



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



INCIDENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD
ANDINA DEL CUSCO – FILIAL
SICUANI, 2021

TESIS PRESENTADA POR:
CATARINA QUICO AUCCAPURE

PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR

JULIACA – PERÚ
2023

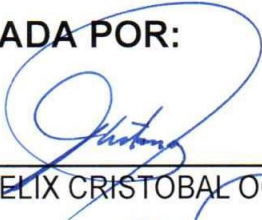



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR
INCIDENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD
ANDINA DEL CUSCO – FILIAL
SICUANI, 2021


TESIS PRESENTADA POR
CATARINA QUICO AUCCAPURE


PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : 
Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

MIEMBRO DEL JURADO : 
Mgtr. ARNALDO YANA TORRES

ASESOR DE TESIS : 
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33



TESIS UANCV



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 215-2023-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 28 de setiembre del 2023

VISTOS:

El expediente N° 039090, presentado por el (la) Bachiller **QUICO AUCCAPURE CATARINA**, con número de DNI. **25199198**, asignado (a) con código de matrícula **1610700223**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Sicuani.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **QUICO AUCCAPURE CATARINA**, con número de DNI. **25199198**, asignado (a) con código de matrícula **1610700223**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **INCIDENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO - FILIAL SICUANI, 2021** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACION - P33** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 01 de setiembre del 2023. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico, 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 Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **INCIDENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO - FILIAL SICUANI, 2021** Elaborado por el (la) Bachiller **QUICO AUCCAPURE CATARINA**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Miembro del Jurado	:	Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Miembro del Jurado	:	Mgtr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor de Tesis	:	Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	:	Miércoles, 25 de octubre del 2023
Hora	:	02:00 p.m.
Modalidad	:	Aula N° 309 EPG - UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAESTRO** de los estudiantes que ingresaron posterior a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.

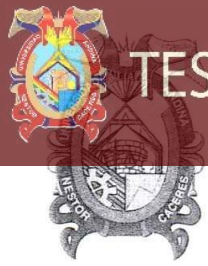


UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Curi
DIRECTOR (a)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
SECRETARIO ACADÉMICO

Cc./Archiv: EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
LWCC:meyn



RESOLUCION DIRECTORAL N° 034 - 2022-USA-EPG/UANCV

09 de marzo del 2022.

VISTOS:

El expediente N° 31014 de fecha 09 de febrero del 2022, presentado por el (la) **BACHILLER QUICO AUCCAPURE CATARINA**, con DNI N° **25199198**, código de matrícula **1610700223**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **INCIDENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO – FILIAL SICUANI, 2021**. Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33**, 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 **Sede Sicuani**.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que en el **Art. 60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que mediante oficio circular N° 2585-2021-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 28 de diciembre del 2021, se nombra al Comité de investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente	:	Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Primer miembro	:	Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Segundo miembro	:	Mgtr. FIDEL CARACELA BORDA

Que, con registro N° 3075 de fecha 31 de enero del 2022, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **INCIDENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO – FILIAL SICUANI, 2021**, presentado por el (la) **Bachiller QUICO AUCCAPURE CATARINA**, cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

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 en el artículo 76 del Estatuto Universitario:

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **INCIDENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO – FILIAL SICUANI, 2021**, presentado por el (la) **Bachiller QUICO AUCCAPURE CATARINA**, para obtener el grado académico de **MAESTRO** en: **EDUCACIÓN** mención: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR** de la UANCV, asesorado por el (la) **Mgtr. RONAL APAZA LANZA**.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



c.c/CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2021(01)
INTERESADO (01)
FCOP/meyn



INCIDENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO – FILIAL SICUANI, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to unapiquitos Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru	1%



Metadatos complementarios

Título de la Tesis	
Incidencia de la Inteligencia Emocional en el Desempeño Docente en la Universidad Andina del Cusco – Filial Sicuani, 2021	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	Quico Auccapure, Catarina
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	25199198
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-3286-3869
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Puma Puma, Percy Gonzalo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Ochatoma Paravicino, Felix Cristobal
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-8769-0651
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Ortiz Cansaya, Segundo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Yana Torres, Arnaldo



Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41414676
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6740-5024
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	<p>País: Perú Departamento: Cusco Provincia: Cusco Distrito: Cusco</p> <p>Coordenadas: Latitud: -13.5290318 Longitud: -71.9702421</p> <p>https://maps.app.goo.gl/Kg2g536DHkUu4Xnd6</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Mayo del 2023 – Octubre del 2023
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.02.04	<p>Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</p> <p>Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</p>



UNIVERSIDAD NACIONAL "NESTOR CERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Segundo Ortiz Cansaya
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo CATARINA QUICO AUCCAPURE, identificado con DNI
Nro. 25199198 en mi condición de egresado de:

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

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

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

“ INCIDENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL
CUSCO - FILIAL SICUANI, 2021 ”

Asesorado por: Mgtr. PERCY GONZALO PUHA PUMA

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 27 de AGOSTO del 2024

Mgtr. PERCY GONZALO PUHA PUMA

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Dedicó el presente trabajo de investigación a Dios, y a mi familia quienes me brindaron su apoyo para poder alcanzar mis metas, del mismo modo por haberme proporcionado seguridad y sabiduría para seguir adelante.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por todo lo que brindo en esta vida y por haberme permitido lograr esta gran meta. Asimismo, agradezco a mi asesor de tesis quien me brindo su tiempo, y cuyo apoyo me permitió culminar exitosamente mi tesis.



INDICE GENERAL

INDICE GENERAL i

ÍNDICE DE TABLAS iii

ÍNDICE DE FIGURAS v

RESUMEN..... vii

ABSTRACT viii

INTRODUCCIÓNix

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 1

1.1.1. Formulación del Problema..... 4

1.1.2. Problema general 4

1.1.3. Problema específico 4

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 5

1.2.1. Objetivo general..... 5

1.2.2. objetivo específico 5

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO 5

1.4. HIPÓTESIS 6

1.5. VARIABLES..... 7

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 7

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO 9

2.1.1. A nivel internacional 9

2.1.2. A nivel nacional..... 15

2.1.3. A nivel local..... 20

2.2. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL 25

2.2.1. De la Inteligencia Emocional 25

2.2.1.1. Noción de Inteligencia Emocional 25

2.2.1.3. Dimensiones de la Inteligencia Emocional..... 29

2.2.1.4. Inteligencia Emocional y sus componentes según BarOn..... 32

2.2.1.5. Modelo de los cuatro pilares de la Inteligencia Emocional 35



2.2.1.6.	Principios de la Inteligencia Emocional	36
2.2.1.7.	Implicaciones en la vida y la educación de la Inteligencia Emocional..	39
2.2.2.	Del Desempeño Docente	40
2.2.2.1.	Noción de Desempeño Docente	40
2.2.2.3.	Propósitos específicos del marco de buen Desempeño Docente.....	45
2.2.2.4.	Los cuatro dominios del Marco de buen desempeño docente	46
2.2.2.5.	Las nueve competencias docentes	51
2.3.	MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	56

CAPITULO III

METODOLOGIA DE INVESTIGACION

3.1.	TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	59
3.2.	DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN.....	61
3.3.	POBLACIÓN Y MUESTRA	61
3.4.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS ..	65

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

CONCLUSIONES

SUGERENCIAS

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANEXOS



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	El docente actúa con asertividad durante el desarrollo de las sesiones académicas	67
Tabla 2	El docente muestra comprensión durante el desarrollo de las sesiones académicas	68
Tabla 3	docente muestra autorrealización en el desarrollo de las sesiones académicas	69
Tabla 4	El docente actúa con independencia académica durante el desarrollo de las sesiones académicas	70
Tabla 5	El docente actúa con empatía durante el desarrollo de las sesiones académicas	71
Tabla 6	El docente muestra control de sus emociones durante el desarrollo de las sesiones académicas	72
Tabla 7	El docente muestra habilidades de interacción social durante el desarrollo de las sesiones académicas	73
Tabla 8	El docente muestra autocontrol de forma general durante el desarrollo de las sesiones académicas	74
Tabla 9	El docente se adapta con facilidad a los cambios de modalidad educativa exigidos por la universidad	75
Tabla 10	El docente tiene la facilidad de solución de problemas frente a diferentes escenarios que se muestran durante el desarrollo de sesione académicas	76
Tabla 11	El docente se prepara y/o capacita constantemente para brindar una mejor educación a los estudiantes.....	77
Tabla 12	El docente aplica métodos de enseñanza acertados para mejorar el desarrollo las sesiones académicas	78
Tabla 13	El docente se muestra motivado al momento durante su desempeño en el desarrollo de las sesiones académicas	79
Tabla 14	El docente busca el cumplimiento de logros trazados durante el semestre académico	80
Tabla 15	El docente se capacita en técnicas de enseñanza innovadoras para motivar el aprendizaje de los estudiantes.....	81



Tabla 16	El docente muestra interés en el acompañamiento del proceso de aprendizaje de los estudiantes	82
Tabla 17	El docente realiza evaluaciones contantes del aprendizaje del estudiante	83
Tabla 18	El docente fomenta el trabajo en equipo y colaborativo a través de una comunicación clara durante el desarrollo de las sesiones académicas	84
Tabla 19	El docente motiva constantemente al estudiante en mejorar su aprendizaje durante el desarrollo de las sesiones académicas	85
Tabla 20	El docente muestra y fomenta conducta en base a valores durante el desarrollo de las sesiones académicas	86



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	El docente actúa con asertividad durante el desarrollo de las sesiones académicas.....	67
Figura 2.	El docente muestra comprensión durante el desarrollo de las sesiones académicas.....	68
Figura 3.	El docente muestra autorrealización en el desarrollo de las sesiones académicas.....	69
Figura 4.	El docente actúa con independencia académica durante el desarrollo de las sesiones académicas.....	70
Figura 5.	El docente actúa con empatía durante el desarrollo de las sesiones académicas.....	71
Figura 6.	El docente muestra control de sus emociones durante el desarrollo de las sesiones académicas.....	72
Figura 7.	El docente muestra habilidades de interacción social durante el desarrollo de las sesiones académicas.....	73
Figura 8.	El docente muestra autocontrol de forma general durante el desarrollo de las sesiones académicas.....	74
Figura 9.	El docente se adapta con facilidad a los cambios de modalidad educativa exigidos por la universidad.....	75
Figura 10.	El docente tiene la facilidad de solución de problemas frente a diferentes escenarios que se muestran durante el desarrollo de las sesiones académicas.....	76
Figura 11.	El docente se prepara y/o capacita constantemente para brindar una mejor educación a los estudiantes.....	77
Figura 12.	El docente aplica métodos de enseñanza acertados para mejorar el desarrollo de las sesiones académicas.....	78
Figura 13.	El docente se muestra motivado al momento durante su desempeño en el desarrollo de las sesiones académicas.....	79
Figura 14.	El docente busca el cumplimiento de logros trazados durante el semestre académico.....	80
Figura 15.	El docente se capacita en técnicas de enseñanza innovadoras para motivar el aprendizaje de los estudiantes.....	81



Figura 16.	El docente muestra interés en el acompañamiento del proceso de aprendizaje de los estudiantes	82
Figura 17.	El docente realiza evaluaciones contantes del aprendizaje del estudiante	83
Figura 18.	El docente fomenta el trabajo en equipo y colaborativo a través de una comunicación clara durante el desarrollo de las sesiones académicas	84
Figura 19.	El docente motiva constantemente al estudiante en mejorar su aprendizaje durante el desarrollo de las sesiones académicas	85
Figura 20.	El docente muestra y fomenta conducta en base a valores durante el desarrollo de las sesiones académicas.....	86



RESUMEN

El desarrollo del tema de investigación denominado “INCIDENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO – SEDE SICUANI, 2021”, donde pretendo alcanzar como objetivo principal Establecer como índice la inteligencia emocional en el desempeño docente durante el desarrollo de las sesiones académicas en la Universidad Andina del Cusco en la Sede Sicuani durante el año 2021, mediante el procedimiento metodológico deductivo bajo los parámetros del enfoque cuantitativo, aplicando el instrumento de encuesta diseñada y estructurada previamente para obtener resultados estadísticos, concluyendo en: El desempeño pedagógico es un parámetro relevante como factor analítico, reflexivo y, en ocasiones, controvertido que impulsa la mejora de la práctica pedagógica de los docentes; todo ello vinculado con su inteligencia emocional; realizando la siguiente sugerencia: A los decanos de las diferentes facultades, realizar talleres que les permita fortalecer su inteligencia emocional, y así la academia brindará docentes que sean capaces de manejar sus emociones, reconocer sus habilidades y así tener un mejor desempeño educativo.

Palabras claves: Inteligencia, Inteligencia Emocional, Desempeño Docente.



ABSTRACT

The development of the research topic called "INCIDENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE IN TEACHING PERFORMANCE AT THE UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO - SEDE SICUANI, 2021", where I intend to achieve as a main objective Establish emotional intelligence as an index in teaching performance during the development of the academic sessions at the Andean University of Cusco at the Sicuani Headquarters during the year 2021, through the deductive methodological procedure under the parameters of the quantitative approach, applying the previously designed and structured survey instrument to obtain statistical results, concluding in: Teaching performance , represents a parameter of relevance as a factor of analysis, reflection and on some occasions of controversy that favors the strengthening of the pedagogical practice of the teacher; all this linked to their emotional intelligence; making the following suggestion: To the deans of the different faculties, hold workshops that allow them to strengthen their emotional intelligence, and in this way the Institution will be favored with teachers capable of managing their emotions, recognizing their skills and therefore have better teaching performance .

Key words: Intelligence, Emotional Intelligence, Teaching Performance.



INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años se dio diversos cambios en la educación, los docentes están constantemente llamados a utilizar la inteligencia emocional para poder conectarse de una manera efectiva con su entorno, estudiantes y en especial con sus actividades como docente. Considerando esta realidad, es bien sabido que la educación cada vez demanda mayor eficiencia, la cual puede lograrse si se realizan investigaciones permanentes para identificar los factores que intervienen en ella. Es por ello, que el desempeño docente debe ser eficiente pues es necesario que el docente se sienta bien, que trabaje en un ambiente donde pueda desarrollarse la creatividad, y satisfacción, donde sus relaciones personales sean optimas y todo ello se lograra con la inteligencia emocional. Debido a toda esta situación decidí realizar esta tesis titulada de la siguiente manera: "INCIDENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO – SEDE – SICUANI, 2021". Este se encuentra caracterizado por la incidencia de la inteligencia emocional que tiene sobre el desempeño docente en los docentes universitarios.

Este estudio está centrado en desarrollar todo lo concerniente a la inteligencia emocional, tal como es su noción, dimensiones, componentes, modelos, principios y sus implicaciones en la vida. Asimismo, también desarrollara el desempeño laboral, y de igual forma su noción, propósitos, dominios y por último sus competencias.



En cuanto al contenido del presente estudio, se llevará a cabo en cuatro capítulos. En el capítulo primero se tocará los temas en relación a los aspectos generales, en el cual estarán incluidos la descripción del problema, los objetivos de estudio, la justificación, las variables, y por último estará la operacionalización de las variables.

En cuanto al capítulo segundo, se desarrollará todo lo relacionado al marco teórico, en el cual se abordarán los siguientes puntos: Con referente a la inteligencia emocional, se desarrollará su noción, sus dimensiones de la inteligencia emocional, la inteligencia emocional y sus componentes según BarOn, el modelo de los cuatro pilares de la inteligencia emocional, los principios de la inteligencia emocional, y para finalizar este punto las implicaciones en la vida y la educación de la inteligencia emocional. Y con referente al desempeño docente, se abordará, la noción del desempeño docente, los propósitos específicos del marco de buen desempeño docente, los cuatro dominios del marco de buen desempeño docentes y finalmente para terminar con este capítulo estará las nueve competencias docentes.

En cuanto al capítulo tercero, se realizará todo aquello relacionado a la metodología de investigación, como es el tipo y nivel de investigación de nuestro estudio de investigación, del mismo modo se brindará información de nuestra población y muestra, y para concluir este capítulo estará tocándose la técnica e instrumento utilizado para nuestra recolección de datos.



Y finalmente, en cuanto al capítulo cuarto, el cual está relacionado con los resultados y discusión, se mostrarán nuestros datos obtenidos en las tablas y gráficos, y a continuación se dará a conocer las conclusiones a las cuales se llegó y por último también se dará a conocer las respectivas recomendaciones del estudio de investigación.



CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad la práctica de la inteligencia emocional se ha instituido en muchos de los diversos ámbitos, de tal manera que revoluciona en el ámbito educativo, especialmente en los docentes. Se sabe que la inteligencia emocional es clave en las relaciones humanas y en especial en desempeño docente, pues ahí es en donde se desarrollan en escenarios interactivos, mediante la atención de sus alumnos, pues su papel de mediador redundará en la adquisición de significativos aprendizajes. Debido a ello, en el ámbito educativo resulta fundamental que los docentes posean una formación profesional, con cual ellos puedan desarrollar la inteligencia emocional que sumamente importante para reconocer sus propios sentimientos y las de los demás, de tal manera logrando un adecuado desempeño docente.



En el ámbito internacional, en Colombia, se halló cuatro necesidades en cuanto a la inteligencia emocional, el primero de formar a los docentes en habilidades interpersonales y sociales, como segunda esta realización de formar al docente en habilidades emocionales, como tercera esta hacer investigaciones en los docentes de mayor edad pues ahí es donde se vio las puntuaciones más bajas, y en la cuarta y última esta la consideración de las habilidades emocionales en las prácticas de contratación docente (Lopez Pacheco, 2016).

Asimismo, en Colombia, con respecto a la inteligencia emocional y desempeño docente, se encontró que los grupos focales coincidieron en que existe la necesidad de capacitaciones a docentes para que puedan potenciar las herramientas que les ayuden a afrontar las situaciones difíciles y así puedan desempeñarse sin inconvenientes (Cadavid Pérez et al., 2018). De igual manera, en Ecuador se observó que las habilidades de inteligencia emocional son útiles para los docentes en el nivel de prevención, pues de esa manera es posible evitar competencias inadecuadas, adoptando una herramienta eficaz y controlar los efectos negativos, por ello se debe implementar capacitaciones y estrategias para desarrollar la inteligencia emocional en el desempeño docente (Pincay Aguilar et al., 2018). Por otro lado, en Venezuela se halló que el efecto de la inteligencia emocional en el desempeño docente tiene algunas debilidades pues el docente presenta dificultades para ser líder de la clase en situaciones difíciles (González, 2017).



