris, S. (2023). The Influence of Personal Approach,
Pedagogical Competence and Emotional Intelligence of Teachers on Teachers'
Performance in Global Prima with Student Learning Outcomes as Intervening
Variable. *International Journal of Research and Review*, 10(8).
<https://doi.org/10.52403/ijrr.202308126>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones/Indicadores	Metodología
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025?</p> <p>¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.</p> <p>Problemas específicos Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y la dimensión</p>	<p>Hipótesis general La inteligencia emocional se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.</p> <p>Problemas específicos La inteligencia emocional se relaciona directa y significativamente con la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.</p>	<p>Inteligencia emocional</p> <p>Desempeño docente</p>	<p>Dimensión 1: Competencia personal Indicador 1: conciencia de uno mismo Indicador 2: Autorregulación Indicador 3: Motivación</p> <p>Dimensión 2: Competencia social Indicador 1: Empatía Indicador 2: Habilidades sociales</p> <p>Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Indicador 1: Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral. Indicador 2: Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.</p>	<p>Tipo: Cuantitativa</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población: 100</p>

<p>estudiantes del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025? ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025? ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025?</p>	<p>enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025. Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025. Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente de una Institución Educativa</p>	<p>La inteligencia emocional se relaciona directa y significativamente con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025. La inteligencia emocional se relaciona directa y significativamente con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025. La inteligencia emocional se relaciona directa y significativamente con la</p>	<p>Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Indicador 1: Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</p> <p>Indicador 2: Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.</p> <p>Indicador 3: Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales</p> <hr/> <p>Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> <p>Indicador 1: Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.</p>	<p>Muestra: Estudio censal</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>-Inteligencia emocional (Purca, 2022) -Desempeño docente (Enciso, 2018)</p>
---	--	--	---	---

	<p>Emblemática del distrito Tacna, 2025.</p>	<p>dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025.</p>	<p>Indicador 2: Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.</p> <hr/> <p>Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p> <p>Indicador 1: Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.</p> <p>Indicador 2: Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</p>	
--	--	---	---	--

ANEXO 2: CUESTIONARIO - INTELIGENCIA EMOCIONAL

Indicación: Estimado docente, se pide su colaboración para que, luego de un riguroso análisis de los ítems sobre: Inteligencia emocional en una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, Tacna - 2025, que se le muestra, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional.

Nota: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1: Muy deficiente	2: Deficiente	3: Regular	4: Bueno	5: Muy bueno
-------------------	---------------	------------	----------	--------------

I.	VARIABLE 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
A)	Dimensión 1: Competencia personal					
1	Reconozco mis propias emociones y las razones que las causan.					
2	Comprendo los vínculos existentes entre mis sentimientos, mis pensamientos, mis palabras y mis acciones.					
3	Conozco el modo en que mis sentimientos influyen sobre mi rendimiento laboral.					
4	Soy consciente que mis emociones afectan mis acciones durante el desarrollo de clase.					
5	Reconozco adecuadamente mis competencias.					
6	Reconozco adecuadamente mis debilidades.					
7	Tengo claro los puntos que debo de fortalecer.					
8	Tengo confianza de mis propias capacidades.					
9	Siento que manejo adecuadamente una reunión.					
10	Soy consciente de experimentar el sentimiento de enojo y dominarlo.					
11	Me siento seguro (a) cuando tengo que tomar una decisión importante.					
12	Soy capaz de relajarme ante una situación de presión.					
13	Puedo trabajar adecuadamente, aun cuando me sienta enojado (a) o de mal humor.					
14	Soy capaz de identificar mis sentimientos y modificarlos según la situación.					
15	Puedo realizar actividades que me interesen, aunque me produzca miedo realizarlo.					
16	Puedo manejar situaciones de estrés, manteniendo la calma.					
17	Identifico el origen de mi enfado.					
18	Soy capaz de promover el cambio de actitudes negativas a positivas.					
19	Me fijo metas difíciles y asumo los riesgos.					

