



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR



**RELACIÓN ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD
DEL DESEMPEÑO DOCENTE, EN DOCENTES DE
EDUCACIÓN SECUNDARIA PÚBLICA DEL
DISTRITO DE JULIACA, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

NESTOR ADCO BORDA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

MAESTRO EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

JULIACA – PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

**RELACIÓN ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD
DEL DESEMPEÑO DOCENTE, EN DOCENTES DE
EDUCACIÓN SECUNDARIA PÚBLICA DEL
DISTRITO DE JULIACA, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

NESTOR ADCO BORDA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

MAESTRO EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

APROBADA POR:

PRESIDENTE

:

Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

PRIMER MIEMBRO

:

Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

SEGUNDO MIEMBRO

:

Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

ASESOR DE TESIS

:

Dr. JESUS MAMANI MAMANI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33



TESIS UANCV



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



UNIVERSIDAD ANDINA

"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°0457-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 16 de octubre del 2025

VISTOS:

El expediente N° 4799 presentado por el (la) Bachiller: **ADCO BORDA NESTOR** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación de tesis, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bachiller: **ADCO BORDA NESTOR** con número de DNI 80028952 con número de matrícula 1720190369 ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: **RELACIÓN ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE, EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA PÚBLICA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2024** para optar el GRADO de: **MAESTRO EN EDUCACIÓN** Mención: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN**;

Que, mediante Resolución N°589-2025 -USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°920-2025-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) Titulada: **RELACIÓN ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE, EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA PÚBLICA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2024** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33**;

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN**.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 000313 de fecha: 14 de octubre del 2025 se nomina jurados.

Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el artículo 76° del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del **INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (borrador de tesis), **TITULADO: RELACIÓN ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE, EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA PÚBLICA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2024** del (la) Bach: **ADCO BORDA NESTOR**, para optar el GRADO de: **MAESTRO EN EDUCACIÓN** Mención: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Primer miembro	: Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
Segundo miembro	: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA
Asesor	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Fecha	: Martes, 04 de noviembre del 2025
Hora	: 11:00 a.m..
Lugar	: Aula N°206 Centro Comercial N° 03 UANCV-JULIACA

ARTÍCULO CUARTO. - El Director de la Escuela de Posgrado queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.


Dr. Javier Romulo Quispe Zapana
DIRECTOR (s)

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0920-2025-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 25 de agosto de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2024-01876 de fecha 13 de agosto de 2025, el (la) Bach. **ADCO BORDA NESTOR**, con DNI N° 80028952, código de matrícula N° 1720190369, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); **INFORME N° 00719-2025-UI-EPG-UANCV** y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" del 18 de agosto de 2025, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2024-01876 el (la) Bach. **ADCO BORDA NESTOR**, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **RELACIÓN ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE, EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA PÚBLICA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33**, para optar el **GRADO de MAESTRO EN EDUCACIÓN**, mención: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dr. JESUS MAMANI MAMANI**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00719-2024-UI-EPG-UANCV** y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, titulado: **RELACIÓN ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE, EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA PÚBLICA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2024** presentado por el (la) Bach. **ADCO BORDA NESTOR**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como **ASESOR** al (a) **Dr. JESUS MAMANI MAMANI**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Javier Romulo Quispe Zapana
(Director)

C. Comercial N°3 2do Piso ☎ (051) 329145 - Pag. Web: www.epg@uancv.edu.pe - Juliaca - Perú

DISTRIBUCIÓN:
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN



TESIS UANCV



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00589-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 20 de junio del 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2025-005730 de fecha 12 de mayo de 2025, el (la) Bach. ADCO BORDA NESTOR, con DNI N° 80028952, código de matrícula N° 1720190369, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; INFORME N° 00392-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" del 29 de mayo de 2025, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2025-005730 el (la) Bach. ADCO BORDA NESTOR, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **RELACIÓN ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE, EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA PÚBLICA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33**, para optar el **GRADO de MAESTRO EN EDUCACIÓN**, mención: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del **ASESOR Dr. JESUS MAMANI MAMANI**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la **DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00392-2025-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **RELACIÓN ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE, EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA PÚBLICA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2024** presentado por el (la) Bach. ADCO BORDA NESTOR, para optar el **GRADO de MAESTRO EN EDUCACIÓN**, mención: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al (a) **Dr. JESUS MAMANI MAMANI**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Dr. Juan Benites Noriega
DIRECTOR (e)

DISTRIBUCIÓN:
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO.
ARCH. JBN/cqm.

Jr. Loreto N° 450 - ☎ (051) 329145 - Pag. Web: www.epg@uancv.edu.pe - Juliaca - Perú



NESTOR ADCO BORDA

RELACIÓN ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE, EN DOCENTES DE EDUCACIÓN S...

 TESIS DE MAESTRIAS

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::13016:542906000

Fecha de entrega

23 dic 2025, 9:34 GMT-5

Fecha de descarga

23 dic 2025, 12:33 GMT-5

Nombre del archivo

T036_80028952_M.docx

Tamaño del archivo

24.7 MB

157 páginas

24.171 palabras

137.315 caracteres



17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 15%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
RELACIÓN ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE, EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA PÚBLICA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2024	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	NESTOR ADCO BORDA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	80028952
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-7235-8466
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-9857-8231
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2532-8921
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01213364
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-5596-3435



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40673820
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-3275-5586
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Dirección: DISTRITO DE JULIACA País: PERÚ Departamento: PUNO Provincia: SAN ROMÁN Distrito: JULIACA -15.50076, -70.13622 https://maps.app.goo.gl/ZgDXa2ZEPDazfSsg6 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2024 - 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSTGRADO
Dr. Jesús Mamani Mamani
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo NESTOR ADCO BORDA, identificado con DNI

Nro. 80028952 en mi condición de egresado de:

- ☐ Escuela Profesional
☐ Programa de Segunda Especialidad,
☒ Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR,

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico denominada:

RELACIÓN ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE, EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA PÚBLICA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2024

Asesorado por: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

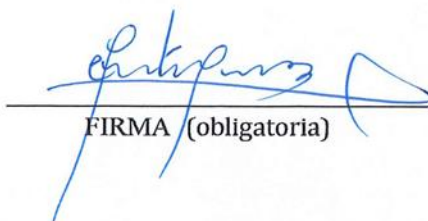
Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 14 de noviembre del 2025


FIRMA (ASESOR)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico con inmenso cariño, afecto y amor a mi querida hija Sheyla Shomara Adco Jala, con su valiosa y abnegada labor y sacrificio, hicieron posible la culminación de mis estudios y ser un profesional al servicio de la educación peruana.



AGRADECIMIENTO

Queremos agradecer infinitamente a nuestros estimados Docentes, por sus valiosos conocimientos y experiencias, que nos brindaron durante el transcurso de nuestra formación profesional.

También quiero agradecer a todas las personas que directa e indirectamente nos brindaron su apoyo moral, en beneficio de nuestra formación profesional; a todos ellos nuestro eterno reconocimiento.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
ABREVIATURAS.....	xiv
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCIÓN	xvii

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática	19
1.2. Formulación del planteamiento del problema	22
1.2.1. Pregunta general	22
1.2.2. Preguntas específicas	22
1.3. Justificación de la investigación.....	23
1.3.1. Justificación teórica	23
1.3.2. Justificación práctica	23
1.3.3. Justificación metodológica.....	24
1.4. Objetivos.....	24



1.4.1.	Objetivo general	24
1.4.2.	Objetivos específicos.....	24
1.5.	Importancia y alcance de la investigación	25
1.6.	Limitaciones y delimitaciones de la investigación	25
1.7.	Hipótesis.....	26
1.7.1.	Hipótesis general.....	26
1.7.2.	Hipótesis específicas.....	26
1.8.	Variables e indicadores	27
1.8.1.	Conceptualización de variables	27
1.8.2.	Operacionalización de las variables	28

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes del estudio	29
2.1.1.	A nivel internacional	29
2.1.2.	A nivel nacional	32
2.1.3.	A nivel regional o local.....	37
2.2.	Bases teóricas	39
2.2.1.	Inteligencia emocional	39
2.2.2.	Calidad del desempeño docente	46
2.3.	Marco conceptual	50

CAPÍTULO III



METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.	Enfoque de la investigación	53
3.2.	Método o métodos aplicados en la investigación.....	53
3.3.	Tipo de investigación	54
3.4.	Nivel de investigación	54
3.5.	Diseño de investigación	54
3.6.	Población y muestra	55
3.6.1.	Población.....	55
3.6.2.	Muestra	56
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de información	57
3.7.1.	Técnicas de la investigación.....	57
3.7.2.	Instrumentos de la investigación	58
3.8.	Validez y confiabilidad del instrumento de investigación	59
3.8.1.	Validación de los instrumentos.....	59
3.8.2.	Confiabilidad de los instrumentos.....	59
3.9.	Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis.....	60

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1.	Presentación, análisis e interpretación de los datos	62
4.1.1.	Interpretación de resultados	62
4.2.	Proceso de la prueba de hipótesis.....	109



4.3. Discusión de los resultados	119
CONCLUSIONES.....	122
RECOMENDACIONES	124
REFERENCIAS.....	126
ANEXOS	133
Anexo 01. Matriz de consistencia	134
Anexo 02. Matriz instrumental	135
Anexo 03. Instrumento(s) de la investigación	136
Anexo 04. Fichas de validez de instrumentos	139
Anexo 05. Fichas de evidencias del proceso de recolección de datos	140



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	28
Tabla 2 Nivel de confiabilidad	59
Tabla 3 Reconozco mis emociones en el momento en que surgen.....	62
Tabla 4 Analizo mis fortalezas y debilidades emocionales con honestidad	64
Tabla 5 Expreso mis opiniones en el trabajo sin agredir a los demás	65
Tabla 6 Tomo decisiones basadas en mis valores, sin presión externa	67
Tabla 7 Me pongo en el lugar de mis estudiantes cuando tienen dificultades	68
Tabla 8 Colaboro en actividades que benefician a la comunidad educativa.....	70
Tabla 9 Mantengo relaciones positivas con mis colegas en el trabajo	71
Tabla 10 Fomento la confianza y el diálogo con mis estudiantes	73
Tabla 11 Mantengo la calma en situaciones de presión laboral	74
Tabla 12 Evito reaccionar de manera impulsiva ante provocaciones	76
Tabla 13 Pienso antes de actuar en situaciones emocionalmente intensas	77
Tabla 14 Manejo mi frustración sin afectar mi relación con los estudiantes.	79
Tabla 15 Distingo entre lo que siento y la realidad objetiva de las situaciones.....	80
Tabla 16 Me adapto a cambios inesperados en la planificación de clases.....	82
Tabla 17 Encuentro soluciones prácticas a conflictos en el aula	83
Tabla 18 Veo los desafíos como oportunidades de aprendizaje.....	85
Tabla 19 Disfruto de mi labor como docente a pesar de las dificultades	86
Tabla 20 Encuentro soluciones prácticas a conflictos en el aula	88



Tabla 21	Analizo alternativas antes de tomar decisiones pedagógicas	89
Tabla 22	Los docentes definen claramente los objetivos de aprendizaje según el currículo nacional	91
Tabla 23	Las unidades didácticas siguen un orden lógico y progresivo	92
Tabla 24	Los materiales utilizados son pertinentes al nivel de los estudiantes	94
Tabla 25	Los docentes aplican evaluaciones diagnósticas al inicio del año.	95
Tabla 26	Los docentes promueven el aprendizaje colaborativo en clase	97
Tabla 27	El docente genera un ambiente de respeto y confianza en el aula.	98
Tabla 28	El docente brinda comentarios constructivos sobre los trabajos.....	100
Tabla 29	El docente diversifica sus estrategias según cómo aprenden los alumnos	101
Tabla 30	El docente utiliza metodologías innovadoras (gamificación, flipped classroom).	103
Tabla 31	Se integran herramientas digitales (videos, plataformas, apps) en clases.....	104
Tabla 32	Se plantean preguntas desafiantes que promueven el análisis	106
Tabla 33	Las evaluaciones son continuas y no solo al final de la unidad	107
Tabla 34	Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.	110



Tabla 35 <i>Relación entre interpersonal y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.</i>	112
Tabla 36 <i>Relación entre intrapersonal y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.</i>	113
Tabla 37 <i>Relación entre el manejo de estrés y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.</i>	115
Tabla 38 <i>Relación entre la adaptabilidad y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.</i>	117
Tabla 39 <i>Relación entre el estilo de ánimo y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.</i>	118



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Reconozco mis emociones en el momento en que surgen	63
Figura 2	Analizo mis fortalezas y debilidades emocionales con honestidad	64
Figura 3	Expreso mis opiniones en el trabajo sin agredir a los demás.....	66
Figura 4	Tomo decisiones basadas en mis valores, sin presión externa.....	67
Figura 5	Me pongo en el lugar de mis estudiantes cuando tienen dificultades.....	69
Figura 6	Colaboro en actividades que benefician a la comunidad educativa	70
Figura 7	Mantengo relaciones positivas con mis colegas en el trabajo	72
Figura 8	Fomento la confianza y el diálogo con mis estudiantes	73
Figura 9	Mantengo la calma en situaciones de presión laboral	75
Figura 10	Evito reaccionar de manera impulsiva ante provocaciones.....	76
Figura 11	Pienso antes de actuar en situaciones emocionalmente intensas	78
Figura 12	Manejo mi frustración sin afectar mi relación con los estudiantes.....	79
Figura 13	Distingo entre lo que siento y la realidad objetiva de las situaciones ...	81
Figura 14	Me adapto a cambios inesperados en la planificación de clases	82
Figura 15	Encuentro soluciones prácticas a conflictos en el aula	84
Figura 16	Veo los desafíos como oportunidades de aprendizaje	85
Figura 17	Disfruto de mi labor como docente a pesar de las dificultades.....	87
Figura 18	Encuentro soluciones prácticas a conflictos en el aula	88
Figura 19	Analizo alternativas antes de tomar decisiones pedagógicas	90



Figura 20 Los docentes definen claramente los objetivos de aprendizaje según el currículo nacional	91
Figura 21 Las unidades didácticas siguen un orden lógico y progresivo	93
Figura 22 Los materiales utilizados son pertinentes al nivel de los estudiantes ...	94
Figura 23 Los docentes aplican evaluaciones diagnósticas al inicio del año.	96
Figura 24 Los docentes promueven el aprendizaje colaborativo en clase	97
Figura 25 El docente genera un ambiente de respeto y confianza en el aula.	99
Figura 26 El docente brinda comentarios constructivos sobre los trabajos	100
Figura 27 El docente diversifica sus estrategias según cómo aprenden los alumnos	102
Figura 28 El docente utiliza metodologías innovadoras (gamificación, flipped classroom).	103
Figura 29 Se integran herramientas digitales (videos, plataformas, apps) en clases.....	105
Figura 30 Se plantean preguntas desafiantes que promueven el análisis.....	106
Figura 31 Las evaluaciones son continuas y no solo al final de la unidad.....	108



ABREVIATURAS

MINEDU – Ministerio de Educación



RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general Determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024. Esta investigación presenta un diseño transversal no experimental, de enfoque cuantitativo, de tipo fundamental y caracterizado por su naturaleza correlacional. También se abordan los materiales y los procesos. La muestra, que no utilizó probabilidad, estuvo compuesta por 133 educadores. Los cuestionarios sirvieron como instrumentos para la recopilación de datos mediante encuestas. Tres expertos en la materia validaron la precisión de ambas metodologías. Resultados: Se realizó la prueba de correlación de Spearman en una muestra de 217 educadores. Los resultados indicaron correlaciones sustanciales entre la inteligencia emocional interpersonal y el rendimiento docente ($\rho = 0,905$), la inteligencia emocional intrapersonal ($\rho = 0,902$), la gestión del estrés ($\rho = 0,918$), la regulación emocional ($\rho = 0,921$), autocontrol ($\rho = 0,919$) y adaptabilidad ($\rho = 0,922$), todas con un valor p de $0,000 < 0,05$, lo que significa una correlación positiva sólida. En todos los casos, se confirma la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula. Se determina que la inteligencia emocional, en sus múltiples dimensiones, influye considerablemente en la calidad del rendimiento docente; por lo tanto, mejorarla es esencial para el avance educativo en el nivel secundario.

Palabras claves. Desempeño, correlación, animo, motivación y rendimiento.



ABSTRACT

The overall objective of this research is to determine the relationship between emotional intelligence and the quality of teaching performance in public secondary school teachers in the district of Juliaca, 2024. This research presents a non-experimental cross-sectional design, with a quantitative approach, fundamental in nature and characterized by its correlational nature. Materials and processes are also addressed. The sample, which did not use probability, consisted of 133 educators. Questionnaires were used as instruments for data collection through surveys. Three experts in the field validated the accuracy of both methodologies. Results: Spearman's correlation test was performed on a sample of 217 educators. The results indicated substantial correlations between interpersonal emotional intelligence and teaching performance ($\rho = 0.905$), intrapersonal emotional intelligence ($\rho = 0.902$), stress management ($\rho = 0.918$), emotional regulation ($\rho = 0.921$), self-control ($\rho = 0.919$), and adaptability ($\rho = 0.922$), all with a p-value of $0.000 < 0.05$, which means a strong positive correlation. In all cases, the alternative hypothesis is confirmed and the null hypothesis is rejected. It is determined that emotional intelligence, in its multiple dimensions, significantly influences the quality of teaching performance; therefore, improving it is essential for educational advancement at the secondary level.

Keywords: Performance, correlation, mood, motivation, and productivity.



INTRODUCCIÓN

Siendo el objetivo general, determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024, se reúne información concerniente a las variables de estudio:

La inteligencia emocional, es la capacidad de identificar, comprender y gestionar las emociones. Implica habilidades como la autoconciencia, el reconocimiento de las expresiones de otras personas y la regulación de las emociones propias para impulsar las conductas deseadas.

Relacionada con esta idea está la hipótesis de las inteligencias múltiples, que define las capacidades intelectuales como conjuntos de habilidades adaptadas para abordar determinados tipos de complejidad. La inteligencia emocional es la capacidad de comprender y gestionar las emociones propias y el contexto en el que se producen. En 1995, el psicólogo Daniel Goleman (1943) presentó su libro *Inteligencia emocional*, lo que popularizó el término (Gómez, 2024).

Asenjo (2021) Esto significa que la expresión «calidad del rendimiento docente» se refiere al grado en que un profesor cumple los estándares y objetivos que se han establecido para él. La aplicación de este enfoque depende de una evaluación exhaustiva de la competencia profesional de los profesores, y no solo de sus conocimientos y habilidades técnicas, sino también su capacidad para facilitar el aprendizaje, establecer relaciones con los alumnos y adaptarse a diferentes estilos y necesidades de aprendizaje, y contribuir al ambiente educativo de manera positiva.

Orellana et al. (2020) Las personas que poseen la formación y los conocimientos necesarios para enseñar artes a los alumnos se denominan



profesores, ciencias y otras disciplinas. Este razonamiento se plantea para respaldar la idea de que los educadores son expertos en su campo. También se elaboró con la idea de que sería útil para los alumnos elaborar estrategias sobre cómo alcanzar sus objetivos académicos. Por lo tanto, la investigación se clasifica en 4 capítulos principales:

Capítulo I: En esta parte del documento se describen el escenario problemático, las dificultades, las razones, los objetivos, la importancia, las limitaciones y la hipótesis del estudio, y también se incluye el desarrollo de la exposición del problema.

Capítulo II: El presente capítulo corresponde al marco teórico, donde se exponen los antecedentes, fundamentos teóricos y el marco conceptual del estudio.

Capítulo III: En este capítulo se describe la metodología de la investigación, detallando el procedimiento metodológico utilizado, así como las técnicas de recolección y procesamiento de los datos.

Capítulo IV: El presente capítulo expone los resultados de la investigación, junto con la verificación de hipótesis, las discusiones, las conclusiones y las recomendaciones.

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

Especialmente en los países en desarrollo, el número de personas en todo el mundo en las escuelas y la educación se encuentran en una situación grave ha aumentado drásticamente en los últimos años. Dado que este problema se refleja en la insatisfacción tanto de los educadores como de sus alumnos, Naranjo (2014) destaca la excelencia de la inteligencia emocional en este contexto. Cuando los educadores están descontentos, esto se manifiesta en forma de falta de motivación, tristeza e incluso enfermedades físicas. La violencia, la apatía, la rebeldía y las dificultades de atención y aprendizaje son algunas de las formas en que se muestra en la vida de los niños.

Debido a la importancia de las emociones en la interacción humana, los profesores rescatan un papel fundamental en el progreso individual y social de sus alumnos.

Según Costa et al. (2019) No se puede exagerar la importancia del papel de los profesores cuando se habla de la actividad educativa en la que participan, ya que



su desempeño exige un alto nivel de sensibilidad a las emociones propias y de sus alumnos, lo que permite el desarrollo de

vínculos interpersonales de alta calidad a bordo de la escuela.

Un estudio efectuado en 2014 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) reveló que muchos educadores latinoamericanos se enfrentan a retos a la hora de desempeñar sus funciones docentes. Esto se debe a que promueven un entorno que no es ni cohesionado ni bien coordinado. Este hecho es solo uno de los muchos factores que hacen que la inteligencia emocional de los alumnos sea una preocupación importante en el aula. Entre ellos se encuentran la falta de incitación para el desarrollo profesional, los bajos salarios, la dificultad del trabajo y la mala preparación para el progreso académico de los alumnos.

Valdiviezo & Rivera (2022) Afirman que, el objetivo de mejorar la inteligencia emocional ha sido objeto de cientos alumnos, lo que permite el desarrollo de

vínculos interpersonales de alta calidad a bordo de la escuela.

niños, lo que les permite formar fuertes vínculos interpersonales mientras están en la escuela.

utilizando información recopilada en los últimos cincuenta años. La sorprendente correlación entre el coeficiente emocional y el rendimiento académico es una de las posibles explicaciones de este fenómeno. Diferenciar entre la oferta de atención sanitaria emocional y la consecución de objetivos académicos. ha impedido que la mayoría de los estudios identifiquen una aplicación concreta.

Según Huanca (2012) En Perú se han puesto en marcha numerosos proyectos con el objetivo de implementar mecanismos de cambio que contribuyan a la

prestación eficiente de servicios educativos. Los educadores de escuelas públicas y privadas han expresado su preocupación por la prevalencia de los conflictos en las aulas, que, según ustedes, dificultan la capacidad de los alumnos para establecer relaciones sociales y económicas positivas y, en última instancia, su propio desarrollo profesional.

El Ministerio de Educación - MINEDU (2014) sostiene que las actitudes de los profesores se han visto afectadas negativamente por un desarrollo emocional negativo, dificulta su capacidad para enseñar, provoca una ruptura en las relaciones interpersonales e impide la aplicación de ideas educativas a la práctica docente. Además, complica aún más los esfuerzos por satisfacer las necesidades de los alumnos.

Las instituciones educativas investigan todas las formas de abuso, en particular el abuso psicológico, que incluye la agresividad verbal en la interacción entre instructores y directores o entre profesores, alumnos, lo que permite el desarrollo de vínculos interpersonales de alta calidad a bordo de la escuela niños, lo que les permite formar fuertes vínculos interpersonales mientras están en la escuela una serie de incidentes que implican abusos físicos o verbales a alumnos o profesores, así como casos de hostilidad entre padres. A esto se suman las dificultades económicas que experimentan los profesores y el valor de su trabajo, así como las situaciones a las que se enfrentan los profesores a través de manifestaciones y huelgas. Todas estas cosas afectan a su práctica docente, exponiendo trastornos emocionales con sus compañeros educadores.

Es razonable deducir que, a lo largo de su formación profesional, Los educadores de Juliaca nunca han recibido formación formal en inteligencia emocional. Esta es la premisa que se puede asumir a nivel de la pequeña ciudad. Para ello, es

fundamental proporcionar a los profesores oportunidades de desarrollo profesional en inteligencia emocional. Se les proporcionarán las herramientas necesarias para desarrollar y utilizar la inteligencia emocional. Esto les permitirá gestionar muchas emociones, como el miedo, la incertidumbre, la empatía, la motivación y las habilidades sociales. Además, recibirán apoyo para fomentar el desarrollo operativo del aprendizaje con los alumnos en momentos difíciles. Recibirán esta formación. Además, esto tendrá un efecto beneficioso en el beneficio académico de los miembros del personal como instructores.

Por lo tanto, esta investigación tiene como objetivo conocer la relación entre estas dos características, teniendo en cuenta las siguientes preguntas:

Formulación del planteamiento del problema

1.1.1. Pregunta general

PG. ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024?

1.1.2. Preguntas específicas

PE1. ¿Qué relación existe entre interpersonal y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024?

PE2. ¿Qué relación existe entre intrapersonal y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024?

PE3. ¿Qué relación existe entre el manejo de estrés y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024?

PE4. Qué relación existe entre la adaptabilidad y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.

PE5. Qué relación existe entre el estilo de ánimo y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.

1.2. Justificación de la investigación

1.2.1. Justificación teórica

El objetivo de esta investigación es describir y ampliar los conocimientos actuales sobre la inteligencia emocional proporcionando una explicación teórica. De este modo, podremos establecer en qué medida la inteligencia emocional influye en el rendimiento profesional de los docentes. Además, los fundamentos teóricos recopilados proporcionan una justificación comparable para el estudio, ya que son recursos fiables para reforzar la correlación actual entre la inteligencia emocional y la enseñanza eficaz. Si necesita profundizar en los conocimientos relacionados con esta cuestión, esto le será de gran ayuda, dando un alcance beneficioso principalmente a educadores, padres de familia y estudiantes.

1.2.2. Justificación práctica

Una vez que determinemos alumnos, lo que permite el desarrollo de vínculos interpersonales de alta calidad a bordo de la escuela.

alumnos, es posible que formen amistades sólidas durante su estancia en la escuela. Si podemos demostrar que la inteligencia emocional está relacionada con el buen liderazgo, tal vez podamos convencer a los profesores de Juliaca y otros lugares para que controlen mejor sus emociones en el aula. Este estudio pretende descubrir la conexión entre ambos aspectos basándose en consideraciones prácticas razonables. Al igual que la investigación científica beneficiará a la sociedad en

general, también beneficiará directamente a los estudiantes. Se han sentado las bases para seguir investigando los efectos emocionales, y también, los resultados sugerirán que los académicos de todos los ámbitos socioeconómicos realicen estudios más exhaustivos de cada componente de la inteligencia emocional.

1.2.3. Justificación metodológica

Utilizando la información que obtenemos sobre nuestras dos variables la inteligencia emocional y la aptitud de nuestra ilustración realizaremos una serie de análisis teóricos y estadísticos. De este modo, podremos comprender plenamente todas las partes de nuestra investigación, incluidas sus dimensiones e indicaciones. Utilizaremos esta técnica, ya que nuestro estudio la respalda. Así mismo esta investigación se guiará por un procedimiento científico correspondiente a un enfoque cuantitativo, el mismo que nos ayudará a responder si existe relación o no entre nuestras variables.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

OG. Determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024

1.3.2. Objetivos específicos

OE1. Determinar relación existente entre interpersonal y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.

- OE2.** Determinar relación existente entre intrapersonal y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.
- OE3.** Determinar la relación existente entre el manejo de estrés y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.
- OE4.** Determinar relación existente entre la adaptabilidad y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.
- OE5.** Determinar relación existente entre el estilo de ánimo y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.

1.4. Importancia y alcance de la investigación

Importancia de la investigación

La presente investigación es relevante porque aborda un problema de salud materna frecuente y potencialmente riesgoso como que puede una mujer tener una infección urinaria durante el embarazo, permitiendo identificar factores sociodemográficos y obstétricos asociados que contribuyen a su aparición.

Alcance de la investigación

El alcance de esta investigación que debe alcanzar es tanto local, como regional, nacional.

1.5. Limitaciones y delimitaciones de la investigación

Limitaciones de la investigación

En lo que respecta a las principales restricciones del estudio se considera la restricción temporal, al centrarse únicamente en el año 2024, lo cual podría no reflejar comportamientos en otros periodos; además, se trabaja con una población atendida en un solo hospital, por este motivo, puede resultar difícil aplicar los resultados a otros contextos o grados de atención.

Delimitaciones de la investigación

Este estudio se centra en las gestantes diagnosticadas con infección del tracto urinario, quienes fueron atendidas únicamente en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón de Puno en el transcurso del año 2024.

1.6. Hipótesis

1.6.1. *Hipótesis general*

HG. Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.

1.6.2. *Hipótesis específicas*

HE1. Existe una relación significativa entre interpersonal y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.

HE2. Existe una relación significativa entre intrapersonal y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.



HE3. Existe una relación significativa entre el manejo de estrés y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.

HE4. Existe una relación significativa entre la adaptabilidad y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.

HE5. Existe una relación significativa entre el estilo de ánimo y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.

1.7. Variables e indicadores

1.7.1. Conceptualización de variables

Se tiene las variables

Variable 1

Inteligencia Emocional

Variable 2

Calidad de desempeño docente

1.7.2. Operacionalización de las variables

Se tiene la tabla

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores
Inteligencia Emocional	Interpersonal	• autorreconocimiento, • autoconciencia emocional, • asertividad, • independencia
	intrapersonal	• empatía, • responsabilidad social • establecimiento de relaciones interpersonales satisfactorias
	Manejo de estrés	• tolerancia al estrés • control de impulsos.
	Adaptabilidad	• chequeo de realidad. • Flexibilidad.
	Estado de animo	• resolución de problemas • optimismo • felicidad
Variable	Dimensiones	Indicadores
Calidad de desempeño docente	Planificación curricular	• Objetivos curriculares • Secuencia didáctica • Recursos adaptados • Evaluación diagnóstica
	Procesos pedagógicos	• Estrategias activas • Clima favorable • Retroalimentación oportuna • Adaptación aprendizaje
	Procesos didácticos	• Técnicas innovadoras • Tecnologías educativas • Pensamiento crítico • Evaluación formativa

Nota: elaboración propia

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. A nivel internacional

Valenzuela et al. (2021) En su estudio titulado “Estudio sobre la inteligencia emocional de profesores/as de la provincia de Concepción, Chile”

Resumen: Este estudio se propuso responder a la pregunta «¿Cómo evalúan los profesores de la provincia chilena de Concepción la inteligencia emocional (IE) de sus alumnos?», observando cómo los alumnos mostraban diferentes grados de expresión emocional en el aula. Los métodos utilizados en este estudio fueron una combinación de cuantitativos y cualitativos. Teniendo en cuenta la falta de comprensión de los instructores en la provincia de Concepción, es evidente que existe una necesidad apremiante de formación y educación en inteligencia emocional. Según las investigaciones, los profesores con una alta inteligencia emocional son menos propensos a sufrir agotamiento, son más resilientes, tienen una mayor autoestima y declaran niveles más altos de disfrute subjetivo, también en apoyar los procesos de evaluación menos sesgados del estudiantado y con ello mejorar el desarrollo de las prácticas educativas en general.