En el ámbito nacional, en Chimbote se encontró que dentro de la inteligencia emocional del docente predomina un nivel medio con un 63%, y también se vio que la inteligencia emocional y el desempeño docente están fuertemente correlacionados entre los docentes (Alejandro Saavedra, 2018). Por otra parte, en Huacho se halló que la inteligencia emocional está muy relacionada con el desempeño docente, asimismo no existe una diferencia significativa entre los profesores y profesoras con lo que respecta a la inteligencia emocional (Padilla Pizarro, 2019). Del mismo modo, en Lima se observó que los docentes que disfrutaban de su vida tiene una eficiencia alta en su desempeño, en cuanto a la inteligencia emocional esta es importante pues los maestros al interactuar con sus alumnos serán modelos a seguir y de aprendizaje desarrollando habilidades educativas y emocionales de sus alumnos (Candela Munayco et al., 2020).

En el ámbito local, en Cusco se halló que la inteligencia emocional es muy baja con un 40% por lo que es muy preocupante, pues el desempeño docente se ve afectado tal como también los alumnos (Oblitas Guerra & Pereira Yañez, 2020); asimismo, se debe mejorar la inteligencia emocional para que no se vea afectado el desempeño docente, y logrando un mayor enfoque en su trabajo y educación hacia los estudiantes (Del Mar Cruz & Sandoval Yupaiccana, 2021); de forma similar también se encontró que los sentimientos, emociones, y relaciones de los docentes están relacionados con su desempeño pues se percibió una relación entre ambos con un 46.5% (Guzmán Navarrete & Mayta Boza, 2018); de igual manera, se vio que la inteligencia emocional y el desempeño docente



tienen relación, y la inteligencia emocional se manifiesta en aspectos como personal, interpersonal, docente, y valorativo, por ello se deben potenciar para fortalecer el desempeño docente (Rojas Anaya, 2021).

De acuerdo con lo mencionado en los párrafos anteriores se realizan las siguientes interrogantes, las cuales se mostrarán a continuación.

1.1.1. Formulación del Problema

1.1.2. Problema general

¿De qué manera índice la inteligencia emocional en el desempeño docente durante el desarrollo de las sesiones académicas en la Universidad Andina del Cusco en la Sede Sicuani durante el año 2021?

1.1.3. Problema específico

- ❖ ¿Cómo perciben los estudiantes la inteligencia emocional de los docentes en el desarrollo de sesiones académicas en la Universidad Andina del Cusco en la Sede Sicuani durante el año 2021?
- ❖ ¿Cómo perciben los estudiantes el desempeño docente durante el desarrollo de las sesiones académicas en la Universidad Andina del Cusco en la Sede Sicuani durante el año 2021?



1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Objetivo general

Establecer como índice la inteligencia emocional en el desempeño docente durante el desarrollo de las sesiones académicas en la Universidad Andina del Cusco en la Sede Sicuani durante el año 2021

1.2.2. objetivo específico

- ❖ Describir la percepción de los estudiantes la inteligencia emocional de los docentes en el desarrollo de sesiones académicas en la Universidad Andina del Cusco en la Sede Sicuani durante el año 2021
- ❖ Describir la percepción de los estudiantes el desempeño docente durante el desarrollo de las sesiones académicas en la Universidad Andina del Cusco en la Sede Sicuani durante el año 2021

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

- **Justificación teórica:**

Este estudio se justifica teóricamente porque generara más conocimientos de los que ya existen en especial en el ámbito educativo pues de esa manera los docentes estarán más informados, asimismo, con este estudio se buscara conocer la incidencia de la inteligencia emocional en cuanto al desempeño docente



- **Justificación metodológica:**

Este estudio se justifica metodológicamente, puesto se empleará la matriz de consistencia, además del empleo correcto de la operacionalización de variables, asimismo, el modo de empleo adecuado de la recolección de datos. Gracias a ello se generará confiables conocimientos científicos para los lectores.

- **Justificación practica:**

Este estudio se justifica de manera práctica, porque los directores y en especial los docentes conocerán como puede apoyar la incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente.

- **Justificación pedagógica:**

El presente estudio se justifica pedagógicamente pues con la información obtenida buscara crear las condiciones para realizar capacitaciones a los docentes, quienes, junto a la institución educativa, pueden manejar adecuadamente sus emociones y de tal forma permitiéndoles enfrentar con éxito los desafíos durante su desempeño como docente.

1.4. HIPÓTESIS

El manejo de la inteligencia emocional incide de manera negativa o positiva en el desempeño docente durante el desarrollo de las sesiones académicas en la Universidad Andina del Cusco en la Sede Sicuani durante el año 2021



1.5. VARIABLES

- Variable independiente: INTELIGENCIA EMOCIONAL
- Variable dependiente: DESEMPEÑO DOCENTE

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems
VI: INTELIGENCIA EMOCIONAL	Inteligencia intrapersonal	Asertividad	
		Comprensión personal	
		Auto realización	
		Independencia	
	Inteligencia interpersonal	Empatía	Nunca
		Relaciones interpersonales	Casi nunca
		Habilidades sociales	A veces
		Autocontrol	Casi siempre
	Manejo de emociones	Adaptabilidad	Siempre
		Solución de problemas	
	Capacitación profesional	Preparación	
		Didáctica	



**VD:
DESEMPEÑO
LABORAL**

**Desempeño
docente**

Motivación docente

Logros alcanzados

Innovación

Acompañamiento del
proceso de aprendizaje

Evaluación del aprendizaje

Trabajo en equipo,
comunicación

Motivación al estudiante

Conducta con valores



CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. A nivel internacional

En este apartado se identificará el trabajo realizado en el extranjero que sea relevante para el trabajo a realizar, al menos con trabajo que incluya nuestras variables laborales.

Como primer trabajo de investigación tenemos el desarrollado por Cadavid Pérez et al. (2018) el cual tuvo como título *"Incidencia de la inteligencia emocional del docente en el proceso formativo de los estudiantes, enmarcado en la gestión académico-pedagógica de dos instituciones educativas del Caribe colombiano"* (Tesis de grado) Colombia; y este tuvo como prioridad de identificar la relación entre los docentes de IE y el entorno escolar y el proceso de aprendizaje, incluida la gestión de los administradores educativos; y con ello llegando a la conclusión siguiente:



- Los grupos focales encuestados coinciden en que existe la necesidad de capacitar a los administradores en el manejo de la IE para que los docentes potencien herramientas que les ayuden a afrontar mejor las situaciones difíciles que se presentan en el aula. Esto va fortalecer las relaciones con los estudiantes para darles todo el apoyo. Es comprensible que la formación de profesores en IE beneficie a toda la comunidad de aprendizaje de muchas maneras. A partir de entonces, los administradores de las instituciones educativas son responsables de implementar programas de formación avanzada que van más allá de un enfoque puramente académico y más allá de los aspectos mentales, espirituales y emocionales. (p 65)

Como segundo trabajo de investigación se encuentra el realizado por Lopez Pacheco (2016) el cual esta titulado "*Inteligencia Emocional en Docentes de la Universidad Militar Nueva Granda*" (Tesis de posgrado Colombia; y este trabajo tuvo como propósito principal de describir el estado actual de la inteligencia emocional por parte de algunos docentes de la Universidad Militar de la Nueva Granada, incluyendo los siguientes aspectos: percepción de la eficacia de algunas habilidades emocionales y conciencia conceptual de la inteligencia emocional; y con lo cual llego a la siguiente conclusión:

- Se halló cuatro necesidades, el primero es formar a los maestros en el concepto de inteligencia emocional, que incluye habilidades



interpersonales conceptuales como la empatía y las habilidades sociales. Asimismo, una segunda necesidad es el entrenamiento en habilidades emocionales, incluyendo estrategias para mejorar la conciencia emocional, ya que esta fue la habilidad que obtuvo la puntuación más baja en el estudio. Del mismo modo, una tercera necesidad es investigar, identificar e intervenir en el grupo de docentes que participaron en el estudio y por qué los docentes de mayor edad y experiencia obtuvieron las puntuaciones más bajas, especialmente en términos de habilidades de moderación. Finalmente, un cuarto tema es la necesidad de considerar la relación entre las habilidades emocionales y variables como las prácticas de contratación y el departamento, teniendo en cuenta las especificidades de cada grupo. (p 74)

En tercer lugar se tiene a Pincay Aguilar et al. (2018) quien desarrollo el trabajo de investigación denominado "*Inteligencia emocional en el desempeño docente*" (Artículo) Ecuador; el cual tuvo como finalidad de identificar características de la inteligencia emocional de los docentes relacionadas con los niveles de desempeño laboral; y se llegó a la siguiente conclusión:

- La habilidad de inteligencia emocional es útil para los docentes en el nivel de prevención. Así, es posible evitar las competencias adecuadas: atención, claridad mental y remediación emocional, adoptando una herramienta efectiva para inspeccionar los efectos



negativos de las cosas en el lugar de trabajo, como la sobrecarga de trabajo, el ambiente de trabajo inadecuado, etc., debido a tipos orgánicos. Las complicaciones físicas son producto del estrés y como parte de ese parámetro, las instituciones educativas deben capacitarse, crear e implementar, como parte de la política institucional, estrategias para progresar la inteligencia emocional de los empleados, especialmente de la academia, para que sean internamente competentes. (pp. 38 – 39)

En cuarto lugar se tiene a Gamboa Parra (2021) quien realizó el trabajo de investigación denominado *“Inteligencia Emocional en el Desempeño Laboral de los Docentes de Instituciones Educativas de Puerto Ayora, cantón Santa Cruz”* (Tesis de grado) Ecuador; este tuvo como propósito fundamental el de establecer la relación entre desempeño laboral y inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas de Puerto Ayora, Santa Cruz; y con el cual se concluyó que:

- La inteligencia emocional afecta el laboral desempeño. Al determinar la prevalencia del desempeño y la inteligencia emocional como sugerencias para mejorar el estado de ánimo, se ha desarrollado una guía de 15 estrategias para ayudar a los maestros a manipular sus emociones para el logro excelente. (p. 107)



Como quinto trabajo se tiene a González (2017) quien desarrollo el trabajo de investigación denominado "*Inteligencia Emocional y su incidencia en el Desempeño Docente en la Universidad Tecnológica del Centro*" (Tesis de posgrado) Venezuela; el cual estuvo plasmado en el objetivo del análisis de la inteligencia emocional y su influencia en los resultados didácticos de la AGH Universidad Central de Ciencia y Tecnología; con ello concluyendo de la siguiente manera:

- Se determinó el efecto de la inteligencia emocional en el desempeño docente cuando se descubrió la relación entre dos variables de la encuesta a partir de los resultados utilizados en una determinada muestra, lo que estuvo motivado por la insatisfacción, concretamente en este apartado. Entre los indicadores de autocontrol y conducción de conflictos entre estudiantes y docentes, los docentes presentan algunas debilidades para desempeñar adecuadamente el rol de líder de clase en situaciones difíciles relacionadas con el manejo del problema de emparejamiento. (p. 61)

Como sexto trabajo se tiene a Ramirez Asis et al. (2020) quien desarrollo el trabajo de investigación titulado "*Inteligencia emocional, competencias y desempeño del docente universitario: Aplicando la técnica mínimos cuadrados parciales SEM-PLS*" (Artículo) Ecuador; el cual tiene como propósito el de analizar la relación entre la inteligencia emocional y las básicas competencias de los maestros; y de esa manera se concluye que:



- Las competencias docentes básicas son: el conocimiento, la comunicación y el autocontrol son importantes para ser un maestro eficaz, pero no perfecto. Como puede haber otras variables asociadas con el desempeño docente, esta brecha se llena con la capacidad de la inteligencia emocional para influir en las habilidades, actitudes y conocimientos de los docentes para garantizar resultados efectivos. Como resultado, este modelo identifica la trascendencia de la inteligencia emocional en el proceso de enseñanza al mejorando sus habilidades: Habilidades y actitudes hacia mejores resultados de aprendizaje. La inteligencia emocional debe verse como una parte esencial del conjunto de habilidades de un maestro, no solo como un rasgo adicional, y debe tener tanto peso como el contenido y la pedagogía. (p. 110)

Como séptimo y último trabajo se tiene a Castañeda Burciaga et al. (2020) quienes realizaron el trabajo de investigación denominado *"Relación del desempeño profesional docente y la inteligencia emocional"* (Artículo México); y el cual está plasmado en el objetivo de establecer la relación entre los niveles de inteligencia emocional de los docentes y su desempeño profesional; con el cual se concluyó que:

- Como muestra este estudio, la inteligencia emocional de los docentes es relevante para su desempeño profesional porque detalla las competencias emocionales que deben poseer los docentes para sacar el máximo provecho de sus carreras.



Asimismo, dotar a los docentes de competencias y habilidades mentales es importante para su propio desempeño profesional y para el avance y desarrollo de las habilidades de los estudiantes, pues existe una relación permanente entre ellos en el proceso de enseñanza. (p. 162)

2.1.2. A nivel nacional

Con relación a esta parte de trabajo, se mencionará algunos trabajos realizados a nivel nacional y estos son:

Como primer trabajo de investigación se tiene al desarrollado por Alejandro Saavedra (2018) el cual estuvo titulado *"Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular " Señor de la Vida " Chimbote"* (Tesis de posgrado) Chimbote; y este tuvo como propósito primordial el de establecer la relación entre desempeño docente e inteligencia emocional en la I.E.P. "Señor de la Vida" de Nuevo Chimbote; y con ello se concluyó que:

- Dentro de la inteligencia emocional de los maestros sobresale el nivel superior o medio con 63%, seguido del nivel alto (37%) y el nivel bajo con un 0%. Los resultados de aprendizaje son similares al nivel intermedio con un 57%, el nivel avanzado con un 33%, el nivel intermedio con un 30% y el nivel avanzado con un 10%. Finalmente, se encontró que los niveles de rendimiento académico



e inteligencia emocional están fuertemente correlacionados entre los maestros de la institución educativa Señor de la Vida de Novo Chimbote, siendo significativa la correlación entre ambas variables.

(p. 88)

Como segundo trabajo se tiene a Lira Seguin (2018) quien realizo el trabajo de investigación titulado *"Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en la Institución Educativa "Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray", Distrito el Agustino Ugel 05"* (Tesis de posgrado) Lima; el cual asumió como intención primordial el de determinar la relación entre la eficacia docente y la inteligencia emocional en las instituciones educativas; y con el cual se concluyó que:

- Los resultados de aprendizaje son un parámetro importante como factor analítico, reflejando, en algunas situaciones controvertidas a favor de optimizar la práctica pedagógica de los maestros, para el presente estudio, pudimos comprender el aspecto específico de la realidad que justifica su percepción de la práctica en el salón, todo en relación con su inteligencia emocional. (p. 46)

Como tercer trabajo se tiene a Padilla Pizarro (2019) quien realizo el trabajo de investigación denominado *"La Inteligencia Emocional relacionado con el Desempeño docente en las escuelas profesionales de administración, negocios internacionales y turismo de la UNJFSC -*



Huacho – 2018” (Tesis de posgrado) Huacho; el cual tuvo como propósito primordial determinando el vínculo entre el rendimiento académico y la inteligencia emocional en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho - Escuela de Administración, Negocios Internacionales y Turismo 2018; y con el cual se concluyó que:

- La inteligencia emocional se correlaciona elocuentemente con el desempeño profesional de los maestros. Bueno, hay una estadística correlación significativa y positiva de la sub-escala de Inteligencia Emocional y la sub-escala de Resultados de Aprendizaje de Carrera. Asimismo, no existe una oposición significativa estadísticamente entre profesores y profesoras en lo que respecta a la inteligencia emocional. Hombres y mujeres tienen niveles similares de motivación, excepto por el tamaño de sus relaciones sociales. (p. 55)

Como cuarto trabajo se tiene a Candela Munayco et al. (2020) quien desarrollo el trabajo de investigación titulado “*Desempeño docente e inteligencia emocional en las instituciones educativas ST. George`s College, 2018-2019*” (Articulo) Lima; el cual abarcó como finalidad fundamental de determinar el vínculo entre la gestión del desempeño educativo en la escuela secundaria y la inteligencia emocional en St. George's College en el distrito de Chorrillos, 2018-2019; y con ello se llegó a la siguiente conclusión:



- Los maestros que pueden disfrutar de la vida tendrán una alta eficiencia en el trabajo; del mismo modo, cuando la inteligencia emocional trata de sobrepasar a la registrada inteligencia, ayuda a la intelectual evolución y proporciona valor en ciertas tareas que conducen a las habilidades intelectuales. Por ello, es importante diagnosticar la inteligencia emocional y la gestión del desempeño docente por su relación con las instituciones educativas. Un positivo análisis poseerá un beneficioso efecto en la serenidad general del alumno, tanto a nivel conductual, emocional y académico durante el proceso de aprendizaje, como en su posterior integración social con el alumnado. Así, en el aula o en los espacios de aprendizaje en los que interactúan, los docentes son protagonistas y modelos a seguir en el desarrollo y aprendizaje de las habilidades emocionales y educativas de los alumnos. (p. 24)

Como quinto y último trabajo tenemos a Arribasplata Rodas (2018) quien desarrollo el trabajo de investigación titulado "*Inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018*" (Tesis de posgrado) Lima; y este tuvo como fin identificando la difusión de la inteligencia emocional en la docencia por la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018; con el cual se concluyó que:

- La inteligencia emocional adaptativa afecta significativamente el desempeño docente. Consecuentemente, los maestros considerarán diferentes estrategias para adecuarse a diferentes



situaciones en el entorno de aprendizaje. Como resultado, los profesores tienden a crear un ambiente alegre y tienen una influencia positiva en su trabajo. En última instancia, el desempeño docente puede mejorarse mediante una adecuada gestión de la inteligencia emocional. (p. 124)

Como sexto trabajo de investigación se tiene al realizado por Aroni Cordova (2015) el cual esta titulado "*Inteligencia emocional y desempeño docente en Educación Superior. Ayacucho, 2015*" (Tesis de posgrado) Ayacucho; y este tiene como propósito hacer una designación del alcance de la relación entre rendimiento académico e inteligencia emocional en universidades públicas" Filiberto García Cuellar de Coracora, Ayacucho 2015; con el cual se llegó a la siguiente conclusión:

- Hay un 5% de nivel de significación y 95% de intervalo de confianza, se encuentra que hay una moderada correlación de las variables de inteligencia emocional e rendimiento académico de los docentes universitarios. De nuevo, con un nivel de significancia del 5% y un transcurso de confianza del 95%, se encuentra que hay una correlación prudente entre la dimensión de inteligencia individual de la variable EQ y la variable de rendimiento de aprendizaje. (p. 70)

Como séptimo y último trabajo tenemos a Jimenez Camino & Avila Mamani (2015) quien realizo el trabajo de investigación denominado "*La Inteligencia*



Emocional y su Relación con el Desempeño Docente en la Institución Educativa Honorio Delgado Espinoza, del Distrito De Cayma” (Tesis de grado) Arequipa; el cual tiene como fin el de determinar el alcance de la relación entre la inteligencia emocional y la eficacia de la instrucción en el Campus Honorio Delgado Espinosa en el condado de Cayma; y concluyendo que:

- La inteligencia emocional del maestro promedio fue de 43.5%. Esto quiere decir que tienen plena capacidad emocional, pero hay dimensiones de su composición que necesitan ser ajustadas porque les resulta difícil comprender completamente esta inteligencia. Los asuntos con bajos niveles de inteligencia emocional serán deterioro de la mental y salud física, y por ende disminución de la calidad de las relaciones interpersonales, deterioro y resultados educativos. (p. 90)

2.1.3. A nivel local

Con respecto a este punto, se dará a conocer algunos trabajos desarrollados a nivel local que son escasos y estos son:

Como primer trabajo tenemos a Oblitas Guerra & Pereira Yañez (2020) quienes realizaron el trabajo de investigación denominado *“Niveles de inteligencia emocional en los docentes de la institución educativa san Martin de Porres, Cusco-2019”* (Tesis de grado) Cusco; el cual tuvo como propósito primordial el de ver la determinación de los niveles de



inteligencia emocional de los maestros de instituciones educativas por San Martín de Porres, Cusco-2019; y con ello concluyendo que:

- La inteligencia emocional de los maestros, tan baja como el 40%, es muy preocupante. Asimismo, el nivel del componente interno personal del docente es relativamente bajo, 37%. Por otra parte, a nivel de adaptación docente, un nivel muy bajo, correspondiente al 47%. Finalmente, al analizar el nivel general de los componentes emocionales de los docentes, resultó ser inferior al 33%. (p. 84)

Como segundo lugar se tiene a Del Mar Cruz & Sandoval Yupaiccana (2021) quienes realizaron el trabajo de investigación denominado "*Inteligencia emocional y desempeño laboral de los servidores del Gobierno Regional Cusco 2021*" (Tesis de grado) Cusco; el cual estuvo plasmado en el fin de instaurar la relación entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional; y con el cual se concluye que:

- Se logró determinar la relación entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional, permitiéndonos concluir que tener una inteligencia emocional alta conduce a un mejor desempeño laboral, lo que se traduce en logro de metas, productividad y enfoque en el trabajo. Usuarios públicos y visitantes de la organización. Asimismo, los funcionarios tienen una mayor inteligencia emocional, lo que significa que la mayoría de ellos son más estables emocionalmente y sus habilidades sociales son mejores frente a las desventajas laborales. En cuanto al nivel de eficiencia



en el trabajo, muestra que el servidor tiene excelentes estándares de desempeño, lo que lleva a una alta productividad y detrás de eso está la calidad del servicio brindado a los usuarios. (p. 23)

Como tercer trabajo de investigación se tiene el realizado por Guzmán Navarrete & Mayta Boza (2018) el cual estuvo titulado "*Inteligencia emocional y desempeño laboral en el área de comunicaciones de la dirección regional de transportes y comunicaciones Cusco – 2018*" (Tesis de grado) Cusco; y este se plasmó en el propósito de determinar en qué medida la inteligencia emocional se vincula con el desempeño laboral del personal de comunicaciones de la Regional de Comunicaciones y Transportes Cusco – 2018; y con ello se llegó a la conclusión siguiente:

- El vínculo entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional se estima en un 46,5%. Por supuesto, los sentimientos, emociones y relaciones de los empleados están relacionados con el desarrollo de sus acciones, y su comportamiento está relacionado con el logro de los organizacionales retos. Finalmente, asegúrese de que la medida en que los empleados se desempeñen para lograr las metas organizacionales esté relacionada con la capacidad del empleado para interactuar con los clientes externos e internos, lo que facilita la comunicación y el establecimiento de una comunicación abierta mediante la entrega de mensajes claros y persuasivos. Asimismo, la capacidad de negociar y resolver conflictos, hacer conexiones para lograr metas, cooperar y



colaborar con colegas, y así crear fuerza de equipo para lograr metas. (p. 108)

En cuarto lugar se tiene a Carbajal Valle & Portillo Morveli (2017) quienes desarrollaron el trabajo de investigación denominado "*Inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la sociedad de beneficencia pública del Cusco, 2017*" (Tesis de grado) Cusco; el cual tuvo como finalidad de hacer un análisis del estremecimiento de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los directivos de la Asociación de Bienestar Público del Cusco; con el cual se concluyó que:

- La inteligencia emocional afecta el desempeño de los gerentes. Asimismo, los niveles de inteligencia emocional son regulares, pero las emocionales habilidades para la empatía, las relaciones y la autoconciencia aún no se han desarrollado. En cuanto al desempeño de los empleados es favorable en términos de atributo del trabajo, adeudo, trabajo en grupo e institucional compromiso. En lo personal, es responsable, metódico y ético. En términos de incentivos, promueve expectativas, la participación y mayor interés en los servicios institucionales. Finalmente, la implementación de una estrategia de gestión de la inteligencia emocional mejorará el desempeño profesional del directivo equipo, esta estrategia debe tener un impacto positivo en la inteligencia emocional en base a los



objetivos y metas de la corporación, mejorando así el desempeño profesional del personal directivo. (pp. 175 – 176)

Como quinto trabajo de investigación se tiene al realizado por Rojas Anaya (2021) el cual esta titulado “*La importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente*” (Artículo) Cusco; y estuvo plasmado en el objetivo de hacer una construcción del vínculo entre la inteligencia emocional y la práctica maestra en la Facultad de Humanidades de la Universidad Andina, Cusco, 2019; con el que se concluye que:

- Hay un vínculo entre el desarrollo y la inteligencia emocional de la práctica didáctica, lo cual se comprueba estadísticamente según las dimensiones propuestas. De esta manera, la representación de la inteligencia emocional se manifiesta en muchos aspectos: personal, institucional, interpersonal, docente y valorativo, por lo tanto, cada uno de estos debe potenciarse para fortalecer el trabajo científico y con ello el proceso de enseñanza y aprendizaje. (p. 595)



2.2. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.2.1. De la Inteligencia Emocional

2.2.1.1. Noción de Inteligencia Emocional

Actualmente existen tres modelos de inteligencia emocional: el modelo de Reuven Bar-On, el modelo de Mayer y Salovey y el modelo de Daniel Goleman. De los tres tipos mencionados anteriormente, utilizaremos el modelo de competencias de Daniel Goleman en nuestro estudio porque nos brinda una visión más realista y simple al considerar I.E. Como operación asociativa, el teorema IE se ocupa de la personalidad y la percepción.

De acuerdo con Goleman citado por Alejandro Saavedra (2018) nos señala que la inteligencia emocional es: "La facultad de reconocer nuestras propias emociones y las de los demás, incentivarlos y manejar bien nuestras emociones en nuestras relaciones y en nosotros mismos" (p. 7).

En su obra, afirmó que la lógica y la inteligencia emocional eran necesarias para funcionar en sociedad, y los maestros que durante mucho tiempo se habían preocupado por el rendimiento bajo en matemáticas y lectura de sus estudiantes comenzaban a ver otra deficiencia más atractiva: el sentimiento analfabeto (Alejandro Saavedra, 2018).



Goleman argumenta que la oportunidad primera de formar componentes de inteligencia emocional se presenta durante los años primeros de vida de un niño, aunque estas competencias todavía se están desarrollando en la primaria. Las habilidades emocionales que los niños obtienen más tarde se edifican sobre la base de años anteriores y son una base importante para todo aprendizaje. Asimismo, el éxito escolar no se predice por las habilidades tempranas de lectura, sino por los parámetros emocionales y sociales, la confianza y el interés, saber cómo comportarse y controlar los impulsos (Alejandro Saavedra, 2018).

Según el psicólogo Thorndike, quien es considerado precursor de la inteligencia emocional y citado por Alejandro Saavedra (2018) la explica como: "La habilidad de percibir a los sujetos y hábil en los vínculos. Tal como también, en la comprensión de las relaciones personales" (p. 8).

Del mismo modo de acuerdo con Wechsler, citado por Alejandro Saavedra (2018) nos plantea que: "La inteligencia emocional, es la magnitud general o compartida de un sujeto para proceder con un fin, pensar razonablemente y responder efectivamente al entorno" (p. 8).



Por otro lado, según Mayer y Salovey, citado por Alejandro Saavedra (2018) considera que:

La inteligencia emocional se traza mediante cuatro básicas habilidades, es decir, la magnitud de descubrir, expresar y evaluar con certeza las emociones; la capacidad de adquirir y/o generar estremecimientos que invitan al pensamiento; la inteligencia emocional y el conocimiento emocional, y la capacidad de regular las emociones para el desarrollo intelectual y emocional. (p. 9)

Finalmente, de acuerdo con BarOn, se considera a la inteligencia emocional como una agrupación de habilidades y conocimientos emocionales y sociales que influyen en nuestra general capacidad para responder eficazmente a las demandas de nuestro entorno. Esta habilidad se basa en la capacidad de un individuo para percibir, controlar, expresar y comprender emociones de forma conveniente (Alejandro Saavedra, 2018).

2.2.1.2. Teoría de la inteligencia emocional

Según (González, 2017) nos indica lo siguiente:

En el siglo XX la definición de la Inteligencia Emocional ha resignado un proceso evolutivo complejo y extenso, en el cual hay diversos estudios y una infinidad de configuraciones que han fundado aportes grandes y adelantos en el conocimiento



a partir de un punto de vista de las psicológicas ciencias, en vinculo a los componentes de las conmociones en el ser humano (p. 15).

Por otra parte, de acuerdo con Goleman citado por (González, 2017) destaca a la inteligencia emocional por arriba del intelectual coeficiente, esto con el fin de alcanzar un éxito personal como profesional.

Además, Goleman enfatiza un conjunto de aptitudes personales y sociales, los cuales se mostrarán a continuación:

- **Aptitudes Personales:** Estas van a determinar el control de uno mismo y son:
 - *La auto-conciencia.* – Es una conciencia de nuestras emociones, habilidades y prohibiciones, y una conciencia de cómo nuestras acciones afectan a los demás. Se evalúa de forma realista (González, 2017).
 - *El auto-dominio.* – Es la capacidad de un individuo para consciente regular y voluntariamente sus propios impulsos, sentimientos, emociones y emociones asimismo un retraso, tal como la gratificación voluntaria mientras se persiguen metas más altas en el futuro. Esto no simboliza contradecir o reprimir emociones y sentimientos (González, 2017).



- *La auto-motivación.* – Estar listo para lograr tus objetivos al lograrlos, a pesar de las dificultades y obstáculos en el camino, siempre significa que siempre tienes la energía que necesitas para mejorar constantemente, asumir nuevos desafíos y acción persistente (González, 2017).
- **Aptitudes sociales:** Estas van a determinar el manejo de las relaciones con los demás y son:
 - *La empatía.* – Es la captación de los verdaderos sentimientos, necesidades y preferencias de los demás, e incluso la base de la comunicación verbal. Significa una misión para comprender a las personas que nos rodean y ayudar a otros a desarrollar y mantener servicios (González, 2017).
 - *Las habilidades sociales.* – Estos incluyen obtener las respuestas deseadas de los demás, es decir, liderazgo, resolución de conflictos, trabajo en equipo y guiar a las personas en las direcciones deseadas (González, 2017).

2.2.1.3. Dimensiones de la Inteligencia Emocional

De acuerdo con Goleman y citado por Alejandro Saavedra (2018) sostiene que:



El término emoción se refiere a un sentimiento y sus diversas predisposiciones mentales, psicológicas, biológicas y conductuales. Pues hay cientos de emociones y sus combinaciones; como puede ser un beso en el cual expresamos nuestros sentimientos y emociones, variables y matices. El autor argumenta que, de hecho, hay más sutileza emocional de la que se puede señalar (p. 9).

Por consiguiente, anteriormente se dio a conocer que según Goleman la definición de inteligencia emocional es la magnitud de averiguar nuestras propias emociones y las de los demás, manejar y motivarnos bien nuestras emociones dentro de nosotros mismos y en relaciones nuestras (Alejandro Saavedra, 2018).

Debido a ello, Goleman incluye 25 dimensiones de la inteligencia emocional, que a su vez se agrupan en dos grandes categorías; competencia personal y competencia social, las cuales se mostraran a continuación:



Cuadro 1:

Dimensiones de la inteligencia emocional

Facultad	Dimensiones	Aptitudes emocionales
Personal: Son las que determinan el dominio de uno mismo.	Autoconocimiento	Cognición emocional, auto-evaluación precisa, y familiaridad en sí mismo.
	Autorregulación	Auto-control, confidencialidad, adaptabilidad, innovación, y escrupulosidad.
	Motivación	Ambición de éxito, iniciativa, optimismo, y compromiso.
Social:	Empatía	Entender a los demás, apoyar al resto, y realizar una alineación hacia la asistencia.
	Habilidades sociales	Atribución, comunicación, manipulación de conflicto, liderazgo, fermento de cambio, determinar relaciones, asistencia, cooperación, y habilidades en grupo.



2.2.1.4. Inteligencia Emocional y sus componentes según BarOn

Según BarOn, y citado por (Alejandro Saavedra, 2018), sostiene que:

La expresión "inteligencia social y emocional " se utiliza para describir un específico tipo de inteligencia que es diferente de la cognitiva inteligencia. El autor sugiere que los mecanismos de la inteligencia no cognitiva son similares a los del temperamento, pero a la inversa, la inteligencia social y emocional pueden cambiar a lo largo de la vida. También lo definió como varias habilidades, capacidades y habilidades no cognitivas que afectan la capacidad de un sujeto para hacer frente de manera efectiva a sus necesidades y factores ambientales estresantes (p. 13).

Por ello podemos deducir que nuestra inteligencia no cognitiva es un determinante fundamental de nuestra capacidad para poseer victoria en la vida y afecta claramente nuestra salud general y nuestro bienestar emocional.

La inteligencia emocional también está vinculada a otros factores importantes que determinan la capacidad de un individuo para hacer frente con eficacia a las demandas ambientales, como las condiciones y biomédicas predisposiciones, la capacidad de inteligencia cognitiva, la realidad y las limitaciones del entorno inmediato. Este enfoque es



consistente con el "elemento de interacción" adoptado por Bern y Allen en 1974 y citado por (Alejandro Saavedra, 2018), que enfatiza que tales evaluaciones deben prestar especial atención a los factores individuales y las circunstancias ambientales para predecir el comportamiento.

Según (Alejandro Saavedra, 2018) BarOn propone los siguientes componentes factoriales de la inteligencia emocional, las cuales están vistas en dos perspectivas; una sistémica y otra topográfica, y estas son:

Cuadro 2:

Componentes factoriales de la inteligencia emocional

COMPONENTES	SUBCOMPONENTES
Intrapersonal	<ul style="list-style-type: none">- Entendimiento de sí mismo- Asertar- Auto-concepto- Auto-rrrealización- Emancipación



Interpersonal	<ul style="list-style-type: none">- Empatía- Vínculos inter-personales- Compromiso social
Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none">- Arreglo de dificultades- Experimento de la situación- Elasticidad
Manejo de estrés	<ul style="list-style-type: none">- Pasividad de estrés- Intervención de presiones
Estado de ánimo en general	<ul style="list-style-type: none">- Prosperidad- Confianza

Para finalizar se tiene la visión topológica la cual organiza los componentes no cognitivos de la inteligencia en un orden jerárquico, distinguiendo entre "factores primarios" asociados con "resultados" y "factores primarios" asociados con un conjunto de "factores de apoyo". Los tres componentes básicos más fundamentales de la inteligencia emocional son el autoconocimiento, la confianza y la



empatía. Los principales elementos finales que tenemos son: resolución de problemáticas, interpersonales relaciones y auto-realización (Alejandro Saavedra, 2018).

2.2.1.5. Modelo de los cuatro pilares de la Inteligencia Emocional

Como se mencionó primeramente, hay diferentes modelos de inteligencia emocional, uno de los cuales también es muy importante, basado en el modelo de cuatro pilares de Cooper y Sawaf, citado por (Alejandro Saavedra, 2018), quien argumenta que la inteligencia emocional es una investigación que nos saca del ámbito del psicoanálisis y de las teorías filosóficas y nos lleva al ámbito del conocimiento, la investigación y la aplicación directa.

A continuación, se mostrarán los cuatro pilares de la inteligencia emocional:

1. **Conocimiento emocional.** – Se refiere a la creación de un espacio para la eficacia particular y la confianza mediante: la emocional honestidad, la energía emocional, la conciencia, la intuición, la retroalimentación, las relaciones y la responsabilidad (Alejandro Saavedra, 2018).



2. **Aptitud emocional.** – Este considera a dar forma a la autenticidad, confiabilidad y flexibilidad de un individuo, aumentando su ambiente de capacidad y confianza para oír, manipular y hacer el excelente uso de sus quejas constructivas (Alejandro Saavedra, 2018).

3. **Profundidad emocional.** – Con este nos referimos a que alguien estudia cómo alinear la vida y el trabajo con el potencial y el propósito de uno, y lo apoya con honestidad, compromiso y responsabilidad (Alejandro Saavedra, 2018).

4. **Alquimia emocional.** – Con este se entiende que el instinto creativo y la capacidad de lidiar con complicaciones y estrés y combatir por el futuro al desarrollar la capacidad de detectar posibles soluciones y oportunidades nuevas (Alejandro Saavedra, 2018).

2.2.1.6. Principios de la Inteligencia Emocional

Según Goleman citado por (Alejandro Saavedra, 2018) estos son los principios de la inteligencia emocional:



Cuadro 3:

Principios de la inteligencia emocional

1) Recepción	Con este nos referimos a cualquier cosa la cual se incorpore a nuestros sentidos.
2) Retención	Este pertenece a la memoria, la capacidad de acceder a una información o la memoria.
3) Análisis	Este se centra en la función el cual va incluir el procesamiento de información y el reconocimiento de pautas.
4) Emisión	Este se involucra con cualquier forma de acto o comunicación creativa, asimismo, incluye el pensamiento.