20	Cumplo lo que prometo.					
21	Cuando me desanimo, el diálogo interior me ayuda a recuperar la confianza.					
22	Me doy ánimo frecuentemente para seguir adelante.					
23	Voy tras mis objetivos, a pesar de los obstáculos que se presenten.					
24	Sé que voy a conseguir lo que me propongo.					
25	Pienso que mi futuro depende de mi esfuerzo.					
26	Me concentro ante un problema para poder resolverlo.					
27	Busco rodearme de personas positivas.					
B)	Dimensión 2: Competencia social	1	2	3	4	5
28	Comunico mis sentimientos oportunamente hacia las personas más cercanas.					
29	Muestro sensibilidad ante los sentimientos de dolor y tristeza ajenos.					
30	Promuevo la confianza hacia los demás.					
31	Hago que los demás se sientan bien.					
32	Me doy cuenta cuando los demás se incomodan por una broma de mal gusto.					
33	Interpreto las emociones de los demás.					
34	Puedo regular mi comportamiento, según la situación lo requiera.					
35	Ayudo a los demás a manejar adecuadamente sus emociones.					
36	Evito las reacciones emocionales negativas.					
37	Puedo hacer que los demás confíen en mí.					
38	Puedo expresar mis sentimientos cuando estoy en grupo.					
39	Puedo hacer que los demás se sientan bien.					
40	Trabajo mejor en grupo que de forma individual.					
41	Trato con respeto a los demás.					
42	Puedo contribuir a que los trabajos sean más variados e interesantes.					
43	Tomo la iniciativa para hacer algo nuevo en beneficio de los demás.					
44	Puedo cambiar mi comportamiento para poder relacionarme mejor con una persona o grupo.					
45	Hago amistades con facilidad.					

ANEXO 3: CUESTIONARIO – DESEMPEÑO DOCENTE

Indicación: Estimado docente, se pide su colaboración para que, luego de un riguroso análisis de los ítems sobre: Desempeño docente en una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, Tacna - 2025, que se le muestra, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional.

Nota: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:


1: Muy deficiente	2: Deficiente	3: Regular	4: Bueno	5: Muy bueno
-------------------	---------------	------------	----------	--------------

II.	VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
A)	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
1	Demuestra conocimiento, comprensión de las características individuales, socioculturales, evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.					
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías, prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias de los medios seleccionados.					
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.					
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
10	Diseña la secuencia, estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.					
B)	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	5
11	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					

13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
17	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.					
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos, disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
22	Desarrolla estrategias pedagógicas, actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
23	Utiliza recursos, tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.					
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual, grupal de los estudiantes.					
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias, autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
C)	Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	1	2	3	4	5
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente, con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
31	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipo de trabajo.					

32	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
34	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
D)	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	1	2	3	4	5
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
39	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.					
40	Actúa, toma decisiones respetando los derechos humanos, el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

ANEXO 4: CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



Institución Educativa Emblemática
“CORONEL BOLOGNESI”
“Ama mater de la niñez y juventud tacneña”



“Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana”

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

Quien suscribe, Director de la Institución educativa Emblemática Coronel Bolognesi de la Región Tacna.


HACE CONSTAR:

Que la **Licenciada Mary Evelin Cariapaza Mamani**, egresada de la Escuela de Post Grado en Maestría Gerencia y Administración de la Educación de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, ha llevado a cabo la aplicación de los instrumentos correspondientes a la tesis titulada: **“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA DEL DISTRITO TACNA, 2025”**. Los cuales se realizaron eficazmente en el presente año 2025.

Se expide la presente constancia para los fines que la interesada considere conveniente.

Tacna, 08 de agosto 2025

Atentamente

PROF. OSCAR RUFO TINTAYA CARDENAS
DIRECTOR

C.Arch.