Delgado et al. (2021) En su estudio titulado “En esta investigación se examinan los niveles de satisfacción laboral de los profesores, las evaluaciones de rendimiento y sus intenciones de abandonar la profesión. También se tienen en cuenta la inteligencia emocional y el conflicto entre el trabajo y la familia”

Resumen: Dados los numerosos factores que se ha demostrado que están relacionados con la inteligencia emocional (EQ), entre ellos la satisfacción laboral, el rendimiento, el deseo de dejar el trabajo, el conflicto entre el trabajo y la familia y la propia EQ, esta investigación se centró principalmente en la EQ. Nuestro objetivo era investigar los detalles de la relación entre estos factores. La investigación se basó en las experiencias de varios educadores de primaria de la zona de Antofagasta, en el sur de Chile, que trabajaban en colegios semipúblicos. Para alcanzar este objetivo, utilizamos las reglas de un enfoque de investigación cuantitativa siempre que fue posible. Se observó una correlación significativa entre la inteligencia emocional y el conflicto entre el trabajo y la familia, así como una correlación positiva con la satisfacción laboral y el rendimiento percibido entre los maestros de primaria chilenos empleados por escuelas privadas financiadas con fondos públicos. La mayoría de estos maestros son mujeres. El estudio se llevó a cabo en Chile. A partir de los resultados, se puede concluir que las hipótesis eran correctas.

López et al. (2023) En su investigación titulada “La relevancia de la inteligencia emocional en la práctica pedagógica de los docentes de educación general básica”

Resumen: Los autores se propusieron investigar la inteligencia emocional de los educadores, que se ve afectada principalmente por su capacidad para reconocer, comprender y reaccionar con confianza ante sus propias emociones en diversas situaciones. Esto era especialmente cierto si se tenía en cuenta el entorno de la educación real en el aula y la adquisición de conocimientos por parte de los alumnos. El diseño se caracteriza por un enfoque cuantitativo y una atención especial a la descripción y la explicación. Descubrieron que los profesores reconocen el valor de la inteligencia emocional después de recibir formación sobre su uso en el aula. Para los educadores, esto es beneficioso para todos, ya que mejora tanto su propia

inteligencia emocional como la de sus alumnos. Como resultado, esto tiene el potencial de mejorar la participación en el aula. Al adoptar una perspectiva compasiva, los educadores crean un ambiente que fomenta el diálogo abierto, la participación activa y la cortesía. El crecimiento emocional y cognitivo de los alumnos, además del propio éxito profesional de los profesores, puede beneficiarse del énfasis en la inteligencia emocional en el aula.

Quiroz & Nava (2021) En la investigación titulada “El impacto de la inteligencia emocional en el rendimiento profesional de los docentes de educación preescolar”

Resumen: El objetivo general de este estudio era identificar las formas en que la inteligencia emocional de los profesores de preescolar influye en sus actividades laborales. Los autores también pretendían recabar de los informantes la información específica de que disponían y las habilidades de inteligencia emocional que los profesores emplean en el aula. Para ello, utilizaron un enfoque hermenéutico y una metodología de investigación cualitativa. A partir de su investigación, los autores concluyen que los centros de preescolar son eficaces a la hora de fomentar el desarrollo social y emocional de los niños, lo que tendría un impacto positivo en su salud general. Los maestros deben reflexionar sobre su propio crecimiento emocional en relación con sus alumnos antes de poder empezar a abordar este problema. Después, podrán utilizar la formación y las herramientas metodológicas necesarias para completar la tarea actual. Todo el mundo sabe que, si quieren educar a los niños en valores y emociones, deben aprender a regular sus propias emociones y desarrollar un conjunto de principios claros.

Escribano (2018) en su investigación que titula: El estudio titulado “El desempeño docente como elemento vinculado a la calidad educativa en América Latina”

Resumen: Nuevos estudios sobre la calidad educativa, y más concretamente sobre la calidad asociada al desempeño educativo, proporcionan el contexto para el enfoque de este artículo sobre los países latinoamericanos. El objetivo general de este trabajo es argumentar que la eficacia docente es un componente crucial de la educación de alta calidad y merece ocupar un lugar central en cualquier debate sobre la reforma educativa. Entre las ideas básicas que se presentan se incluyen las siguientes: en lo que respecta específicamente a América Latina, la desigualdad y la injusticia en las oportunidades educativas suponen un obstáculo importante para los esfuerzos actuales por mejorar la calidad del servicio. Algunos de los muchos aspectos que influyen en la calidad de la educación son la política, la sociedad, la economía, la ciencia y la tecnología. Además, el desempeño de los educadores es un componente humano crucial. En cualquier situación, esto es vital. Desde esta perspectiva, las deficiencias del actual sistema de formación del profesorado son evidentes. Además, es fundamental tener en cuenta los retos a los que se enfrentan los educadores para mantener un nivel de profesionalidad y excelencia en la educación en un panorama social, cultural y técnico en constante evolución. Basándose en debates con un gran número de expertos en la materia, este artículo pretende ofrecer una sistematización teórica. Este artículo destaca la importancia de los informes de las organizaciones internacionales.

2.1.2. A nivel nacional

Arones (2022) En el estudio denominado “La inteligencia emocional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa María Auxiliadora, provincia de Huanta, Ayacucho, 2021”

Resumen: En este caso, el objetivo principal del autor al recopilar datos para 2021 era examinar la relación entre la inteligencia emocional y la eficacia docente en

la escuela María Auxiliadora de Huanta Ayacucho. Esto fue posible gracias al enfoque correlacional cuantitativo descriptivo que utilizó en su estudio. Los resultados del estudio mostraron una asociación favorable entre la inteligencia intrapersonal de los profesores y su rendimiento en la escuela María Auxiliadora. Los educadores que desean realizar su trabajo correctamente deben estar en sintonía con sus propios sentimientos y ser capaces de expresarlos a sus alumnos. Para los profesores, esta es una competencia esencial. De este modo, serán capaces de alcanzar un mejor rendimiento académico. En un espíritu similar, la eficacia de los instructores se correlaciona positivamente con su coeficiente emocional.

Suárez (2022) En el estudio denominado "Inteligencia emocional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación – UNSCH, 2020"

Resumen: Un grupo de investigadores de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNSCH se propuso cuantificar el impacto de la IE en las calificaciones de los estudiantes hasta el año 2020. Se utilizó un diseño correlacional descriptivo basado en un método fundamental como herramienta cuantitativa. Los investigadores descubrieron que, de los 60 miembros del cuerpo docente de la Facultad de Educación, el 90 % mostraba un nivel aceptable de inteligencia emocional y el 10 % tenía niveles altos. Por otra parte, en lo que respecta al rendimiento de los profesores en el aula, el 80 % (48 profesores) hizo un buen trabajo y el 20 % (12 profesores) hizo un trabajo sobresaliente. Por lo tanto, es razonable suponer que la eficacia de un profesor en el aula es directamente proporcional a su nivel de inteligencia emocional.

Romero (2023) En la investigación denominada "La relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Moquegua, 2021"

Resumen: El autor se embarcó en una investigación en 2021 para aprender más sobre los servicios preescolares de la zona de Moquegua. «¿Existe una relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico?», se preguntó, en un intento por arrojar luz sobre el tema a través de esta investigación. Lo logró creando un marco metodológico no experimental para la investigación cuantitativa que se basa en correlaciones en lugar de experimentos. Gracias a ello, pudo alcanzar su objetivo. Aunque la conexión es muy pequeña (0,217), Basándose en su investigación, llegó a la conclusión de que la atención emocional se correlaciona significativamente de forma positiva con la eficacia educativa. Dada la presencia de una correlación en la muestra considerada, podemos inferir que las variables están relacionadas. Por lo tanto, los profesores evaluados son conscientes de sí mismos y a menudo sintonizan con sus emociones, lo que repercute en su nivel de rendimiento en el aula.

Lucero (2023) En la investigación denominada “La correlación entre la inteligencia emocional y la eficacia docente en la Institución Educativa Carlos Ismael Noriega Jiménez de Monzón, Tingo María, 2021”

Resumen: En 2021, Durante su investigación en la Institución Educativa Carlos Ismael Noriega Jiménez de Tingo María, el autor utilizó una técnica de estudio correlacional cuantitativo. La investigación en su conjunto no utilizó ninguna metodología experimental. El objetivo general de este diseño de investigación era comprender el impacto potencial de la inteligencia emocional de los docentes en el rendimiento académico de sus alumnos. En 2021, mientras trabajaba en la Institución Educativa Carlos Ismael Noriega Jiménez de la Universidad de Tingo María, llegó a la conclusión de que la inteligencia emocional tiene un impacto en el rendimiento de los profesores. Dado que la correlación se define como 0,487, podemos concluir que el coeficiente de correlación no es muy fuerte. Podemos concluir que la hipótesis nula

no es cierta, ya que el valor p es 0,014. Esto se debe a que se requiere un nivel de significación inferior a 0,05 para las pruebas bilaterales.

Garavito (2022) En su investigación titulada “La influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente de la Institución Educativa Santa Teresita del Niño Jesús, Tacna – 2022”

Resumen: En 2022, el objetivo principal era establecer la función de la inteligencia emocional en relación con el rendimiento docente en la escuela Santa Teresita del Niño Jesús de Tacna. Las características del método eran cuantitativas, no experimentales y explicativas. Basándose en su investigación, la autora concluyó que la IE influía en el éxito académico. Por lo tanto, si los responsables escolares se toman en serio la mejora del rendimiento de los docentes, deben implementar estrategias que ayuden a los miembros de su claustro a desarrollar una mayor inteligencia emocional.

Coronel & Ñaupari (2019) En su investigación titulada “La relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el aula de la Universidad Continental de Huancayo”

Resumen: Objetivo: La Universidad Continental de Huancayo se utilizará para reclutar voluntarios para la investigación. La pregunta central que impulsa este estudio es en qué medida la inteligencia emocional de los profesores influye en su eficacia como educadores. Técnicas: medios de daño. Setenta educadores de catorce escuelas diferentes participaron en una breve investigación correlacional descriptiva. Para evaluar la disposición general, la adaptabilidad, la tolerancia al estrés, las dimensiones intrapersonales e interpersonales, y el Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn —una versión actualizada del instrumento original desarrollado

por Ugarriza y Pajares— se administró una batería de pruebas. A la hora de evaluar la eficacia de los profesores en el aula, se tuvieron en cuenta diversos criterios, entre ellos sus cualidades profesionales y personales. La gran mayoría de los profesores (el 92,8 % para ser exactos) son emocionalmente inteligentes y capaces de controlar sus emociones cuando se enfrentan a situaciones difíciles. Además, casi todos los educadores son muy competentes o sobresalientes en su función como educadores (el 94,3 % para ser precisos). Mediante la prueba r de Pearson, pudimos determinar el grado de correlación entre las dos variables. Se estableció un nivel de significación de 0,01 (una décima) como umbral para nuestra investigación. Los investigadores de la Universidad Continental de Huancayo descubrieron una fuerte correlación entre el coeficiente emocional de los profesores y el rendimiento académico de sus alumnos.

Zarate (2019) En su investigación titulada “La inteligencia emocional y su relación con el desempeño docente en el nivel secundaria de la Red N.º 12, Instituciones Educativas de la UGEL N.º 04 – 2013”

Resumen: En el marco de este estudio, considerando la Red N.º 12 de instituciones educativas de la UGEL N.º 04-2013, ¿de qué manera se vincula la inteligencia emocional con la eficacia docente en el nivel de secundaria dentro del aula? El objetivo principal en el nivel secundario era examinar cómo se relaciona la IE con la eficacia de la enseñanza en el aula. La UGEL n.º 04-2013, que es la Red n.º 12 de instituciones educativas, fue fundamental para que esto sucediera. Al fin y al cabo, este era el resultado previsto. En esta investigación se utiliza la técnica descriptivo-correlacional, que es algo simplista. Una encuesta con escala Likert constituyó la base de la técnica de recopilación de datos sobre la inteligencia emocional y la eficacia de la enseñanza. Si quieren aprobar el examen, deben hacer esto. La investigación encontró una fuerte correlación entre la inteligencia emocional



de los profesores y la eficacia de su comportamiento en el aula ($r_s = 0,766$). Las escuelas secundarias que formaban parte de la UGEL n.º 04-2013 y estaban vinculadas a la Red n.º 12 mostraron esta relación. Además, el nivel de significación es $\alpha = 0,05$ y el valor p es 0,000, por lo que es importante mencionar que esta asociación en particular es bastante significativa ($p.05$).

2.1.3. A nivel regional o local

Centeno (2019) En el estudio titulado "Correlación entre la inteligencia emocional y la eficacia docente de los educadores de 3.º y 4.º grado de la Escuela Secundaria Industrial Pública Perú Birf de Juliaca, 2015"

Resumen: La inteligencia emocional y el éxito académico fueron los principales focos de la evaluación de la eficacia docente realizada en este estudio. Este objetivo se logró mediante el empleo de un diseño correlacional descriptivo y una estrategia de investigación que se basó principalmente en datos cuantitativos. La investigación sobre el tema reveló una fuerte asociación positiva (coeficiente de Pearson = 0,802) entre la IE y la disponibilidad de programas extraescolares y clases particulares en 2015. En Juliaca, esta asociación se observó entre los profesores de la Escuela Secundaria Perú Birf. Podemos suponer una relación bilateral dada la significación estadística de la asociación de 0,01. Según una prueba de correlación no paramétrica de Spearman, se obtuvo un valor de 0,829 entre la inteligencia emocional y las clases particulares. Debido a esta cifra, consideramos más seria la correlación entre las dos variables. En esta situación, se considera que el vínculo es considerable con un nivel de significación de 0,01.

Hanco (2021) En el estudio denominado “Relación de la inteligencia emocional con el desempeño profesional de los docentes del Centro Educativo de Gestión No Estatal San Juan Bautista, Puno – 2021”

Resumen: El objetivo principal de esta investigación fue identificar cualquier asociación entre la inteligencia emocional de los profesores y el rendimiento de sus alumnos en 2021 en el Centro Educativo San Juan Bautista de Puno. En lugar de basarse en métodos experimentales o correlacionales, esta investigación utilizó metodologías de investigación cuantitativas. Existe una correlación débil entre las variables del autor, pero una correlación sustancial entre la inteligencia emocional y el rendimiento de los profesores ($r = 0,245$), sus cuatro dimensiones ($r = 0,173$), la participación de la comunidad en la administración escolar ($r = 0,165$) y la construcción de la identidad profesional de los profesores ($r = 0,161$).

Atencio (2020) en su investigación que lleva por título “Inteligencia emocional y desempeño docente en la Escuela Profesional de Arte de la UNA Puno, 2019-I”

Resumen: Para determinar si la inteligencia emocional influye en el rendimiento de los profesores de arte de la Escuela Profesional de Arte de la UNA Puno, el autor llevó a cabo esta investigación en 2019. En la investigación se utilizó una metodología cuantitativa y una estrategia de diseño correlacional. Para realizar la investigación se utilizaron métodos distintos a los experimentos. Si los profesores son emocionalmente inteligentes, sus alumnos también lo serán (valor de correlación Rho de Spearman de 0,743; Escuela Profesional de Arte de la UNA-Puno, 2019-I). El valor positivo de la correlación proporciona pruebas para esta afirmación. En el curso 2019-20, el coeficiente intelectual de los estudiantes y los profesores de la Escuela Profesional de Arte de la UNA-Puno está altamente correlacionado. El coeficiente intelectual de

los educadores tiene un papel significativo en su eficacia, como se puede deducir de esto.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. *Inteligencia emocional*

Tener inteligencia emocional significa ser consciente de las propias emociones, comprenderlas y ser capaz de gestionarlas. Motivarse a uno mismo para actuar de la manera deseada requiere habilidades como la conciencia de uno mismo, la afirmación de la expresión social y la regulación emocional.

La idea de las capacidades intelectuales se desarrolló a partir de la premisa de las inteligencias múltiples. Según esta escuela de pensamiento, las capacidades intelectuales son conjuntos de habilidades que pueden aplicarse a muchos tipos de problemas. Por lo tanto, un componente clave de la inteligencia emocional es la capacidad de reconocer y controlar las emociones propias. Daniel Goleman (nacido en 1943) es un psicólogo cuyo libro del mismo nombre, publicado en 1995, llevó la expresión «inteligencia emocional» a la vanguardia de la cultura popular. (Gómez, 2024).

Daniel Goleman merece gran parte del mérito por haber convertido la inteligencia emocional en un concepto mainstream en 1995. Según Barn et al. (2007), las personas con altos niveles de inteligencia emocional y social son capaces de reconocer y gestionar sus propias dinámicas sociales y emociones, así como las de los demás, y de lidiar con éxito con la miríada de problemas a los que se enfrentan a diario. Ser capaz de llevarse bien con las personas que le rodean es otro indicador de una alta inteligencia emocional y social.

Goleman (1995) Afirma que la inteligencia emocional es la clave para la conciencia de uno mismo y la conciencia social, lo que a su vez abre las puertas a oportunidades de crecimiento personal, la capacidad de trabajar bien con los demás, la resiliencia ante el estrés y la frustración en el trabajo, además de estar en sintonía con las emociones propias y ajenas y ser capaz de gestionarlas.

Según Goleman (2000), incluso alguien con un alto coeficiente emocional podría tener dificultades para convertirse en un experto en todos los diferentes tipos de competencias emocionales. La razón es que la inteligencia emocional es solo un reflejo de lo bien que uno puede utilizar sus habilidades interpersonales e intrapersonales.

Bar-On (2010) sostiene que el nivel de inteligencia socioemocional de una persona viene definido por su capacidad para comprenderse a sí misma y a los demás, expresar sus emociones, lidiar con el estrés cotidiano y comunicarse de manera eficaz. El autor construye un paradigma que denomina ESI (inteligencia social emocional) a partir de esta idea. En este paradigma incorpora los cinco pilares de la inteligencia emocional.

A) Interpersonal

Un componente que se centra principalmente en la conciencia social y las relaciones que las personas tienen entre sí. Tener la capacidad de empatizar, tener un sentido de la obligación social y tener la capacidad de establecer conexiones gratificantes con otras personas son los talentos y habilidades que conforman este concepto.

B) Intrapersonal

Todas las personas que participan en la educación de los niños deben ser incluidas en el proceso de planificación para que este sea lo más eficaz posible. Esto incluye a los propios profesores. Por lo tanto, la institución debe pensar en cómo facilitar al grupo el acceso a oportunidades regulares y estructuradas para completar este proceso, y apoyarles en ello.

C) Manejo de estrés

Controlar y regular las emociones son los aspectos más importantes de este nivel. La capacidad de controlar los impulsos y mantener la calma bajo presión son dos de las muchas habilidades necesarias en este nivel.

D) Adaptabilidad

La gestión del cambio es una parte crucial de esta dimensión. Esta faceta del carácter se compone de habilidades y competencias tales como la comprobación de la realidad, la flexibilidad y la resolución de problemas.

E) Estado de ánimo

Por último, Bar-On considera este rasgo, que está relacionado con el deseo del individuo de ser dueño de su vida. Una actitud positiva y un comportamiento optimista son los pilares de esta cualidad.

Asimismo Gómez (2024) demuestra que, durante mucho tiempo, se ha creído que la inteligencia solo puede medirse mediante las capacidades cognitivas. Sin embargo, bastantes autores, escritores como Edward Thorndike (1874-1949) y David Wechsler (1896-1981) han destacado la categoría de los aspectos sociales como componentes cruciales de la inteligencia. Según las propuestas posteriores del



psicólogo Howard Gardner, indicadores como el coeficiente intelectual (CI) son insuficientes para realizar un examen exhaustivo de la inteligencia.

Gardner clasificó la inteligencia en muchas categorías. Dos de ellas, que incluyen factores sociales y psicológicos, se atribuyen a la capacidad de interactuar con los demás. Esto incluye no solo la capacidad de comportarse de manera adecuada, sino también la capacidad de comprender las conmociones, los objetivos y las necesidades de otras personas. Una mente que es distinta a la de los demás. Para ello, es necesario ser consciente de uno mismo y tener en cuenta sus propias emociones, objetivos y miedos a la hora de emitir juicios. La importancia de las emociones motivó la publicación de varios artículos de estudio. El libro de David Goleman de 1995, *Inteligencia emocional*, fue un factor sustancial en la popularización de la idea y en su posterior crecimiento en popularidad. En consecuencia, se crearon cursos, seminarios y libros con el propósito expreso de enseñar este tipo de inteligencia. Como consecuencia directa de la amplia difusión de la idea, surgieron multitud de evaluaciones destinadas a cuantificar y comparar las capacidades emocionales de las personas. En 2004, los psicólogos Peter Salovey, John Mayer y David Caruso crearon una batería de evaluaciones denominada «Prueba de Inteligencia Emocional» (MSCEIT). El objetivo de estas pruebas era evaluar la capacidad de regular las emociones. Características de las personas con inteligencia emocional

La inteligencia emocional se manifiesta a través de cinco habilidades clave en quienes la poseen:

Autoconciencia. Consiste en la aptitud de reconocer y analizar las propias emociones y estados afectivos.



Autorregulación. Consiste en reconocer las emociones y gestionar el grado de intensidad con que se experimentan.

Automotivación. Consiste en la habilidad de orientar acciones y decisiones en función de metas y aspiraciones personales.

Empatía. Consiste en la capacidad de reconocer las emociones de los demás y actuar de manera apropiada frente a ellas.

Sociabilidad. Se refiere a la capacidad de interactuar con otros respetando sus circunstancias y emociones.

Puede servirte: Motivación

Importancia de la inteligencia emocional

La inteligencia emocional es fundamental para llevarse bien con las personas y desarrollar relaciones significativas con ellas, ya que ayuda a la comunicación y la comprensión en las interacciones interpersonales. Además de mejorar la salud en general, facilita la resolución amistosa de conflictos, lo cual es esencial para la felicidad.

La gratificación que proporcionan los proyectos en grupo y su éxito dependen de diversos factores. Conocer y saber gestionar las propias emociones y tener una motivación interna son parte de estas cualidades. En vista de ello, está claro que se trata de un ingrediente necesario en cualquier receta para el éxito. La razón es que, con su mera presencia, puede influir en la eficiencia con la que una empresa lleva a cabo sus operaciones. Las personas emocionalmente inteligentes son socialmente hábiles y pueden adaptarse rápidamente a nuevas situaciones.

Las escuelas incluyen cursos sobre inteligencia emocional en su plan de estudios, ya que estas habilidades son fundamentales para los profesores. Acontecimientos que se producen con mayor frecuencia

Los profesores y los alumnos participan en interacciones cargadas de emotividad, lo que pone de relieve la necesidad de adquirir habilidades como el autocontrol, la empatía y la percepción e interpretación emocionales. Esta estrategia puede utilizarse para promover tanto los conocimientos académicos como las actitudes que contribuyen al bienestar emocional.

En lo que pertenece a la inteligencia emocional y la neurociencia: gracias a los recientes avances en neurociencia, ahora sabemos que la inteligencia emocional tiene una base biológica. Según estudios que utilizan imágenes cerebrales, algunas áreas del cerebro, como la corteza prefrontal y la amígdala, se activan cuando se realizan actividades emocionales. Estas contribuciones refuerzan la base de la sociología, la psicología y la educación, al tiempo que amplían nuestra comprensión de la inteligencia emocional.

La capacidad de regular las respuestas emocionales está relacionada con las funciones ejecutivas. Entre estas habilidades se encuentran las siguientes: preparación, flexibilidad, reflexión y juicio. Todos estos factores contribuyen a la salud de una persona y a su capacidad para adaptarse a nuevas condiciones. El desarrollo de las habilidades de regulación emocional sigue de cerca al desarrollo de las habilidades de control del pensamiento.

Comprender la base biológica de esta inteligencia puede ayudar a crear programas educativos adecuados y a diseñar métodos de tratamiento. Tratamiento

para fortalecer las áreas del cerebro involucradas, como la meditación o la terapia cognitivo-conductual.

2.2.1.1. Interpersonal

La inteligencia emocional incluye la capacidad de establecer y mantener relaciones con otras personas caracterizadas por la comprensión, la cooperación y la consecución de objetivos mutuamente ventajosos. La capacidad de conectar con los demás a un nivel profundo y duradero es una de las definiciones de este talento. La capacidad de empatizar y reaccionar correctamente ante las emociones de los demás, así como otras habilidades relacionadas, también es fundamental, la comunicación asertiva y la cooperación. Esta habilidad permite al individuo ser socialmente competente y establecer vínculos armoniosos con su entorno (Bar-On et al., 2007).

2.2.1.2. intrapersonal

La dimensión intrapersonal comprende la habilidad de conocerse a uno mismo, identificar y implica entender los propios estados emocionales, así como reconocer los aspectos positivos y las áreas de mejora, así como mantener una autoimagen positiva. La conciencia emocional, la autoestima y la autorrealización forman parte de ella e influyen en el juicio subjetivo y el desarrollo personal (Bar-On et al., 2007).

2.2.1.3. Manejo de estrés

La capacidad de soportar y afrontar las presiones y dificultades sin experimentar inestabilidad emocional es lo que se entiende por gestión del estrés. Mantener la calma y la compostura cuando las cosas se ponen difíciles es parte de ello., controlar impulsos y responder de manera racional y efectiva ante circunstancias adversas (Bar-On et al., 2007).

2.2.1.4. Adaptabilidad

Una parte importante de ser adaptable es ser capaz de cambiar sus pensamientos, emociones y comportamientos en respuesta a situaciones nuevas, cambiantes o inesperadas. Es esencial para resolver problemas de forma flexible y para enfrentar desafíos sin rigidez emocional o mental (Bar-On et al., 2007).

2.2.1.5. Estado de animo

El estado de ánimo de una persona es un estado emocional que impregna sus pensamientos, acciones y percepciones del entorno. Un buen estado de ánimo se asocia con un aumento de la motivación, la creatividad y la salud en general, mientras que un mal estado de ánimo se asocia con una disminución de la productividad, ansiedad e indiferencia. (Bar-On et al., 2007).

2.2.2. Calidad del desempeño docente

Asenjo (2021) sugiere que la eficacia de un profesor en el aula se define por su grado de adhesión a las normas establecidas por su profesión. Evaluar los conocimientos técnicos y el talento de un profesor es solo una parte de este enfoque; también incluye analizar su capacidad para conectar con los alumnos, fomentar el aprendizaje y adaptarse a diferentes estilos y requisitos de aprendizaje, y contribuir al ambiente educativo de manera positiva.

Orellana et al. (2020) Según esta teoría, los profesores son expertos formados en sus materias y dominan el arte, la ciencia o las humanidades. En pocas palabras, esto es el resultado de la educación y la formación regladas de los docentes. Para alcanzar sus objetivos de aprendizaje, será necesario crear estrategias o enfoques, y se espera que ustedes colaboren en esta tarea.



La función del educador incluye la implementación del diseño curricular para dar forma a las materias que se van a impartir, Además de proporcionar a los estudiantes herramientas, materiales y pruebas para evaluar su dominio del material del curso y su progreso hacia los objetivos de aprendizaje. Por el contrario, hay muchos otros componentes cruciales que el profesor debe desarrollar, como los métodos de enseñanza y la estructura de las clases. Debido a los conocimientos, habilidades y capacidades adquiridos por el profesor como consecuencia de su formación y preparación continua para sus funciones.

El profesor, como agente de cambio en el aula, dirige el aprendizaje de los estudiantes, se responsabiliza de su propio progreso hacia los objetivos de aprendizaje y determina si se han alcanzado o no dichos objetivos. Esta es una afirmación que podría hacerse.

La evaluación del rendimiento en el aula debe ser un procedimiento sistemático basado en la recopilación de datos fiables y precisos, tal y como se establece en la Ley de Reforma de la Carrera Docente. Durante este proceso de evaluación se tendrán en cuenta las habilidades pedagógicas, la inteligencia emocional, el sentido de la responsabilidad laboral y la solidez de las relaciones entre los profesores y sus alumnos y sus familias, los administradores, los compañeros de trabajo y los representantes de las instituciones comunitarias.

A) Planificación curricular:

Enseñar es participar en un comportamiento intencional, premeditado y organizado con el objetivo de producir avances sustanciales en el conocimiento. Para ser creativo y relevante en la preparación, debe saber exactamente qué va a enseñar

a sus alumnos, cómo se relacionan sus conocimientos previos con el nuevo material y qué tipo de experiencias y actividades les ayudarán a adquirirlo.

Hidalgo (2021) Una parte fundamental de las actividades docentes del colegio es la planificación de las clases, que permite estructurar el trabajo clase por clase en las diferentes áreas de enseñanza. En estas áreas, los profesores pueden preparar su trabajo en el aula aprovechando los tiempos reservados para la planificación (durante el primer, segundo y último trimestre de cada año académico), así como reflexionando periódicamente sobre sus propios métodos de enseñanza en equipo.

Es fundamental recordar que todos los miembros del personal docente deben participar para que sus ideas y perspectivas se incluyan en el proceso de planificación garantizar un ambiente educativo que favorezca al máximo su aprendizaje. Dado que este es el caso, la institución debe pensar y promover la oferta de oportunidades regulares y estructuradas para que el grupo complete este proceso.

B) Procesos pedagógicos:

Según Hidalgo (2021) Es posible determinar los principios, criterios y procedimientos que influyen en el comportamiento de los docentes en relación con la planificación, ejecución y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje a través de procesos pedagógicos. Estos procedimientos, que incluyen una serie de actos meticulosamente planificados y organizados, permiten la construcción de conocimientos académicos y, más específicamente, la formación de vínculos con las comunidades.

Mejorar sus patrimonios de éxito en la escuela y en el mundo laboral es tan sencillo como aprender sobre los procesos pedagógicos utilizados y cómo ayudan a los estudiantes a tener éxito en diferentes áreas. Entonces, uno puede averiguar qué

cursos no enseñan estas habilidades o cómo utilizarlas de manera eficaz. Sin embargo, los educadores deben tener siempre presente que son responsables de reforzar planea informar e inspirar a la comunidad en general, especialmente a los jóvenes y a sus familias y amigos, para que participen en los eventos.

C) Procesos didácticos:

Los profesores que son realmente competentes en lo que hacen siempre mantendrán la cabeza fría en el aula para que sus alumnos puedan interiorizar las lecciones importantes que les enseñan. Estudiar para aprender, hacer, ser y vivir, y conectar con los demás son los cuatro pilares del conocimiento que ocuparán su máxima consideración. Con el tiempo, esto llevará a los alumnos a pensar de forma crítica sobre lo que han aprendido y a generar nuevas ideas por sí mismos.

La teoría constructivista tiene como objetivo promover el pensamiento activo de personas que se sitúan constantemente en un contexto social, que se dedican a la investigación y la experimentación, que piensan de forma crítica y cuestionan continuamente. Hacemos esto porque queremos que sus alumnos aprendan algo útil. Este es, según Robalino (2007), el resultado deseado de la teoría. La eficacia de los educadores en la era moderna se verá muy mejorada por esta herramienta, ya que les permitirá dotar a sus estudiantes de las habilidades urgentes para prosperar en la sociedad actual. Para alcanzar este objetivo, los educadores tendrán que mejorar sus conocimientos en materias básicas, aprender sobre informática y nuevas tecnologías, adoptar un enfoque interdisciplinario de la enseñanza y comprender la información proporcionada por las principales fuentes de noticias.