<p>5) Control</p>	<p>Este va centralizado en la función que se requiere en su totalidad, tal como las funciones físicas y mentales.</p>
--------------------------	---

Estos cinco principios se complementan entre sí. En concreto, es más fácil recibir datos si la persona está motivada e interesada y la recepción es consistente con la función cerebral. Cuando la información se recibe de manera efectiva, es más fácil de almacenar y analizar. Por el contrario, el almacenamiento y el análisis eficientes mejoran nuestra capacidad para absorber información (Alejandro Saavedra, 2018).

Del mismo modo, el análisis implica sistemas complejos de tareas de proceso de información que requieren la capacidad de estancar (recordar y asociar) lo que se ha recibido. Por supuesto, la calidad de su análisis puede verse aquejada por nuestra capacidad para recoger y almacenar información. También en las tres funciones (recibir, detener y analizar) confluyen en una cuarta función, emitir o expresar lo recibido, almacenado y analizado a través de mapas mentales, lenguaje, gestos u otras fuentes (Alejandro Saavedra, 2018).



Para concluir, el quinto tipo, el control, se relaciona con el funcionamiento general del cerebro, lo que lo convierte en un "marginado" de todas nuestras funciones físicas y mentales, incluida la salud general, nuestras actitudes y situaciones ambientales. Esta categoría es especialmente importante porque un cuerpo y una mente sanos son fundamentales para que las otras cuatro funciones (recepción, almacenamiento, análisis y emisión) alcancen su máximo potencial (Alejandro Saavedra, 2018).

2.2.1.7. Implicaciones en la vida y la educación de la Inteligencia Emocional

Como era de esperar, la inteligencia emocional afecta a toda la persona, ya sea en el domicilio, en la primaria, en el quehacer o en la vida cotidiana.

Para Anzoategui, citado por Alejandro Saavedra (2018) sostiene que: "El impacto de la inteligencia emocional en la educación y la vida involucra dos conceptos de control autoestima, emocional y autoimagen" (p. 19).

Por ello, la autoestima es una abstracción de las cualidades, habilidades, actividades y objetos que una persona posee o a las que



aspira; esta abstracción está representada por el símbolo del ego, que contiene los pensamientos de la persona sobre sí misma (Alejandro Saavedra, 2018).

Por último, Tamayo describe el autoconcepto como un proceso mental cuyo contenido y dinámica están determinados socialmente, lo que le permite comprender una amplia gama de percepciones, emociones, autoatribuciones y autoimágenes (Alejandro Saavedra, 2018).

2.2.2. Del Desempeño Docente

2.2.2.1. Noción de Desempeño Docente

Como se menciona en el Marco de Buen Desempeño Docente, se ve al desempeño como el comportamiento observable de las personas cuyas habilidades pueden describirse, evaluarse y demostrarse. Proviene de realizar o demostrar y está asociado con el rendimiento académico esperado y la finalización de las asignadas tareas. Asimismo, se dice que la manera en que se llevan a cabo tales actividades descubre habilidades básicas humanas (Alejandro Saavedra, 2018).

De acuerdo con Montenegro y citado por (Alejandro Saavedra, 2018) considera que:



El desempeño docente se comprende como el obediencia de su función, la cual está concluyente por relacionados factores con los maestros, los alumnos y el ambiente. Del mismo modo, la actividad se desarrolla en distintos dominios o niveles: contextos socioculturales, contextos institucionales, contextos de aula, y actúa sobre los propios docentes a través de acciones reflexivas (p. 49).

Por lo tanto, se considera que el desempeño docente es la ejecución de sus actividades, funciones y exige un compromiso con los docentes que va más allá de la mera obediencia, la innovación y la creatividad.

Por otro lado, Valdés y citado por (Alejandro Saavedra, 2018) sostiene que el desempeño docente es:

Un sistemático proceso de recopilación de datos legítimos y confiables para validar y evaluar los resultados educativos de los estudiantes mediante el uso de las habilidades docentes, las emociones y las responsabilidades profesionales de los estudiantes, y la naturaleza de la relación del individuo con los estudiantes, padres, administradores, colegas y representantes de agencias comunitarias (p. 50).



Según Alejandro Saavedra (2018) en su trabajo de investigación argumenta que existen factores con mayor incidencia en el desempeño docente y estas son:

- a) **Motivación.** – Con este nos referimos a alentar a los estudiantes a pensar por sí mismos, aumentar constantemente el interés en el tema, presentar a la clase cuál es el estímulo real, etc (Alejandro Saavedra, 2018).

- b) **Estructura.** – Este está relacionado a la presentación lógica y ordenada de las actividades y temas planeadas (Alejandro Saavedra, 2018).

- c) **Dominio del contenido.** – Se centraliza a la excelente información y contestación correcta a las interrogantes de los alumnos (Alejandro Saavedra, 2018).

- d) **Habilidades para enseñar.** – Con esto nos enfocamos al humor del docente, incluso a los ejemplos basados en experiencias de la vida para enseñar (Alejandro Saavedra, 2018).

Para finalizar con esta parte, se debe tomar en cuenta que los maestros, profesores, educadores no deben ser solo un mero orador,



el docente debe ser una guía para el aprendizaje de los alumnos, no solo a partir del punto de vista de la información y el conocimiento, sino asimismo de los deseos, hábitos, intereses, actitudes y actitudes del grupo en el que trabaja. Los educadores no deben olvidar nunca su papel, su trabajo debe ser el sucesor de la línea familiar, porque se necesita convivencia y paciencia además de amor por la profesión para mejorar la calidad de vida enseñando cantidad (Alejandro Saavedra, 2018).

2.2.2.2. Teorías del desempeño docente

Según (Jimenez Camino & Avila Mamani, 2015) sostienen que:

Los docentes son profesionales en el ámbito de la educación. Es un educador, por la misma razón que la teoría del desempeño se utiliza para comprender los factores que operan en un mismo proceso. Además, estas teorías explican la relación entre la oportunidad y la motivación de actuar, y el vínculo entre el desempeño y la satisfacción laboral y los resultados (p. 27).

Asimismo Jimenez Camino & Avila Mamani (2015) señalan en su trabajo de investigación que existen dos teorías y estas son:

- a) **Teoría de equidad:** Como sugiere el nombre, a menudo se piensa que está relacionado con la forma en que los empleados



perciben el trato que reciben: justo o injusto (Jimenez Camino & Avila Mamani, 2015).

Asimismo, se hace mención de la Lealtad, manifestación de buena voluntad y mayor eficiencia en el trabajo en la organización. Si bien la teoría es obvia, el inconveniente es que la perspicacia suele estar más relacionada con estados intelectuales fundados en subjetivos juicios. No obstante, esto representa que el trato bueno y justo es esencial, y la comunicación buena entre subordinados y gerentes es importante igualmente (Jimenez Camino & Avila Mamani, 2015).

b) Teoría de las expectativas: La teoría se centraliza en la satisfacción de los empleados, por lo que muestra un mejor desempeño laboral que otras teorías (Jimenez Camino & Avila Mamani, 2015).

Se han identificado tres factores: a) el grado en que un empleado cree que puede desempeñar su trabajo al nivel esperado, b) la evaluación y reconocimiento del empleado a través de recompensas o castigos en función de si el empleado está al nivel esperado y por último c) la importancia del empleado para estos premios o sanciones (Jimenez Camino & Avila Mamani, 2015).

Sin duda, esta teoría admite entender distintas repulsiones negativas o positivas ante el desempeño del empleado, pues como persona asimismo posee metas y expectativas.

2.2.2.3. Propósitos específicos del marco de buen Desempeño Docente

Según Alejandro Saavedra (2018) en su trabajo de investigación deduce que estos son los propósitos específicos del marco de buen desempeño docente:

Cuadro 4:

Propósitos específicos del marco de buen desempeño docente

a)	Crear un lenguaje común entre los docentes de carrera y los habitantes para relacionarnos con los distintos procesos de aprendizaje.
b)	Se alienta a los maestros a reflexionar sobre su práctica, mejorar los resultados con un espíritu profesional y construir una visión de aprendizaje compartida dentro de la comunidad de práctica.

c)	Suscitar la reevaluación profesional y social de los maestros para fortificar su perfil como profesionales capaces de aprender, crecer y mejorar en la práctica docente.
d)	Los maestros desarrollan e implementan consistentemente políticas de evaluación, reconocimiento, formación de la competencia profesional y optimiza de las condiciones de enseñanza y trabajo.

2.2.2.4. Los cuatro dominios del Marco de buen desempeño docente

De acuerdo con (Alejandro Saavedra, 2018) sostiene que:

Se entiende que el dominio es como un campo o área de práctica docente que incorpora un grupo de resultados profesionales que poseen un beneficioso efecto en el adiestramiento de los alumnos. En todos los ambientes, la representación ética de la enseñanza se centraliza en la asistencia del desarrollo integral y los servicios públicos de los estudiantes (p. 54).

Por ello, se han identificado cuatro áreas paralelas; la primera se relaciona con el preparativo de la instrucción, la segunda representa



el desarrollo de la instrucción en las aulas y las escuelas, la tercera área se representa a la interfaz entre las familias, a comunidad y la gestión escolar, y el cuarto es el establecimiento de la identidad de los docentes y el desarrollo profesional (Alejandro Saavedra, 2018).

Según lo señalado por Alejandro Saavedra (2018) en su trabajo de investigación, estos son los cuatro dominios:

Cuadro 5: Cuatro dominios del marco de buen desempeño docente

<p>Dominio 1:</p> <p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>Involucra la planificación de la instrucción mediante el desarrollo de escenarios de unidades didácticas, lecciones y currículo en un punto de vista inclusivo e intercultural. Se ocupa de la percepción de las peculiaridades cognitivas y sociales clave, materiales y no físicas, de los estudiantes, el dominio del contenido de instrucción y la disciplina, así como la selección</p>
---	---



	<p>de materiales de instrucción, evaluación del aprendizaje y estrategias de enseñanza.</p>
<p>Dominio 2:</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>Se presenta de situar el proceso de instrucción mediante un punto de vista que aprecie la inserción y la pluralidad en todas las maneras de manifestación. Se refiere a los esfuerzos de los maestros para crear una buena atmósfera de aprendizaje, curar el contenido, mantener a los estudiantes motivados, desarrollar diferentes métodos y estrategias de evaluación y usar los recursos de instrucción apropiados. Asimismo esto involucra la utilización de una diversidad de patrones e instrumentos para apoyar a establecer los desafíos y logros escolares, así como los</p>



	<p>semblantes de la educación que requieren optimizar.</p>
<p>Dominio 3:</p> <p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>	<p>Involucra la democrática intervención en el servicio de una primaria o red colegial para instituir una colectividad de instrucción. Por ello, se alude a la efectiva comunicación con los componentes diversos de la clase educativa, la cooperación en la implementación, evaluación y desarrollo de los programas educativos corporativos, y la participación a la instauración de un contexto positivo institucional. Envuelve correspondencia y compostura por la agrupación y sus distintivos, así como la compartida responsabilidad de la estirpe por las consecuencias del aprendizaje.</p>



<p>Dominio 4:</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Contiene los prácticas y procesos que determinan la alineación y progreso de una profesional comunidad de maestros. Pues con ello se alude a la sistemática reflexión acerca de su práctica docente, los alumnos, el trabajo en grupo, la contribución con los acompañantes y la intervención en acciones de profesional desarrollo. Del mismo modo contiene la responsabilidad por los resultados y procesos de aprendizaje, así como por el conducción de la información sobre la implementación y el diseño de la política educativa a nivel regional y nacional.</p>
--	---



2.2.2.5. Las nueve competencias docentes

Según el MINEDU (Alejandro Saavedra, 2018) sostiene que se entiende como competencia a:

La habilidad de solucionar inconvenientes y conseguir propósitos es más que la capacidad de poner en práctica los conocimientos. Es un arreglo a una dificultad no sólo relacionado con adquirir conocimientos y saber utilizarlos, sino igualmente con la lucidez de leer e intervenir en uno mismo. Si la competencia se entiende como la capacidad para solucionar problemas y conseguir metas, implica una acción reflexiva, es decir, la movilización de recursos externos e internos para dar adecuadas respuestas en circunstancias de preocupación, cuestiones éticas y decisiones en acción (p. 57).

Debido a lo mencionado se comprende que la competencia es más que simplemente saber cómo hacer las cosas en una situación dada, ya que significa compromiso, voluntad de hacer cosas de buena calidad, razonamiento, manejo conceptual y comprensión de las consecuencias éticas y sociales de las decisiones.

Con respecto a los dominios y competencias Alejandro Saavedra (2018) considera a los siguientes:



Cuadro 6:

Las nueve competencias

DOMINIO	COMPETENCIA
<p>1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>1) Conocer y comprender las características de todos los educandos y sus antecedentes, el contenido de las materias impartidas y los métodos y procesos de instrucción con el fin de promover su pleno potencial y formación.</p> <p>2) Los planes de instrucción colectiva aseguran, en un cronograma permanentemente actualizado, la adaptación entre los aprendizajes que se quieren conseguir en los alumnos, el proceso de enseñanza y la utilización</p>



	<p>de los recursos disponibles y la evaluación.</p>
<p>2. Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos</p> <p>Competencia</p>	<p>3) Crear un medio favorable para la instrucción, la democrática convivencia y la mundología de la pluralidad en todas sus formas para formar ciudadanos críticos y multiculturales.</p> <p>4) Liderar el proceso de aprendizaje sometiendo el comprendido del curso y usando recursos y estrategias apropiados para permitir que todos los alumnos reflexionen y aprendan críticamente soluciones a inconvenientes vinculados con los negocios, sus</p>



	<p>intereses, experiencias y entorno cultural.</p> <p>5) Evaluar continuamente la instrucción, obtener disposiciones y retroalimentar a los alumnos y la asociación educativa, poseyendo en cuenta las discrepancias particulares y los antecedentes culturales, con base en las metas institucionales del programa.</p>
<p>3. Participación en la gestión de la escuela</p>	<p>6) Participar vivamente en la gestión escolar de manera democrática, crítica y colaborativa, contribuyendo a la edificación y perfeccionamiento constante de los programas educativos institucionales, trayendo</p>



<p>articulada a la comunidad</p>	<p>aprendizajes de alta calidad.</p> <p>7) Construir relaciones basadas en el respeto, la cooperación y la corresponsabilidad con las familias, las comunidades y demás instituciones públicas, así como con la civil sociedad, utilizando sus instrucciones y caudales en el educativo proceso y teniendo en cuenta los resultados.</p>
<p>4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>8) Reflexionan sobre sus propias experiencias prácticas e institucionales, y desarrollan individual y colectivamente un proceso de aprendizaje continuo que construye y valida su identidad y</p>



	<p>responsabilidades profesionales.</p> <p>9) Demostrar honestidad, equidad, responsabilidad y compromiso para desempeñar funciones sociales de acuerdo con un comportamiento ético y respetuoso de los derechos humanos fundamentales.</p>
--	---

2.3. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Compromiso:

De acuerdo con Business & Marketing school (n.d.) sostiene que: “Una promesa es lo que convierte una promesa en realidad, una acción que habla más que las palabras, una promesa en el momento equivocado y una promesa hecha frente a la adversidad” (p. 1).

Asimismo, según Equipo editorial (2022) considera que: “El compromiso es el compromiso o entendimiento entre las personas y los demás frente a un evento o situación” (par 1).



Por último, se tiene a Perez Porto & Gradey (2008) quienes indican que:
“La palabra compromiso proviene del latín compromissum, palabra que se usa para describir un compromiso o palabra dada” (par 1).

Análisis:

Según López Noguero (2002) refiere que: “El análisis es una técnica de investigación que tiene como objetivo examinar de manera sistemática, cuantitativa y objetiva el contenido aparente de un mensaje” (p. 170).

Del mismo modo, según la Editorial Etecé (2021) indica que: “El análisis es observar las cosas completamente disueltas en sus componentes más pequeños” (par 1).

Para concluir se tiene a Tilio (2020) quien sostiene que: “El análisis es un tipo de examen limitado que hacemos sobre algo para comprender y describir sus características” (par 1).

Símbolo:

Primeramente, según Sola Morales (2014) considera que: “Los símbolos lo utilizamos con fotografías y discursos que nos admiten recordar



opiniones, enunciar emociones, transmitir e interactuar con otros y entender el contexto adyacente” (p. 17).

También, se tiene a Martínez (2022) quien sostiene que: “El símbolo es una grafía icónica que infunde opiniones sobre lo que personifica” (par 1).

Para finalizar tenemos a la Real Academia Española (2022) en la cual se señala que el símbolo es: “Un objeto u elemento materialista que, por asociación o convención, se supone simbólico de una colectividad, de una noción, de una cierta categoría” (par 1).



CAPITULO III

METODOLOGIA DE INVESTIGACION

3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Enfoque: Cuantitativo

Método: Deductivo

Nivel: Básico

Tipo: Descriptivo

Temporalidad: Transversal

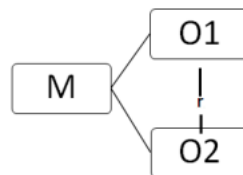
El desarrollo del trabajo se realizó bajo un enfoque tiene un corte cuantitativo, asumiendo a Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, L. (2003) que estableció que este tipo de enfoques “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. (p. 5)



El presente estudio es primordial sustantiva y según Alvitres (2000) la investigación básica sustantiva se usa cuando se intenta una descripción, predicción o explicación. Jorge Tam Málaga afirma que la investigación básica tiene como objetivo mejorar el conocimiento per se mas que generar resultados o tecnologías que benefician a la sociedad en un futuro inmediato.