<p>www.ieecoronelbolognesi.edu.pe Celular del director: 993063517 oscar1812.1963@gmail.com</p>	<p>Calle Modesto Molina S/N Teléfono: 052 - 619573 Tacna - Perú</p>
--	---

ANEXO 5: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIOS DE JUECES

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del juez: Huayta Centeno, Julio Cesar

1.2. Cargo en la Institución que labora: Docente

1.3. Nombre del instrumento evaluado: Desempeño Docente.

1.4. Autor (es) del instrumento: Emilio Trujillo, Ana Julia (2012)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1 Muy deficiente 2 Deficiente 3 Regular 4 Buena 5 Muy buena

		1	2	3	4	5
claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
objetividad	Permite medir hechos observables					X
Actualidad	Adecuado avance de la ciencia y tecnología				X	
Organización	Presentación ordenada					X
Suficiencia	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad				X	
Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo con los objetivos					X
Consistencia	Pretende conseguir datos basados en las teorías o modelos				X	
Coherencia	Entre variables e indicadores				X	
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
Aplicación	Los datos permiten un tratamiento					X
CONTEO						

$$\text{Coeficiente de validación} = \frac{1 * A + 2 * B + 3 * C + 4 * D + 5 * E}{50}$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)


CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00 – 0,60[
Observado	[0,60 – 0,80[
Aprobado	[0,80 – 0,100]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

Lugar: Tacna

Tacna, 23 de mayo del 2025.


 Firma del Juez

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIOS DE JUECES

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del juez: Puma Estaca Pascual Senon

1.2. Cargo en la Institución que labora: Decano de la FECH

1.3. Nombre del instrumento evaluado: Desempeño Docente

1.4. Autor (es) del instrumento: Enallo Trujillo, Ana Julia (2018)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. Deficiente 2 Baja 3 Regular 4 Buena 5 Muy buena

		1	2	3	4	5
claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					✓
objetividad	Permite medir hechos observables					✓
Actualidad	Adecuado avance de la ciencia y tecnología				✓	
Organización	Presentación ordenada				✓	
Suficiencia	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad					✓
Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo con los objetivos					✓
Consistencia	Pretende conseguir datos basados en las teorías o modelos					✓
Coherencia	Entre variables e indicadores				✓	
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación					✓
Aplicación	Los datos permiten un tratamiento					✓
CONTEO						

Coeficiente de validación = $\frac{1 * A + 2 * B + 3 * C + 4 * D + 5 * E}{50}$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)


CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00 – 0,60[
Observado	[0,60 – 0,80[
Aprobado	[0,80 – 0,100]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

Lugar: Tacna

Tacna, 24 de Mayo del 2025


 Firma del Juez

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIOS DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: Luis Alberto Catachura Ramirez
- 1.2. Cargo en la Institución que labora: Director de la Escuela P. de Educación de H. Corporación
- 1.3. Nombre del instrumento evaluado: Desempeño Docente
- 1.4. Autor (es) del instrumento: Enullo Trujillo, Ana Julia (2018)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1 Muy deficiente 2 Deficiente 3 Regular 4 Buena 5 Muy buena

		1	2	3	4	5
claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					✓
objetividad	Permite medir hechos observables					✓
Actualidad	Adecuado avance de la ciencia y tecnología					✓
Organización	Presentación ordenada					✓
Suficiencia	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad					✓
Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo con los objetivos					✓
Consistencia	Pretende conseguir datos basados en las teorías o modelos					✓
Coherencia	Entre variables e indicadores					✓
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación					✓
Aplicación	Los datos permiten un tratamiento					✓
CONTEO						✓

$$\text{Coeficiente de validación} = \frac{1 * A + 2 * B + 3 * C + 4 * D + 5 * E}{50}$$

III. **CALIFICACIÓN GLOBAL** (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00 – 0,60[
Observado	[0,60 – 0,80[
Aprobado	[0,80 – 0,100] ✓

IV. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento permite el tratamiento de los datos. Por tanto es aplicable.

Lugar: Tacna

Tacna, 16 de mayo del 2025.