2.2.2.1. Planificación curricular

La planificación curricular consiste en que los profesores organicen el contenido, los objetivos, las estrategias pedagógicas y los criterios de evaluación de sus lecciones para satisfacer las necesidades de sus alumnos, sin dejar de cumplir las normas establecidas por el plan de estudios nacional. Se realiza una aplicación precisa de este método. Mediante este componente se puede mostrar cómo adaptar el proceso de enseñanza-aprendizaje a diferentes entornos. (Díaz & Hernández, 2002).

2.2.2.2. Procesos pedagógicos

Los procesos didácticos, que incluyen las acciones y procedimientos utilizados por los profesores, crean un aula atractiva, centrada en los alumnos y dinámica. Incluyen la motivación, la mediación del aprendizaje, el acompañamiento continuo y la evaluación formativa, asegurando un entorno propicio para el desarrollo integral del educando (Díaz & Hernández, 2002).

2.2.2.3. Procesos didácticos

Los procesos didácticos se refieren a la forma en que se despliegan las sesiones de clase, considerando la secuencia lógica de actividades, los recursos empleados, la interacción entre docente y estudiante, así como el uso de metodologías activas que originen la comprensión y aplicación de los contenidos (Díaz & Hernández, 2002).

2.3. Marco conceptual

Inteligencia

Una definición de inteligencia es la cabida de comprender, justificar y conectar ideas. La capacidad de idear enfoques novedosos para cuestiones espinosas es otro

aspecto de la inteligencia, aprender de la experiencia y pensar de forma abstracta en distintos campos.

Emociones

Las emociones son la respuesta humana a factores externos como estímulos, acontecimientos o situaciones. Las personas experimentan emociones como respuesta. El comportamiento, las sensaciones corporales y la conciencia son manifestaciones de este fenómeno psicológico y fisiológico, que sirve como reacción adaptativa a un estímulo sustancial. Tanto la mente como el cuerpo se ven afectados por este fenómeno. La propensión a actuar podría definirse como un impulso.

Calidad

La calidad de un artículo o cosa es una característica definitoria que determina su valor. El disfrute que le proporciona a una persona también viene determinado por su calidad.

Desempeño

El término rendimiento se utiliza para describir la acción de completar un trabajo asignado, cumplir con una responsabilidad o comenzar un nuevo empleo.

Es una expresión extremadamente versátil que puede utilizarse en varios contextos. No obstante, "desempeño" se utiliza para indicar una acción concretada: como en "El desempeño de nuestra selección de fútbol en el Mundial fue deficiente" o "El desempeño anual de la empresa resultó óptimo"



Desempeño docente

Las actividades se organizan teniendo en cuenta las mediaciones pedagógicas, las interconexiones entre los culturas científicos y los conocimientos escolares, las mediaciones socioculturales y las mediaciones lingüísticas.

Tanto la formación inicial del profesorado como el desarrollo profesional pueden mejorarse mediante el uso de la evaluación del rendimiento en el aula, lo que a su vez puede motivar actividades didáctico-pedagógicas que ayuden a los procesos de aprendizaje de los alumnos.

Tengan en cuenta que la evaluación del trabajo de los educadores no debe considerarse un mecanismo de control, sino una oportunidad para fomentar el desarrollo profesional.

Educación

La educación es el proceso de guiar a un grupo humano específico hacia el objetivo de adquirir y desarrollar conocimientos, habilidades, actitudes y hábitos. Este complejo proceso evoluciona con el tiempo, comenzando en el hogar y culminando con la creación de instituciones educativas formales.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

La investigación es cuantitativa

La recopilación de mediciones numéricas es el núcleo de su enfoque de investigación. Esto se puede lograr supervisando el procedimiento, tomando notas según sea necesario y, a continuación, mediante el análisis de los datos, se resolverán sus preguntas de investigación. Para lograr este objetivo, se utiliza el análisis estadístico. La recopilación de datos, la medición de parámetros y el análisis estadístico y de frecuencia constituyen la columna vertebral de este sistema. poblacionales. (Otero, 2018).

3.2. Método o métodos aplicados en la investigación

La investigación es inductiva-deductiva

En el proceso de investigación se utilizan dos formas de pensar distintas: la inductiva y la deductiva. En cuanto a peculiaridades de la personalidad, ventajas y desventajas, una se diferencia de la otra. Partiendo de hechos concretos, el método inductivo llega finalmente a una generalización. Por el contrario, una teoría o hipótesis

previa puede demostrarse correcta utilizando el enfoque deductivo, que se basa en la lógica y las pruebas (E. Suárez, 2023).

3.3. Tipo de investigación

La investigación es transversal

Los estudios transversales se llevan a cabo en un único periodo y no incluyen controles continuos. (Cvetkovic et al., 2021).

3.4. Nivel de investigación

La investigación es correlacional

El objetivo de las investigaciones que utilizan metodologías correlacionales es determinar en qué medida las distintas variables dentro de un contexto determinado están relacionadas entre sí. Al hacerlo, busca determinar la existencia de un vínculo, el tipo de correlación que existe y la fuerza de ese vínculo. Dicho de otro modo, la investigación correlacional tiene como objetivo determinar las interconexiones entre los numerosos fenómenos que se estudian (Abreu, 2012).

3.5. Diseño de investigación

La investigación es no experimental

Las iniciativas de investigación que no utilizan ningún enfoque experimental se denominan con esta expresión. Se trata de un enfoque descriptivo y observacional, y su carácter es principalmente descriptivo (Sánchez et al., 2018).

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

A la hora de determinar el número total de unidades de investigación que cumplen los requisitos para ser consideradas una población, una definición alternativa de población es la siguiente (Ñaupas et al., 2018).

Por lo tanto:

En el año 2024, la población objeto de estudio estuvo integrada por 751 docentes de instituciones educativas públicas del nivel secundario en el distrito de Juliaca.

CRITERIOS DE INCLUSION

- Docentes activos:
- Docentes con al menos un año de experiencia.
- Docentes de tiempo completo o parcial
- Docentes que acepten participar voluntariamente.

CRITERIOS DE EXCLUSION

- Docentes con menos de un año de experiencia.
- Docentes en licencia o ausentes.
- Docentes que no deseen participar

Tabla 1.*Población del estudio*

Nº	Centro educativo	Cantidad de docentes
1	I.E.S. José María Arguedas	65
2	I.E.S. José Portugal Catacora	60
3	I.E.S. San Martín	64
4	I.E.S. San Francisco de Borja	65
Total		254

3.6.2. Muestra

La muestra que se utiliza en las técnicas de investigación cuantitativa es un subconjunto de la población que nos interesa; los datos se obtienen de este subconjunto, que se selecciona de tal manera que sea representativo de toda la población. Antes de comenzar el experimento, es necesario establecer una definición y unos límites específicos para este subconjunto. (Hernández et al., 2014).

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

Donde:

n = tamaño de muestra

N = tamaño de la población

z = parámetro estadístico (Nivel de confianza)

e = error de estimación

p = probabilidad de que ocurra un evento

q = probabilidad de que no ocurra un evento

$$n = \frac{751 * 1.96_{\infty}^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (751 - 1) + 1.96_{\infty}^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 254$$

Tabla 2*Muestra del estudio*

N°	Centro educativo	Cantidad de docentes encuestados (n)	Porcentaje (%)
1	I.E.S. José María Arguedas	65	25.6 %
2	I.E.S. José Portugal Catacora	60	23.6 %
3	I.E.S. San Martín	64	25.2 %
4	I.E.S. San Francisco de Borja	65	25.6 %
Total		254	100 %

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.7.1. Técnicas de la investigación

El objetivo de la investigación científica es abordar las lagunas de conocimiento en diversos ámbitos científicos mediante la compilación y el análisis de datos relevantes. Sin embargo, esto es secundario con respecto al objetivo principal. En lo que respecta a los métodos, este se utiliza a menudo debido a su eficacia probada. Por lo tanto, un cuestionario es la herramienta que se utiliza en la técnica de encuesta, mientras que una guía de temas para entrevistas es la herramienta que se utiliza en el enfoque de entrevista. El uso de una herramienta de aplicación es una parte crucial de cualquier estrategia (Rojas-Crotte, 2011).

En la investigación se utilizó la encuesta

Las encuestas se utilizan a menudo en las ciencias sociales con diversos fines, entre ellos la investigación académica, la planificación orientada a la acción y la observación social general (Falcón et al., 2019).

3.7.2. Instrumentos de la investigación

Un pequeño número de instrumentos pueden ser algo versátiles, aunque la mayoría están diseñados para realizar una tarea concreta. Dicho de otro modo, los investigadores no los utilizan porque una idea determinada los requiera, sino porque ofrecen una serie de ventajas relacionadas con la observación sin necesidad de equipos (De la Lama Zubirán et al., 2021).

En la investigación se utilizó el cuestionario

Para los investigadores en los campos de las ciencias sociales y el comportamiento organizacional, las encuestas de satisfacción se han convertido en herramientas estándar para medir desde la felicidad de los trabajadores en el trabajo hasta las opiniones de los clientes sobre la calidad del servicio. El objetivo principal de este ensayo es examinar estudios previos sobre encuestas de satisfacción y destacar su utilidad en diferentes contextos. A través de una revisión de la bibliografía relevante, este estudio pretende comprender la evolución de estos instrumentos y su impacto tanto en la teoría como en la práctica. (Guerrero & García, 2024).

La inteligencia emocional fue el tema de la primera investigación que se llevó a cabo. Mediante un cuestionario, se investigaron los cinco elementos diferentes que constituyen la inteligencia emocional: habilidades intrapersonales, estado de ánimo, adaptabilidad, gestión del estrés y competencia interpersonal.

En la investigación para la variable 2: Calidad de desempeño docente, se empleó un cuestionario para las 3 dimensiones: Planificación curricular, Procesos pedagógicos y Procesos didácticos

3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación

3.8.1. Validación de los instrumentos

La validez corresponde al grado en que un instrumento mide con precisión la variable de interés. (Soriano, 2014).

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

Es necesario tener en cuenta la capacidad de un instrumento para proporcionar datos que sean consistentes y coherentes. En pocas palabras, siempre que se utilice varias veces sobre el mismo tema o elemento, seguirá siendo eficaz (Marroquin, 2013).

Para determinar la fiabilidad de su instrumento, primero debe aplicarlo a su muestra y, utilizando los resultados, calcular este coeficiente.

Existe una relación entre la fiabilidad del instrumento de medición y el número de indicaciones o elementos específicos que contiene. Parece lógico que cuantos más componentes haya, más fiable será el producto final (Hernández & Mendoza, 2018).

Tabla 2

Nivel de confiabilidad

Alfa de Cronbach (α)	Nivel de Confiabilidad
$\alpha \geq 0.9$	Excelente
$0.8 \leq \alpha < 0.9$	Buena
$0.7 \leq \alpha < 0.8$	Aceptable
$0.6 \leq \alpha < 0.7$	Cuestionable
$0.5 \leq \alpha < 0.6$	Pobre
$\alpha < 0.5$	Inaceptable

Nota. (Hernández & Mendoza, 2018).

3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis

Se procedió al estudio de información (Artículos, libros, tesis, etc.). Se utilizaron cuestionarios y otras técnicas de encuesta para recopilar la información necesaria para la recopilación de datos.

Finalmente se realiza el conteo de cuestionarios para su análisis, para luego la elaboración de gráficos, tablas y por ultimo redactar las conclusiones.

Diseño estadístico

Para garantizar que la hipótesis planteada sea correcta, este estudio de investigación correlacional utilizará la explicación del coeficiente Rho de Spearman. La fórmula de Rho de Spearman es el siguiente:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Determinación de las hipótesis estadísticas.

H1: $R_{xy} \neq 0$ (significa que existe relación directa entre las dos variables)

H0: $R_{xy} = 0$ (significa que no existe relación directa entre las dos variables)

Nivel de significancia.

Se usará un nivel de significancia entre el 1% y el 10% cuando no se precisa este nivel, se asume un nivel de significancia del 5% es decir, $\alpha=0.05$

Estadística de prueba

Se usará la distribución T con n-2 grados de libertad.

Dónde:

tc; T calculada



n : tamaño de muestra

r : coeficiente de efecto.

Regla de decisión.

Si $t_c > t_t$, entonces se rechaza H_0



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos

4.1.1. Interpretación de resultados

Tabla 3

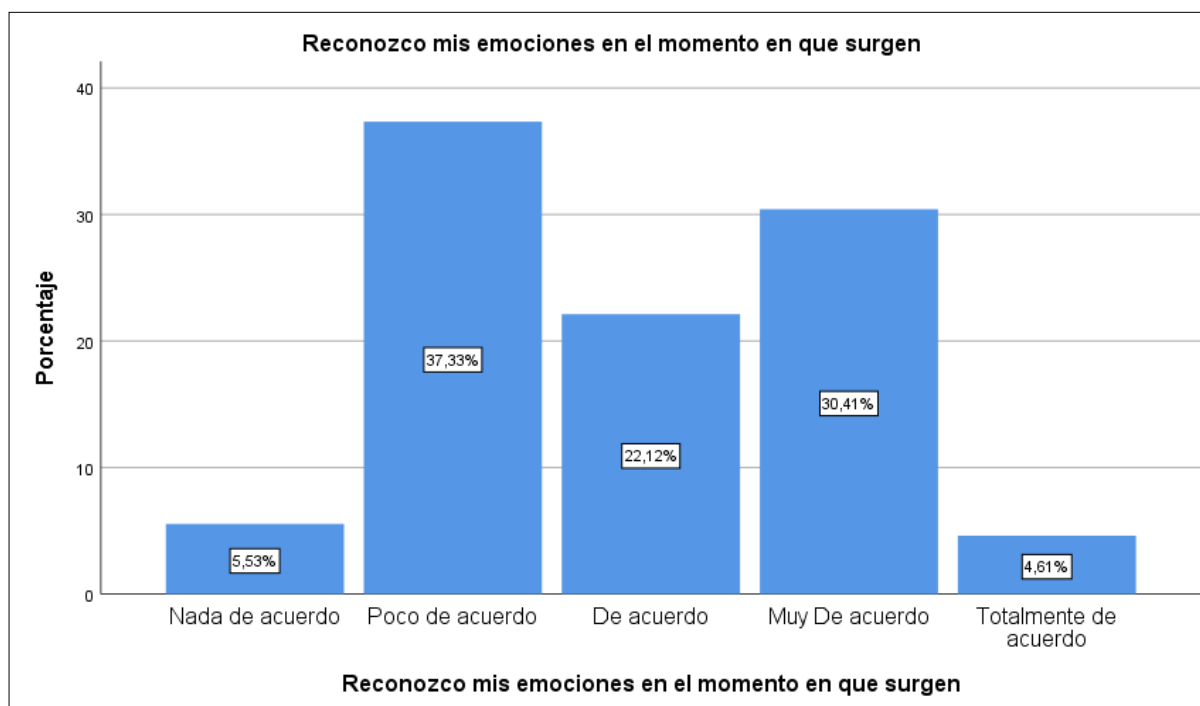
Reconozco mis emociones en el momento en que surgen

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	12	5.5	5.5	5.5
Poco de acuerdo	81	37.3	37.3	42.9
De acuerdo	48	22.1	22.1	65.0
Muy De acuerdo	66	30.4	30.4	95.4
Totalmente de acuerdo	10	4.6	4.6	100.0
Total	217	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 1

Reconozco mis emociones en el momento en que surgen



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Del total de 217 docentes encuestados, se observa que una parte importante manifiesta dificultades para reconocer sus emociones en el momento en que surgen. Un 5.5 por ciento, equivalente a 12 docentes, indicó estar nada de acuerdo, mientras que el 37.3 por ciento, correspondiente a 81 docentes, señaló estar poco de acuerdo, lo que representa un 42.9 por ciento en conjunto que revela un bajo nivel de autoconciencia emocional. Por otro lado, el 22.1 por ciento, equivalente a 48 docentes, se mostró de acuerdo con la afirmación, mientras que el 30.4 por ciento, correspondiente a 66 docentes, estuvo muy de acuerdo, y el 4.6 por ciento, es decir 10 docentes, manifestó estar totalmente de acuerdo. Estos tres niveles suman un 57.1 por ciento que sí reconocen sus emociones al momento de surgir. Los resultados

evidencian una distribución desigual, reflejando la necesidad de fortalecer la inteligencia emocional en el contexto educativo secundario.

Tabla 4

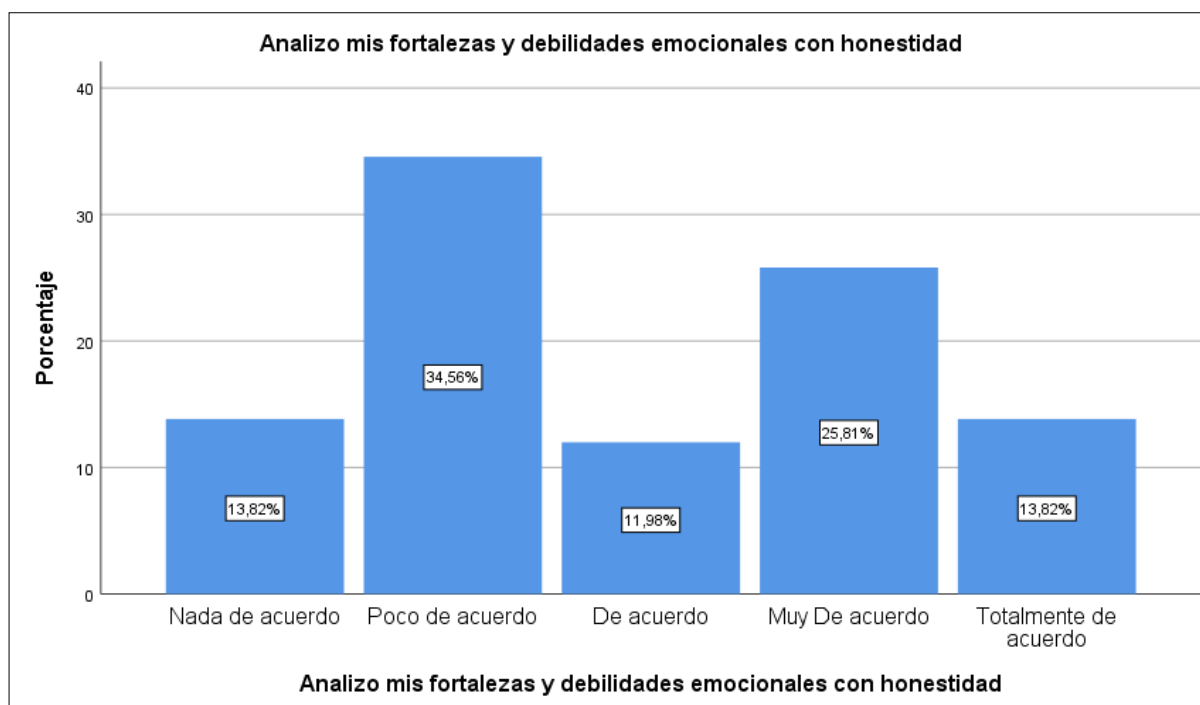
Analizo mis fortalezas y debilidades emocionales con honestidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	30	13.8	13.8	13.8
Poco de acuerdo	75	34.6	34.6	48.4
De acuerdo	26	12.0	12.0	60.4
Muy De acuerdo	56	25.8	25.8	86.2
Totalmente de acuerdo	30	13.8	13.8	100.0
Total	217	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 2

Analizo mis fortalezas y debilidades emocionales con honestidad



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

De los 217 docentes encuestados, un número considerable presenta dificultades para analizar sus fortalezas y debilidades emocionales con honestidad. El 13.8 por ciento, equivalente a 30 docentes, indicó estar nada de acuerdo, mientras que el 34.6 por ciento, correspondiente a 75 docentes, señaló estar poco de acuerdo, lo que representa un 48.4 por ciento con escasa autorreflexión emocional. Por otro lado, el 12.0 por ciento, equivalente a 26 docentes, se mostró de acuerdo, mientras que el 25.8 por ciento, correspondiente a 56 docentes, indicó estar muy de acuerdo, y el 13.8 por ciento, es decir 30 docentes, manifestó estar totalmente de acuerdo, sumando un 51.6 por ciento que sí reconoce y analiza sus emociones con sinceridad. Estos resultados reflejan una ligera mayoría con disposición al autoanálisis emocional, Aunque muchos profesores niegan el grado en que sus emociones influyen en su trabajo, esto puede perjudicar sus relaciones con los alumnos y compañeros, así como su salud en general.

Tabla 5

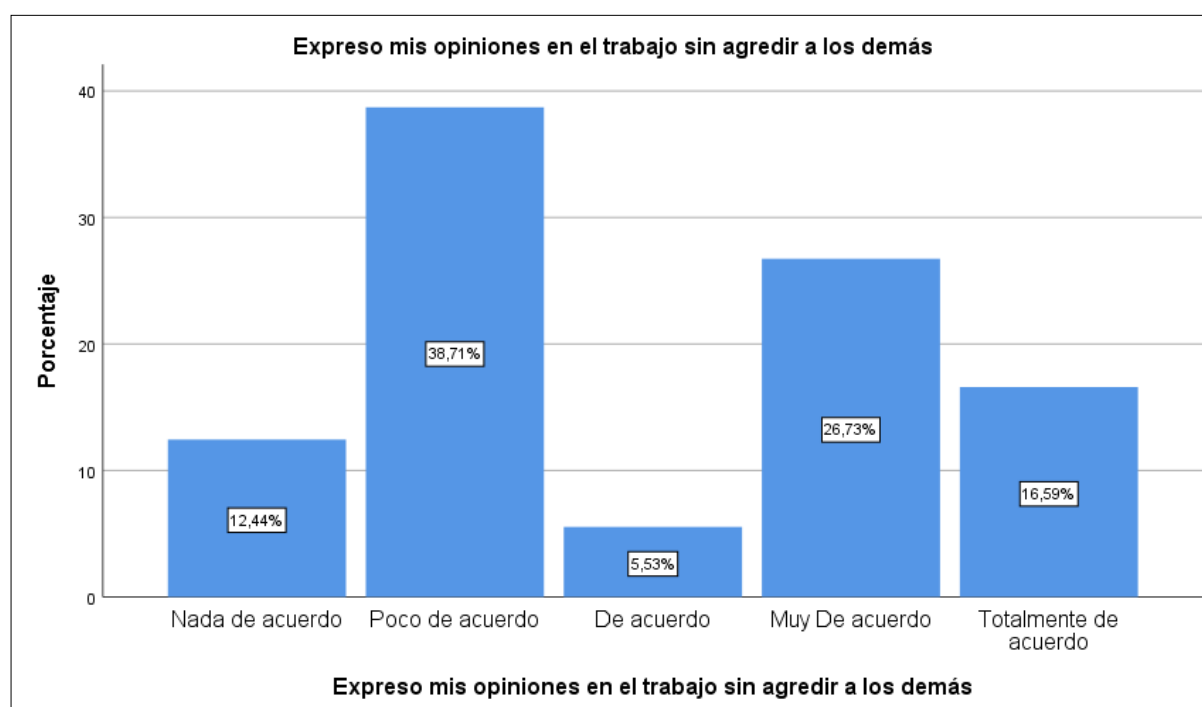
Expreso mis opiniones en el trabajo sin agredir a los demás

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	27	12.4	12.4	12.4
Poco de acuerdo	84	38.7	38.7	51.2
De acuerdo	12	5.5	5.5	56.7
Muy De acuerdo	58	26.7	26.7	83.4
Totalmente de acuerdo	36	16.6	16.6	100.0
Total	217	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 3

Expreso mis opiniones en el trabajo sin agredir a los demás



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Según los datos recogidos de 217 docentes, se evidencia que una parte importante presenta dificultades para expresar sus opiniones en el entorno laboral sin agredir a los demás. El 12.4 por ciento, es decir 27 docentes, manifestó estar nada de acuerdo, mientras que el 38.7 por ciento, equivalente a 84 docentes, indicó estar poco de acuerdo, sumando un 51.2 por ciento que refleja escasas habilidades para una comunicación asertiva y respetuosa. En contraste, el 5.5 por ciento, correspondiente a 12 docentes, estuvo de acuerdo, mientras que el 26.7 por ciento, equivalente a 58 docentes, se mostró muy de acuerdo, y el 16.6 por ciento, es decir 36 docentes, totalmente de acuerdo. Estos últimos representan un 48.8 por ciento de docentes que sí logran expresar sus opiniones de manera adecuada. Este equilibrio

sugiere la necesidad de fortalecer competencias comunicativas empáticas en el entorno educativo para favorecer el clima institucional y las relaciones profesionales.

Tabla 6

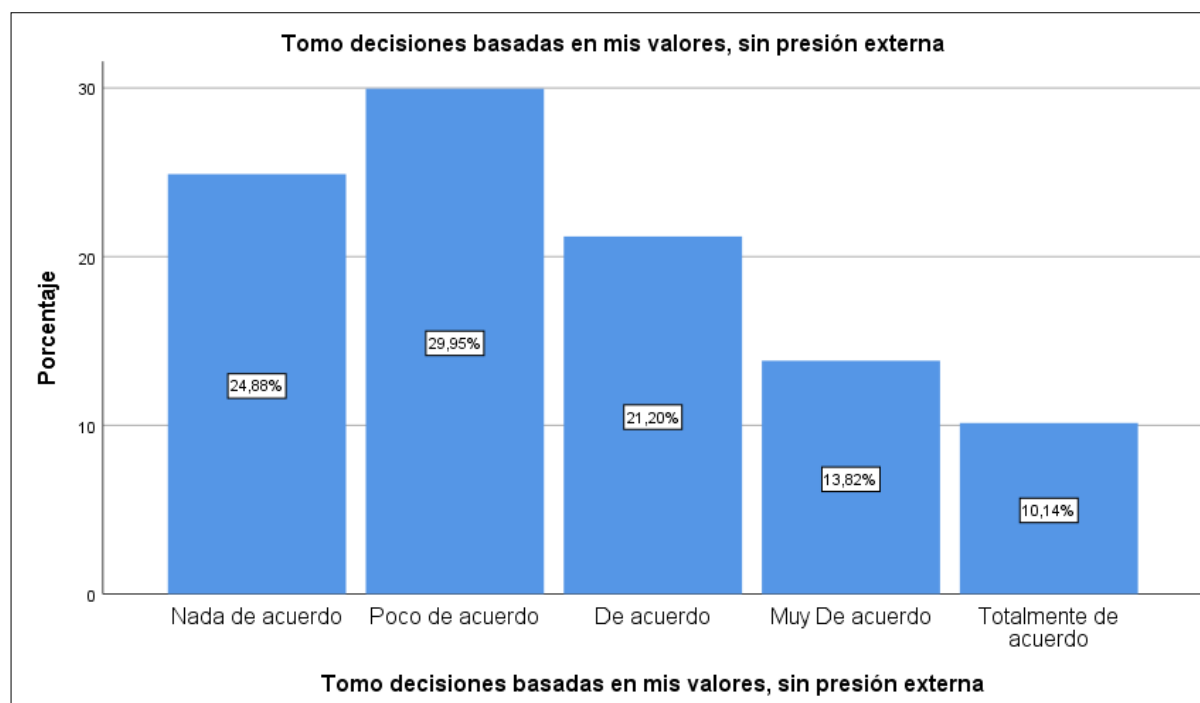
Tomo decisiones basadas en mis valores, sin presión externa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	54	24.9	24.9	24.9
Poco de acuerdo	65	30.0	30.0	54.8
De acuerdo	46	21.2	21.2	76.0
Muy De acuerdo	30	13.8	13.8	89.9
Totalmente de acuerdo	22	10.1	10.1	100.0
Total	217	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 4

Tomo decisiones basadas en mis valores, sin presión externa



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

De los 217 docentes encuestados, una mayoría reconoce tener dificultades para tomar decisiones basadas en sus valores personales sin dejarse influenciar por presiones externas. El 24.9 por ciento, correspondiente a 54 docentes, indicó estar nada de acuerdo, mientras que el 30.0 por ciento, equivalente a 65 docentes, señaló estar poco de acuerdo, sumando un 54.8 por ciento que refleja una limitada autonomía emocional en la toma de decisiones. En contraste, el 21.2 por ciento, correspondiente a 46 docentes, manifestó estar de acuerdo, el 13.8 por ciento, es decir 30 docentes, estuvo muy de acuerdo, y el 10.1 por ciento, equivalente a 22 docentes, totalmente de acuerdo. Estos niveles positivos representan el 45.2 por ciento de docentes que sí logran tomar decisiones con base en sus valores. Los resultados muestran un equilibrio moderado, pero evidencian la necesidad de fortalecer la identidad personal y la independencia emocional a fin de perfeccionar la toma de disposiciones en el sector de la educación.

Tabla 7

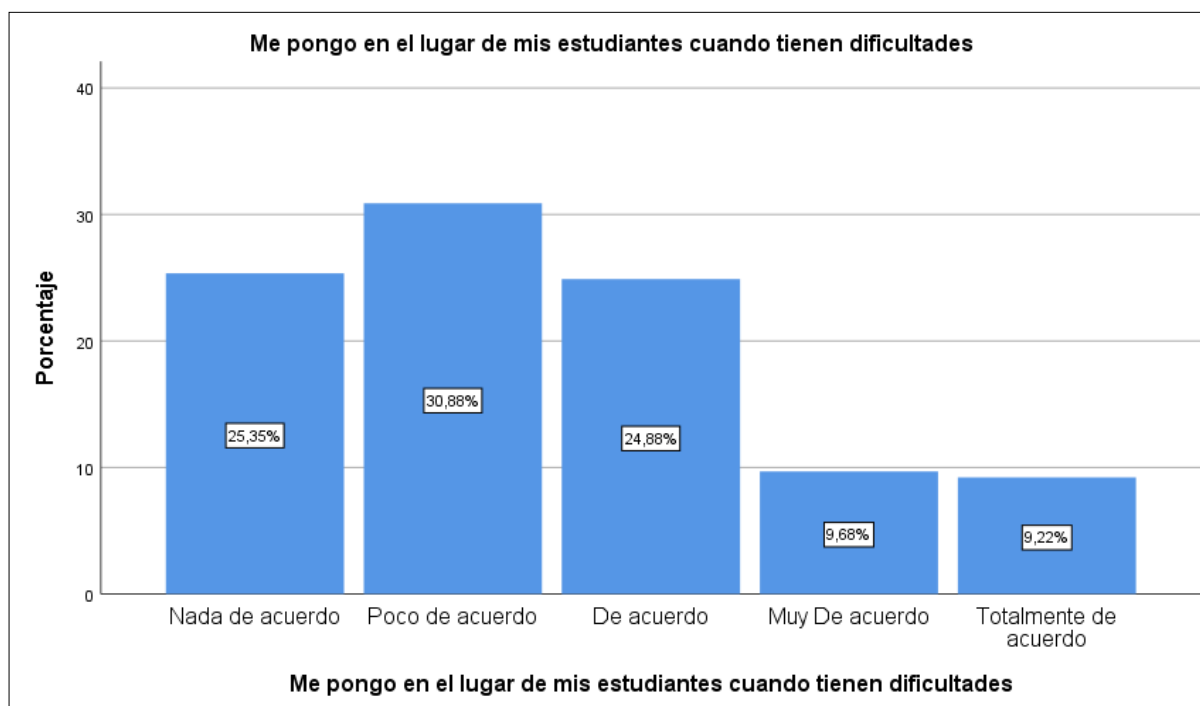
Me pongo en el lugar de mis estudiantes cuando tienen dificultades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	55	25.3	25.3	25.3
Poco de acuerdo	67	30.9	30.9	56.2
De acuerdo	54	24.9	24.9	81.1
Muy De acuerdo	21	9.7	9.7	90.8
Totalmente de acuerdo	20	9.2	9.2	100.0
Total	217	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 5

Me pongo en el lugar de mis estudiantes cuando tienen dificultades



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

De los 217 docentes encuestados, se observa que más de la mitad presenta dificultades para ponerse en el lugar de sus estudiantes cuando enfrentan situaciones complicadas. El 25.3 por ciento, equivalente a 55 docentes, manifestó estar nada de acuerdo, mientras que el 30.9 por ciento, correspondiente a 67 docentes, indicó estar poco de acuerdo, sumando un 56.2 por ciento que evidencia una baja capacidad empática frente a las dificultades del alumnado. En cambio, el 24.9 por ciento, es decir 54 docentes, se mostró de acuerdo, el 9.7 por ciento, equivalente a 21 docentes, muy de acuerdo, y el 9.2 por ciento, correspondiente a 20 docentes, totalmente de acuerdo. En conjunto, un 43.8 por ciento demuestra actitudes empáticas favorables. Estos resultados indican que, si bien un grupo considerable muestra disposición a

comprender a sus estudiantes, aún se requiere fortalecer la empatía docente como competencia clave para una enseñanza inclusiva y emocionalmente efectiva.