El diseño que se empleó corresponde al no experimental, con corte transversal, en el que afirman Hernández, R; Fernández, C y Baptista, L. (2003) "... es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos." (p. 183)

El diagrama que se presenta a continuación representa el desarrollo del procedimiento:



Donde:

M = Muestra de investigación

O1 = Variable inteligencia emocional

O2 = Variable desempeño docente

R = Relación entre variable



3.2. DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN

Sicuaní

Sicuaní es una ciudad peruana capital del distrito homónimo y de la provincia de Canchis en el departamento del Cuzco. Es la segunda ciudad más poblada del departamento con una población estimada de 53 672 hab. en 2015. Se convirtió en capital provincial el 29 de agosto de 1834.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

❖ Población:

Universidad Andina del Cuzco – Sede Sicuaní

Filial – Sicuaní/ Año académico	2019 – I	2019 – II	2020 – I	2020 – II	2021 – I
Administración	359	351	371	330	366
Contabilidad	554	512	526	447	534
Derecho	516	516	597	618	618
Educación	0	0	0	0	0
Enfermería	0	0	0	0	0
TOTAL	1429	1379	1494	1395	1488



Datos extraídos desde el periodo 2019 – I al 2021 – I

N°	MENCIÓN DEL MAYOR GRADO DOCENTE	RÉGIMEN DE DEDICACIÓN	PERIODO ACADÉMICO	SEDE/FILIAL
1.	<i>Bachiller en Derecho</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
2.	<i>Bachiller en Derecho</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
3.	<i>Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
4.	<i>Bachiller en Ciencias Contables</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
5.	<i>Bachiller en Contabilidad</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
6.	<i>Bachiller en Ciencias Contables y Financieras</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
7.	<i>Bachiller en Ciencias Contables y Financieras</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
8.	<i>Bachiller en Derecho</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
9.	<i>Bachiller en Derecho y Cs. Políticas</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
10.	<i>Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
11.	<i>Bachiller en Educación, Especialidad: Programa de Complementación Académica Magisterial</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
12.	<i>Bachiller en Contabilidad</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
13.	<i>Bachiller en Contabilidad</i>	Tiempo Completo	2021-II	Filial Sicuani
14.	<i>Bachiller en Contabilidad</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
15.	<i>Bachiller en Ciencias Contables y Financieras</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
16.	<i>Bachiller en Ciencias Contables</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
17.	<i>Doctor en Derecho</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
18.	<i>Doctora en Ciencias de la Educación</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani



19.	<i>Bachiller en Ciencias Administrativas, Especialidad: Mención en Gestión Empresarial</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
20.	<i>Bachiller en Economía</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
21.	<i>Bachiller en Administración</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
22.	<i>Bachiller en Educación</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
23.	<i>Bachiller en Educación</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
24.	<i>Magister en Derecho, Mención: Derecho Constitucional y Procesal Constitucional</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
25.	<i>Magister en Gestión Pública</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
26.	<i>Magister en Derecho Mención Derecho Constitucional y Procesal Constitucional</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
27.	<i>Magister en Contabilidad y Finanzas Mención en Auditoría y Tributación</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
28.	<i>Magister en Contabilidad</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
29.	<i>Magister en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica</i>	Tiempo Completo	2021-II	Filial Sicuani
30.	<i>Magister en Educación Mención en: Investigación y Docencia en Educación Superior</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
31.	<i>Magister Mención en Administración de la Educación</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
32.	<i>Magister en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica</i>	Tiempo Completo	2021-II	Filial Sicuani
33.	<i>Magister en Educación Mención Administración Educativa</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
34.	<i>Maestro en Educación, Especialidad: Didáctica en Educación Superior</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
35.	<i>Magister en Psicología Educativa</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
36.	<i>Magister en Educación Mención en Educación Bilingüe Intercultural y Gerencia Educativa</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
37.	<i>Maestra en Gestión Pública</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
38.	<i>Maestra en Ciencias: Economía Con Mención en Formulación, Evaluación y Gestión de Proyectos de Inversión</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
39.	<i>Maestra en Psicología Educativa</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani



40.	<i>Maestro en Derecho, Mención en: Derecho Procesal Penal</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
41.	<i>Maestro en Ciencias Educación Mención en Gestión y Administración Educativa</i>	Tiempo Completo	2021-II	Filial Sicuani
42.	<i>Maestro en Gestión Pública</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
43.	<i>Maestro en Derecho Mención Derecho Procesal Penal</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
44.	<i>Auditoria Integral</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
45.	<i>Maestro en Docencia Universitaria</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
46.	<i>Educación con Mención: Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
47.	<i>Maestro en Gerencia e Innovación Educativa</i>	Tiempo Completo	2021-II	Filial Sicuani
48.	<i>Maestro en Administración con Mención: Gestión Pública</i>	Tiempo Completo	2021-II	Filial Sicuani
49.	<i>Maestro en Gestión Pública</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
50.	<i>Maestro Magíster en Administración de la Educación</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
51.	<i>Bachiller en Educación</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
52.	<i>Doctora en Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
53.	<i>Maestro en Contabilidad Mención Auditoria</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
54.	<i>Magister en Derecho Mención Derecho Procesal Penal</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
55.	<i>Maestro en Economía Mención Proyectos de Inversión</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani
56.	<i>Maestro en Ciencias de la educación con Mención en Investigación y Docencia</i>	Tiempo Parcial	2021-II	Filial Sicuani



Muestra:

Del total de 1488 estudiantes, se calculó una muestra de:

Calcula el tamaño de tu muestra

Tamaño de la población ⓘ	Nivel de confianza (%) ⓘ	Margen de error (%) ⓘ
<input type="text" value="1488"/>	<input type="text" value="95"/>	<input type="text" value="5"/>

Tamaño de la muestra

306

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario – Encuesta precodificada

Se empleó la encuesta entendida como una investigación aplicada en base a una muestra representada por individuos sobre un colectivo más amplio, que se desarrolló en un entorno habitual, que uso de procedimientos estándar de interrogación, cuya finalidad alcanzó mediciones cuantitativas con una diversidad de caracteres tanto objetivas y subjetivas de la población.



CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

Tabla 1

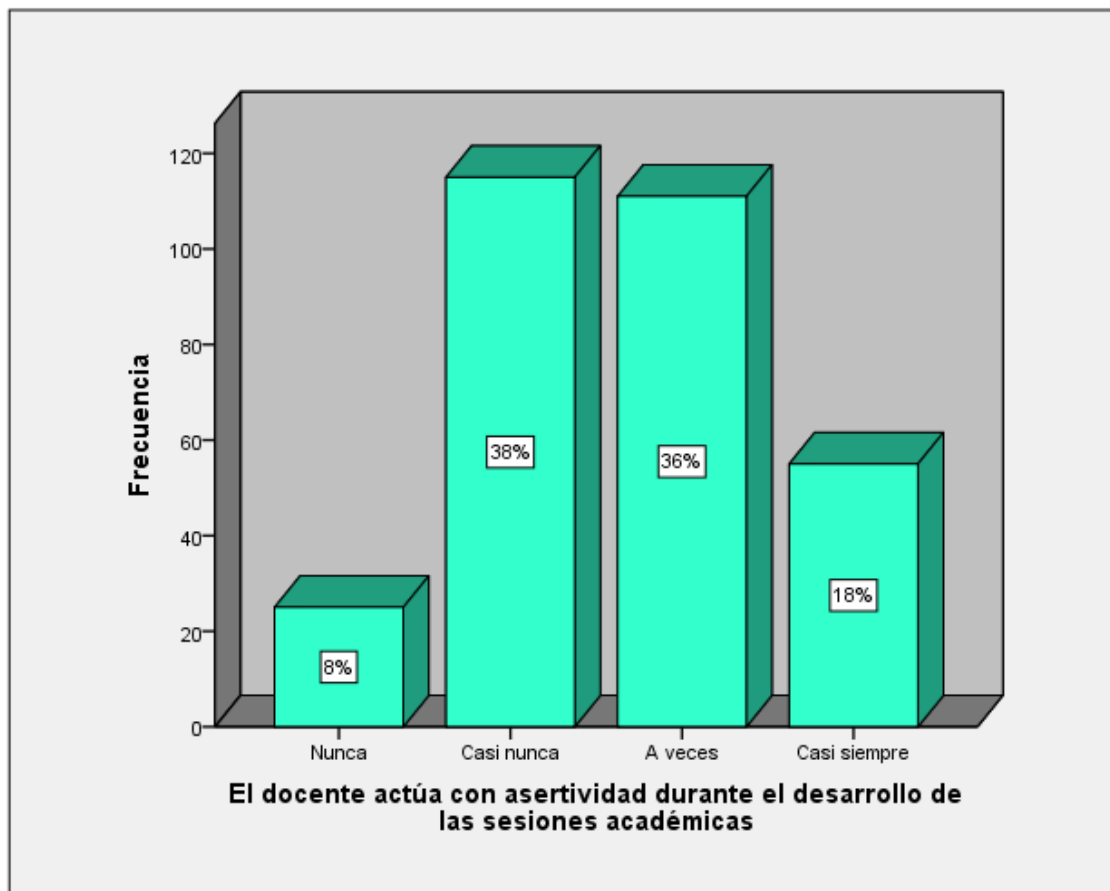
El docente actúa con asertividad durante el desarrollo de las sesiones académicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	8	8	8
	Casi nunca	115	38	38	46
	A veces	111	36	36	82
	Casi siempre	55	18	18	100
	Total	306	100	100	

Fuente: Encuesta desarrollada

Figura 1.

El docente actúa con asertividad durante el desarrollo de las sesiones académicas



Fuente: Encuesta desarrollada

Tabla 2

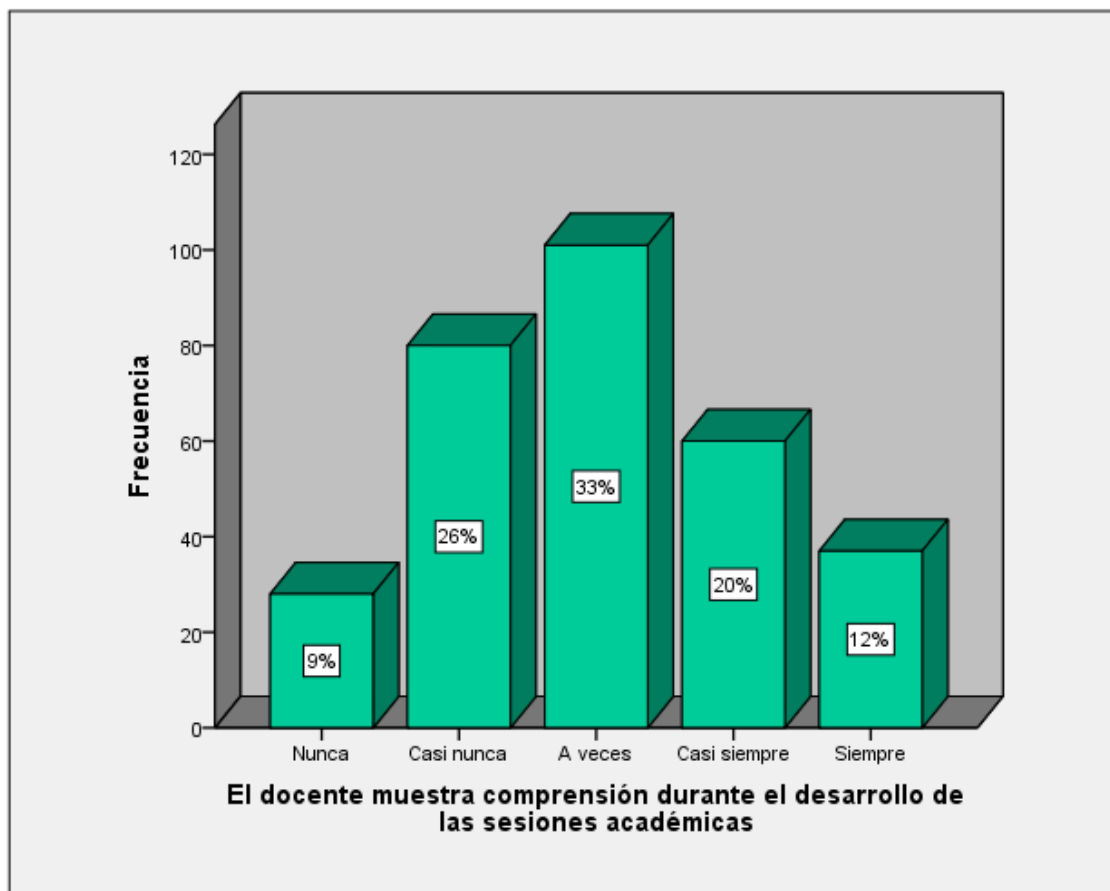
El docente muestra comprensión durante el desarrollo de las sesiones académicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	28	9	9	9
	Casi nunca	80	26	26	35
	A veces	101	33	33	68
	Casi siempre	60	20	20	88
	Siempre	37	12	12	100
	Total	306	100	100	

Fuente: Encuesta desarrollada

Figura 2.

El docente muestra comprensión durante el desarrollo de las sesiones académicas



Fuente: Encuesta desarrollada

Tabla 3

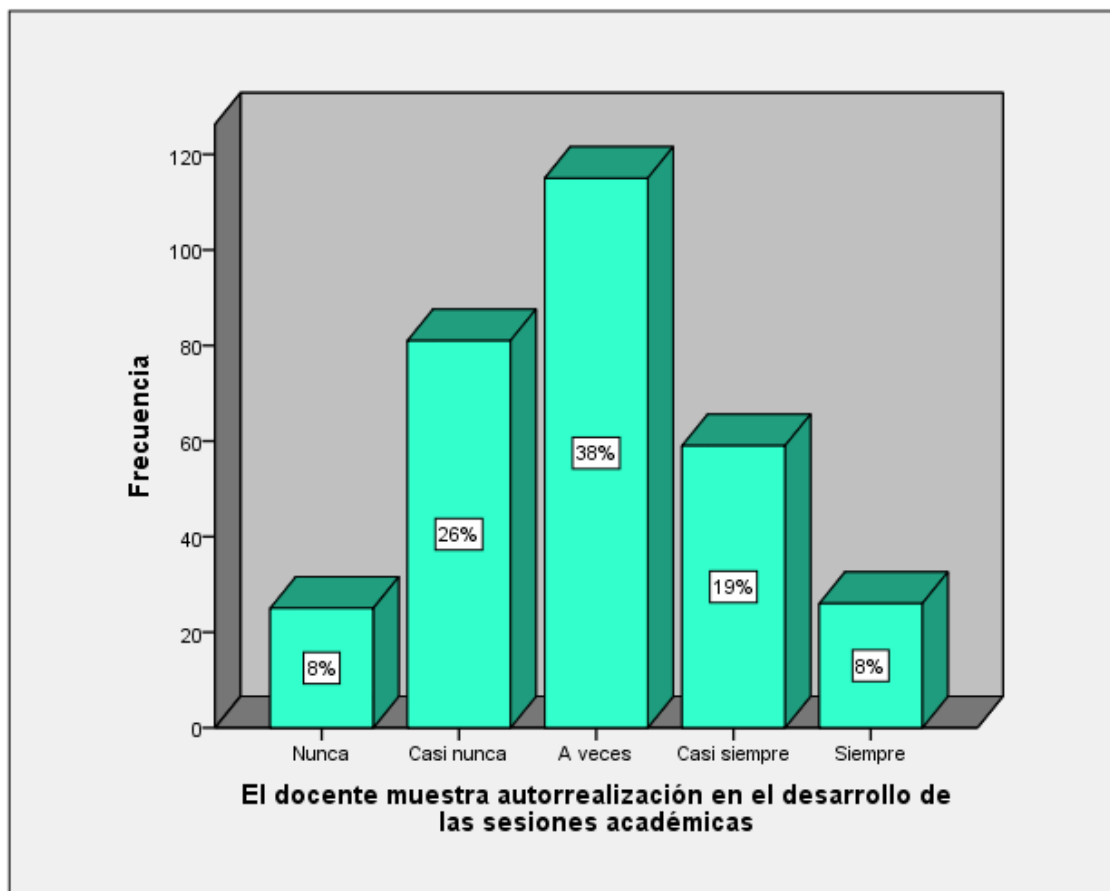
El docente muestra autorrealización en el desarrollo de las sesiones académicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	8	8	8
	Casi nunca	81	26	26	35
	A veces	115	38	38	72
	Casi siempre	59	19	19	92
	Siempre	26	8	8	100
	Total	306	100	100	

Fuente: Encuesta desarrollada

Figura 3.

El docente muestra autorrealización en el desarrollo de las sesiones académicas



Fuente: Encuesta desarrollada

Tabla 4

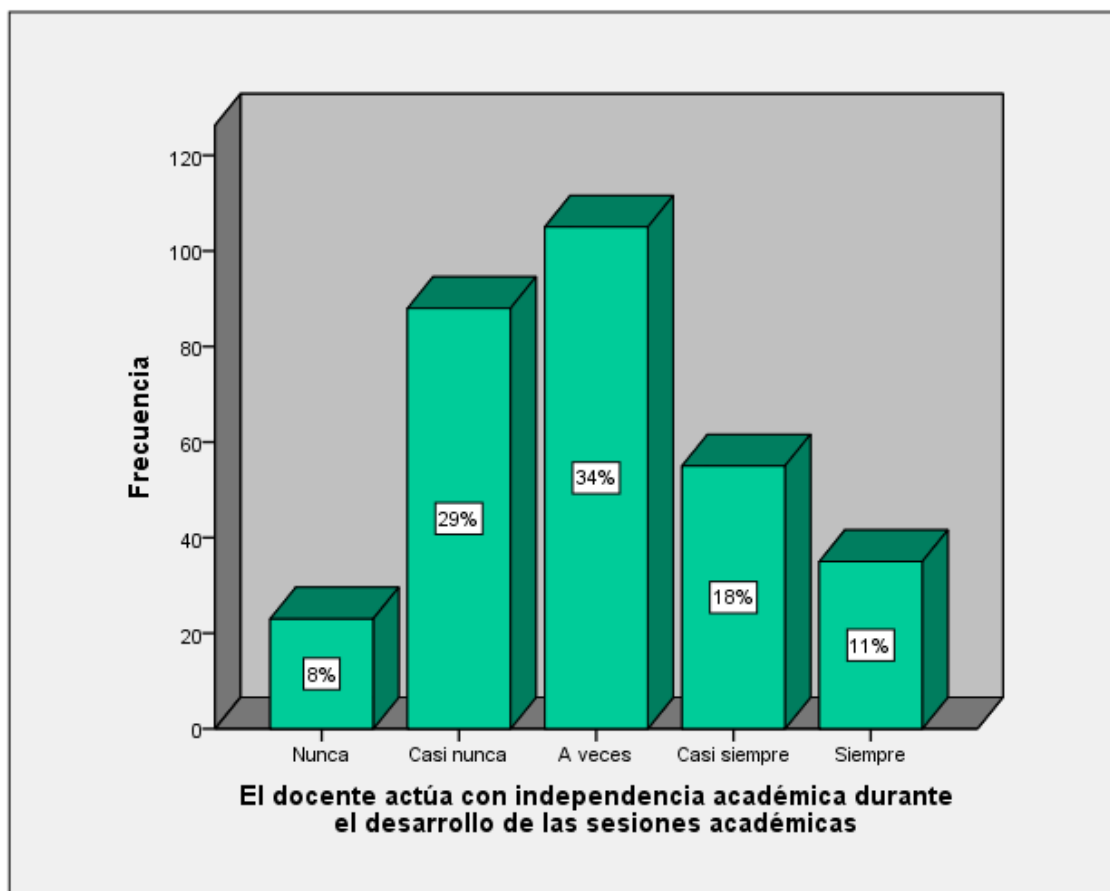
El docente actúa con independencia académica durante el desarrollo de las sesiones académicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	8	8	8
	Casi nunca	88	29	29	36
	A veces	105	34	34	71
	Casi siempre	55	18	18	89
	Siempre	35	11	11	100
Total		306	100	100	

Fuente: Encuesta desarrollada

Figura 4.