Firma del Juez

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIOS DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: *Lanchipa Al Alberto Patricio*
- 1.2. Cargo en la Institución que labora: *Director del Departamento Académico de Educación de Ciencias Sociales*
- 1.3. Nombre del instrumento evaluado: *Inteligencia emocional*
- 1.4. Autor (es) del instrumento: *Daniel Goleman*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. Muy deficiente 2 Deficiente 3 Regular 4 Buena 5 Muy buena

		1	2	3	4	5
claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
objetividad	Permite medir hechos observables					X
Actualidad	Adecuado avance de la ciencia y tecnología					X
Organización	Presentación ordenada					X
Suficiencia	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad				X	
Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo con los objetivos					X
Consistencia	Pretende conseguir datos basados en las teorías o modelos				X	
Coherencia	Entre variables e indicadores					X
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
Aplicación	Los datos permiten un tratamiento					X
CONTEO						

$$\text{Coeficiente de validación} = \frac{1 * A + 2 * B + 3 * C + 4 * D + 5 * E}{50}$$

III. **CALIFICACIÓN GLOBAL** (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00 – 0,60[
Observado	[0,60 – 0,80[
Aprobado	[0,80 – 0,100]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable

Lugar: *Tacna*

Tacna, *23* de *mayo* del 2025.

[Firma manuscrita]
Firma del Juez

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIOS DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: PASTOR YAÑEZ, LUIS ALBERTO
- 1.2. Cargo en la Institución que labora: DOCENTE
- 1.3. Nombre del instrumento evaluado: CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL
- 1.4. Autor (es) del instrumento: Daniel Goleman

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. Deficiente 2 Baja 3 Regular 4 Buena 5 Muy buena

		1	2	3	4	5
claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					✓
objetividad	Permite medir hechos observables				✓	
Actualidad	Adecuado avance de la ciencia y tecnología				✓	
Organización	Presentación ordenada				✓	
Suficiencia	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad				✓	
Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo con los objetivos				✓	
Consistencia	Pretende conseguir datos basados en las teorías o modelos				✓	
Coherencia	Entre variables e indicadores				✓	
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación				✓	
Aplicación	Los datos permiten un tratamiento					✓
CONTEO						✓

$$\text{Coeficiente de validación} = \frac{1 * A + 2 * B + 3 * C + 4 * D + 5 * E}{50}$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00 – 0,60[
Observado	[0,60 – 0,80[
Aprobado	[0,80 – 0,100]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Resulta viable su aplicación

Lugar: FECH - UNJSG

Tacna, 24 de Abril del 2025



Mr. Luis Alberto Pastor Yañez
PSICÓLOGO CLÍNICO
 C. PSIC. P. N° 1981
 Firma del Juez

ANEXO 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PRESENTE. -

Por este medio, me es grato dirigirme a usted para hacerle llegar un saludo cordial. Yo, Ruíz Henry Limachi Díaz, identificado con N.º DNI 73017129, estudiante del X semestre de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de la carrera de Educación: Lengua y Literatura; actualmente estoy realizando la investigación titulada "“APLICACIÓN DE LA RETROALIMENTACIÓN FORMATIVA EN LA PRODUCCIÓN DE TEXTOS ARGUMENTATIVOS EN LOS ESTUDIANTES DEL TERCER GRADO DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DR. LUIS ALBERTO SÁNCHEZ DE TACNA, 2023.” Dicha investigación busca contribuir en la mejora de la producción de textos argumentativos, así como otros textos, por medio del método de enseñanza de la retroalimentación formativa.

La participación de esta investigación es voluntaria. La información que se recoja es confidencial y no se usara para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus pruebas de evaluación pre test y post test, así como la aplicación de las sesiones y su desempeño en ellos serán solo para fines de la investigación. El tiempo de la aplicación de la investigación será desde el 20 de noviembre hasta el 14 de diciembre del 2023. Cada sesión durará de 1 a 2 horas pedagógicas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Yo Mamani Lupaca Daily acepto participar en la aplicación de la investigación durante el tiempo mencionado.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Ruíz Henry Limachi Díaz al teléfono 929438676.