Tabla 8

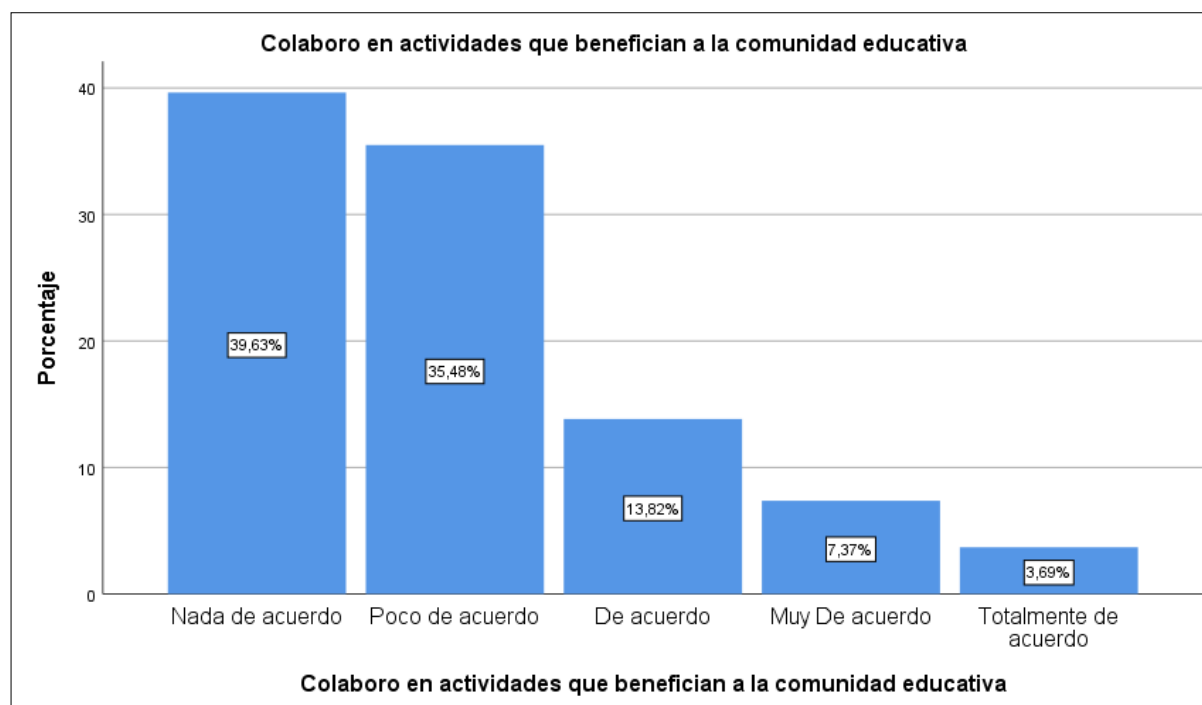
Colaboro en actividades que benefician a la comunidad educativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	86	39.6	39.6	39.6
Poco de acuerdo	77	35.5	35.5	75.1
De acuerdo	30	13.8	13.8	88.9
Muy De acuerdo	16	7.4	7.4	96.3
Totalmente de acuerdo	8	3.7	3.7	100.0
Total	217	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 6

Colaboro en actividades que benefician a la comunidad educativa



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados obtenidos de los 217 docentes encuestados muestran que una mayoría significativa no colabora activamente en actividades que benefician a la comunidad educativa. El 39.6 por ciento, equivalente a 86 docentes, expresó estar nada de acuerdo, mientras que el 35.5 por ciento, correspondiente a 77 docentes, indicó estar poco de acuerdo, sumando un 75.1 por ciento con escaso compromiso comunitario. Por otro lado, el 13.8 por ciento, equivalente a 30 docentes, manifestó estar de acuerdo, el 7.4 por ciento, es decir 16 docentes, estuvo muy de acuerdo, y el 3.7 por ciento, correspondiente a 8 docentes, totalmente de acuerdo. Estos niveles positivos suman solo un 24.9 por ciento del total. Los resultados reflejan una participación limitada en acciones colectivas dentro del entorno escolar, lo cual puede afectar negativamente el sentido de pertenencia, el trabajo colaborativo y el fortalecimiento de la comunidad educativa como espacio de mejora continua y desarrollo integral.

Tabla 9

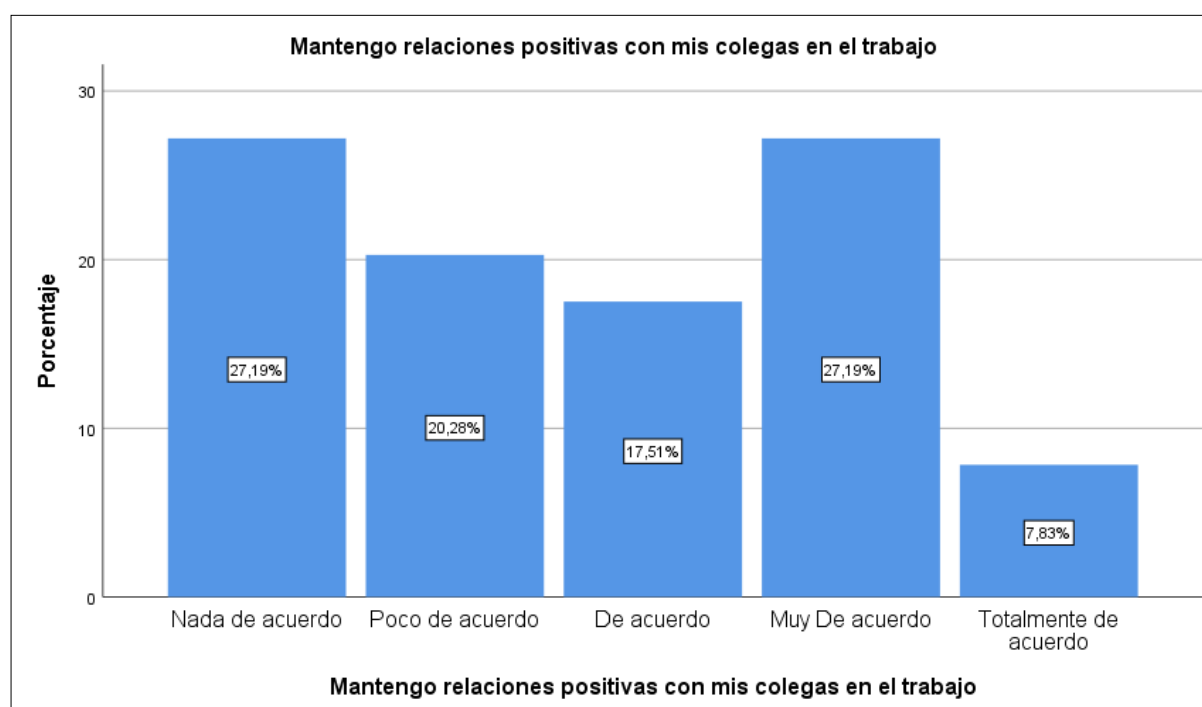
Mantengo relaciones positivas con mis colegas en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	59	27.2	27.2	27.2
Poco de acuerdo	44	20.3	20.3	47.5
De acuerdo	38	17.5	17.5	65.0
Muy De acuerdo	59	27.2	27.2	92.2
Totalmente de acuerdo	17	7.8	7.8	100.0
Total	217	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 7

Mantengo relaciones positivas con mis colegas en el trabajo



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

De los 217 docentes encuestados, los resultados reflejan que una parte significativa presenta dificultades para mantener relaciones positivas con sus colegas en el entorno laboral. El 27.2 por ciento, equivalente a 59 docentes, indicó estar nada de acuerdo, mientras que el 20.3 por ciento, correspondiente a 44 docentes, manifestó estar poco de acuerdo, sumando un 47.5 por ciento que revela relaciones laborales posiblemente tensas o distantes. En contraste, el 17.5 por ciento, es decir 38 docentes, señaló estar de acuerdo, el 27.2 por ciento, equivalente a 59 docentes, indicó estar muy de acuerdo, y el 7.8 por ciento, correspondiente a 17 docentes, estuvo totalmente de acuerdo. Estos niveles favorables suman un 52.5 por ciento que sí logran establecer vínculos laborales positivos. Esta distribución relativamente

equilibrada sugiere la necesidad de promover habilidades interpersonales, comunicación efectiva y dinámicas de trabajo colaborativo para fortalecer el clima institucional y la convivencia profesional en los centros educativos.

Tabla 10

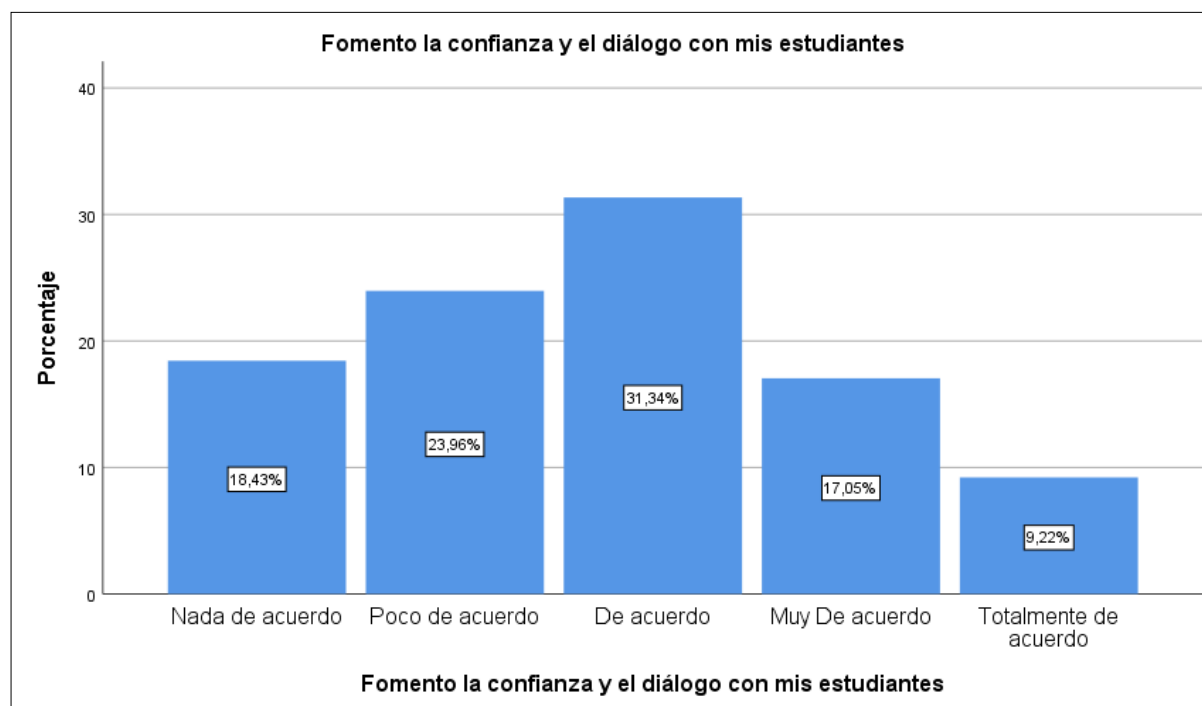
Fomento la confianza y el diálogo con mis estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	40	18.4	18.4	18.4
Poco de acuerdo	52	24.0	24.0	42.4
De acuerdo	68	31.3	31.3	73.7
Muy De acuerdo	37	17.1	17.1	90.8
Totalmente de acuerdo	20	9.2	9.2	100.0
Total	217	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 8

Fomento la confianza y el diálogo con mis estudiantes



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

De los 217 docentes encuestados, se aprecia que una proporción importante presenta limitaciones al momento de fomentar la confianza y el diálogo con sus estudiantes. El 18.4 por ciento, equivalente a 40 docentes, indicó estar nada de acuerdo, mientras que el 24.0 por ciento, correspondiente a 52 docentes, manifestó estar poco de acuerdo, sumando un 42.4 por ciento que evidencia debilidades en la construcción de relaciones cercanas y comunicativas con el alumnado. Por otro lado, el 31.3 por ciento, es decir 68 docentes, señaló estar de acuerdo, el 17.1 por ciento, equivalente a 37 docentes, estuvo muy de acuerdo, y el 9.2 por ciento, correspondiente a 20 docentes, totalmente de acuerdo. En conjunto, un 57.6 por ciento muestra una actitud favorable hacia el fomento del diálogo. Estos resultados reflejan la importancia de fortalecer las habilidades socioemocionales para mejorar la interacción docente-estudiante y favorecer un ambiente escolar empático y comunicativo.

Tabla 11

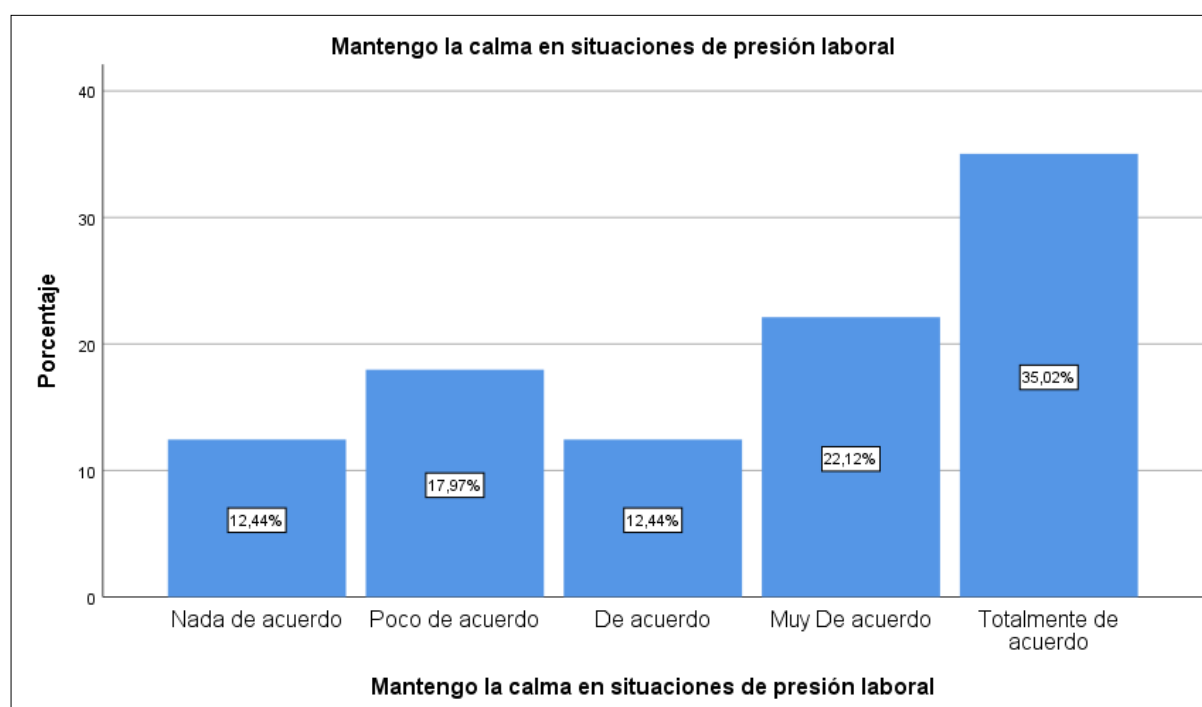
Mantengo la calma en situaciones de presión laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	27	12.4	12.4	12.4
Poco de acuerdo	39	18.0	18.0	30.4
De acuerdo	27	12.4	12.4	42.9
Muy De acuerdo	48	22.1	22.1	65.0
Totalmente de acuerdo	76	35.0	35.0	100.0
Total	217	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 9

Mantengo la calma en situaciones de presión laboral



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

En los resultados obtenidos de los 217 docentes encuestados, se observa que una mayoría significativa manifiesta mantener la calma ante situaciones de presión laboral. El 12.4 por ciento, correspondiente a 27 docentes, indicó estar nada de acuerdo, mientras que el 18.0 por ciento, equivalente a 39 docentes, manifestó estar poco de acuerdo, y el 12.4 por ciento, también con 27 docentes, señaló estar de acuerdo, sumando un 42.9 por ciento con respuestas menos favorables. En contraste, el 22.1 por ciento, correspondiente a 48 docentes, indicó estar muy de acuerdo, mientras que el 35.0 por ciento, equivalente a 76 docentes, estuvo totalmente de acuerdo, representando entre ambos niveles un 57.1 por ciento de respuestas positivas. Estos resultados evidencian que más de la mitad de los docentes logra

mantener la estabilidad emocional en contextos laborales exigentes, es un factor importante para determinar la eficacia de un profesor y también actúa como un indicador sustancial de la inteligencia emocional.

Tabla 12

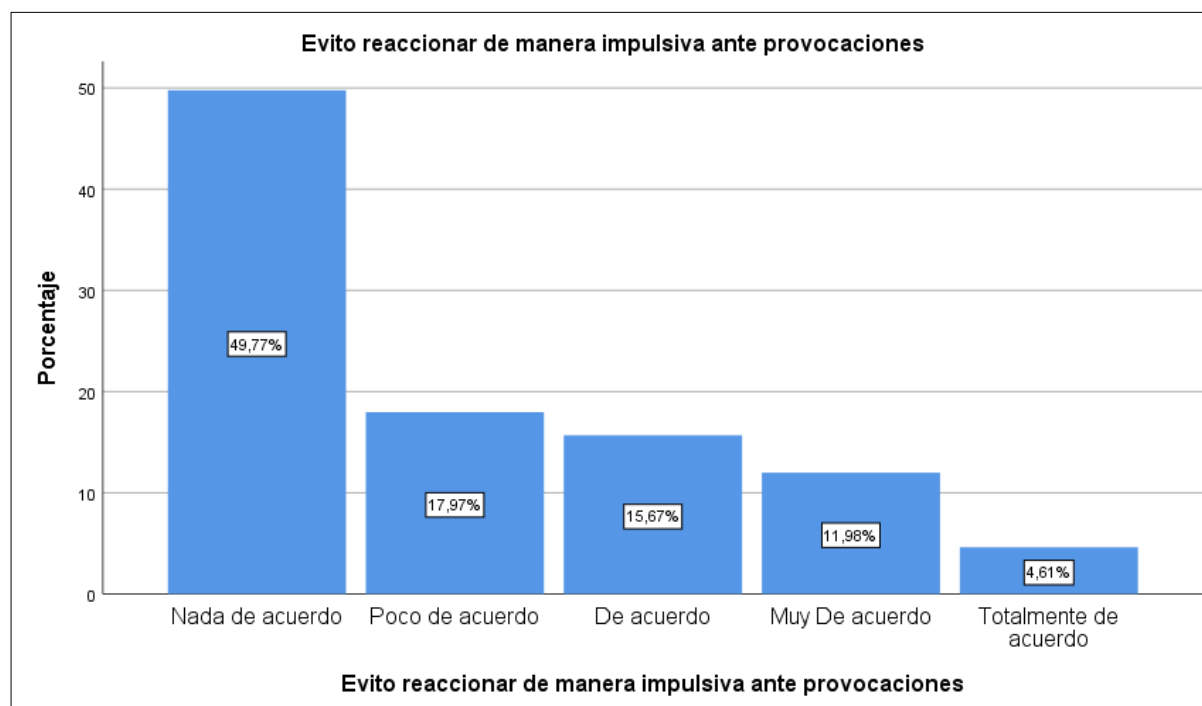
Evito reaccionar de manera impulsiva ante provocaciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	108	49.8	49.8	49.8
Poco de acuerdo	39	18.0	18.0	67.7
De acuerdo	34	15.7	15.7	83.4
Muy De acuerdo	26	12.0	12.0	95.4
Totalmente de acuerdo	10	4.6	4.6	100.0
Total	217	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 10

Evito reaccionar de manera impulsiva ante provocaciones



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

De los 217 docentes encuestados, una mayoría manifiesta tener dificultades para evitar reacciones impulsivas ante provocaciones. El 49.8 por ciento, equivalente a 108 docentes, indicó estar nada de acuerdo, mientras que el 18.0 por ciento, correspondiente a 39 docentes, señaló estar poco de acuerdo, sumando un 67.7 por ciento con una baja capacidad de autocontrol emocional. Por otro lado, el 15.7 por ciento, equivalente a 34 docentes, manifestó estar de acuerdo, el 12.0 por ciento, correspondiente a 26 docentes, indicó estar muy de acuerdo, y el 4.6 por ciento, es decir 10 docentes, estuvo totalmente de acuerdo. En conjunto, apenas un 32.3 por ciento logra evitar respuestas impulsivas frente a situaciones provocadoras.

Tabla 13

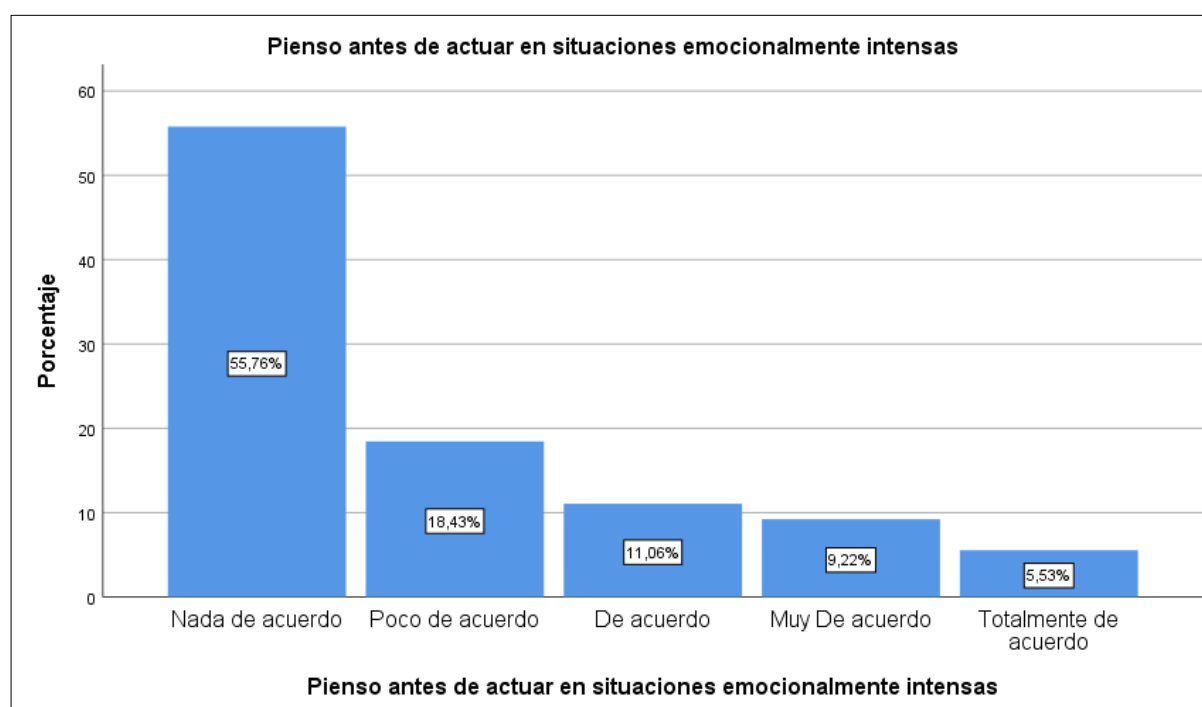
Pienso antes de actuar en situaciones emocionalmente intensas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	121	55.8	55.8	55.8
Poco de acuerdo	40	18.4	18.4	74.2
De acuerdo	24	11.1	11.1	85.3
Muy De acuerdo	20	9.2	9.2	94.5
Totalmente de acuerdo	12	5.5	5.5	100.0
Total	217	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 11

Pienso antes de actuar en situaciones emocionalmente intensas



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados logrados de los 217 docentes encuestados evidencian que la mayoría tiene dificultades para reflexionar antes de actuar en situaciones emocionalmente intensas. El 55.8 por ciento, equivalente a 121 docentes, indicó estar nada de acuerdo, mientras que el 18.4 por ciento, correspondiente a 40 docentes, manifestó estar poco de acuerdo, sumando un preocupante 74.2 por ciento con baja autorregulación emocional. En contraste, el 11.1 por ciento, equivalente a 24 docentes, señaló estar de acuerdo, el 9.2 por ciento, correspondiente a 20 docentes, indicó estar muy de acuerdo, y el 5.5 por ciento, es decir 12 docentes, estuvo totalmente de acuerdo. Estas respuestas positivas alcanzan apenas un 25.8 por ciento. Los resultados reflejan una clara debilidad en la capacidad de pensar antes de

actuar bajo presión emocional, lo cual puede afectar tanto la toma de decisiones como las relaciones laborales, generando la necesidad de estrategias para fortificar el autocontrol y la inteligencia ardiente docente.

Tabla 14

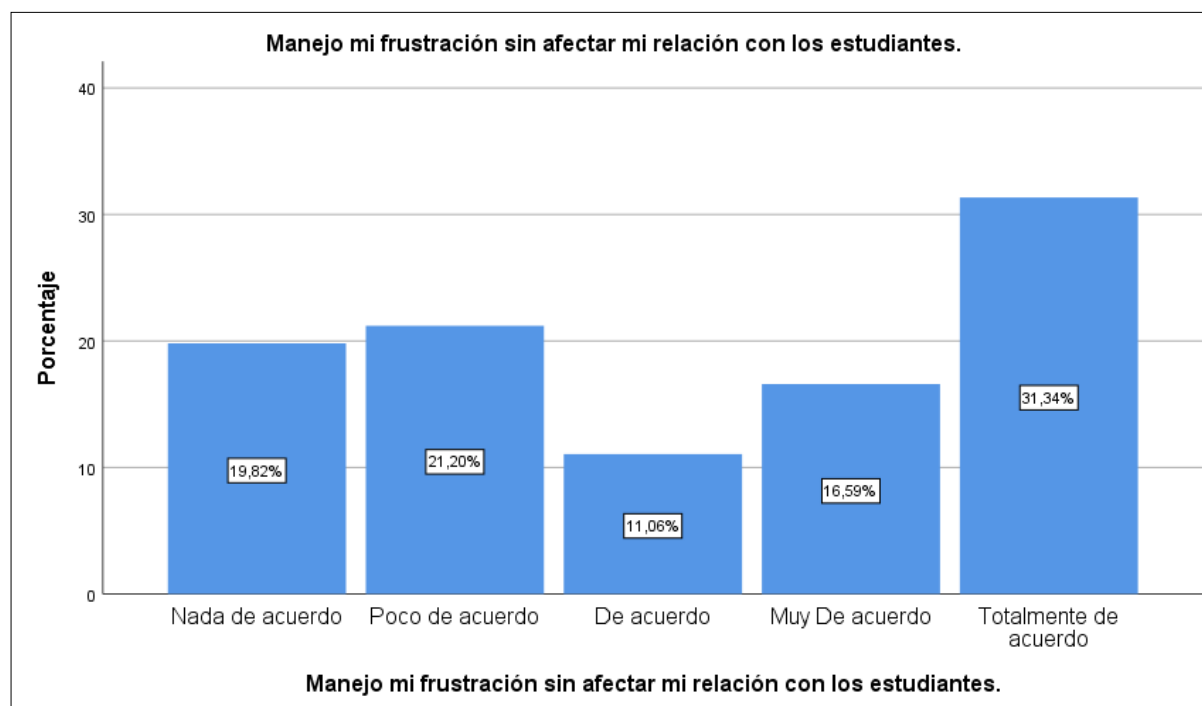
Manejo mi frustración sin afectar mi relación con los estudiantes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	43	19.8	19.8	19.8
Poco de acuerdo	46	21.2	21.2	41.0
De acuerdo	24	11.1	11.1	52.1
Muy De acuerdo	36	16.6	16.6	68.7
Totalmente de acuerdo	68	31.3	31.3	100.0
Total	217	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 12

Manejo mi frustración sin afectar mi relación con los estudiantes.



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados de los 217 profesores encuestados revelan que existe una división notable respecto a su capacidad para manejar la frustración sin afectar la relación con sus estudiantes. El 19.8 por ciento, equivalente a 43 docentes, señaló estar nada de acuerdo, mientras que el 21.2 por ciento, correspondiente a 46 docentes, indicó estar poco de acuerdo, sumando un 41.0 por ciento que evidencia dificultades en el control emocional frente a situaciones frustrantes. En contraste, el 11.1 por ciento, equivalente a 24 docentes, manifestó estar de acuerdo, el 16.6 por ciento, correspondiente a 36 docentes, indicó estar muy de acuerdo, y el 31.3 por ciento, es decir 68 docentes, estuvo totalmente de acuerdo. Estas respuestas positivas alcanzan un 59.0 por ciento. Los resultados muestran que una mayoría logra manejar adecuadamente sus emociones, lo que contribuye a mantener relaciones positivas con los estudiantes, favoreciendo así un clima escolar más saludable y un mejor desempeño docente.

Tabla 15

Distingo entre lo que siento y la realidad objetiva de las situaciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	60	27.6	27.6	27.6
Poco de acuerdo	53	24.4	24.4	52.1
De acuerdo	58	26.7	26.7	78.8
Muy De acuerdo	24	11.1	11.1	89.9
Totalmente de acuerdo	22	10.1	10.1	100.0
Total	217	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 13

Distingo entre lo que siento y la realidad objetiva de las situaciones



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

De los 217 docentes encuestados, se observa que una parte considerable tiene dificultades para distinguir entre lo que sienten y la realidad objetiva de las situaciones. El 27.6 %, correspondiente a 60 docentes, indicó estar nada de acuerdo, mientras que el 24.4 %, equivalente a 53 docentes, señaló estar poco de acuerdo, sumando un 52.1 % que presenta limitaciones en la diferenciación entre emociones personales y hechos concretos. En contraste, el 26.7 %, equivalente a 58 docentes, manifestó estar de acuerdo, el 11.1 %, correspondiente a 24 docentes, indicó estar muy de acuerdo, y el 10.1 %, es decir 22 docentes, estuvo totalmente de acuerdo, alcanzando un 47.9 % de respuestas positivas. Esta distribución relativamente equilibrada refleja la necesidad de fortalecer en los docentes la conciencia emocional y la objetividad, competencias fundamentales para la toma de decisiones justas y un desempeño profesional efectivo, especialmente en situaciones complejas del entorno educativo.