El docente actúa con independencia académica durante el desarrollo de las sesiones académicas



Fuente: Encuesta desarrollada

Tabla 5

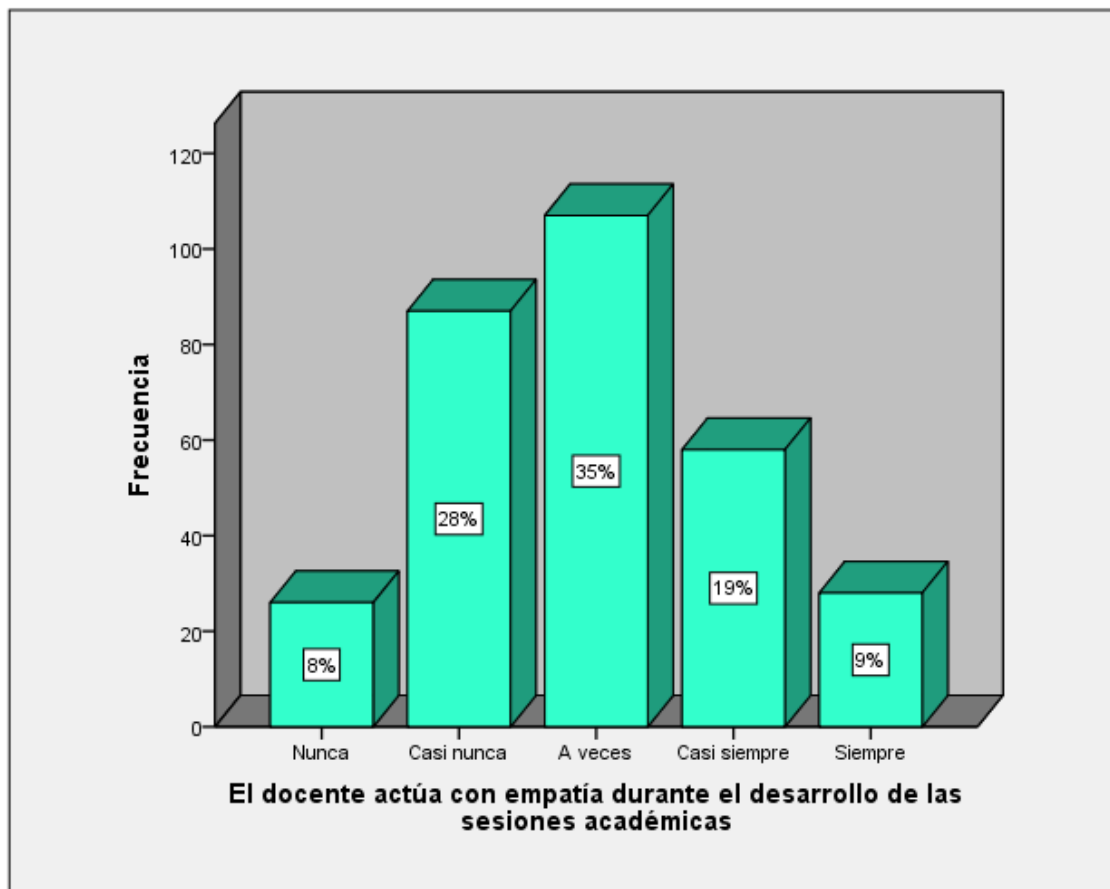
El docente actúa con empatía durante el desarrollo de las sesiones académicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	8	8	8
	Casi nunca	87	28	28	37
	A veces	107	35	35	72
	Casi siempre	58	19	19	91
	Siempre	28	9	9	100
	Total	306	100	100	

Fuente: Encuesta desarrollada

Figura 5.

El docente actúa con empatía durante el desarrollo de las sesiones académicas



Fuente: Encuesta desarrollada

Tabla 6

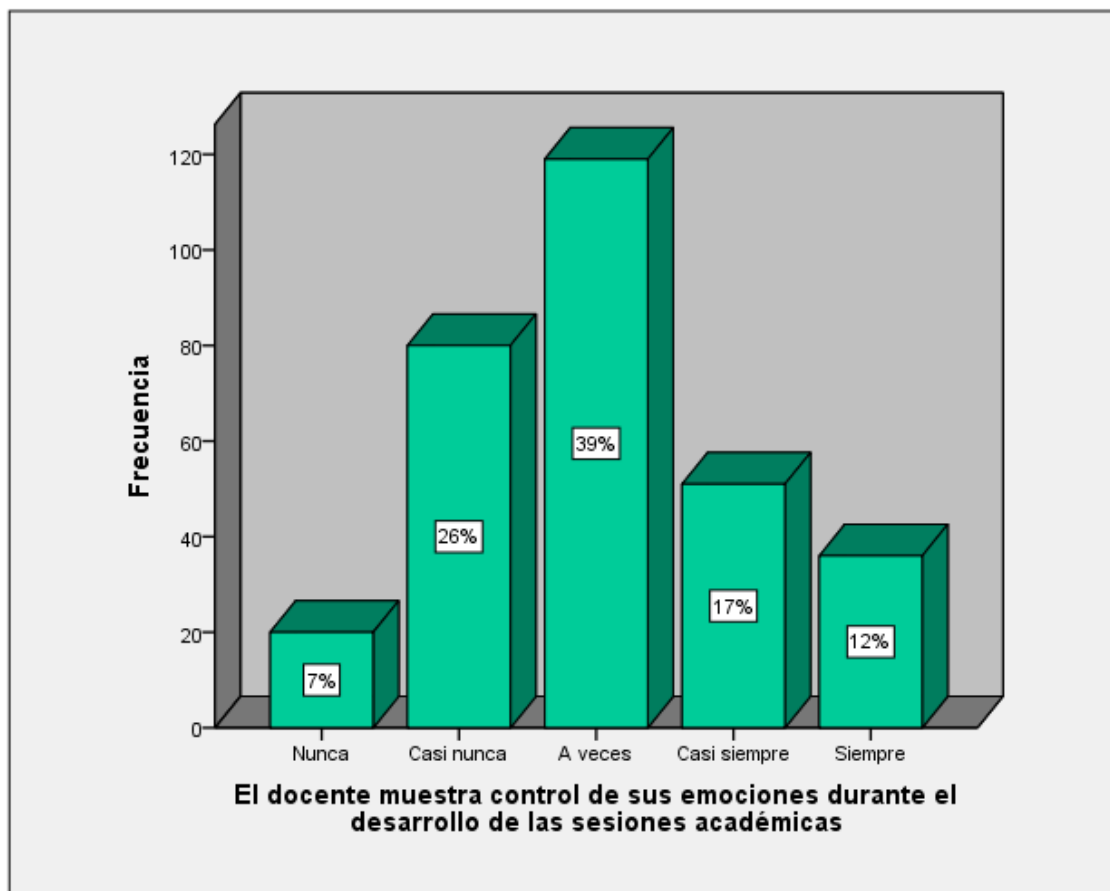
El docente muestra control de sus emociones durante el desarrollo de las sesiones académicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	7	7	7
	Casi nunca	80	26	26	33
	A veces	119	39	39	72
	Casi siempre	51	17	17	88
	Siempre	36	12	12	100
	Total	306	100	100	

Fuente: Encuesta desarrollada

Figura 6.

El docente muestra control de sus emociones durante el desarrollo de las sesiones académicas



Fuente: Encuesta desarrollada

Tabla 7

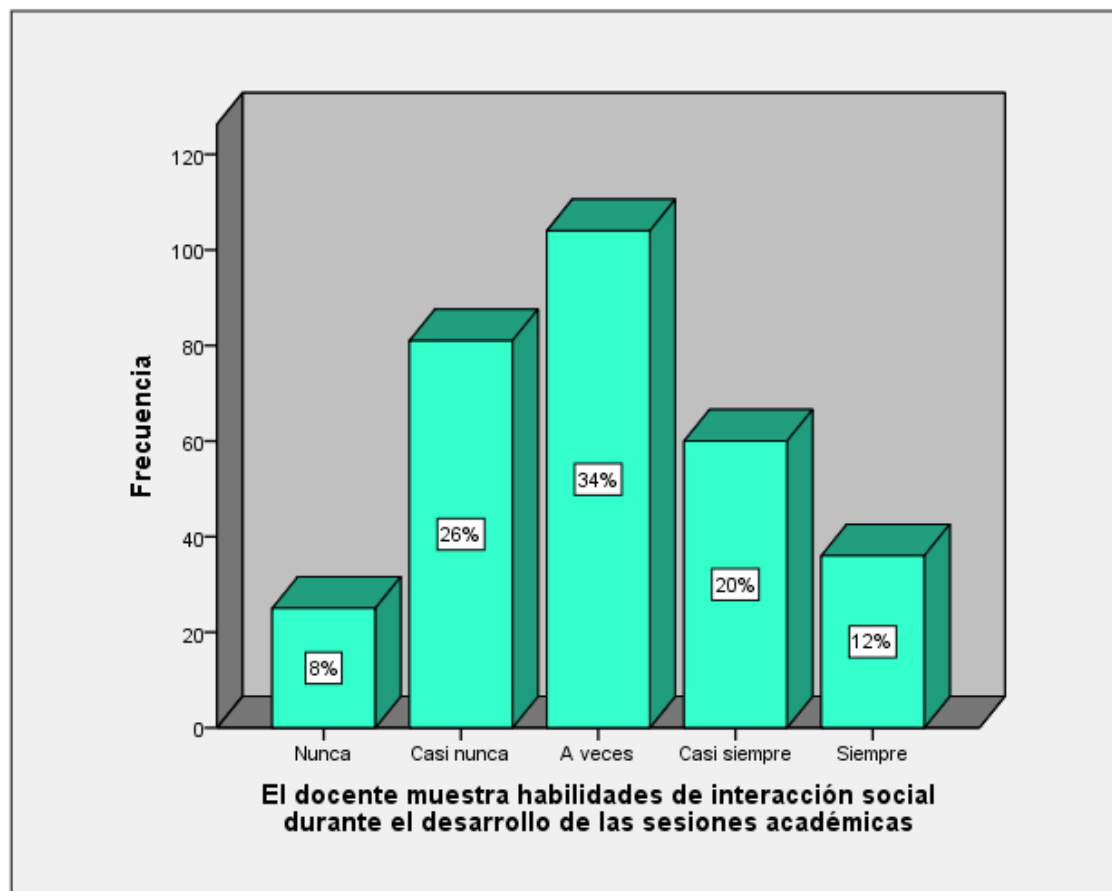
El docente muestra habilidades de interacción social durante el desarrollo de las sesiones académicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	8	8	8
	Casi nunca	81	26	26	35
	A veces	104	34	34	69
	Casi siempre	60	20	20	88
	Siempre	36	12	12	100
	Total	306	100	100	

Fuente: Encuesta desarrollada

Figura 7.

El docente muestra habilidades de interacción social durante el desarrollo de las sesiones académicas



Fuente: Encuesta desarrollada

Tabla 8

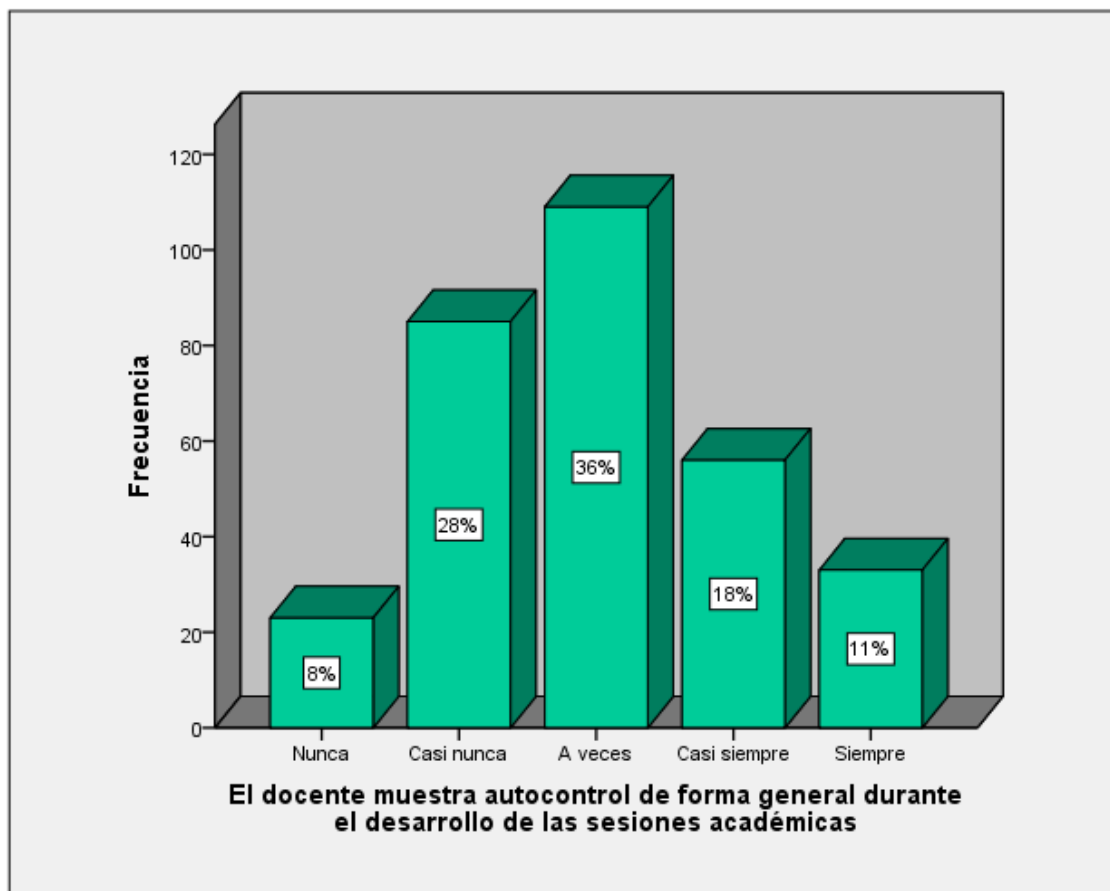
El docente muestra autocontrol de forma general durante el desarrollo de las sesiones académicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	8	8	8
	Casi nunca	85	28	28	35
	A veces	109	36	36	71
	Casi siempre	56	18	18	89
	Siempre	33	11	11	100
	Total	306	100	100	

Fuente: Encuesta desarrollada

Figura 8.

El docente muestra autocontrol de forma general durante el desarrollo de las sesiones académicas



Fuente: Encuesta desarrollada

Tabla 9

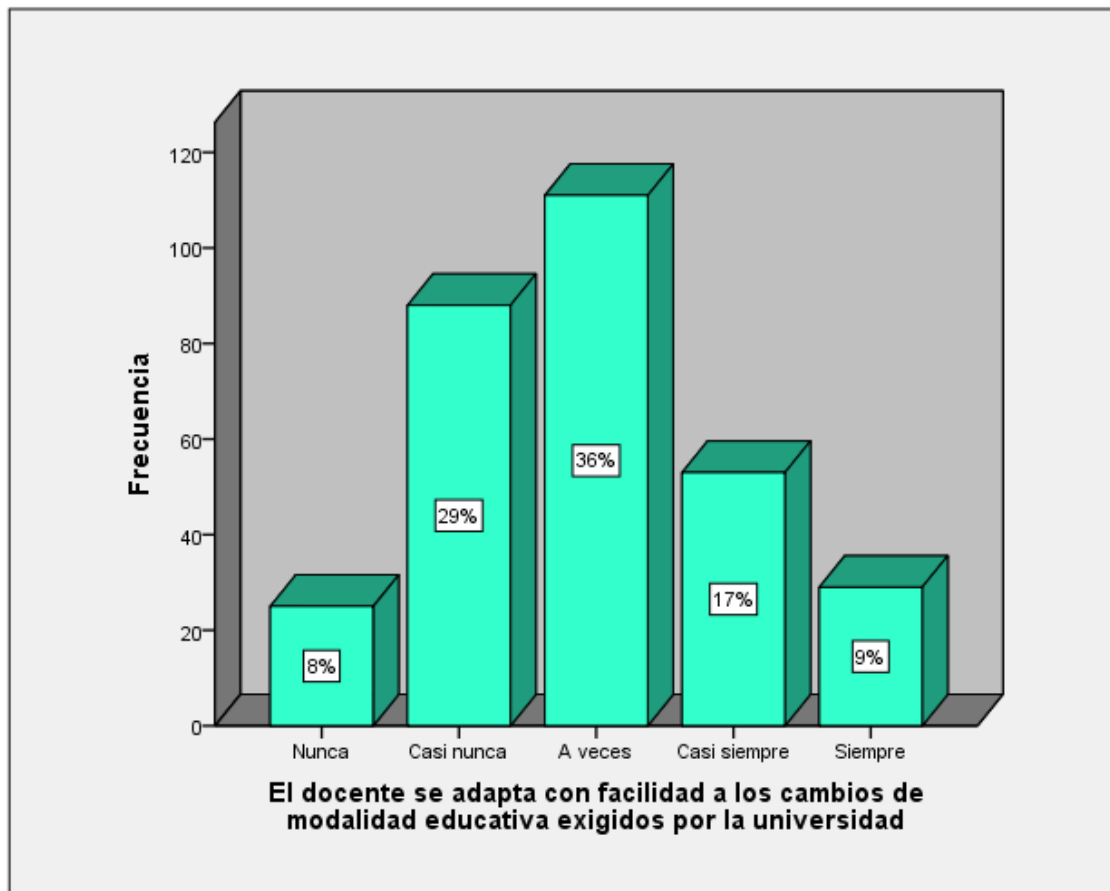
El docente se adapta con facilidad a los cambios de modalidad educativa exigidos por la universidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	8	8	8
	Casi nunca	88	29	29	37
	A veces	111	36	36	73
	Casi siempre	53	17	17	91
	Siempre	29	9	9	100
	Total	306	100	100	

Fuente: Encuesta desarrollada

Figura 9.