· Nombre del participante: Mamani Lupaca Daily
 · Fecha: 14 11 23



Firma

ANEXO 7: FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO SEGÚN ALFA DE CRONBACH

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
	Válidos	15	100
Casos	Excluidos ^a	0	0
	Total	15	100

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,916	45

Confiabilidad por elemento del instrumento de Inteligencia emocional	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Reconozco mis propias emociones y las razones que las causan.	0,914
Comprendo los vínculos existentes entre mis sentimientos, mis pensamientos, mis palabras y mis acciones.	0,913
Conozco el modo en que mis sentimientos influyen sobre mi rendimiento laboral.	0,913
Soy consciente que mis emociones afectan mis acciones durante el desarrollo de clase.	0,911
Reconozco adecuadamente mis competencias.	0,913
Reconozco adecuadamente mis debilidades.	0,915
Tengo claro los puntos que debo de fortalecer.	0,912
Tengo confianza de mis propias capacidades.	0,914
Siento que manejo adecuadamente una reunión.	0,916
Soy consciente de experimentar el sentimiento de enojo y dominarlo.	0,912
Me siento seguro (a) cuando tengo que tomar una decisión importante.	0,914
Soy capaz de relajarme ante una situación de presión.	0,915
Puedo trabajar adecuadamente, aun cuando me sienta enojado (a) o de mal humor.	0,915
Soy capaz de identificar mis sentimientos y modificarlos según la situación.	0,915
Puedo realizar actividades que me interesen, aunque me produzca miedo realizarlo.	0,912
Puedo manejar situaciones de estrés, manteniendo la calma.	0,913
Identifico el origen de mi enfado.	0,916
Soy capaz de promover el cambio de actitudes negativas a positivas.	0,917
Me fijo metas difíciles y asumo los riesgos.	0,918
Cumplo lo que prometo.	0,917

Cuando me desanimo, el diálogo interior me ayuda a recuperar la confianza.	0,911
Me doy ánimo frecuentemente para seguir adelante.	0,913
Voy tras mis objetivos, a pesar de los obstáculos que se presenten.	0,914
Sé que voy a conseguir lo que me propongo.	0,912
Pienso que mi futuro depende de mi esfuerzo.	0,913
Me concentro ante un problema para poder resolverlo.	0,915
Busco rodearme de personas positivas.	0,914
Comunico mis sentimientos oportunamente hacia las personas más cercanas.	0,915
Muestro sensibilidad ante los sentimientos de dolor y tristeza ajenos.	0,916
Promuevo la confianza hacia los demás.	0,917
Hago que los demás se sientan bien.	0,914
Me doy cuenta cuando los demás se incomodan por una broma de mal gusto.	0,916
Interpreto las emociones de los demás.	0,913
Puedo regular mi comportamiento, según la situación lo requiera.	0,915
Ayudo a los demás a manejar adecuadamente sus emociones.	0,914
Evito las reacciones emocionales negativas.	0,914
Puedo hacer que los demás confíen en mí.	0,913
Puedo expresar mis sentimientos cuando estoy en grupo.	0,913
Puedo hacer que los demás se sientan bien.	0,913
Trabajo mejor en grupo que de forma individual.	0,915
Trato con respeto a los demás.	0,914
Puedo contribuir a que los trabajos sean más variados e interesantes.	0,914
Tomo la iniciativa para hacer algo nuevo en beneficio de los demás.	0,916
Puedo cambiar mi comportamiento para poder relacionarme mejor con una persona o grupo.	0,916
Hago amistades con facilidad.	0,923

Confiabilidad del instrumento de Desempeño Docente

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
	Válidos	15	100
Casos	Excluidos ^a	0	0
	Total	15	100