Tabla 16

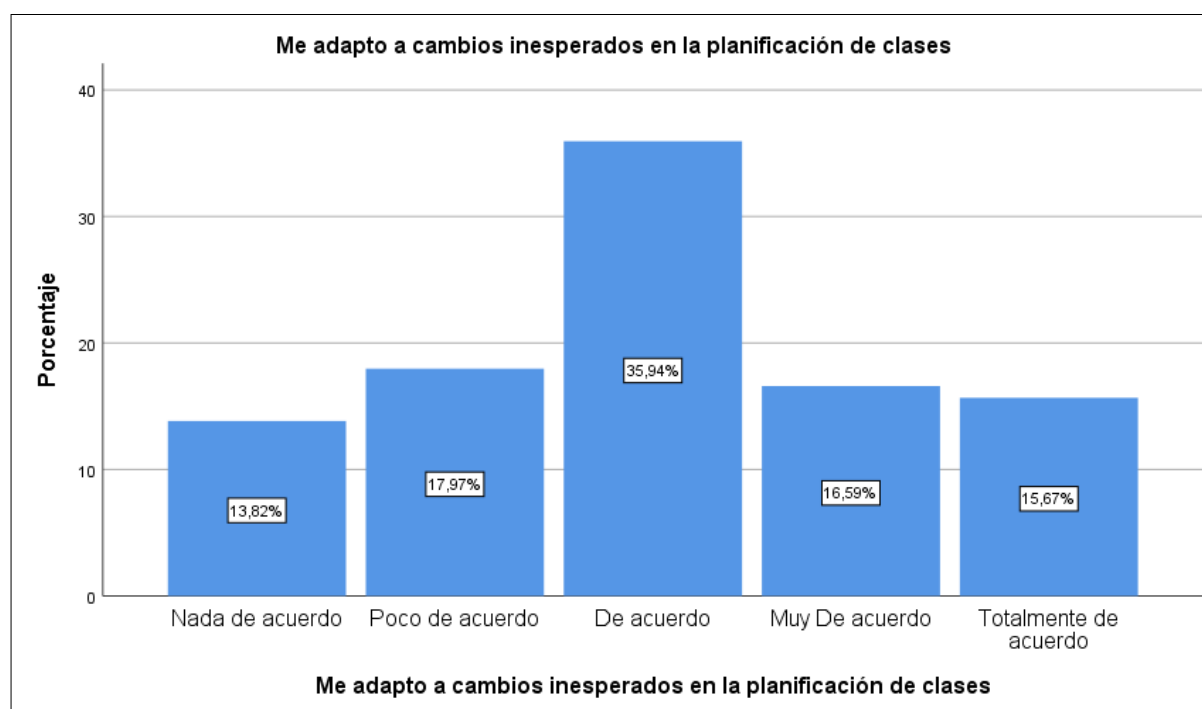
Me adapto a cambios inesperados en la planificación de clases

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	30	13.8	13.8	13.8
Poco de acuerdo	39	18.0	18.0	31.8
De acuerdo	78	35.9	35.9	67.7
Muy De acuerdo	36	16.6	16.6	84.3
Totalmente de acuerdo	34	15.7	15.7	100.0
Total	217	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 14

Me adapto a cambios inesperados en la planificación de clases



Nota. Elaboración propia.

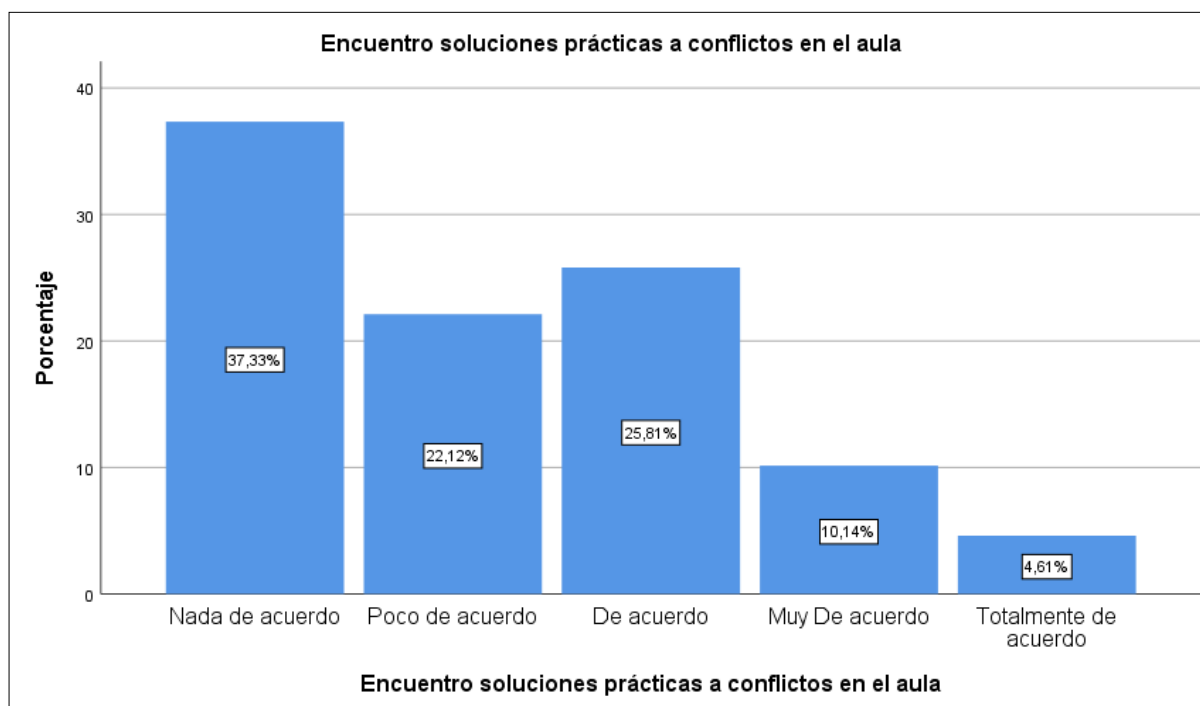
Interpretación:

Según los datos recogidos de 217 docentes, una mayoría manifiesta adaptarse adecuadamente a cambios inesperados en la planificación de clases. El 13.8 %, correspondiente a 30 docentes, indicó estar nada de acuerdo, mientras que el 18.0 %, equivalente a 39 docentes, señaló estar poco de acuerdo, sumando un 31.8 % con dificultades para responder con flexibilidad ante imprevistos. En contraste, el 35.9 %, es decir 78 docentes, manifestó estar de acuerdo, el 16.6 %, correspondiente a 36 docentes, estuvo muy de acuerdo, y el 15.7 %, equivalente a 34 docentes, indicó estar totalmente de acuerdo. Estas respuestas positivas alcanzan un 67.7 %, lo que representa a la mayoría de docentes con capacidad de adaptación ante situaciones no previstas. Los resultados reflejan una tendencia favorable hacia la flexibilidad emocional y organizativa, cualidad clave dentro del desempeño profesional docente y fundamental para enfrentar con eficacia los retos cotidianos del contexto educativo cambiante.

Tabla 17*Encuentro soluciones prácticas a conflictos en el aula*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	81	37.3	37.3	37.3
Poco de acuerdo	48	22.1	22.1	59.4
De acuerdo	56	25.8	25.8	85.3
Muy De acuerdo	22	10.1	10.1	95.4
Totalmente de acuerdo	10	4.6	4.6	100.0
Total	217	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 15*Encuentro soluciones prácticas a conflictos en el aula*

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

De los 217 docentes encuestados, una mayoría muestra dificultades para encontrar soluciones prácticas a los conflictos que se muestran en el aula. El 37.3 %, correspondiente a 81 docentes, indicó estar nada de acuerdo, mientras que el 22.1 %, equivalente a 48 docentes, manifestó estar poco de acuerdo, sumando un 59.4 % con respuestas negativas que reflejan limitaciones en la gestión de conflictos escolares. En contraste, el 25.8 %, es decir 56 docentes, señaló estar de acuerdo, el 10.1 %, correspondiente a 22 docentes, estuvo muy de acuerdo, y el 4.6 %, equivalente a 10 docentes, manifestó estar totalmente de acuerdo. Estas respuestas positivas alcanzan un 40.6 % del total. Los resultados evidencian una necesidad significativa de fortalecer en los docentes estrategias de resolución de conflictos,

mediación y control emocional, habilidades esenciales para mantener un clima de aula saludable, ara facilitar una enseñanza y un aprendizaje eficaces, es importante tomar precauciones para evitar situaciones que puedan perturbar el orden.

Tabla 18

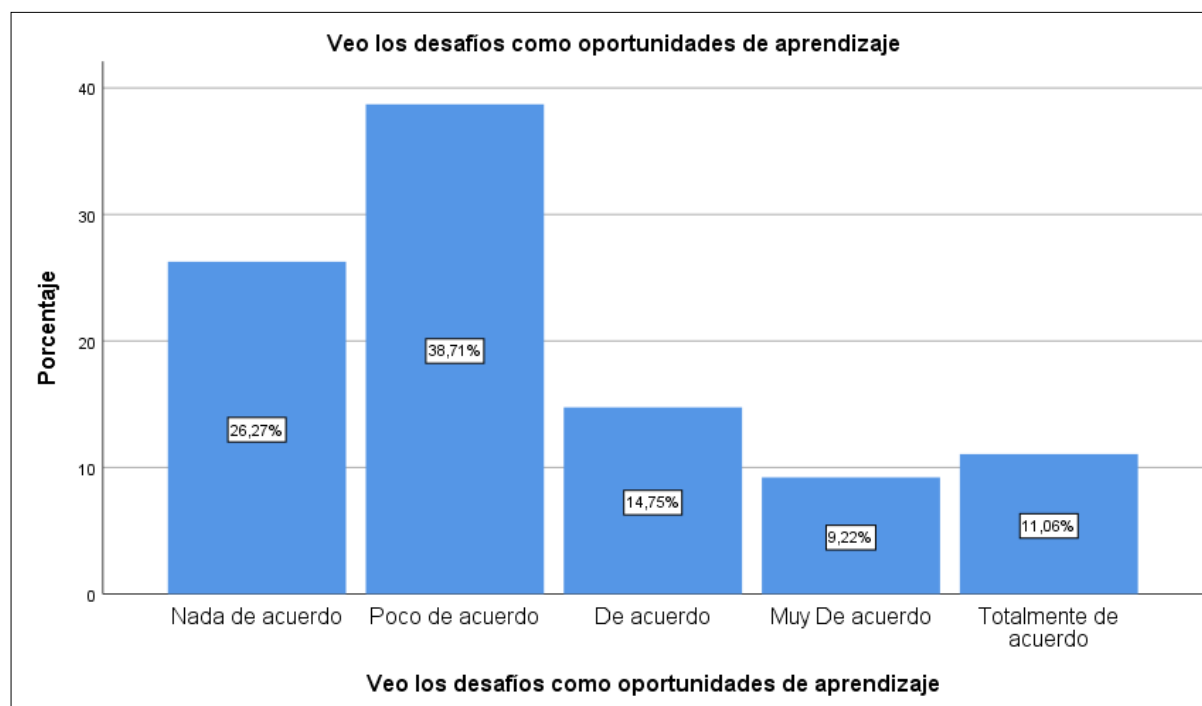
Veo los desafíos como oportunidades de aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	57	26.3	26.3	26.3
Poco de acuerdo	84	38.7	38.7	65.0
De acuerdo	32	14.7	14.7	79.7
Muy De acuerdo	20	9.2	9.2	88.9
Totalmente de acuerdo	24	11.1	11.1	100.0
Total	217	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 16

Veo los desafíos como oportunidades de aprendizaje



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

De los 217 docentes encuestados, la mayoría muestra una percepción limitada de los desafíos como oportunidades de aprendizaje. El 26.3 %, equivalente a 57 docentes, indicó estar nada de acuerdo, mientras que el 38.7 %, correspondiente a 84 docentes, señaló estar poco de acuerdo, sumando un 65.0 % que refleja una actitud poco favorable ante las dificultades. En contraste, el 14.7 %, es decir 32 docentes, manifestó estar de acuerdo, el 9.2 %, correspondiente a 20 docentes, indicó estar muy de acuerdo, y el 11.1 %, equivalente a 24 docentes, estuvo totalmente de acuerdo. Estas respuestas positivas alcanzan un 35.0 % del total. Los resultados evidencian que gran parte de los docentes no asume los retos como experiencias formativas, lo cual puede limitar el desarrollo profesional y la innovación pedagógica. Fortalecer una mentalidad resiliente y proactiva resulta clave para enfrentar los desafíos educativos con una visión de crecimiento y mejora continua.

Tabla 19

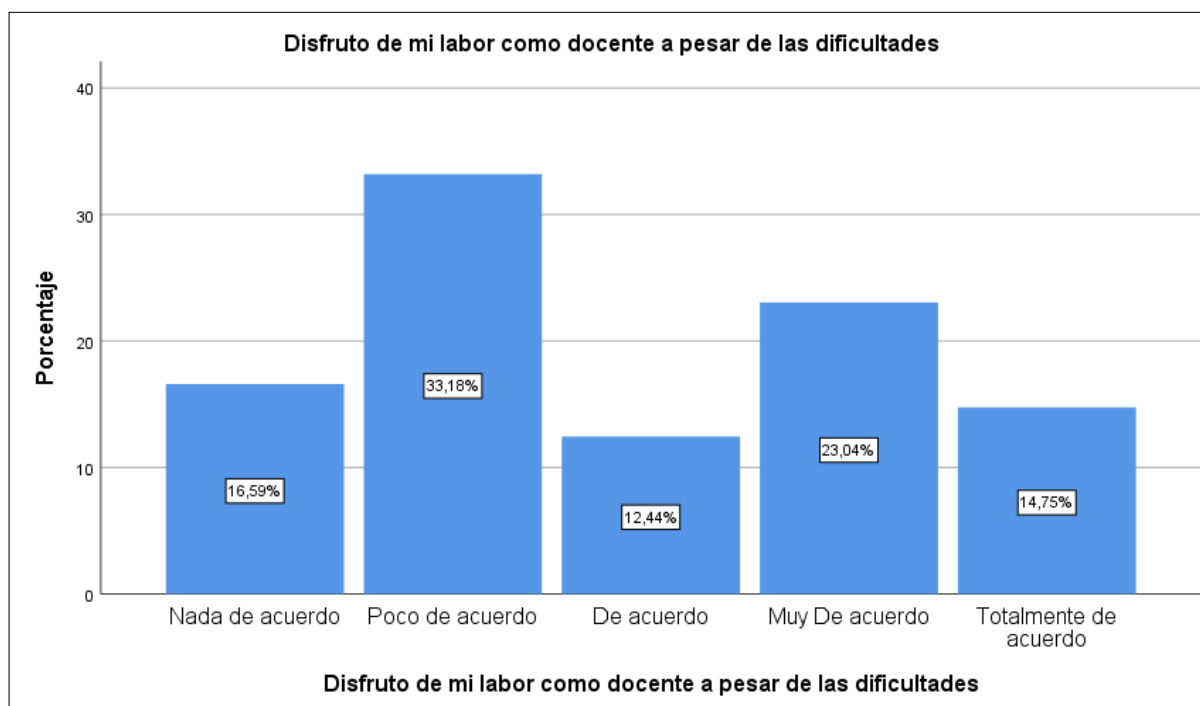
Disfruto de mi labor como docente a pesar de las dificultades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	36	16.6	16.6	16.6
Poco de acuerdo	72	33.2	33.2	49.8
De acuerdo	27	12.4	12.4	62.2
Muy De acuerdo	50	23.0	23.0	85.3
Totalmente de acuerdo	32	14.7	14.7	100.0
Total	217	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 17

Disfruto de mi labor como docente a pesar de las dificultades



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Entre los 217 docentes encuestados, las respuestas reflejan una actitud dividida respecto al disfrute de la labor docente pese a las dificultades. El 16.6 %, correspondiente a 36 docentes, afirmó estar nada de acuerdo, mientras que el 33.2 %, equivalente a 72 docentes, expresó estar poco de acuerdo. Estas respuestas suman un 49.8 %, lo que indica que casi la mitad tiene una percepción negativa o poco favorable. Por otro lado, el 12.4 % (27 docentes) indicó estar de acuerdo, el 23.0 % (50 docentes) se mostró muy de acuerdo y el 14.7 % (32 docentes) totalmente de acuerdo, acumulando así un 50.2 % de opiniones positivas.

Tabla 20

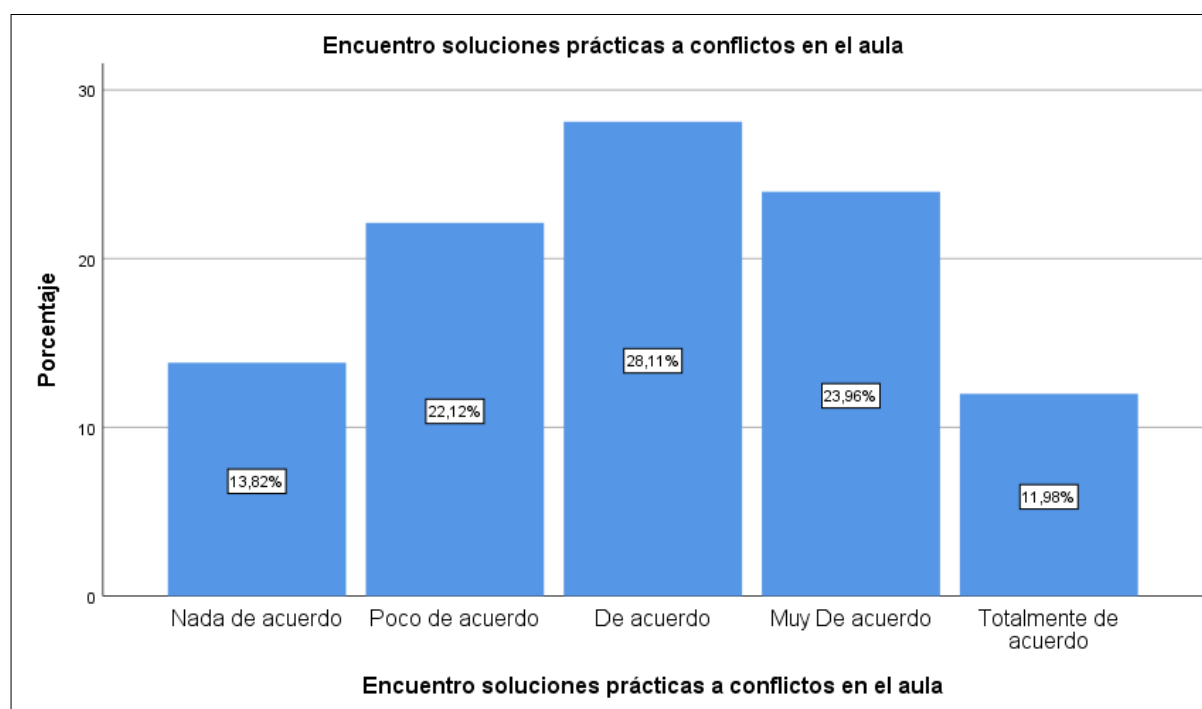
Encuentro soluciones prácticas a conflictos en el aula

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	30	13.8	13.8	13.8
Poco de acuerdo	48	22.1	22.1	35.9
De acuerdo	61	28.1	28.1	64.1
Muy De acuerdo	52	24.0	24.0	88.0
Totalmente de acuerdo	26	12.0	12.0	100.0
Total	217	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 18

Encuentro soluciones prácticas a conflictos en el aula



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

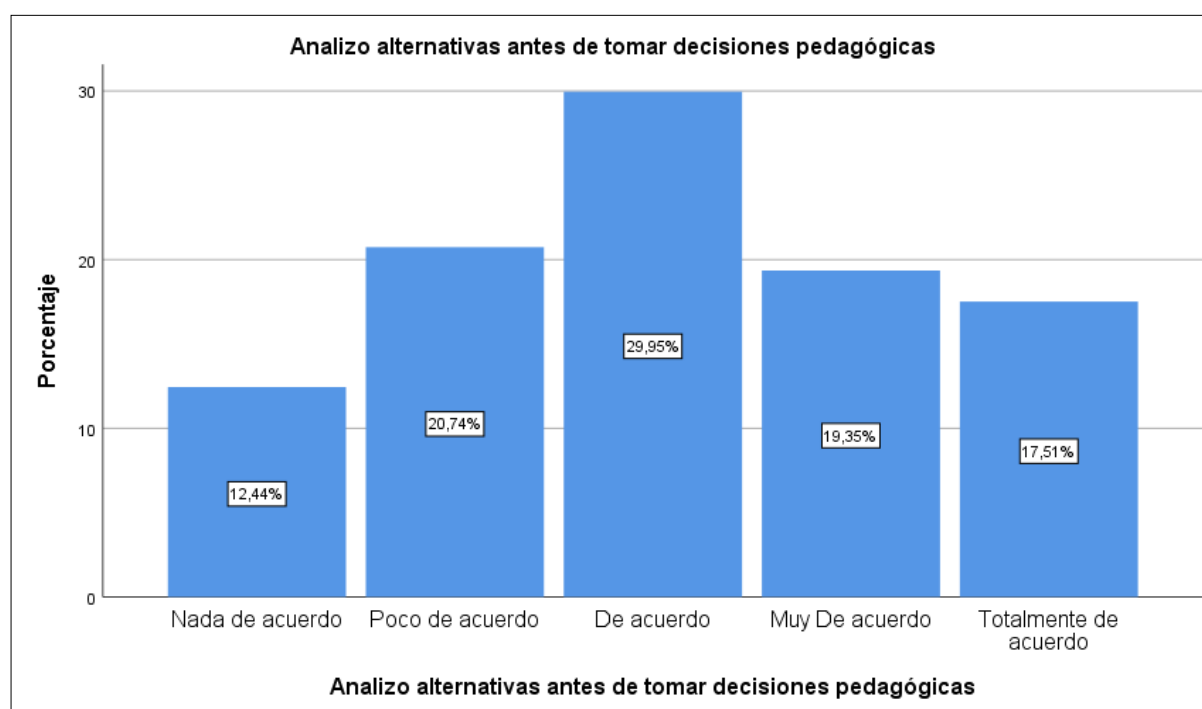
De los 217 docentes encuestados, se observa una tendencia positiva respecto a su capacidad para encontrar soluciones prácticas a los conflictos en el aula. Un 13.8 %, equivalente a 30 docentes, manifestó no estar de acuerdo con esta afirmación, mientras que el 22.1 % (48 docentes) indicó estar poco de acuerdo. No obstante, la mayoría mostró una postura favorable: el 28.1 % (61 docentes) respondió estar de acuerdo, el 24.0 % (52 docentes) se mostró muy de acuerdo, y el 12.0 % (26 docentes) totalmente de acuerdo. En conjunto, un 64.1 % expresó niveles de acuerdo, Esto demuestra que más del 50 % los participantes de la encuesta indican sentirse seguros respecto a su habilidad para manejar adecuadamente los conflictos cuando surgen en el aula. Estos resultados sugieren que los docentes poseen habilidades resolutorias importantes para mantener la convivencia en el aula, aunque aún existe un grupo que podría beneficiarse de estrategias o capacitaciones orientadas a la gestión positiva de conflictos.

Tabla 21

Analizo alternativas antes de tomar decisiones pedagógicas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	27	12.4	12.4	12.4
Poco de acuerdo	45	20.7	20.7	33.2
De acuerdo	65	30.0	30.0	63.1
Muy De acuerdo	42	19.4	19.4	82.5
Totalmente de acuerdo	38	17.5	17.5	100.0
Total	217	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 19*Analizo alternativas antes de tomar decisiones pedagógicas*

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Entre los 217 educadores encuestados, se observó una tendencia positiva a considerar alternativas antes de decidir una estrategia docente. El 12,4 % de los profesores, es decir, 27 personas, expresaron un desacuerdo significativo, mientras que el 20,7 %, es decir, 45 personas, expresaron cierto grado de desacuerdo. Por otro lado, la mayoría de los profesores mostraron cierto grado de acuerdo: el 30,0 % (65 profesores) estaban de acuerdo, el 19,4 % (42 profesores) estaban muy de acuerdo y el 17,5 % (38 profesores) estaban totalmente de acuerdo. El 66,9 % de los participantes valoraron positivamente la toma de decisiones pedagógicas reflexivas e informadas.

Tabla 22

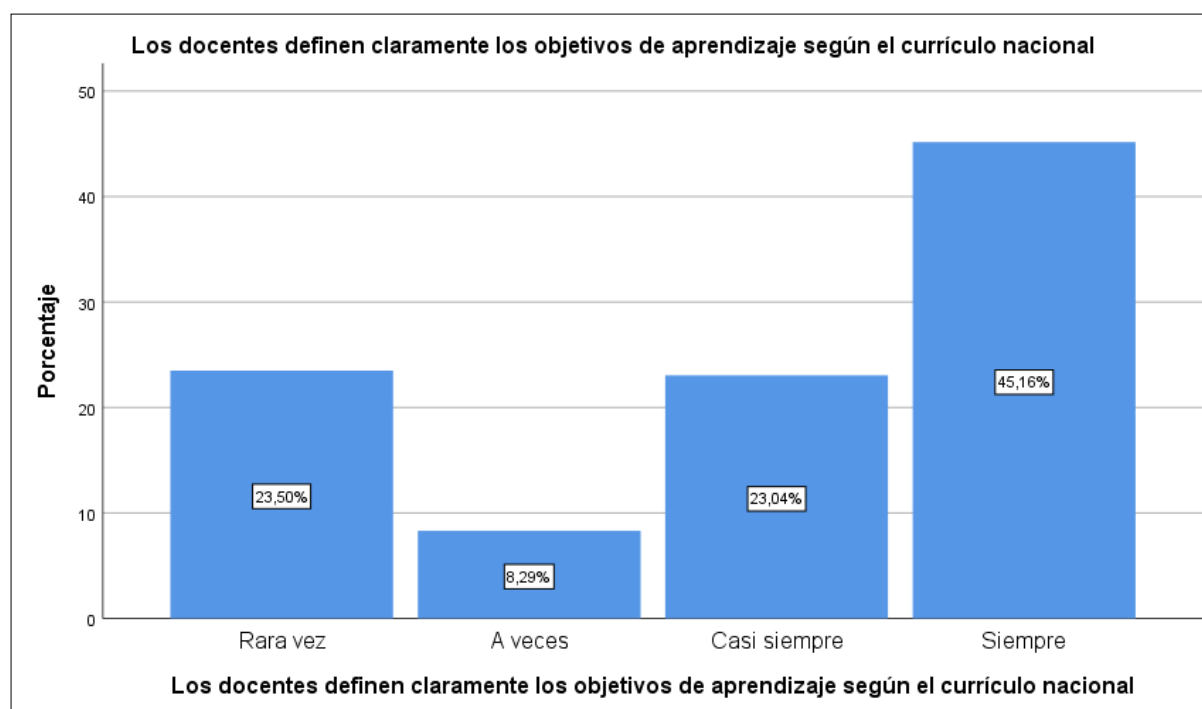
Los docentes definen claramente los objetivos de aprendizaje según el currículo nacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara vez	51	23.5	23.5	23.5
A veces	18	8.3	8.3	31.8
Casi siempre	50	23.0	23.0	54.8
Siempre	98	45.2	45.2	100.0
Total	217	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 20

Los docentes definen claramente los objetivos de aprendizaje según el currículo nacional



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Respecto a la claridad con la que los docentes definen los objetivos de aprendizaje según el Currículo Nacional, los datos evidencian una tendencia predominantemente positiva. De los 217 docentes encuestados, el 23.5 % (51 docentes) señaló que rara vez lo hace, mientras que un 8.3 % (18 docentes) indicó que lo hace a veces. Sin embargo, un 23.0 % (50 docentes) afirmó que casi siempre lo hace y el 45.2 % (98 docentes) declaró que siempre define con claridad dichos objetivos. En conjunto, el 68.2 % de los docentes presenta niveles altos de cumplimiento en cuanto a esta práctica pedagógica fundamental. Esta situación revela que una parte importante del profesorado orienta su labor conforme a las directrices del Currículo Nacional, garantizando una enseñanza más estructurada y coherente. No obstante, un 31.8 % aún muestra dificultades, por lo que se hace necesario fortalecer el dominio del currículo y su aplicación concreta en la planificación docente.

Tabla 23

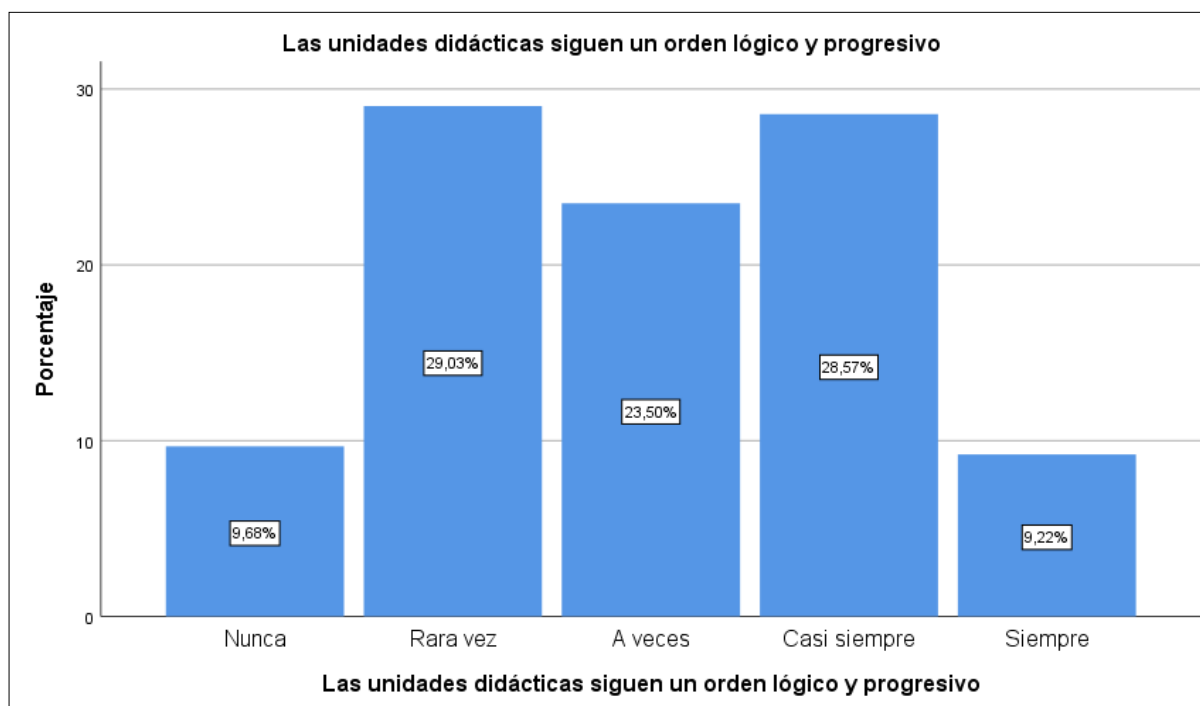
Las unidades didácticas siguen un orden lógico y progresivo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	21	9.7	9.7	9.7
Rara vez	63	29.0	29.0	38.7
A veces	51	23.5	23.5	62.2
Casi siempre	62	28.6	28.6	90.8
Siempre	20	9.2	9.2	100.0
Total	217	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 21

Las unidades didácticas siguen un orden lógico y progresivo



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados revelan que la clarividencia de los docentes sobre el orden lógico y progresivo de las unidades didácticas está dividida. Del total de 217 encuestados, el 9.7 % (21 docentes) manifestó que nunca se sigue un orden lógico, mientras que un 29.0 % (63 docentes) indicó que rara vez se respeta dicho criterio. Además, el 23.5 % (51 docentes) afirmó que a veces se cumple, el 28.6 % (62 docentes) señaló que casi siempre y solo el 9.2 % (20 docentes) consideró que siempre se sigue un orden lógico y progresivo. En conjunto, solo el 37.8 % de los docentes reconoce una adecuada secuencia en la estructuración de las unidades, mientras que el 62.2 % percibe deficiencias en esta área. Esto refleja una necesidad urgente de reforzar la planificación pedagógica, priorizando la coherencia en la

organización de los contenidos, a fin de mejorar la continuidad del aprendizaje y evitar vacíos conceptuales en los estudiantes.