El docente se adapta con facilidad a los cambios de modalidad educativa exigidos por la universidad



Fuente: Encuesta desarrollada

Tabla 10

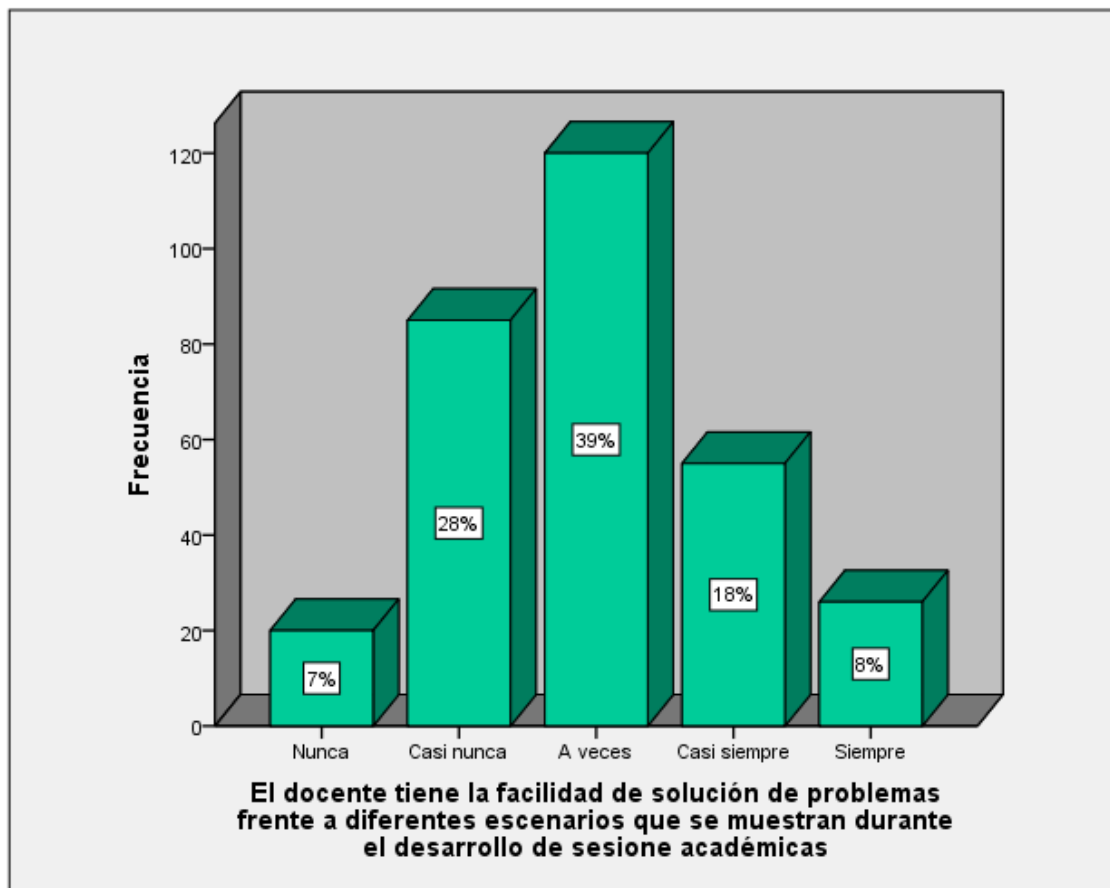
El docente tiene la facilidad de solución de problemas frente a diferentes escenarios que se muestran durante el desarrollo de sesiones académicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	7	7	7
	Casi nunca	85	28	28	34
	A veces	120	39	39	74
	Casi siempre	55	18	18	92
	Siempre	26	8	8	100
	Total	306	100	100	

Fuente: Encuesta desarrollada

Figura 10.

El docente tiene la facilidad de solución de problemas frente a diferentes escenarios que se muestran durante el desarrollo de sesiones académicas



Fuente: Encuesta desarrollada

Tabla 11

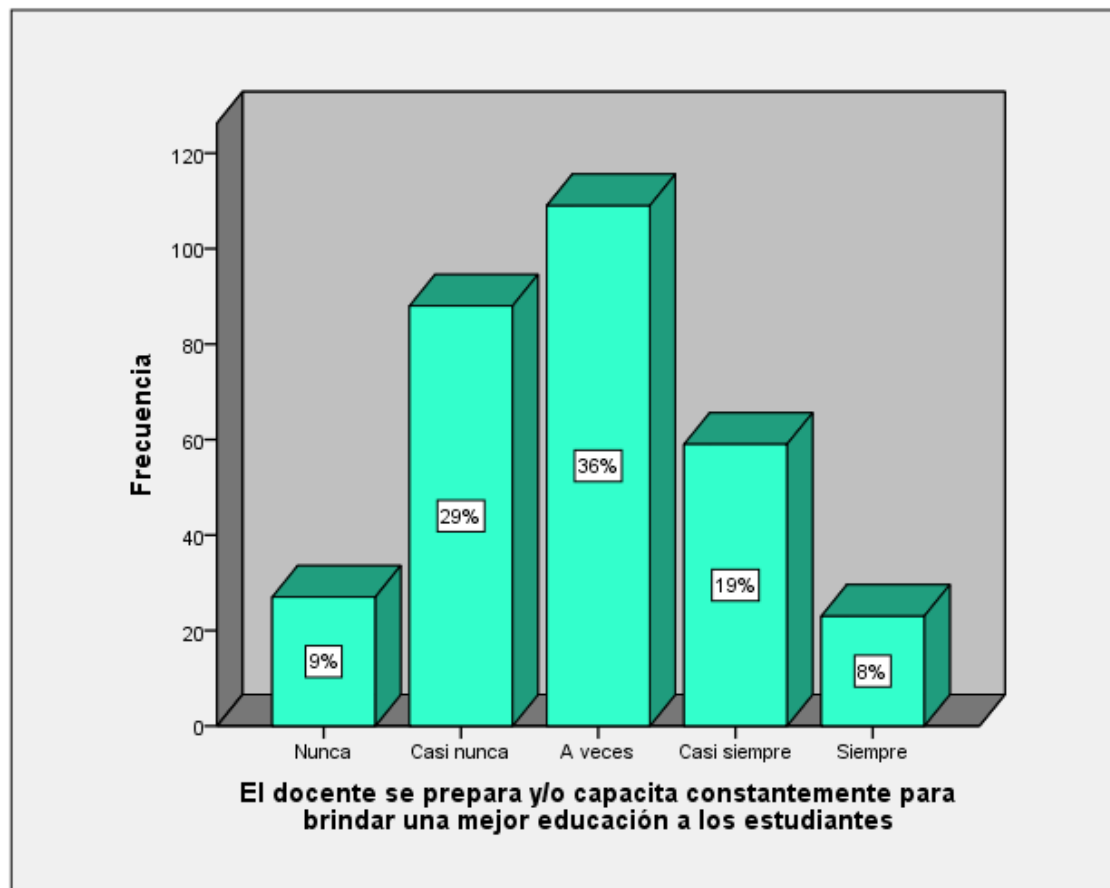
El docente se prepara y/o capacita constantemente para brindar una mejor educación a los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	27	9	9	9
	Casi nunca	88	29	29	38
	A veces	109	36	36	73
	Casi siempre	59	19	19	92
	Siempre	23	8	8	100
	Total	306	100	100	

Fuente: Encuesta desarrollada

Figura 11.

El docente se prepara y/o capacita constantemente para brindar una mejor educación a los estudiantes



Fuente: Encuesta desarrollada

Tabla 12

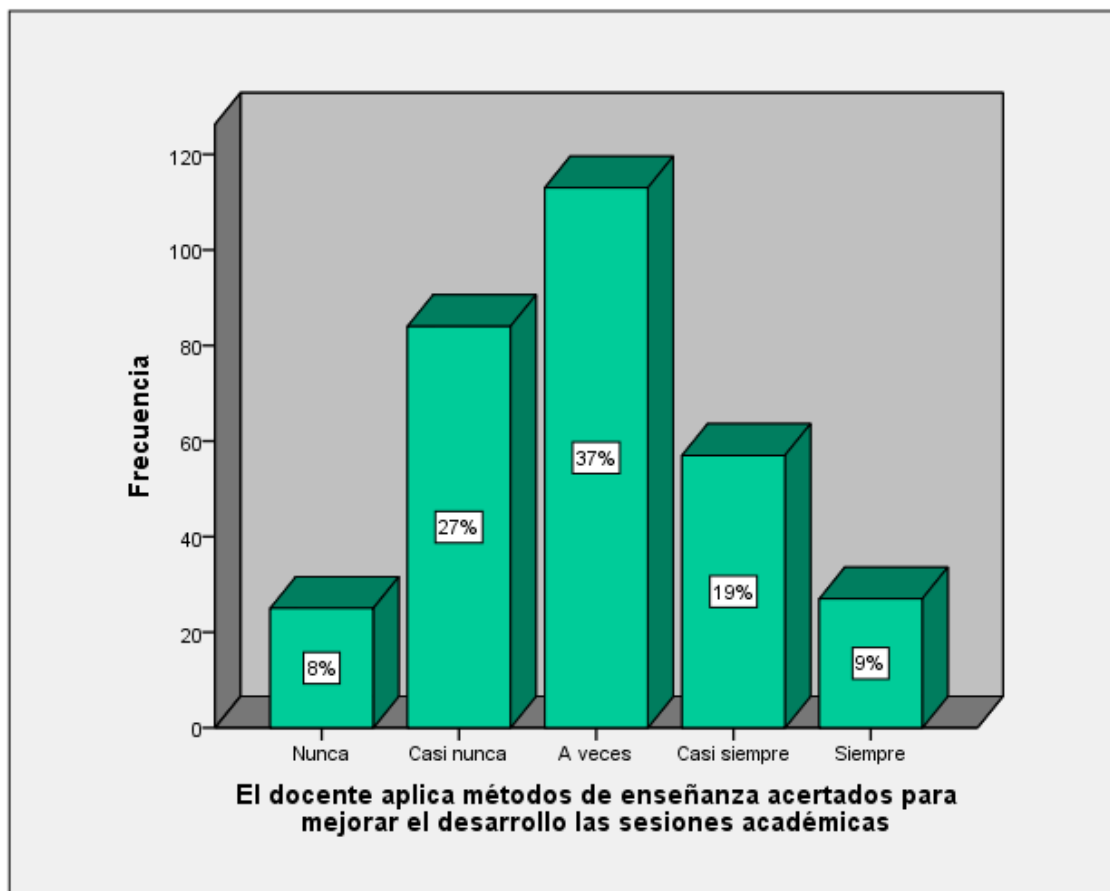
El docente aplica métodos de enseñanza acertados para mejorar el desarrollo las sesiones académicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	8	8	8
	Casi nunca	84	27	27	36
	A veces	113	37	37	73
	Casi siempre	57	19	19	91
	Siempre	27	9	9	100
	Total	306	100	100	

Fuente: Encuesta desarrollada

Figura 12.

El docente aplica métodos de enseñanza acertados para mejorar el desarrollo las sesiones académicas



Fuente: Encuesta desarrollada

Tabla 13

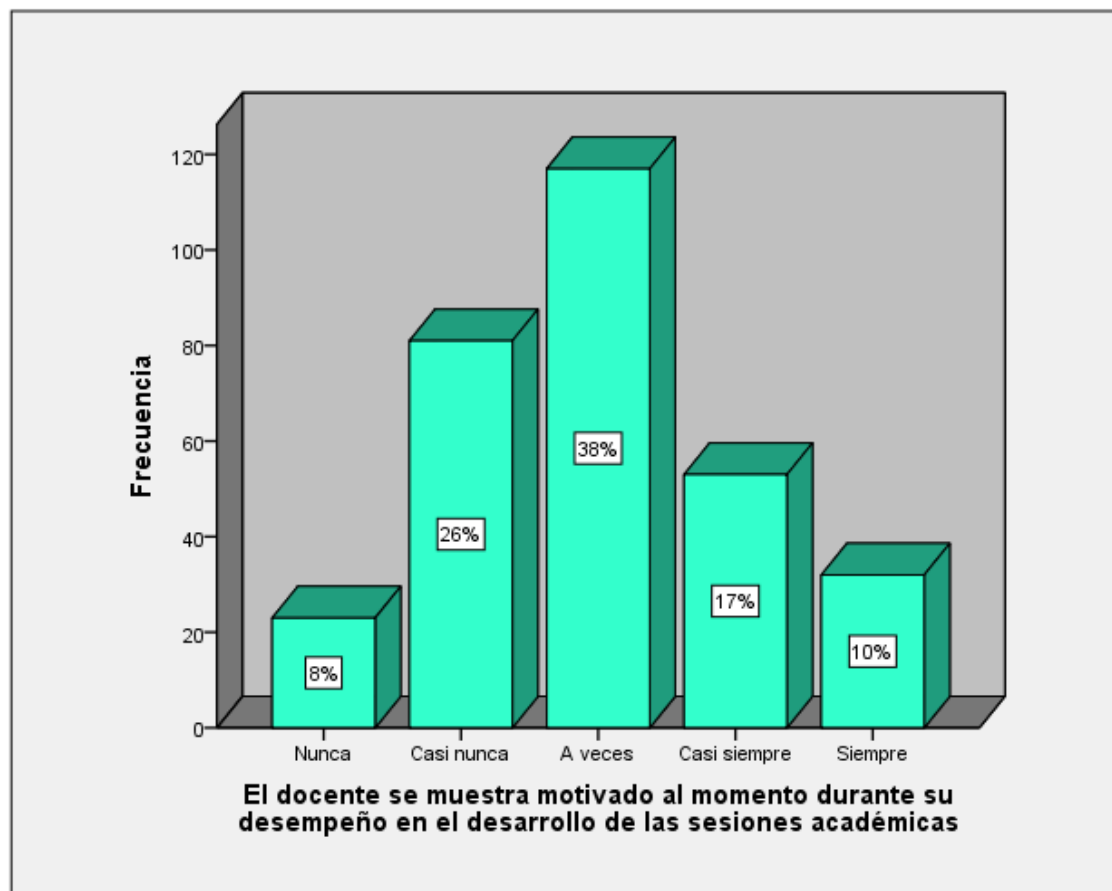
El docente se muestra motivado al momento durante su desempeño en el desarrollo de las sesiones académicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	8	8	8
	Casi nunca	81	26	26	34
	A veces	117	38	38	72
	Casi siempre	53	17	17	90
	Siempre	32	10	10	100
	Total	306	100	100	

Fuente: Encuesta desarrollada

Figura 13.

El docente se muestra motivado al momento durante su desempeño en el desarrollo de las sesiones académicas



Fuente: Encuesta desarrollada

Tabla 14

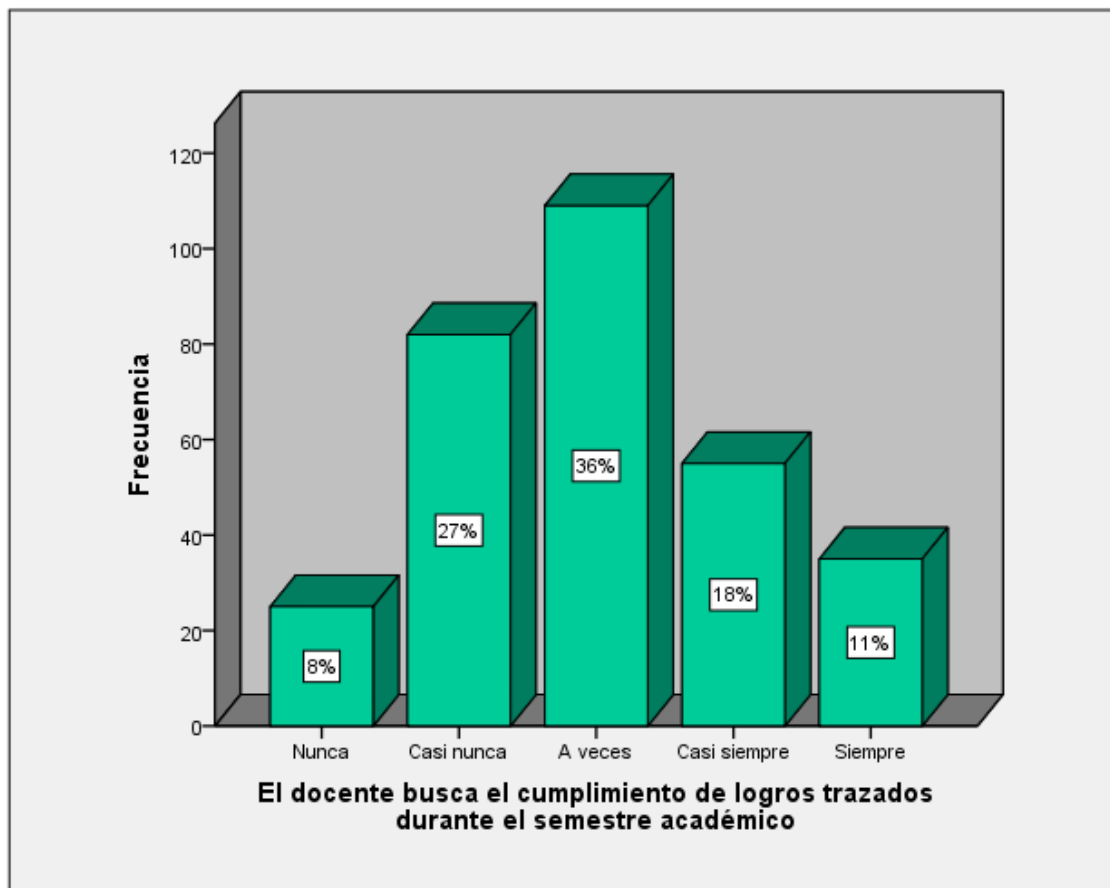
El docente busca el cumplimiento de logros trazados durante el semestre académico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	8	8	8
	Casi nunca	82	27	27	35
	A veces	109	36	36	71
	Casi siempre	55	18	18	89
	Siempre	35	11	11	100
	Total	306	100	100	

Fuente: Encuesta desarrollada

Figura 14.