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,934	40

Confiabilidad por elemento del instrumento de Desempeño Docente	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Demuestra conocimiento, comprensión de las características individuales, socioculturales, evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	0,934
Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	0,934
Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías, prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	0,934
Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias de los medios.	0,932
Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	0,934
Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	0,929
Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	0,930
Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	0,931
Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	0,928
Diseña la secuencia, estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo	0,933
Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	0,933
Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	0,934

Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	0,932
Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,932
Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	0,934
Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	0,936
Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	0,934
Controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	0,930
Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	0,934
Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	0,931
Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos, disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	0,934
Desarrolla estrategias pedagógicas, actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	0,931
Utiliza recursos, tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	0,933
Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	0,931
Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	0,931
Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual, grupal de los estudiantes.	0,930
Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	0,931

Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	0,932
Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias, autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	0,932
Interactúa con sus pares, colaborativamente, con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	0,936
Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipo de trabajo.	0,931
Desarrolla individual, colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	0,931
Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	0,933
Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	0,933
Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	0,932
Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	0,932
Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	0,930
Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	0,929
Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	0,933
Actúa, toma decisiones respetando los derechos humanos, el principio del bien superior del niño y el adolescente.	0,932

ANEXO 8: CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN

INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN
INVESTIGACIÓN

Título de la investigación	Inteligencia Emocional y el desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025
Investigador principal	Lic. Mary Evelin Cariapaza Mamani
Asesor	Dr. Pascual Senon Puma Estaca

El presente estudio tiene por objetivo: Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el desempeño docente de una Institución Educativa Emblemática del distrito Tacna, 2025. Este estudio se desarrolla como parte de los requisitos para la obtención del grado de Magister y es desarrollado bajo la dirección del Dr. Pascual Senon Puma Estaca *docente adscrito a la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades* de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna.

El propósito de la investigación es determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el desempeño docente a través de la encuesta.

Si usted está de acuerdo con participar de este trabajo de investigación se requiere de su colaboración y que responda con honestidad las encuestas

De acuerdo a los resultados la institución se beneficiará con la información que se le hará llegar al concluir con la investigación para que pueda tomar las medidas correspondientes.

El investigador principal y el asesor guardarán la información obtenida de su participación en este estudio. Es necesario mencionar que su participación será debidamente codificada y en ningún caso se registrarán con nombre. Si los resultados de este estudio se llegaran a publicar en una revista, no se mostrará ninguna información que permita su identificación como participante del estudio.

Si usted decide participar de este estudio, podrá retirarse en cualquier momento y/o no participar de alguna parte del mismo. Para lo cual deberá informar su decisión a la investigadora, **Licenciada Mary Evelin Cariapaza Mamani**, llamando al teléfono 929888928.

Si durante el desarrollo de la investigación tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, podrá contactar al correo electrónico: mcariapazam@unjbg.edu.pe

Yo Adrián Patino Cahuana.....

Acepto voluntariamente la participación en la investigación INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA DEL DISTRITO TACNA, 2025 dirigido por la investigadora, **Licenciada Mary Evelin Cariapaza Mamani**. Por otro lado, entiendo que puedo retirarme del estudio en cualquier momento que considere apropiado.

Tacna, agosto del 2025

Adrián Patino Cahuana
Nombre y Apellidos del participante


Firma

Lic. Mary Evelin Cariapaza Mamani


Firma

ANEXO 8: DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **MARY EVELIN CARIAPAZA MAMANI** con **DNI N° 70900019**, egresada de la Maestría en Ciencias (Magister Scientiae) con mención en Gerencia y Administración de la Educación, de la Universidad Nacional Jorge Basadre doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de PosGrado de Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades, para la elaboración y sustentación de la tesis titulado “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA DEL DISTRITO TACNA, 2025”, el cual consta de un total de 110 páginas, en las que se incluye 19 tablas y 06 figuras, más 15 páginas de la primera parte haciendo un total de 125 páginas.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 8%, el cual es aceptado por la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

El autor



Mary Evelin Cariapaza Mamani,

DNI N° 70900019