Tabla 24

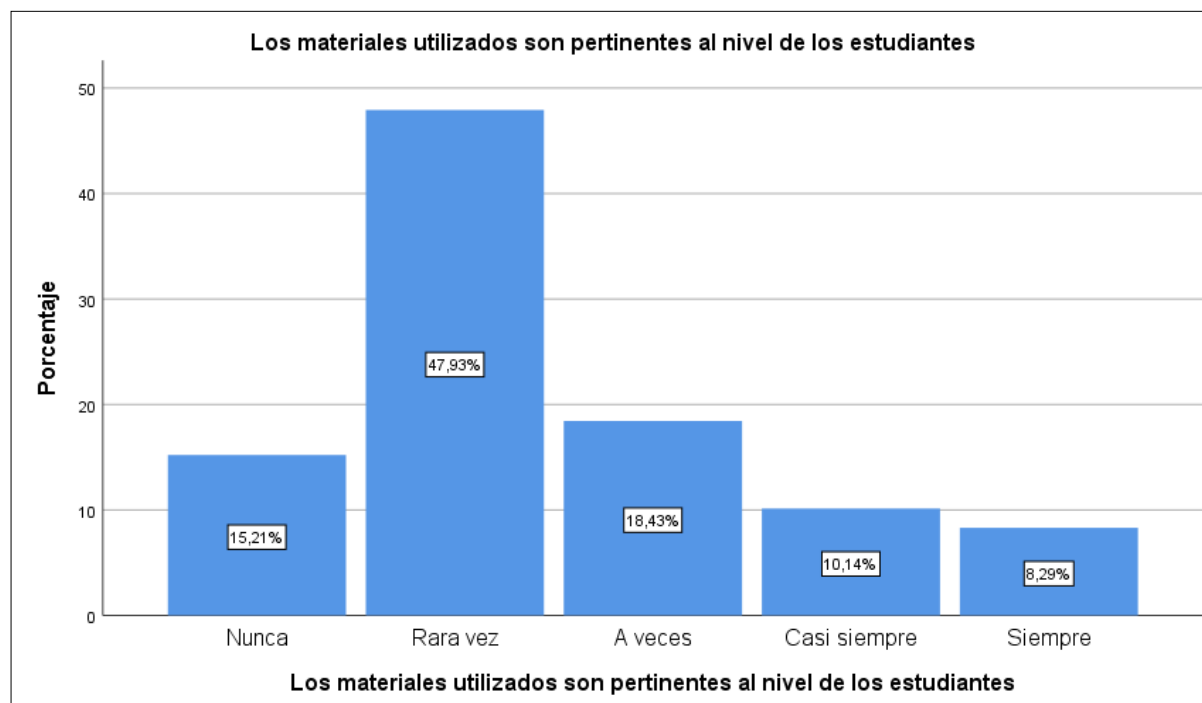
Los materiales utilizados son pertinentes al nivel de los estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	33	15.2	15.2	15.2
Rara vez	104	47.9	47.9	63.1
A veces	40	18.4	18.4	81.6
Casi siempre	22	10.1	10.1	91.7
Siempre	18	8.3	8.3	100.0
Total	217	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 22

Los materiales utilizados son pertinentes al nivel de los estudiantes



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Según los resultados, la mayoría de los profesores consideran que los materiales del curso son demasiado avanzados para sus alumnos. Del total de 217 docentes encuestados, el 15.2 % (33 docentes) manifestó que nunca se utilizan materiales adecuados, mientras que un 47.9 % (104 docentes) indicó que rara vez lo son. Un 18.4 % (40 docentes) afirmó que a veces los materiales son pertinentes, el 10.1 % (22 docentes) expresó que casi siempre se ajustan al nivel, y solo un 8.3 % (18 docentes) consideró que siempre lo son. En conjunto, el 81.5 % de los encuestados señaló algún grado de insuficiencia en la adecuación de los materiales utilizados. Esta situación evidencia una debilidad significativa en la planificación pedagógica, como resultado, la habilidad que poseen los estudiantes para interpretar y dar sentido a la información contenido puede verse afectada. Mejorar la selección de los materiales didácticos para garantizar que sean relevantes y eficaces es fundamental para el proceso de aprendizaje y enseñanza.

Tabla 25

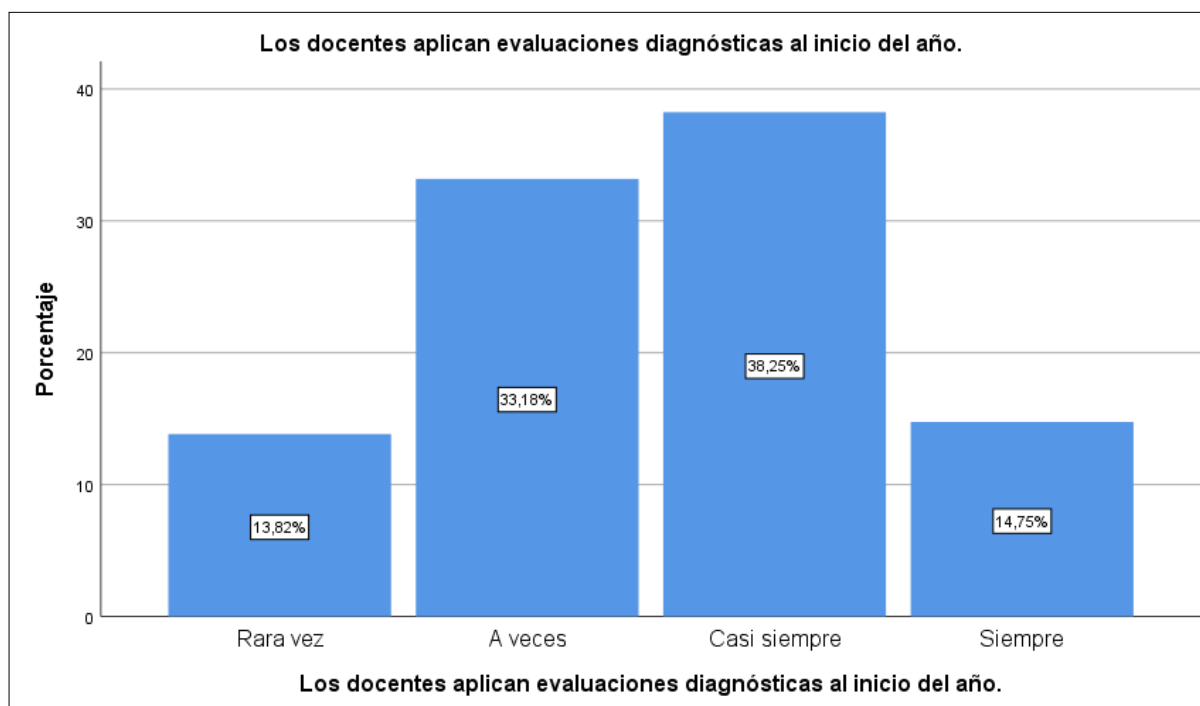
Los docentes aplican evaluaciones diagnósticas al inicio del año.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara vez	30	13.8	13.8	13.8
A veces	72	33.2	33.2	47.0
Casi siempre	83	38.2	38.2	85.3
Siempre	32	14.7	14.7	100.0
Total	217	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 23

Los docentes aplican evaluaciones diagnósticas al inicio del año.



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados muestran que una proporción significativa de docentes aplica evaluaciones diagnósticas al inicio del año escolar, aunque no de manera uniforme. De los 217 docentes encuestados, el 13.8 % (30 docentes) indicó que rara vez lo hace, mientras que el 33.2 % (72 docentes) señaló que a veces las aplica. Un 38.2 % (83 docentes) manifestó que casi siempre realiza evaluaciones diagnósticas, y solo el 14.7 % (32 docentes) afirmó que siempre las aplica. En conjunto, el 52.9 % de los docentes declaró hacerlo con frecuencia (entre “casi siempre” y “siempre”), lo que sugiere que más de la mitad reconoce la importancia de esta práctica para hermanar los conocimientos previos de los estudiantes. No obstante, el 47.0 % restante reportó

realizarla de manera esporádica, lo que revela la necesidad de fortalecer esta práctica como parte esencial de la planificación pedagógica desde el inicio del año lectivo.

Tabla 26

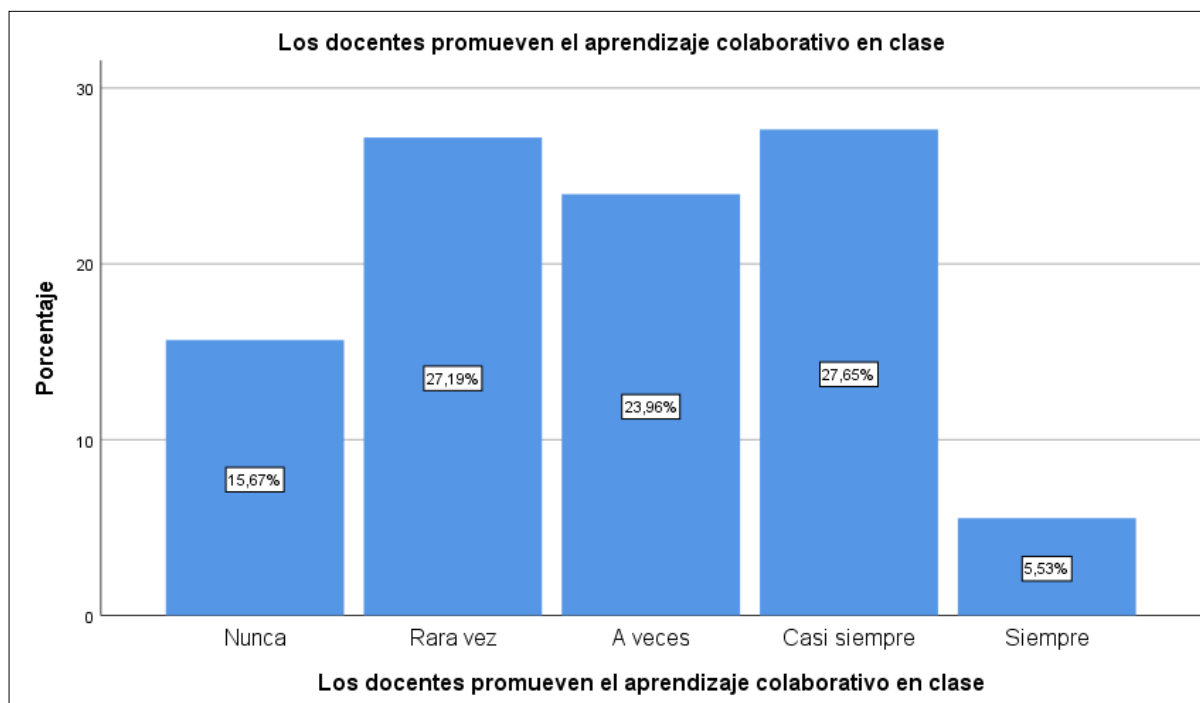
Los docentes promueven el aprendizaje colaborativo en clase

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	34	15.7	15.7	15.7
Rara vez	59	27.2	27.2	42.9
A veces	52	24.0	24.0	66.8
Casi siempre	60	27.6	27.6	94.5
Siempre	12	5.5	5.5	100.0
Total	217	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 24

Los docentes promueven el aprendizaje colaborativo en clase



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados reflejan que la promoción del aprendizaje colaborativo en clase aún no es una práctica consolidada entre los docentes. De los 217 encuestados, el 15.7 % (34 docentes) afirmó que nunca lo promueve, mientras que el 27.2 % (59 docentes) indicó que rara vez lo hace. Un 24.0 % (52 docentes) mencionó que a veces fomenta esta estrategia, y el 27.6 % (60 docentes) señaló que casi siempre lo aplica. Solo un reducido 5.5 % (12 docentes) afirmó promoverlo siempre. En total, el 66.9 % de los docentes se ubica entre las categorías de “nunca”, “rara vez” y “a veces”, lo que evidencia una limitada implementación del trabajo colaborativo en el aula. Esta condición hace que sea muy evidente que los profesores deben trabajar en sus habilidades tácticas metodológicas activas, que favorezcan el aprendizaje entre pares y la construcción colectiva del conocimiento.

Tabla 27

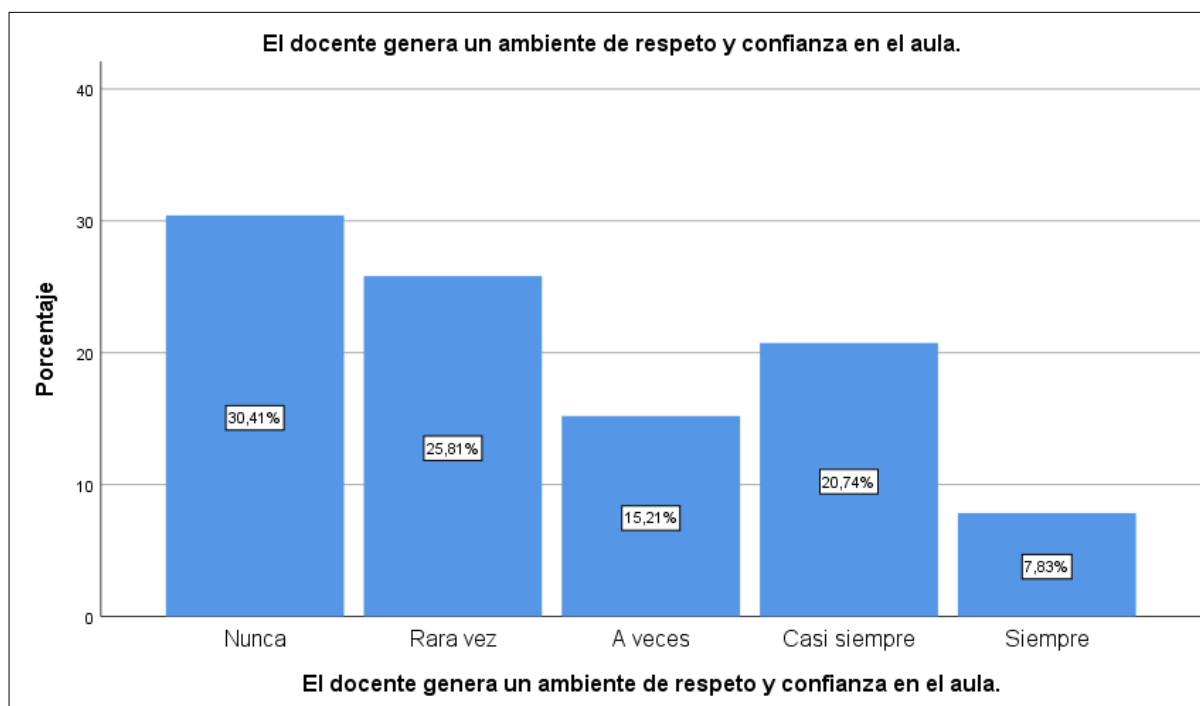
El docente genera un ambiente de respeto y confianza en el aula.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	66	30.4	30.4	30.4
Rara vez	56	25.8	25.8	56.2
A veces	33	15.2	15.2	71.4
Casi siempre	45	20.7	20.7	92.2
Siempre	17	7.8	7.8	100.0
Total	217	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 25

El docente genera un ambiente de respeto y confianza en el aula.



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados arrojan luz sobre una situación preocupante en relación con el clima emocional en el aula. De los 217 alumnos que completaron la encuesta, el 30,4 % (66 alumnos) afirmó que nunca o rara vez veían un ambiente de respeto y confianza generado por los profesores, mientras que el 25,8 % (56 alumnos) respondió que esto ocurría muy raramente. Solo un 15.2 % (33 estudiantes) señaló que se genera dicho ambiente a veces, un 20.7 % (45 estudiantes) afirmó que ocurre casi siempre, y únicamente el 7.8 % (17 estudiantes) expresó que siempre se promueve este entorno. En conjunto, más de la mitad (56.2 %) reporta experiencias negativas o escasas en cuanto al respeto y la confianza, lo que puede afectar gravemente la motivación, el rendimiento académico y la participación activa de los estudiantes. A la luz de estos

hallazgos, es fundamental que los profesores adquieran estrategias de inteligencia social y emocional que fomenten la comunidad en el aula y las emociones positivas.

Tabla 28

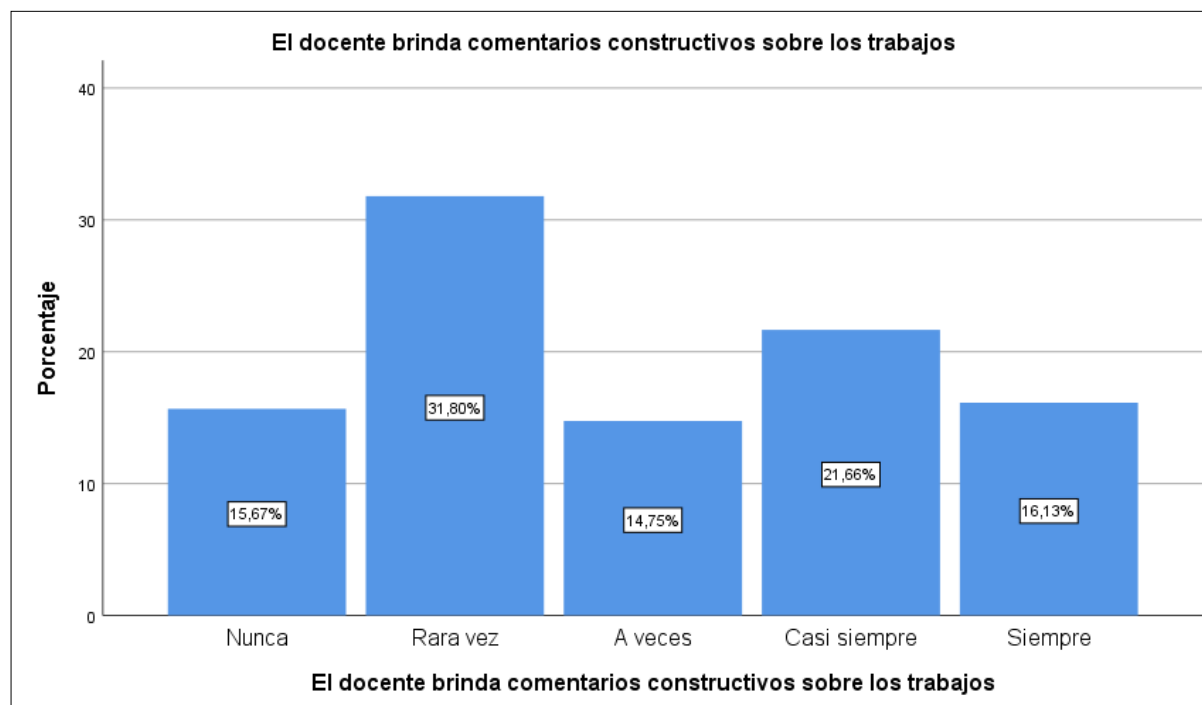
El docente brinda comentarios constructivos sobre los trabajos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	34	15.7	15.7	15.7
Rara vez	69	31.8	31.8	47.5
A veces	32	14.7	14.7	62.2
Casi siempre	47	21.7	21.7	83.9
Siempre	35	16.1	16.1	100.0
Total	217	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 26

El docente brinda comentarios constructivos sobre los trabajos



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los datos evidencian que la retroalimentación docente constructiva no es una práctica constante en las aulas. Del total de 217 docentes evaluados, el 15.7 % (34) nunca brinda comentarios constructivos sobre los trabajos, mientras que el 31.8 % (69) lo hace rara vez, sumando un preocupante 47.5 % con baja frecuencia. Un 14.7 % (32) ofrece retroalimentación a veces, un 21.7 % (47) casi siempre, y solo el 16.1 % (35) lo hace siempre. Esta distribución sugiere que menos de la mitad de los docentes aplica sistemáticamente estrategias de retroalimentación formativa, independientemente de lo crucial que sea para el proceso de aprendizaje en constante evolución. La falta de comentarios críticos puede dificultar que los estudiantes vean sus propias deficiencias, celebren sus éxitos y crezcan de forma independiente. En consecuencia, se hace necesario fortalecer la práctica reflexiva del profesorado y fomentar una cultura de retroalimentación efectiva en todos los niveles educativos.

Tabla 29

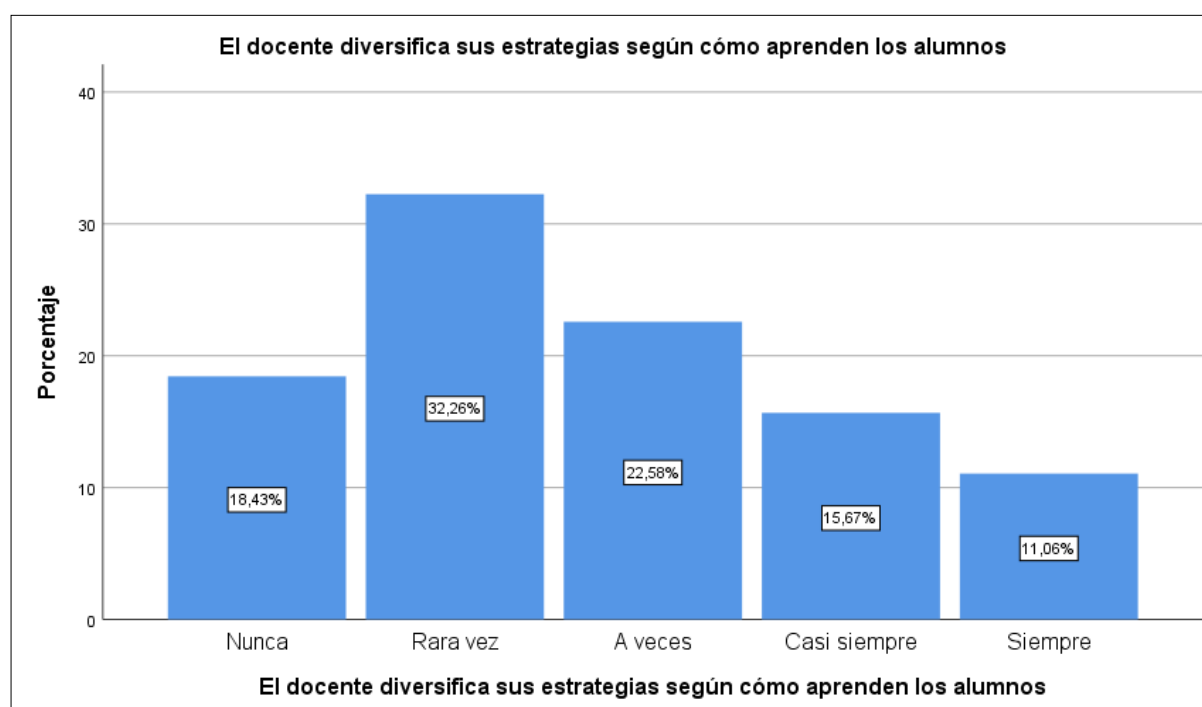
El docente diversifica sus estrategias según cómo aprenden los alumnos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	40	18.4	18.4	18.4
Rara vez	70	32.3	32.3	50.7
A veces	49	22.6	22.6	73.3
Casi siempre	34	15.7	15.7	88.9
Siempre	24	11.1	11.1	100.0
Total	217	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 27

El docente diversifica sus estrategias según cómo aprenden los alumnos



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

El estudio destaca que la mayoría de los profesores no adaptan sistemáticamente sus clases al estilo de aprendizaje individual de sus alumnos. De los 217 encuestados, un 18.4 % (40) nunca diversifica sus estrategias, mientras que el 32.3 % (70) lo hace rara vez, acumulando un 50.7 % que evidencia escasa diferenciación pedagógica. Un 22.6 % (49) a veces adapta sus métodos, un 15.7 % (34) casi siempre, y apenas un 11.1 % (24) lo hace siempre. Este panorama sugiere que más de la mitad de los docentes aún no incorpora con regularidad enfoques variados para atender la diversidad de formas en que aprenden sus estudiantes, lo cual puede impactar negativamente en la inclusión y equidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Por tanto, se requiere promover la formación docente en

estrategias diferenciadas y en la identificación de estilos de aprendizaje para fortalecer una enseñanza más personalizada, significativa y efectiva.

Tabla 30

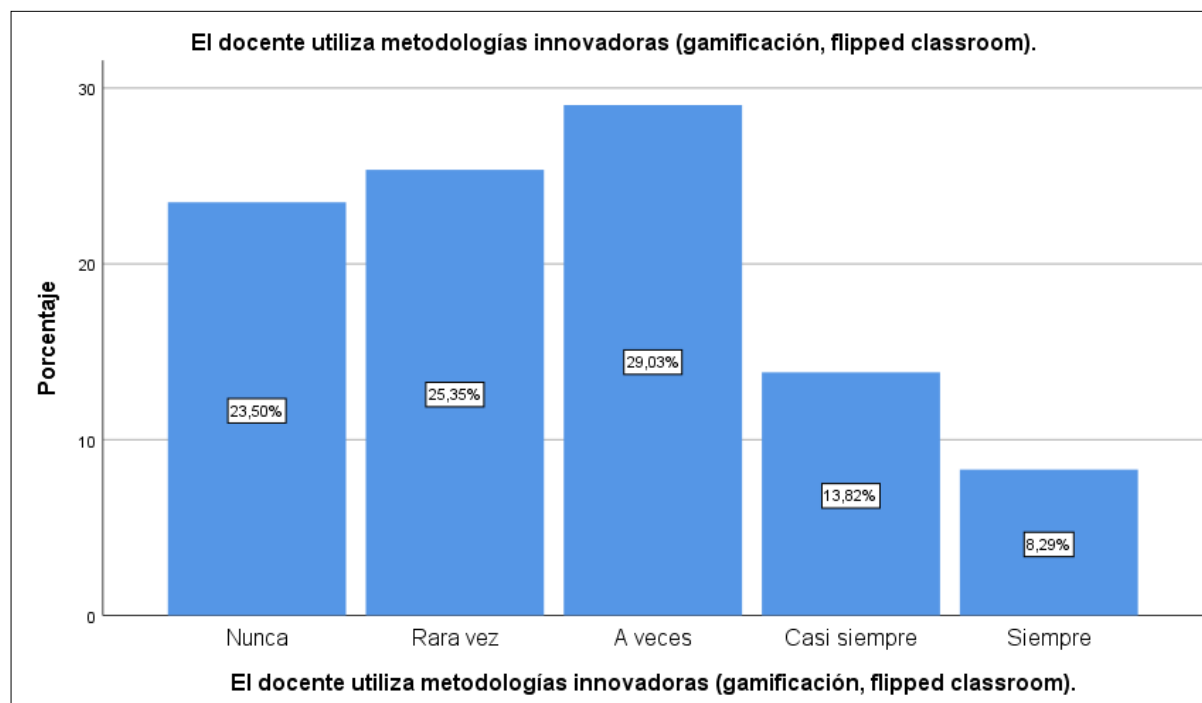
El docente utiliza metodologías innovadoras (gamificación, flipped classroom).

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	51	23.5	23.5	23.5
Rara vez	55	25.3	25.3	48.8
A veces	63	29.0	29.0	77.9
Casi siempre	30	13.8	13.8	91.7
Siempre	18	8.3	8.3	100.0
Total	217	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 28

El docente utiliza metodologías innovadoras (gamificación, flipped classroom).



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados evidencian un uso limitado de metodologías innovadoras como la gamificación o el flipped classroom entre los docentes encuestados. De los 217 participantes, el 23.5 % (51) nunca las emplea y el 25.3 % (55) rara vez, sumando un 48.8 % con baja frecuencia de aplicación. Un 29.0 % (63) las utiliza a veces, mientras que solo un 13.8 % (30) las aplica casi siempre y apenas un 8.3 % (18) siempre recurre a estas estrategias. Esto refleja que menos de una cuarta parte de los docentes integra consistentemente metodologías activas e innovadoras en sus clases, como resultado, los niños pueden verse privados de oportunidades para recibir una educación atractiva y relevante, lo que frena su desarrollo. Mejorar la formación en las prácticas pedagógicas actuales puede ayudar a promover la participación de los alumnos, el análisis crítico y la eficiencia tecnológica en el aula.

Tabla 31

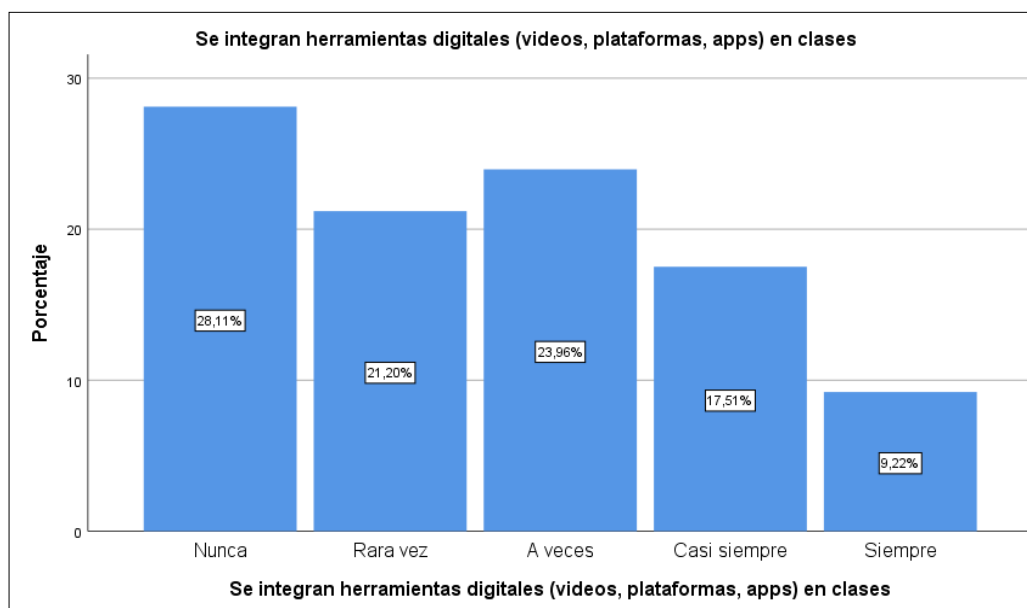
Se integran herramientas digitales (videos, plataformas, apps) en clases

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	61	28.1	28.1	28.1
Rara vez	46	21.2	21.2	49.3
A veces	52	24.0	24.0	73.3
Casi siempre	38	17.5	17.5	90.8
Siempre	20	9.2	9.2	100.0
Total	217	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 29

Se integran herramientas digitales (videos, plataformas, apps) en clases



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Los datos muestran que la integración de herramientas digitales en clases aún es limitada entre los docentes. Del total de 217 encuestados, el 28.1 % (61) nunca utiliza recursos como videos, plataformas o aplicaciones, mientras que el 21.2 % (46) lo hace rara vez, sumando casi la mitad (49.3 %) con baja incorporación de tecnologías. Un 24.0 % (52) las emplea a veces, y sólo el 17.5 % (38) casi siempre las incluye en sus sesiones. Finalmente, apenas el 9.2 % (20) siempre integra estos recursos digitales. Esta tendencia indica una escasa apropiación de herramientas tecnológicas en la práctica docente, a pesar del contexto actual que demanda innovación educativa y adaptación a entornos digitales. Se recomienda promover políticas de formación continua que faciliten el dominio y uso pedagógico de las tecnologías, con el objetivo de enriquecer las experiencias de aprendizaje y responder a las necesidades de los estudiantes del siglo XXI.

Tabla 32

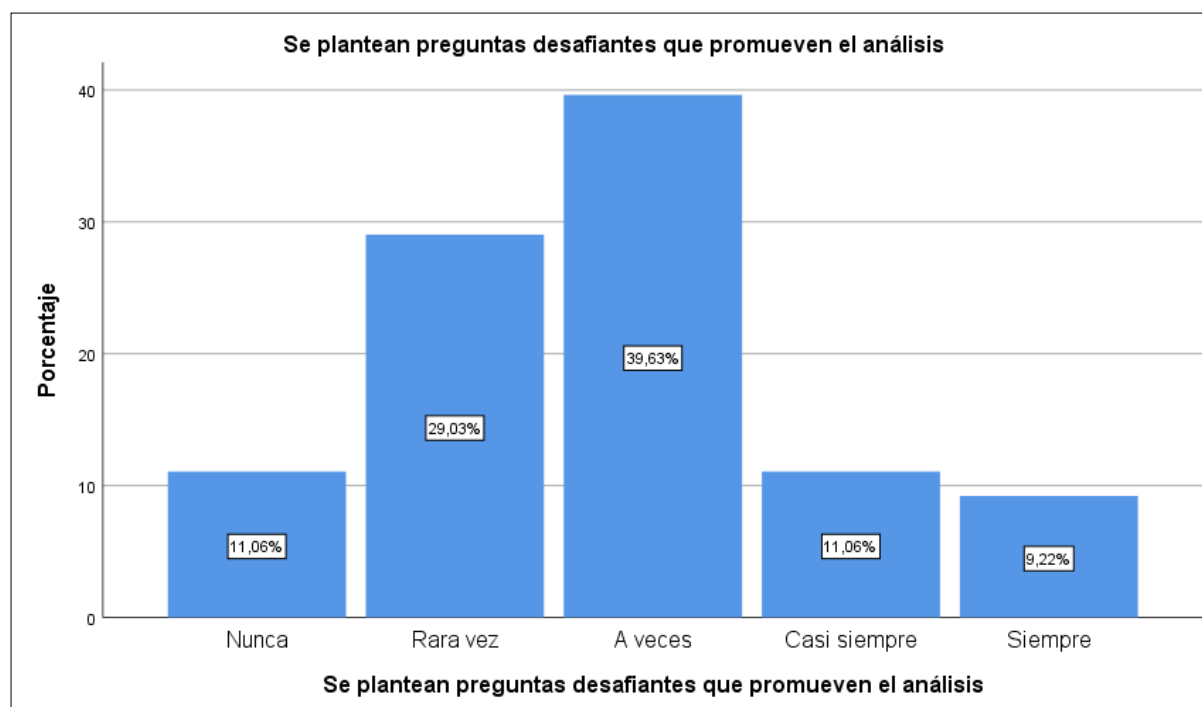
Se plantean preguntas desafiantes que promueven el análisis

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	24	11.1	11.1	11.1
Rara vez	63	29.0	29.0	40.1
A veces	86	39.6	39.6	79.7
Casi siempre	24	11.1	11.1	90.8
Siempre	20	9.2	9.2	100.0
Total	217	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 30

Se plantean preguntas desafiantes que promueven el análisis



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Respecto al planteamiento de preguntas desafiantes que promueven el análisis, los resultados reflejan una práctica moderada entre los docentes. De los 217 encuestados, el 11.1 % (24) nunca propone este tipo de preguntas, mientras que el 29.0 % (63) rara vez lo hace, sumando un 40.1 % con baja frecuencia. La mayoría, el 39.6 % (86), señala que a veces utiliza preguntas analíticas, evidenciando una aplicación intermitente. Solo un 11.1 % (24) lo hace casi siempre y el 9.2 % (20) siempre, lo que representa una proporción reducida de docentes con un enfoque constante hacia el pensamiento crítico. Este panorama sugiere la necesidad de fortalecer las competencias pedagógicas encaminadas a desarrollar habilidades de análisis en los alumnos, a través de estrategias que promuevan la formulación de interrogantes retadoras, generadoras de reflexión y comprensión profunda de los contenidos.

Tabla 33

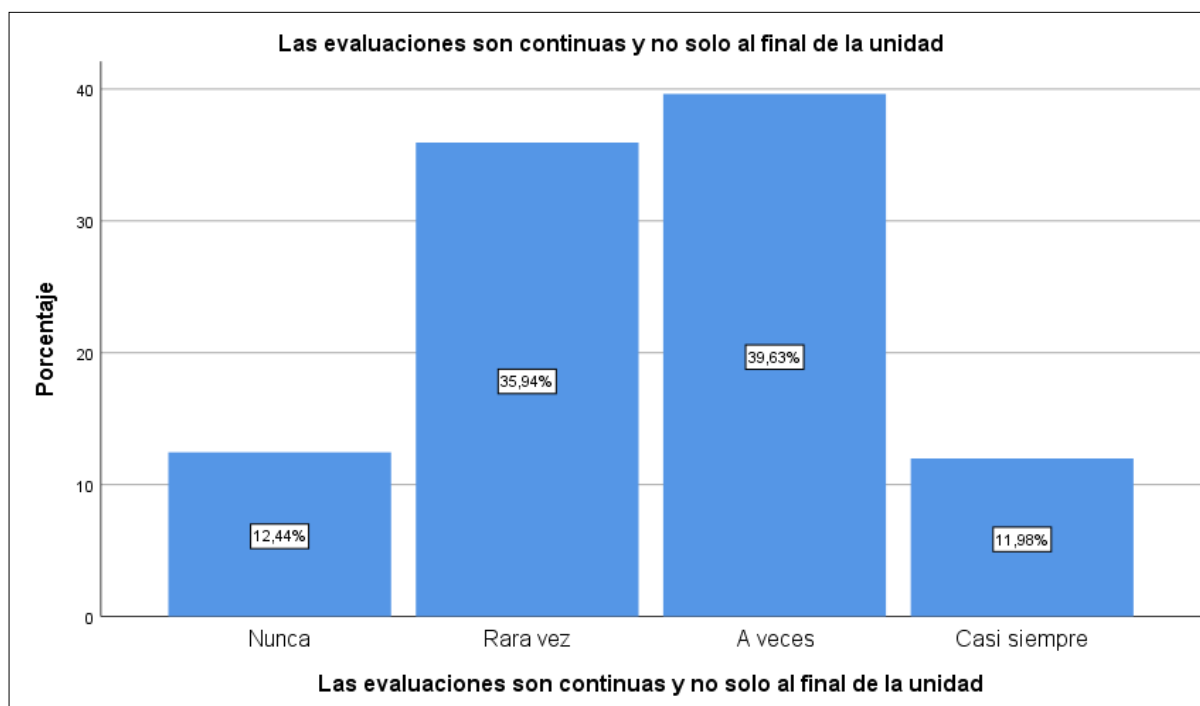
Las evaluaciones son continuas y no solo al final de la unidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	27	12.4	12.4	12.4
Rara vez	78	35.9	35.9	48.4
A veces	86	39.6	39.6	88.0
Casi siempre	26	12.0	12.0	100.0
Total	217	100.0	100.0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 31

Las evaluaciones son continuas y no solo al final de la unidad



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

En cuanto a la práctica de realizar evaluaciones continuas y no únicamente al final de la unidad, los resultados muestran una tendencia mayoritaria hacia una implementación ocasional. De los 217 docentes encuestados, el 12.4 % (27) indicó que nunca aplica evaluaciones continuas, mientras que el 35.9 % (78) señaló que rara vez lo hace, sumando un 48.3 % con una baja frecuencia. El grupo más representativo, el 39.6 % (86), afirmó que a veces realiza evaluaciones a lo largo del proceso, lo que evidencia una aplicación parcial. Por otro lado, solo el 12.0 % (26) reportó hacerlo casi siempre, sin que ningún docente haya señalado que lo hace siempre. Estos resultados revelan una necesidad de fomentar una cultura de evaluación formativa y continua en las prácticas docentes, que permita retroalimentar

el aprendizaje de manera permanente y no limitarse a momentos finales, promoviendo así un proceso educativo más integral y reflexivo.

4.2. Proceso de la prueba de hipótesis

Hipótesis General

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.

2. Elección del nivel de significancia

$\alpha=0,05$

3. Selección de la prueba estadística

Para el estudio se empleó el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), bajo la premisa de que la muestra fue escogida al azar y que todos los procedimientos necesarios se llevaron a cabo íntegramente.

4. Lectura de P – valor

Cuando p – valor es inferior al umbral significativo aceptaríamos la Ha, cuando p – valor es superior al umbral significativo aceptaríamos la Ho.

Tabla 34

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.

		INTELIGENCIA EMOCIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	INTELIGENCIA EMOCIONAL		
	Coefficiente de correlación	1.000	,950**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	217	217
	DESEMPEÑO DOCENTE		
	Coefficiente de correlación	,950**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	217	217

Nota: Elaboración propia.

Decisión estadística

Los siguientes estándares, fundamentados en evidencias, permitirán determinar si se acepta o rechaza estadísticamente la hipótesis alternativa (H_a).

Criterio: regla de decisión

$P \text{ valor} > 0,05$: Aceptaríamos la H_0 y rechazaríamos la H_a .

$P \text{ valor} < 0,05$: Aceptaríamos la H_a y rechazaríamos la H_0 .

Interpretación:

Existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el rendimiento docente, como lo demuestra el valor del coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0,950. Con un nivel de significación de 0,05, el valor de significación bilateral (valor p) es inferior a 0,000. Por lo tanto, se confirma una asociación sustancial entre las variables y se rechaza la hipótesis nula.



Este resultado indica que, a mayor inteligencia entusiasta en los docentes, mejor será su calidad de desempeño profesional. Es decir, los docentes que gestionan adecuadamente sus emociones muestran empatía, autocontrol y habilidades sociales, tienden a tener un desempeño más efectivo en el aula. Esto puede reflejarse en una mejor interacción con los estudiantes, manejo adecuado del clima educativo y toma de decisiones pedagógicas acertadas, lo cual repercute directamente en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Prueba de Hipótesis específica 1

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No existe una relación significativa entre interpersonal y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre interpersonal y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.

2. Criterio: regla de decisión

P valor $> 0,05$: Aceptaríamos la Ho y rechazaríamos la Ha.

P valor $< 0,05$: Aceptaríamos la Ha y rechazaríamos la Ho.

Tabla 35

Relación entre interpersonal y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.

		Interpersonal	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	Interpersonal		
	Coefficiente de correlación	1.000	,940**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	217	217
	DESEMPEÑO DOCENTE		
	Coefficiente de correlación	,940**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	217	217

Nota: Elaboración propia.

Interpretación:

demos descartar la hipótesis nula y aceptar la alternativa. Según la hipótesis contraria, las dos variables en cuestión están muy relacionadas.

De esta correlación se desprende que los profesores con destrezas interpersonales bien prósperas tienen más posibilidades de alcanzar el éxito profesional. Un ambiente de trabajo más positivo, una mayor motivación de los alumnos y una experiencia educativa más satisfactoria son el resultado de que los profesores sean capaces de comunicarse con claridad y establecer relaciones con los alumnos, los padres y los compañeros que sean comprensivas, cooperativas y educadas. Por lo tanto, desarrollar sólidas habilidades interpersonales es fundamental para ser un educador destacado.

Prueba de Hipótesis específica 2

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No existe una relación significativa entre intrapersonal y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre intrapersonal y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.

2. Criterio: regla de decisión

P valor > 0,05: Aceptaríamos la Ho y rechazaríamos la Ha.

P valor < 0,05: Aceptaríamos la Ha y rechazaríamos la Ho.

Tabla 36

Relación entre intrapersonal y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.

		Intrapersonal	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	Intrapersonal		
	Coeficiente de correlación	1.000	,930**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	217	217
	DESEMPEÑO DOCENTE		
	Coeficiente de correlación	,930**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	217	217

Nota: Matriz de datos.

Interpretación:

Un valor de correlación de Spearman de 0,930 muestra que la dimensión intrapersonal está correlacionada de forma positiva y significativa con la calidad del rendimiento docente. Con un valor p de 0,000, que es significativamente inferior al umbral alfa de 0,05, la probabilidad de que la relación sea estadísticamente significativa es considerable. Descubrimos que las variables están fuertemente conectadas, por lo que, tras examinar ambas hipótesis, decidimos aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.

Este resultado implica que los docentes con mayor desarrollo de habilidades intrapersonales como el autoconocimiento, el manejo emocional y la autorreflexión tienden a mostrar un mejor desempeño en el aula. La inteligencia intrapersonal les permite gestionar sus emociones, tomar decisiones acertadas y conservar una actitud profesional equilibrada frente a los retos educativos, lo cual se refleja positivamente en la calidad de su práctica docente.

Prueba de Hipótesis específica 3

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No existe una relación significativa entre el manejo de estrés y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre el manejo de estrés y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.

2. Criterio: regla de decisión

P valor > 0,05: Aceptaríamos la H_0 y rechazaríamos la H_a .

P valor < 0,05: Aceptaríamos la H_a y rechazaríamos la H_0 .

Tabla 37

Relación entre el manejo de estrés y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.

		Manejo de Estrés	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	Manejo de Estrés		
	Coefficiente de correlación	1.000	,945**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	217	217
	DESEMPEÑO DOCENTE		
	Coefficiente de correlación	,945**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	217	217

Nota: Elaboración propia.

Interpretación:

Las investigaciones muestran una fuerte asociación positiva entre una buena gestión del estrés y un rendimiento docente de alta calidad (correlación de Spearman = 0,945), lo cual es extremadamente significativo y valioso. Dado que el valor p de la prueba bilateral es 0,000, muy inferior al umbral crítico de 0,05, podemos inferir que esta conexión es estadísticamente significativa. Los resultados fiables de las pruebas estadísticas indican una fuerte asociación entre las dos variables, lo que nos permite rechazar la hipótesis nula. La muestra del estudio estuvo compuesta por 217 profesores.

Basándonos en esta fuerte asociación, parece que los educadores que son capaces de manejar con éxito el estrés en el trabajo también son más propensos a destacar en sus funciones educativas. La capacidad de una persona para manejar el estrés tiene una influencia directa en su estabilidad emocional, empatía, capacidad para tomar decisiones y resiliencia ante la adversidad en la escuela. Su aula tiene el potencial de ser un entorno más atractivo, emocionante y productivo para el aprendizaje de los alumnos si usted es capaz de gestionar sus propios niveles de estrés y se esfuerza por mejorar la calidad de la enseñanza.

Prueba de Hipótesis específica 4

3. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No existe una relación significativa entre la adaptabilidad y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre la adaptabilidad y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.

4. Criterio: regla de decisión

P valor $> 0,05$: Aceptaríamos la H_0 y rechazaríamos la H_a .

P valor $< 0,05$: Aceptaríamos la H_a y rechazaríamos la H_0 .

Tabla 38

Relación entre la adaptabilidad y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.

		Adaptabilidad	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	Adaptabilidad	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,922**
		N	0.000
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	217
		Sig. (bilateral)	,922**
		N	1.000

Nota: Elaboración propia.

Interpretación:

Como lo demuestra el valor extremadamente significativo de la correlación de Spearman de 0,922, existe una asociación positiva extraordinaria entre la flexibilidad y la calidad del desempeño docente. Debe priorizar esta conexión. Es muy probable que esta asociación sea estadísticamente significativa, ya que el valor p es inferior al umbral de significación de 0,05, lo que nos permite afirmar que (0,000). Teniendo en cuenta que la muestra incluye a 217 educadores, es razonable deducir que existe una relación entre los parámetros investigados y que los resultados son fiables.

La alta correlación encontrada implica que los docentes con mayor capacidad de adaptabilidad muestran un mejor desempeño en su labor educativa. Esta habilidad les permite ajustarse a cambios curriculares, contextos sociales, necesidades estudiantiles y desafíos tecnológicos, favoreciendo una enseñanza más dinámica y eficaz. Por tanto, a mayor adaptabilidad, mayor capacidad para responder con para adaptarse mejor a las necesidades del entorno educativo, lo que conduce a un mejor rendimiento en el aula.

Prueba de Hipótesis específica 5

5. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No existe una relación significativa entre el estilo de ánimo y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre el estilo de ánimo y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.

6. Criterio: regla de decisión

P valor > 0,05: Aceptaríamos la Ho y rechazaríamos la Ha.

P valor < 0,05: Aceptaríamos la Ha y rechazaríamos la Ho.

Tabla 39

Relación entre el estilo de ánimo y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.

		Estado de Ánimo		DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	Estado de Ánimo	Coefficiente de correlación	1.000	,968**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	217	217
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	,968**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	217	217

Nota: Elaboración propia.

Interpretación:

Con un valor de correlación de Spearman de 0,968, podemos observar que la calidad del rendimiento de un profesor está significativamente relacionada con su sentido del humor. Este principio deja bastante claro que, cuando los educadores experimentan un aumento de su autoestima, esto se refleja en su rendimiento en el aula. Se puede deducir que existe una relación significativa entre las dos variables, ya que el valor p es 0,000, que es inferior al umbral de significación $\alpha = 0,05$. La hipótesis nula puede rechazarse, pero la hipótesis alternativa puede aceptarse.

La elevada correlación con el estado de ánimo y la ocupación docente puede explicarse por el hecho de que un estado emocional positivo potencia la motivación, la comunicación efectiva y la disposición hacia la enseñanza, aspectos esenciales para una práctica docente de calidad. Los docentes que experimentan estados de ánimo favorables tienden a establecer mejores relaciones con sus estudiantes, planificar con mayor claridad y ejecutar actividades con entusiasmo, lo cual se refleja directamente en la mejora de su desempeño profesional dentro del aula.

4.3. Discusión de los resultados

Los resultados del estudio apuntan a una sólida relación entre los tres componentes de la inteligencia emocional: inteligencia intrapersonal, inteligencia interpersonal y capacidad para gestionar el estrés. La inteligencia emocional, que incluye la capacidad para gestionar las emociones, el autocontrol y la adaptación a nuevas situaciones, es un componente clave para el liderazgo exitoso en las escuelas secundarias públicas de la región de Juliaca. Los resultados de nuestro estudio coinciden con los de investigaciones anteriores que han demostrado la relación entre los altos niveles de inteligencia emocional y el rendimiento académico.

En el ámbito internacional, Valenzuela et al. (2021) destacan la baja agudeza emocional percibida en docentes chilenos. A la luz del hecho de que este estudio encontró una fuerte correlación entre una buena enseñanza y el manejo del estrés y las relaciones interpersonales, queda claro que esta habilidad debe perfeccionarse. En consonancia con esta idea, Delgado et al. (2021) Haga hincapié en el hecho de que la inteligencia emocional está directamente relacionada con la satisfacción laboral, así como la confianza en sus propias habilidades en el trabajo, hallazgo que se alinea con nuestros resultados al evidenciar cómo el adecuado manejo emocional mejora el clima laboral y el compromiso profesional.

López et al. (2023) y Quiroz & Nava (2021) La inteligencia emocional, dicen, cumple una doble función: mejora la gestión del aula y crea un ambiente que fomenta la participación, el debate y la empatía de los alumnos. En nuestro estudio, dimensiones como la regulación emocional y la adaptabilidad mostraron correlaciones particularmente altas, lo que valida estos enfoques al indicar que docentes emocionalmente inteligentes gestionan mejor sus reacciones ante los desafíos educativos.

A nivel nacional, Arones (2022), Suárez (2022) y Zárate (2019) también confirman relaciones positivas el hecho de que la eficacia de los instructores esté correlacionada positivamente con su inteligencia emocional, mostrando coeficientes de correlación similares a los nuestros, lo que valida la consistencia de estos hallazgos en diferentes contextos del país. Por ejemplo, Zárate obtuvo un coeficiente de 0.766, mientras que nuestro estudio registró valores superiores a 0.9 en todas las dimensiones, lo que puede atribuirse a un mayor reconocimiento y desarrollo emocional en los docentes evaluados.



Por otro lado, estudios como el de Romero (2023) y Hanco (2021) reportan correlaciones bajas pero significativas. Los factores contextuales y culturales regionales, el nivel educativo estudiado o el tipo de institución podrían explicar estas discrepancias. El nivel de éxito que un profesor tiene en el aula está directamente relacionado con su inteligencia emocional, como es bien sabido.

Finalmente, investigaciones regionales como la de Centeno (2019) y Atencio (2020), realizadas en Juliaca y Puno, respectivamente, también evidencian correlaciones altas, reafirmando que fortalecer las competencias emocionales de los docentes es una estrategia efectiva para que se pueda mejorar el proceso educativo dentro de la cultura del Altiplano.

Los resultados de esta investigación refuerzan el creciente conjunto de pruebas que sugieren una sólida relacionar la inteligencia emocional con el rendimiento docente es fundamental para su éxito académico, ya que influye en su desarrollo general, su profesionalidad y su eficacia en el aula, su profesionalidad y su éxito en el aula.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Los investigadores observaron una fuerte correlación entre una gestión eficaz del aula y una buena inteligencia emocional. El resultado también está respaldado por un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,950 y un valor p de 0,000, ambos dentro del umbral establecido de 0,05. Se podría argumentar que la última opción que queda es rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Nuestro estudio, en el que participaron profesores de secundaria de la zona de Juliaca, reveló una asociación positiva entre el progreso académico de los alumnos y la inteligencia emocional de sus profesores.

SEGUNDA. Los resultados del estudio indican una correlación significativa entre las excelentes habilidades comunicativas y la capacidad para enseñar. Las conclusiones se establecieron mediante un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,940 y un valor p de 0,000, ambos por debajo del umbral predeterminado de 0,05. Por consiguiente, debemos rechazar la hipótesis nula, ya que solo podemos apoyar la hipótesis anteriormente formulada. Se puede deducir que la capacidad de los instructores para interactuar eficazmente con los demás influye significativamente en su eficacia profesional.

TERCERA. Los resultados del estudio sugieren las habilidades intrapersonales están estrechamente relacionadas con estos talentos en lo que respecta a la eficacia de los profesores en el aula. Tanto el valor p de 0,000 como el coeficiente de correlación de Spearman de 0,930 están por debajo del umbral, lo que proporciona más pruebas de que esta conclusión está justificada. establecido previamente de 0,05. Dado que este es el caso, no nos queda más remedio que aceptar la AB y rechazar la nula. De ello mencionamos que los docentes que manejan adecuadamente sus emociones,

valores y autoconocimiento tienden a desarrollar un mejor desempeño en su labor pedagógica.

CUARTA. Este estudio demuestra una correlación sustancial entre la gestión eficaz del estrés y los resultados académicos positivos. Los resultados indicaron que el coeficiente de correlación de Spearman Rho era de 0,945. Además, el valor p calculado fue de 0,000, lo que está por debajo del umbral de significación establecido de 0,05. Es posible que concluyan por rechazar la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa. Mantienen un rendimiento profesional más equilibrado y exitoso, facilitado por su capacidad para gestionar el estrés de manera eficaz.

QUINTA. Según los resultados del estudio, la adaptabilidad está estrechamente relacionada con la eficacia de la educación en el aula. El resultado se considera extremadamente fiable debido al coeficiente de correlación de Spearman es 0,922 y el valor p es 0,000, ambos muy inferiores al umbral establecido previamente de 0,05. Por ello, hemos decidido adoptar la hipótesis AB en lugar de la NL. De ello mencionamos que la capacidad del docente para ajustarse a diferentes situaciones y contextos educativos incide positivamente en su calidad de desempeño.

SEXTA. El estudio reveló una asociación estadísticamente significativa entre el bienestar emocional de los profesores y su eficacia en el aula. Tras calcular el coeficiente de correlación Rho de Spearman, se determinó que el valor p era 0,000. El umbral de significación de 0,05, que es inferior al resultado en cuestión, quedó demostrado por las afirmaciones mencionadas anteriormente. Por consiguiente, es imperativo rechazar la hipótesis nula y adoptar la hipótesis alternativa. Esto sugiere que el estado de ánimo es un factor crucial para crear un entorno propicio para los educadores de las escuelas secundarias públicas de Juliaca.

RECOMENDACIONES

PRIMERA. El destinatario de esta correspondencia es el director dependiente de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de San Román. La calidad de las relaciones entre los docentes puede mejorarse mediante el apoyo a programas de desarrollo profesional continuo en inteligencia emocional interpersonal, ya que se ha evidenciado que esto impacta positivamente en la calidad del desempeño docente.

SEGUNDA. Al especialista en tutoría y convivencia escolar de la UGEL San Román, se sugiere implementar talleres de desarrollo personal orientados al fortalecimiento en correspondencia con la inteligencia emocional intrapersonal de los educativos, dado que su adecuada gestión contribuye significativamente a su desempeño profesional.

TERCERA. Al responsable del área de bienestar docente del Ministerio de Educación, se recomienda establecer estrategias de apoyo y contención emocional para el manejo adecuado del estrés docente, considerando que un buen manejo del estrés está altamente relacionado con una mejora en la calidad del desempeño laboral.

CUARTA. Al coordinador de recursos humanos de cada colegio público de nivel secundario situado en el distrito de Juliaca, se plantea la necesidad de incorporar evaluaciones periódicas de regulación emocional como parte del acompañamiento docente, debido a la fuerte relación que guarda con el nivel de desempeño pedagógico.

QUINTA. Al director de cada institución educativa pública del distrito de Juliaca, se sugiere priorizar espacios de retroalimentación y reflexión sobre el autocontrol emocional, ya que se ha demostrado que dicha capacidad contribuye significativamente a un mejor desenvolvimiento docente en el aula.



SEXTA. Dirigido a la sección de Gestión Pedagógica de la UGEL San Román, se recomienda organizar capacitaciones dirigidas al fortalecimiento de la adaptabilidad docente frente a los cambios del contexto educativo, promoviendo así una mejora constante en su desempeño profesional.



REFERENCIAS

- Abreu, J. L. (2012). Hipótesis, método & diseño de investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(2), 187–197. <http://www.spentamexico.org/v7-n2/7%282%29187-197.pdf>
- Arones, T. E. (2022). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa maría auxiliadora de la provincia de Huanta Ayacucho 2021*. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/25336>
- Asenjo, A. S. (2021). *Gestión educativa estratégica y calidad de desempeño docente en las Instituciones Educativas Superiores Técnicos Productivos del cono norte de Lima* Samuel Asenjo Alvarado. <https://repositorio.une.edu.pe/entities/publication/28c1c98a-f951-4147-89f0-ce56a267c4d4>
- Atencio, M. C. M. R. (2020). La inteligencia emocional y el desempeño docente en la Escuela Profesional de Arte de la UNA - Puno, 2019 - I. *Tesis de Maestria*, 105. <https://www.repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/14504>
- Bar-On, R., Maree, J., & Elias, M. (2007). Educating People to Be Emotionally Intelligent. In P.R.A.E.G.E.R. (Ed.), *Educating People to Be Emotionally Intelligent*. https://cdn-cms.f-static.com/uploads/1259807/normal_5c7f219f7c7f5.pdf
- Centeno, V. A. (2019). Inteligencia emocional y desempeño de tutoría escolar de los docentes en el 3ro y 4to grado de la Institución Educativa Secundaria Pública Industrial Perú Birf de Juliaca – 2015. *Tesis*, 1–168. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Ma



mani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Coronel, C. E. J., & Ñaupari, R. F. P. (2019). Relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en aula en la Universidad Continental de Huancayo. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 1(1), 27–32.

Costa, R. C., Palma, L. X., & Salgado, F. C. (2019). Docentes emocionalmente inteligentes. Importancia de la Inteligencia Emocional para la aplicación de la Educación Emocional en la práctica pedagógica de aula. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 47(1), 219–233. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052021000100219>

Cvetkovic, V. A., Maguiña, J. L., Alonso, S., Lama, V. J., & Correa, L. L. E. (2021). *Estudios Transversales*. 21(January), 179–185. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i1.3069>

De la Lama Zubirán, P., De la Lama Zubirán, M. A., & De la Lama García, A. (2021). Los instrumentos de la investigación científica. Hacia una plataforma teórica que clarifique y gratifique. *Horizonte de La Ciencia*, 12(22), 189–202. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2022.22.1078>

Delgado, B. C. A., Veas, G. I. A., Avalos, T. M. R., & Gahona, F. O. F. (2021). El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. *Información Tecnológica*, 32(1), 169–178. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642021000100169>

Díaz, B. F., & Hernández, G. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: Una interpretación constructivista*. McGraw-Hill.



- Escribano, H. E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42, 717–739. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Falcón, V. L., Pertile, V. C., & Ponce, B. E. (2019). La encuesta como instrumento de recolección de datos sociales: Resultados diagnóstico para la intervención en el Barrio Paloma de la Paz (La Olla) - ciudad de Corrientes (2017-2018). *VII Congreso Nacional de Geografía de Universidades Públicas y XXI Jornadas de Geografía de La UNLP*, 1–24. http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.13544/ev.13544.pdf www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/formacionadicionalem
- Garavito, M. A. Z. (2022). *Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E. Santa Teresita del Niño Jesús*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93837>
- Gómez, M. I. (2024). *Inteligencia emocional*. <https://concepto.de/inteligencia-emocional/>
- Guerrero, L. A. del C., & García, A. C. (2024). Evaluación de Confiabilidad y Validez del Cuestionario que Mide el Nivel de Satisfacción: Hacia un Modelo Predictivo Efectivo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(1), 9991–10009. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.10313
- Hanco, H. J. L. (2021). La inteligencia emocional y el desempeño docente del Centro Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautista, Puno 2021. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72263>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6th ed.). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.



Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación - Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta*. Editorial McGraw Hill.
<https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>

Huanca, E. (2012). *Niveles de inteligencia emocional de docentes de una Institución Educativa del distrito de Ventanilla – Callao. Tesis de maestría*. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/9f6a3286-58bd-4766-9c67-171ae2194140>

López, P. S., Maldonado, T. J., Orellana, Y. G., Moran, P. E., & Herrera, S. L. (2023). La importancia de la Inteligencia Emocional en la práctica Pedagógica de los Docentes de Educación General Básica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 309–331. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V7I5.7708

Lucero, G. M. A. (2023). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Ismael Noriega Jiménez de Monzón, Tingo María 2021*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
<https://repositorio.unheval.edu.pe/item/ee31b9cb-c8e2-4e05-b917-2a17fc4f9d55>

Marroquin, P. R. (2013). *Confiability y Validez de Instrumentos de investigación*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 39.
<http://www.une.edu.pe/Titulacion/2013/exposicion/SESSION-4-Confiability y Validez de Instrumentos de investigacion.pdf>

Ministerio de Educación - MINEDU. (2014). *Protocolo del Acompañante Pedagógico, del Docente Coordinador/ Acompañante y del formador*. Industria Gráfica MACOLE S.R.L. Lima, Perú.

<https://minedu.gob.pe/opyc/files/Protocolodelacompanantedepedagogico.pdf>

Naranjo, C. (2014). *Cambiar la educación para cambiar el mundo*.

https://www.claudionaranjo.net/pdf_files/education/cambiar_la_educacion_ch_4_spanish.pdf

Ñaupas, P. H., Valdivia, D. M. R., Palacios, V. J. J., & Romero, D. H. E. (2018).

Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis.

In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Quinta Ed., Vol. 53, Issue 9).

https://www.lopezgalvezasesores.com/descargas/metodologia_investigacion.pdf

Orellana, F. duardo O., Juanes, G. B. Y., Orellana, A. O., & Orellana, A. F. (2020).

Formación pedagógica de los docentes de la carrera de medicina en Ecuador. 176–184.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura -

UNESCO. (2014). *Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREAL). EPT/PRELAC*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000152894>

Otero, A. (2018). Enfoques de investigación. *Métodos Para El Diseño Del Proyecto*

de *Investigación*, August.

https://www.researchgate.net/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION

Quiroz, V. J. A., & Nava, S. C. Y. (2021). Desempeño profesional del docente de

educación preescolar apoyado en la inteligencia emocional. *Paideia Revista de Educación*, 69, 123–150. <https://doi.org/10.29393/PA69-13DPJC20013>



Rojas-Crotte, I. R. (2011). Elementos para el diseño de técnicas de investigación:

Una propuesta de definiciones y procedimientos de la investigación científica.

Tiempo de Educar, 12(24), 277–297.

<http://www.redalyc.org/pdf/311/31121089006.pdf>

Romero, M. A. (2023). *La inteligencia emocional y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial en el distrito de Moquegua, 2021*. In

Universidad Continental.

<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/13074>

Sánchez, C. H., Reyes, R. C., & Mejía, S. K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (Primera Ed). Universidad

Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Soriano, R. A. M. (2014). Diseño y validación de instrumentos de medición. *Editorial Universidad Don Bosco*, 19–40. <https://doi.org/10.5377/dialogos.v0i14.2202>

Suárez, E. (2023). *Método inductivo y deductivo*. <https://expertouniversitario.es/blog/metodo-inductivo-y-deductivo/>

Suárez, V. A. J. (2022). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH - 2020*. Universidad Nacional de San Cristobal de Huamanga. <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/5326>

Valdiviezo, L. M. A., & Rivera, M. J. L. (2022). *La inteligencia emocional en la educación, una revisión sistemática en América Latina y el Caribe*. <https://doi.org/10.15381/rpiiedu.v2i2.22931>

Valenzuela, Z. B., Álvarez, F. M., & Salgado, N. E. (2021). Estudio sobre la



inteligencia emocional de profesores/as de la provincia de Concepción, Chile.

Revista de Estudios y Experiencias En Educación, 20(44), 29–42.

<https://doi.org/10.21703/0718-5162.V20.N43.2021.002>

Zarate, C. M. J. (2019). *Inteligencia emocional y su relación con el desempeño docente del nivel secundaria, Red N° 12 de las Instituciones Educativas de la UGEL* N° 04-2013.

<https://repositorio.une.edu.pe/entities/publication/cded6f28-9479-4273-9375-1f78a0877730>



ANEXOS



Anexo 01. Matriz de consistencia

Título: RELACIÓN ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE, EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA PÚBLICA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2024				
PREGUNTAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	
PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE: Inteligencia Emocional	
			Dimensiones	Indicadores
¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024?	determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.	Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024	Interpersonal	• autorreconocimiento, • autoconciencia emocional, • asertividad, • independencia
PREGUNTAS ESPECÍFICAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	intrapersonal	• empatía, • responsabilidad social • establecimiento de relaciones interpersonales satisfactorias
			Manejo de estrés	• tolerancia al estrés • control de impulsos.
PE1. ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la dimensión planificación curricular de la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024?	O1. Determinar relación existente entre la inteligencia emocional y la dimensión planificación curricular de la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.	H1. Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y la dimensión planificación curricular de la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.	adaptabilidad	• chequeo de realidad. • Flexibilidad. • resolución de problemas
PE2. ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la dimensión procesos pedagógicos de la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024?	O2. Determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y la dimensión procesos pedagógicos de la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.	H2. Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y la dimensión procesos pedagógicos de la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.	Estado de animo	• optimismo • felicidad
PE3. ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la dimensión procesos didácticos de la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024?	O3. Determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y la dimensión procesos didácticos de la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024	O4. Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y la dimensión procesos didácticos de la calidad del desempeño docente en docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024.	VARIABLE DEPENDIENTE: Calidad de desempeño docente	
			Dimensiones	Indicadores
			Planificación curricular	• Objetivos curriculares • Secuencia didáctica • Recursos adaptados • Evaluación diagnóstica
			Procesos pedagógicos	• Estrategias activas • Clima favorable • Retroalimentación oportuna • Adaptación aprendizaje
			Procesos didácticos	• Técnicas innovadoras • Tecnologías educativas • Pensamiento crítico • Evaluación formativa



Anexo 02. Matriz instrumental

METODOLOGÍA	UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA
ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN Cuantitativo DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No Experimental MÉTODO DE INVESTIGACIÓN Hipotético - deductivo NIVEL DE INVESTIGACIÓN Correlacional-transversal TIPO DE INVESTIGACIÓN Aplicado	Universo En este estudio, el universo son los docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024. Población La población estará conformada por docentes de educación secundaria pública del distrito de Juliaca, 2024. CRITERIOS DE INCLUSION - Docentes activos: - Docentes con al menos un año de experiencia. - Docentes de tiempo completo o parcial - Docentes que acepten participar voluntariamente. CRITERIOS DE EXCLUSION - Docentes con menos de un año de experiencia. - Docentes en licencia o ausentes. - Docentes que no deseen participar	TÉCNICAS De acuerdo a Ñaupas et al. (2018) son un conjunto de normas y procedimientos para regular un determinado proceso y alcanzar un determinado objetivo. LA RECOLECCIÓN DE DATOS Técnica de investigación según método: • Encuesta Inteligencia Emocional - Calcula el coeficiente alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad del instrumento. - Calcula el índice de validez de contenido (IVC) Desempeño Profesional del Docente Instrumento: Escala de Evaluación del Desempeño Docente. INSTRUMENTOS De acuerdo a Ñaupas et al. (2018) son las herramientas conceptuales o materiales, mediante los cuales se recoge los datos e informaciones, mediante preguntas, ítems que exigen respuestas del investigado. Asumen diferentes formas de acuerdo con las técnicas que le sirven de base.	DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS DISEÑO ESTADÍSTICO Análisis de correlación: Se utilizará el coeficiente de correlación de Pearson, siempre y cuando los datos cumplan con los supuestos de normalidad y linealidad. En caso de que no se cumplan estos supuestos, se empleará el coeficiente de correlación de Spearman. Alpha de Cronbach por dimensión ($\alpha > 0.7$). DETERMINACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS. H_0: No existe una correlación significativa entre la inteligencia emocional y calidad de desempeño docente. H_1: Existe una correlación significativa entre la inteligencia emocional y calidad de desempeño docente. NIVEL DE SIGNIFICANCIA. Se usará un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$ (5%), lo que implica un margen de error del 5% en la toma de decisiones estadísticas. REGLA DE DECISIÓN. Si el valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Si el valor $p \geq 0.05$, no se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Anexo 03. Instrumento(s) de la investigación**CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL**

- 1 = Nada de acuerdo
- 2 = Poco de acuerdo
- 3 = de acuerdo
- 4 = muy De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Sección 1: Datos generales

PREGUNTA	Opciones de respuesta			
EDAD				
GENERO	MASCULINO		FEMENINO	OTRO

DIMENSION 1: Interpersonal

	1	2	3	4	5
Reconozco mis emociones en el momento en que surgen					
Analizo mis fortalezas y debilidades emocionales con honestidad					
Expreso mis opiniones en el trabajo sin agredir a los demás					
Tomo decisiones basadas en mis valores, sin presión externa					

DIMENSION 2: Dimensión Intrapersonal

	1	2	3	4	5
Me pongo en el lugar de mis estudiantes cuando tienen dificultades					
Colaboro en actividades que benefician a la comunidad educativa					
Mantengo relaciones positivas con mis colegas en el trabajo					
Fomento la confianza y el diálogo con mis estudiantes					

Dimensión 3: Manejo de Estrés

	1	2	3	4	5
Mantengo la calma en situaciones de presión laboral					
Evito reaccionar de manera impulsiva ante provocaciones					
Pienso antes de actuar en situaciones emocionalmente intensas					
Manejo mi frustración sin afectar mi relación con los estudiantes.					

Dimensión 4: Adaptabilidad

	1	2	3	4	5
Distingo entre lo que siento y la realidad objetiva de las situaciones					
Me adapto a cambios inesperados en la planificación de clases					



	Encuentro soluciones prácticas a conflictos en el aula					
--	--	--	--	--	--	--

Dimensión 4: Estado de Ánimo

	1	2	3	4	5
Veo los desafíos como oportunidades de aprendizaje					
Disfruto de mi labor como docente a pesar de las dificultades					
Encuentro soluciones prácticas a conflictos en el aula					
Analizo alternativas antes de tomar decisiones pedagógicas					



CUESTIONARIO ESCALA CALIDAD DE DESEMPEÑO DOCENTE

- 1 = Nunca
2 = Rara vez
3 = A veces
4 = Casi siempre
5 = Siempre

DIMENSION 1: Planificación Curricular.

		1	2	3	4	5
	Objetivos curriculares adecuados					
	Los docentes definen claramente los objetivos de aprendizaje según el currículo nacional					
	Las unidades didácticas siguen un orden lógico y progresivo					
	Los materiales utilizados son pertinentes al nivel de los estudiantes					
	Los docentes aplican evaluaciones diagnósticas al inicio del año.					

DIMENSION 2: Procesos Pedagógicos.

		1	2	3	4	5
	Los docentes promueven el aprendizaje colaborativo en clase					
	El docente genera un ambiente de respeto y confianza en el aula.					
	El docente brinda comentarios constructivos sobre los trabajos					
	El docente diversifica sus estrategias según cómo aprenden los alumnos					

DIMENSION 3: Procesos Didácticos.

		1	2	3	4	5
	El docente utiliza metodologías innovadoras (gamificación, flipped classroom).					
	Se integran herramientas digitales (videos, plataformas, apps) en clases					
	Se plantean preguntas desafiantes que promueven el análisis					
	Las evaluaciones son continuas y no solo al final de la unidad					

Anexo 04. Fichas de validez de instrumentos



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: NESTOR ADCO BORDA
- 1.2. Validado por: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
- 1.3. Título de la investigación:
RELACIÓN ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE, EN DOCENTES DE EDUCACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2024
- 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.															X					
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.															X					
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.															X					
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.															X					
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.															X					
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.															Y					
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.															X					
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.															X					
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.															X					
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.															X					

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENA
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85.0
- V. OBSERVACIONES: MARGINAL
- LUGAR Y FECHA: 11/11/23

FIRMA DEL EXPERTO

Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
DNI. 01332585



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: NESTOR DOCO BORDA
- 1.2. Validado por: Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- 1.3. Título de la investigación:
RELACIÓN ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA PÚBLICA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2024
- 1.4. Nombre del instrumento: ..CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																X				
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																X				
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																X				
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																X				
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																X				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																X				
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																X				
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																X				
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																X				

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENA
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%
- V. OBSERVACIONES: NINGUNA
- LUGAR Y FECHA: 11/10/2023

[Firma manuscrita]

FIRMA DEL EXPERTO



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: NESTOR ADCO BORDA

1.2. Validado por: Matr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

1.3. Título de la investigación:
RELACION ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE, EN
DOCENTES DE EDUCACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2024

1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																	X			
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	X			
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																	X			
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																	X			
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																	X			
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																	X			
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																	X			
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																	X			
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																	X			
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																	X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EXCELENTE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%

V. OBSERVACIONES: NINGUNA

LUGAR Y FECHA: 11/11/2025


FIRMA DEL EXPERTO



Anexo 05. Fichas de evidencias del proceso de recolección de datos





PERÚ

Ministerio de Educación

SERVICIOSMAGNITUDESINDICADORESMAPASARCHIVO DE DATOSESTADÍSTICA ONLINE

Servicios Educativos

Utilice esta herramienta de búsqueda para obtener información de los servicios educativos y localizarlos en el mapa, o para elaborar un listado personalizado de ellos. La fuente de la información estadística es el Censo Educativo.

Consideraciones para el uso de datos

- Los datos de ubicación de los servicios educativos registrados en el Padrón son proporcionados por las DRE/GRE y UGEL.
- La cartografía de límites distritales, corresponde a los límites censales del INEI, y no indica pertenencia a una jurisdicción político-administrativa determinada.
- La clasificación de área geográfica de ESCALE utiliza el criterio utilizado en el Censo de Población y Vivienda del INEI, su actualización anual obedece a la naturaleza dinámica de la variable y a las fuentes de datos disponibles.

Nombre

Código de IE

Código modular

Código de local

Centro poblado

Ubicación

DRE / UGEL

Departamento

Provincia

Distrito

Tipo de Gestión

Nivel

Forma de Atención

Estado

☒ Pública de gestión directa

☐ Pública de gestión privada

☐ Privada

☐ Inicial

☐ Primaria

☒ Secundaria

☐ Básica Alternativa

☐ Educación Especial

☐ Superior Pedagógica

☐ Superior Artística

☐ Superior Tecnológica

☐ CETPRO

☒ Escolarizada

☐ No escolarizada

☒ Activo

☐ Inactivo

Total: 22

Buscar

Limpiar

Agregar / quitar columnas

Haga clic sobre el código modular para obtener la ficha de datos correspondiente

#	Código modular	Código de institución	Nombre	Nivel / Modalidad	Tipo de Gestión	Dependencia	Dirección	Departamento / Provincia / Distrito	Alumnos (Censo educativo 2024)
1	1663269	25792580	20 DE ENERO	Secundaria	Pública de gestión directa	Sector Educación	20 DE ENERO	Puno / San Román / Juliaca	160
2	0239806	24298922	32 MARIANO H. CORNEJO	Secundaria	Pública de gestión directa	Sector Educación	JIRON INDEPENDENCIA 242	Puno / San Román / Juliaca	1952



15°C Soleado

Haga clic sobre el código modular para obtener la ficha de datos correspondiente

#	Código modular	Código de institución	Nombre	Nivel / Modalidad	Tipo de Gestión	Dependencia	Dirección	Departamento / Provincia / Distrito	Alumnos (Censo educativo 2024)
1	1663269	25792580	20 DE ENERO	Secundaria	Pública de gestión directa	Sector Educación	20 DE ENERO	Puno / San Román / Juliaca	160
2	0239806	24298922	32 MARIANO H. CORNEJO	Secundaria	Pública de gestión directa	Sector Educación	JIRON INDEPENDENCIA 242	Puno / San Román / Juliaca	1952
3	0239699	24023869	91 JOSE IGNACIO MIRANDA	Secundaria	Pública de gestión directa	Sector Educación	AVENIDA MANUEL NUÑEZ BUTRON S/N	Puno / San Román / Juliaca	670
4	0746115	25695070	CESAR VALLEJO	Secundaria	Pública de gestión directa	Sector Educación	JIRON CANCELLANI 643	Puno / San Román / Juliaca	708
5	1581438	24188043	COLIBRI	Secundaria	Pública de gestión directa	Sector Educación	JIRON PUMACAHUA 224	Puno / San Román / Juliaca	250
6	1027184	25538994	INCA GARCILAZO DE LA VEGA	Secundaria	Pública de gestión directa	Sector Educación	JIRON JORGE CHAVEZ S/N	Puno / San Román / Juliaca	306
7	3020658	25110048	INGENIERITOS DEL PERU EDUARDO DE HABICH	Secundaria	Pública de gestión directa	Sector Educación	CARRETERA SALIDA A AREQUIPA KM. 05	Puno / San Román / Juliaca	56
8	0239665	24038718	JOSE ANTONIO ENCINAS	Secundaria	Pública de gestión directa	Sector Educación	JIRON LAMBAYEQUE 1180	Puno / San Román / Juliaca	2807
9	0727008	24038637	JOSE CARLOS MARIATEGUI	Secundaria	Pública de gestión directa	Sector Educación	ISLA	Puno / San Román / Juliaca	87

© ESCALE - Unidad de Estadística Educativa - Ministerio de Educación - 2024 v2.0.14
Correo electrónico - escale@minedu.gob.pe



*Sin título2 [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Reconozco...	Número	1	0	Reconozco mis...	(1, Nada de ...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
2	Analizomif...	Número	1	0	Analizo mis fort...	(1, Nada de ...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
3	Expresomis...	Número	1	0	Expreso mis op...	(1, Nada de ...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
4	Tomodecisi...	Número	1	0	Tomo decisiones...	(1, Nada de ...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
5	Interperson...	Número	1	0	Interpersonal	(1, Nada de ...	Ninguna	12	☞ Derecha	Escala	Entrada
6	Mepongo en el...	Número	1	0	Me pongo en el...	(1, Nada de ...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
7	Colaboreen...	Número	1	0	Colaboro en act...	(1, Nada de ...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
8	Mantengo relac...	Número	1	0	Mantengo relac...	(1, Nada de ...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
9	Fomentolac...	Número	1	0	Fomento la con...	(1, Nada de ...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
10	Intrapersonal...	Número	1	0	Intrapersonal	(1, Nada de ...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
11	Mantengo la ca...	Número	1	0	Mantengo la ca...	(1, Nada de ...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
12	Evito reaccio...	Número	1	0	Evito reaccio...	(1, Nada de ...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
13	Pienso ante...	Número	1	0	Pienso antes d...	(1, Nada de ...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
14	Manejomifru...	Número	1	0	Manejo mi frust...	(1, Nada de ...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
15	ManejodeE...	Número	1	0	Manejo de Estrés	(1, Nada de ...	Ninguna	12	☞ Derecha	Escala	Entrada
16	Distingoetr...	Número	1	0	Distingo entre l...	(1, Nada de ...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
17	Meadaptoc...	Número	1	0	Me adapto a ca...	(1, Nada de ...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
18	Encuentros...	Número	1	0	Encuentro solu...	(1, Nada de ...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
19	Adaptabilidad	Número	1	0	Adaptabilidad	(1, Nada de ...	Ninguna	16	☞ Derecha	Escala	Entrada
20	Veolosedaf...	Número	1	0	Veo los desafío...	(1, Nada de ...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
21	Disfrutodem...	Número	1	0	Disfruto de mi l...	(1, Nada de ...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
22	Encuentros...	Número	1	0	Encuentro solu...	(1, Nada de ...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
23	Analizoaltr...	Número	1	0	Analizo alternat...	(1, Nada de ...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
24	EstadodeAn...	Número	1	0	Estado de Ánimo	(1, Nada de ...	Ninguna	12	☞ Derecha	Escala	Entrada
25	INTELIGEN...	Número	1	0	INTELIGENCIA	(1, Nada de ...	Ninguna	16	☞ Derecha	Escala	Entrada
26	Losdocente...	Número	1	0	Los docentes d...	(1, Nunca)...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
27	Lasunidad...	Número	1	0	Las unidades di...	(1, Nunca)...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
28	Losmaterial...	Número	1	0	Los materiales ...	(1, Nunca)...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
29	Losdocente...	Número	1	0	Los docentes a...	(1, Nunca)...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

15°C Soleado 16:14 4/08/2025

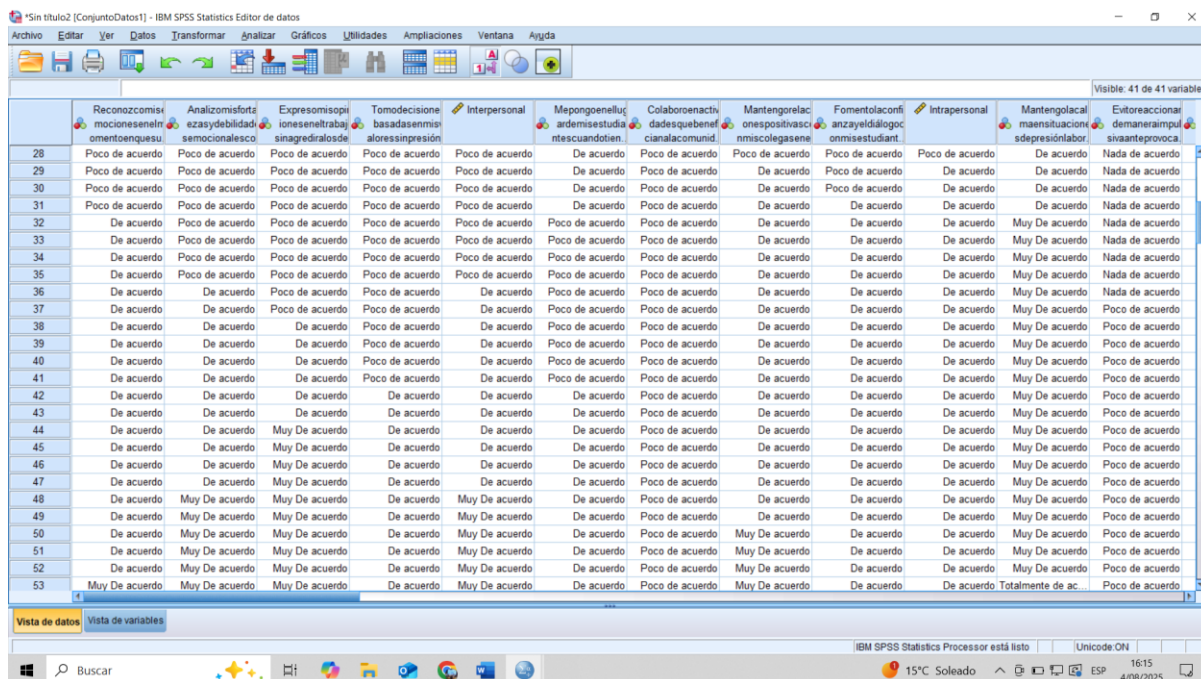
*Sin título2 [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
19	Adaptabilidad	Número	1	0	Adaptabilidad	(1, Nada de ...	Ninguna	16	☞ Derecha	Escala	Entrada
20	Veolosedaf...	Número	1	0	Veo los desafío...	(1, Nada de ...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
21	Disfrutodem...	Número	1	0	Disfruto de mi l...	(1, Nada de ...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
22	Encuentros...	Número	1	0	Encuentro solu...	(1, Nada de ...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
23	Analizoaltr...	Número	1	0	Analizo alternat...	(1, Nada de ...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
24	EstadodeAn...	Número	1	0	Estado de Ánimo	(1, Nada de ...	Ninguna	12	☞ Derecha	Escala	Entrada
25	INTELIGEN...	Número	1	0	INTELIGENCIA	(1, Nada de ...	Ninguna	16	☞ Derecha	Escala	Entrada
26	Losdocente...	Número	1	0	Los docentes d...	(1, Nunca)...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
27	Lasunidad...	Número	1	0	Las unidades di...	(1, Nunca)...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
28	Losmaterial...	Número	1	0	Los materiales ...	(1, Nunca)...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
29	Losdocente...	Número	1	0	Los docentes a...	(1, Nunca)...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
30	Planificació...	Número	1	0	Planificación C...	(1, Nunca)...	Ninguna	12	☞ Derecha	Escala	Entrada
31	Losdocente...	Número	1	0	Los docentes p...	(1, Nunca)...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
32	Eldocente...	Número	1	0	El docente gen...	(1, Nunca)...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
33	Eldocentebr...	Número	1	0	El docente brin...	(1, Nunca)...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
34	Eldocente...	Número	1	0	El docente div...	(1, Nunca)...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
35	ProcesosPe...	Número	1	0	Procesos Peda...	(1, Nunca)...	Ninguna	12	☞ Derecha	Escala	Entrada
36	Eldocente...	Número	1	0	El docente utili...	(1, Nunca)...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
37	Seintegranh...	Número	1	0	Se integran her...	(1, Nunca)...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
38	Seplantean...	Número	1	0	Se plantean pre...	(1, Nunca)...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
39	Lasevaluaci...	Número	1	0	Las evaluacion...	(1, Nunca)...	Ninguna	12	☞ Derecha	Nominal	Entrada
40	ProcesosDíd...	Número	1	0	Procesos Didá...	(1, Nunca)...	Ninguna	12	☞ Derecha	Escala	Entrada
41	DESEMPE...	Número	1	0	DESEMPEÑO	(1, Nunca)...	Ninguna	16	☞ Derecha	Escala	Entrada
42											
43											
44											
45											
46											
47											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

15°C Soleado 16:14 4/08/2025



[illegible]



Visible: 41 de 41 variable

	Reconozcomisi omocionesen omomentonequ	Analizomisi ezaydebidad semocionalesco	Expresomisi ioneseneltrab sinagredialde	Tomodiscione basadasenmis aloresinpresio	Interpersonal	Mepongonoell ardemesestud nscuandotien	Colaboreenacti dadesquebene ficialacomun	Mantengorelac ionespositvas nismicologasene	Fomentolacofi anzayeldilogoc onmiesstudant	Intrapersonal	Mantengolacal maensticunl despresionl	Evitoresacion demerainpul sviaanteprova
136	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Poco de acuerdo
137	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Poco de acuerdo
138	De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Poco de acuerdo
139	De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Poco de acuerdo
140	De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Poco de acuerdo
141	De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Poco de acuerdo
142	De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Poco de acuerdo
143	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de ac.	Poco de acuerdo
144	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de ac.	Poco de acuerdo
145	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de ac.	Poco de acuerdo
146	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de ac.	De acuerdo
147	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de ac.	De acuerdo
148	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de ac.	De acuerdo
149	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Totalmente de ac.	De acuerdo
150	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Totalmente de ac.	De acuerdo
151	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Totalmente de ac.	De acuerdo
152	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Totalmente de ac.	De acuerdo
153	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Totalmente de ac.	De acuerdo
154	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Totalmente de ac.	De acuerdo
155	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Totalmente de ac.	De acuerdo
156	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Totalmente de ac.	De acuerdo
157	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Totalmente de ac.	De acuerdo
158	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Totalmente de ac.	De acuerdo
159	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Totalmente de ac.	De acuerdo
160	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Totalmente de ac.	De acuerdo
161	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Muy De acuerdo	Totalmente de ac.	De acuerdo

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicoide ON 16:15 4/08/2025



Simulador [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 41 de 41 variable

	Reconozcomisi moneoseneh omenteoquesu	Analizomisi ezasydebidad semocionalesco	Expresomisi ioneseneltrab sinagradelrae	Tomodecisi basadasenmis aloresinpresión	Interpersonal	Mepongoenllu ardemisestudia ntescuandotien	Colaboreenacti dadesquebenef cianaalacomun	Mantengorelac ionespositivasc nmiscolageasene	Fomentolacofi anzayeldilogoc onmisteudant	Intrapersonal	Mantengolacofi maenstiaconla sdepresionlabor	Evitoreaccional demanaimpul sivanteeprovca
187	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo
188	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo
189	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo
190	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
191	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
192	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
193	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo
194	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
195	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
196	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
197	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
198	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
199	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
200	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
201	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
202	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
203	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Nada de acuerdo
204	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Nada de acuerdo
205	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Nada de acuerdo
206	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Nada de acuerdo
207	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Nada de acuerdo
208	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Nada de acuerdo
209	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Nada de acuerdo
210	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Nada de acuerdo
211	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Nada de acuerdo
212	De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	Muy De acuerdo	Nada de acuerdo

Lista de datos Lista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

15°C Soledad 16:15 4/08/2025



*Sin título2 [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 41 de 41 variables

	Reconozcomi macionesenfr omertionquesu	Analizomisfor ezasydebilida semocionalesco	Expresomispo ioneseneltrab sinagredralosde	Tomodecisione basadasenmis aloresinpresin	Interpersonal	Mepongoenllu ardemisestudia ntescaundotien	Colaboreenacti vadesquebenef cianalacomunid	Mantengorelac ionespositivas nismiscolegasene	Fomentolacom anzaayelalogoc onmisesestudiant	Intrapersonal	Mantengolacal maensituacion sdepresionlabor	Evitoreaccional demanerainpul sivaante provoca
205	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Nada de acuerdo
206	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Nada de acuerdo
207	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Nada de acuerdo
208	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Nada de acuerdo
209	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Nada de acuerdo
210	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Nada de acuerdo
211	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Nada de acuerdo
212	De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	Muy De acuerdo	Nada de acuerdo
213	De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Nada de acuerdo
214	De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Nada de acuerdo
215	De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Nada de acuerdo
216	De acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Nada de acuerdo
217	De acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy De acuerdo	Poco de acuerdo
218												
219												
220												
221												
222												
223												
224												
225												
226												
227												
228												
229												
230												

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

15°C Soleado 16:15 4/08/2025



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 03/12/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: NESTOR ADCO BORDA

Dirección: JR. POLONIA 301 URB. SEÑOR DE LOS MILAGROS II ETAPA

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 80028952

Teléfono: 943422673 email: nestoradco1975@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

Título o Grado Académico a optar: MAESTRO EN EDUCACIÓN

Asesor: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐

Título: RELACIÓN ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE, EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA PÚBLICA DEL DISTRITO DE JULIACA, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): DESEMPEÑO, CORRELACIÓN, ANIMO.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ Título ☐ 2da Especialidad ☒ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☐ Sí autorizo
- ☒ No autorizo

Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☒ Internacional

☐ Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33


Firma de Autor



huella digital

03/12/2025

Fecha