El docente busca el cumplimiento de logros trazados durante el semestre académico



Fuente: Encuesta desarrollada

Tabla 15

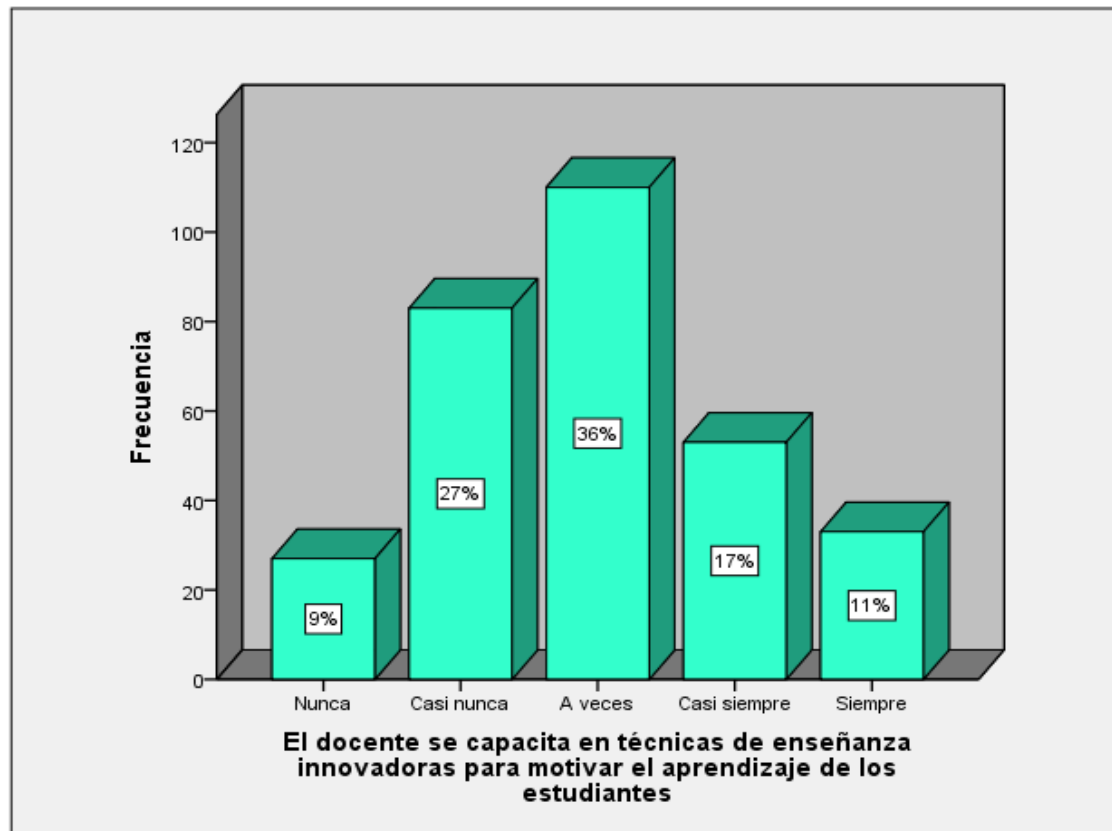
El docente se capacita en técnicas de enseñanza innovadoras para motivar el aprendizaje de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	27	9	9	9
	Casi nunca	83	27	27	36
	A veces	110	36	36	72
	Casi siempre	53	17	17	89
	Siempre	33	11	11	100
	Total	306	100	100	

Fuente: Encuesta desarrollada

Figura 15.

El docente se capacita en técnicas de enseñanza innovadoras para motivar el aprendizaje de los estudiantes



Fuente: Encuesta desarrollada

Tabla 16

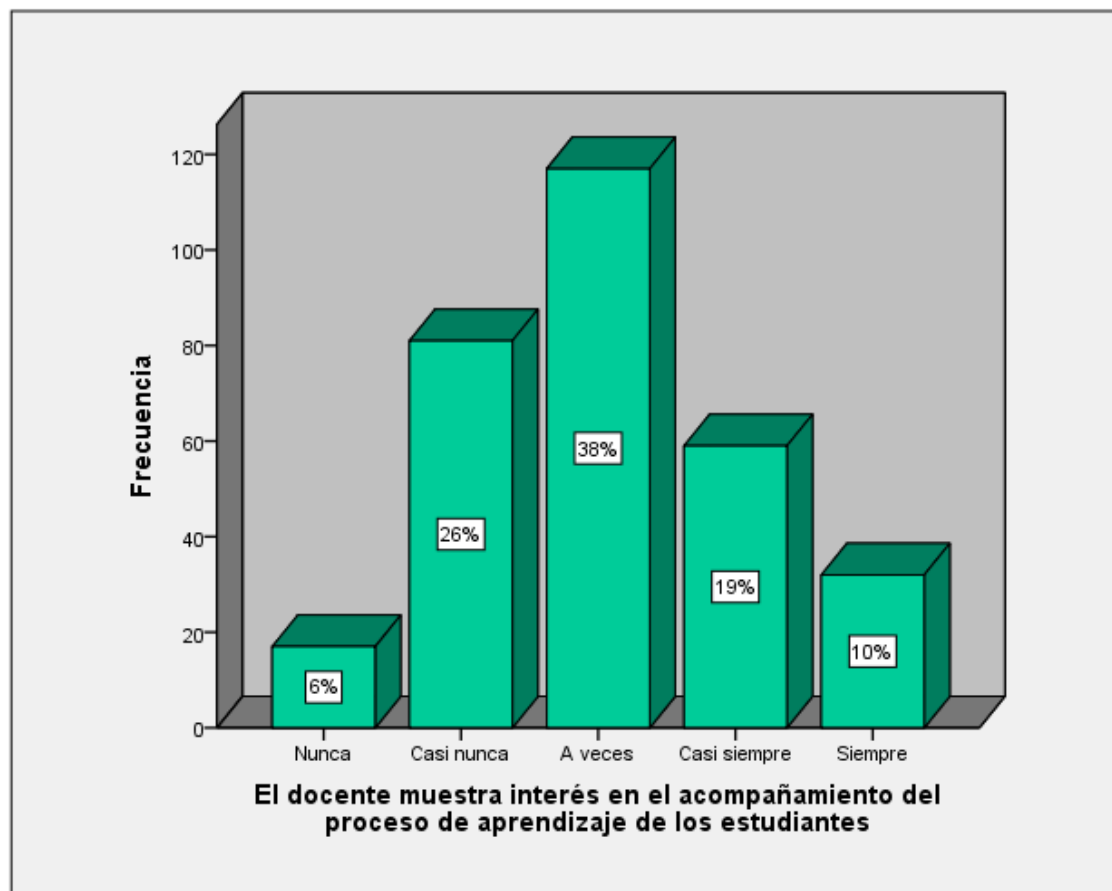
El docente muestra interés en el acompañamiento del proceso de aprendizaje de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	17	6	6	6
	Casi nunca	81	26	26	32
	A veces	117	38	38	70
	Casi siempre	59	19	19	90
	Siempre	32	10	10	100
	Total	306	100	100	

Fuente: Encuesta desarrollada

Figura 16.

El docente muestra interés en el acompañamiento del proceso de aprendizaje de los estudiantes



Fuente: Encuesta desarrollada

Tabla 17

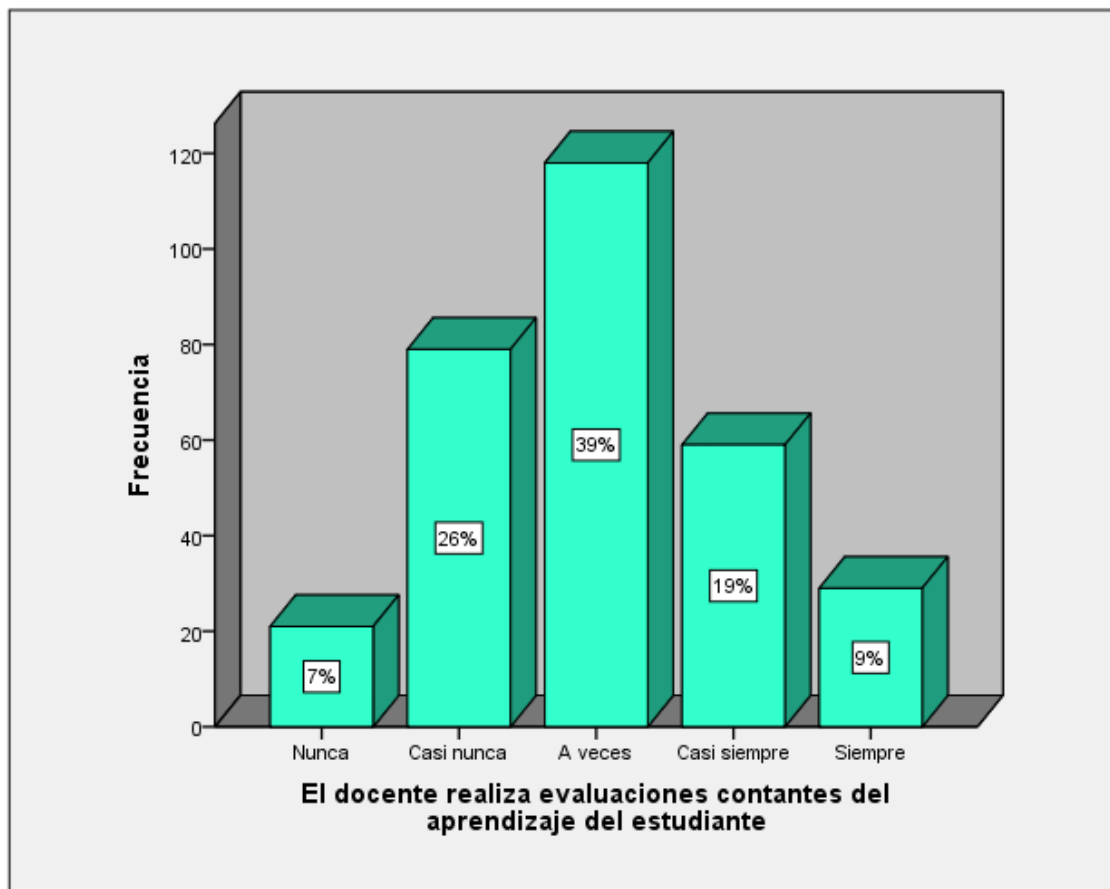
El docente realiza evaluaciones contantes del aprendizaje del estudiante

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	21	7	7	7
	Casi nunca	79	26	26	33
	A veces	118	39	39	71
	Casi siempre	59	19	19	91
	Siempre	29	9	9	100
	Total	306	100	100	

Fuente: Encuesta desarrollada

Figura 17.

El docente realiza evaluaciones contantes del aprendizaje del estudiante



Fuente: Encuesta desarrollada

Tabla 18

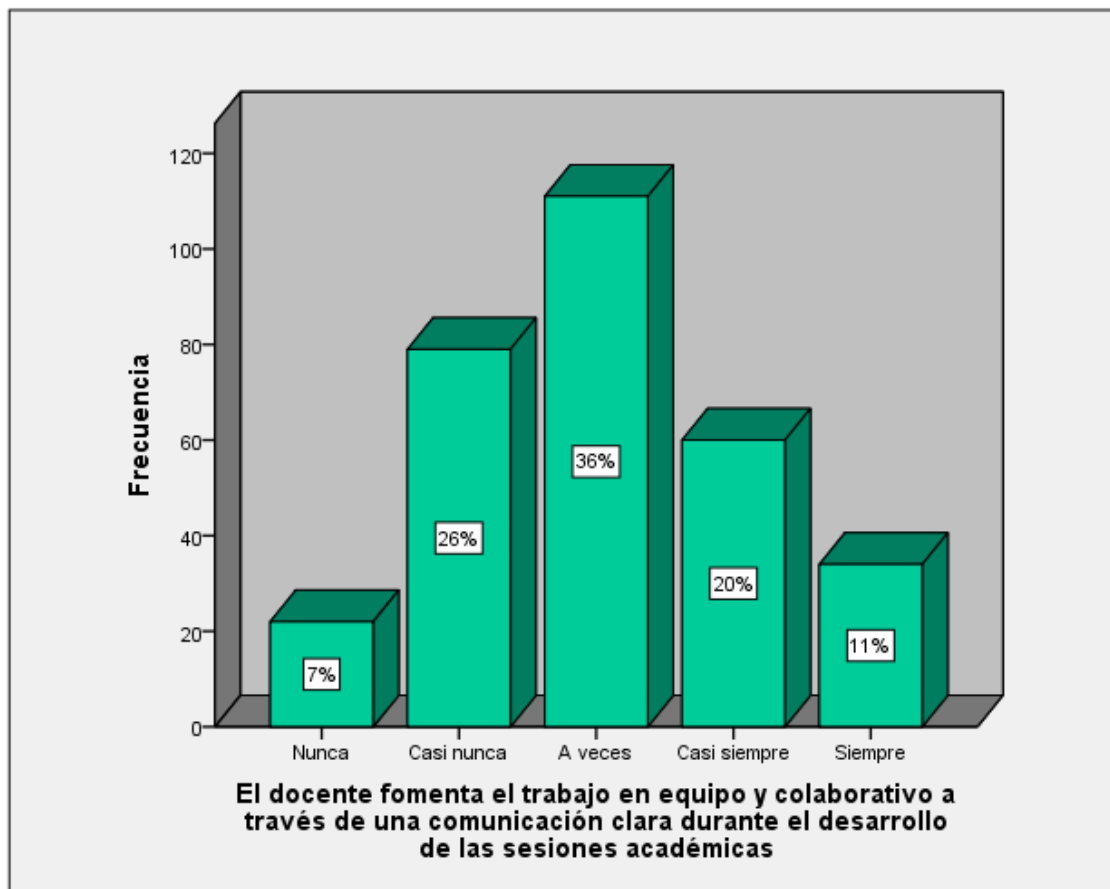
El docente fomenta el trabajo en equipo y colaborativo a través de una comunicación clara durante el desarrollo de las sesiones académicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	7	7	7
	Casi nunca	79	26	26	33
	A veces	111	36	36	69
	Casi siempre	60	20	20	89
	Siempre	34	11	11	100
	Total	306	100	100	

Fuente: Encuesta desarrollada

Figura 18.

El docente fomenta el trabajo en equipo y colaborativo a través de una comunicación clara durante el desarrollo de las sesiones académicas



Fuente: Encuesta desarrollada

Tabla 19

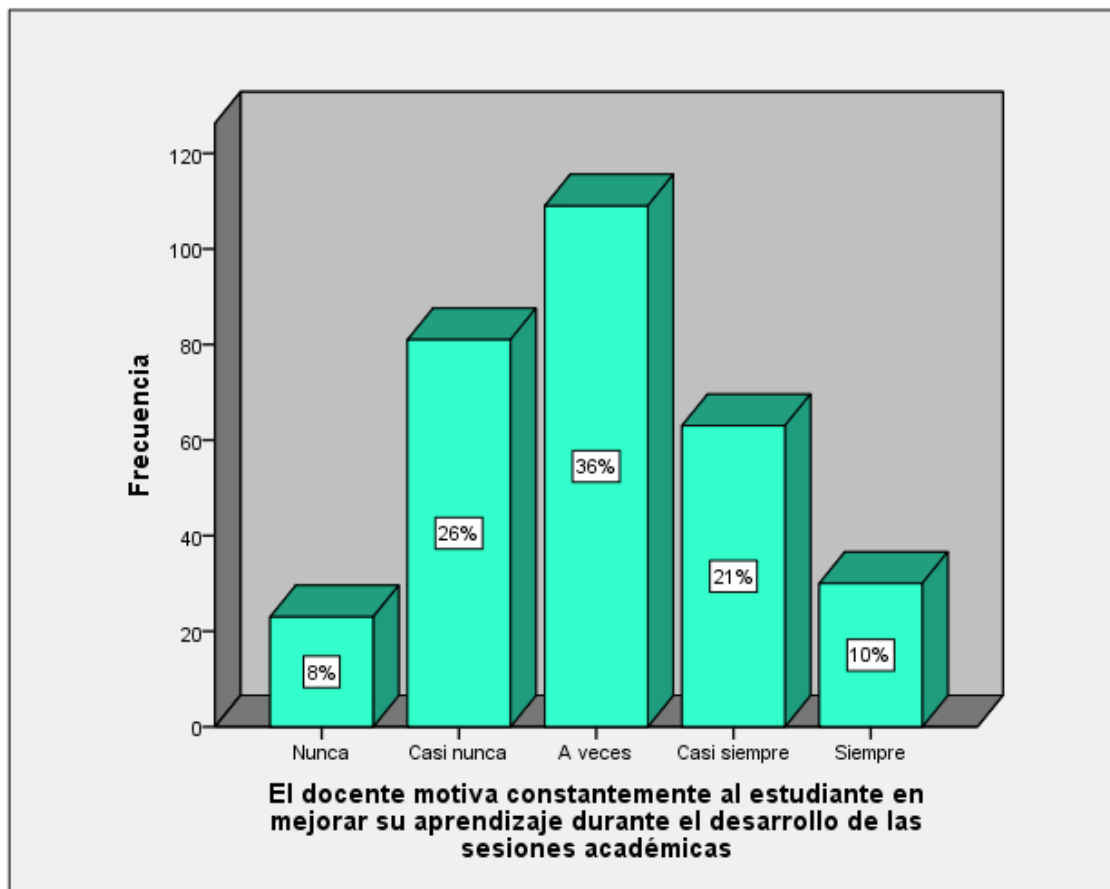
El docente motiva constantemente al estudiante en mejorar su aprendizaje durante el desarrollo de las sesiones académicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	8	8	8
	Casi nunca	81	26	26	34
	A veces	109	36	36	70
	Casi siempre	63	21	21	90
	Siempre	30	10	10	100
	Total	306	100	100	

Fuente: Encuesta desarrollada

Figura 19.

El docente motiva constantemente al estudiante en mejorar su aprendizaje durante el desarrollo de las sesiones académicas



Fuente: Encuesta desarrollada

Tabla 20

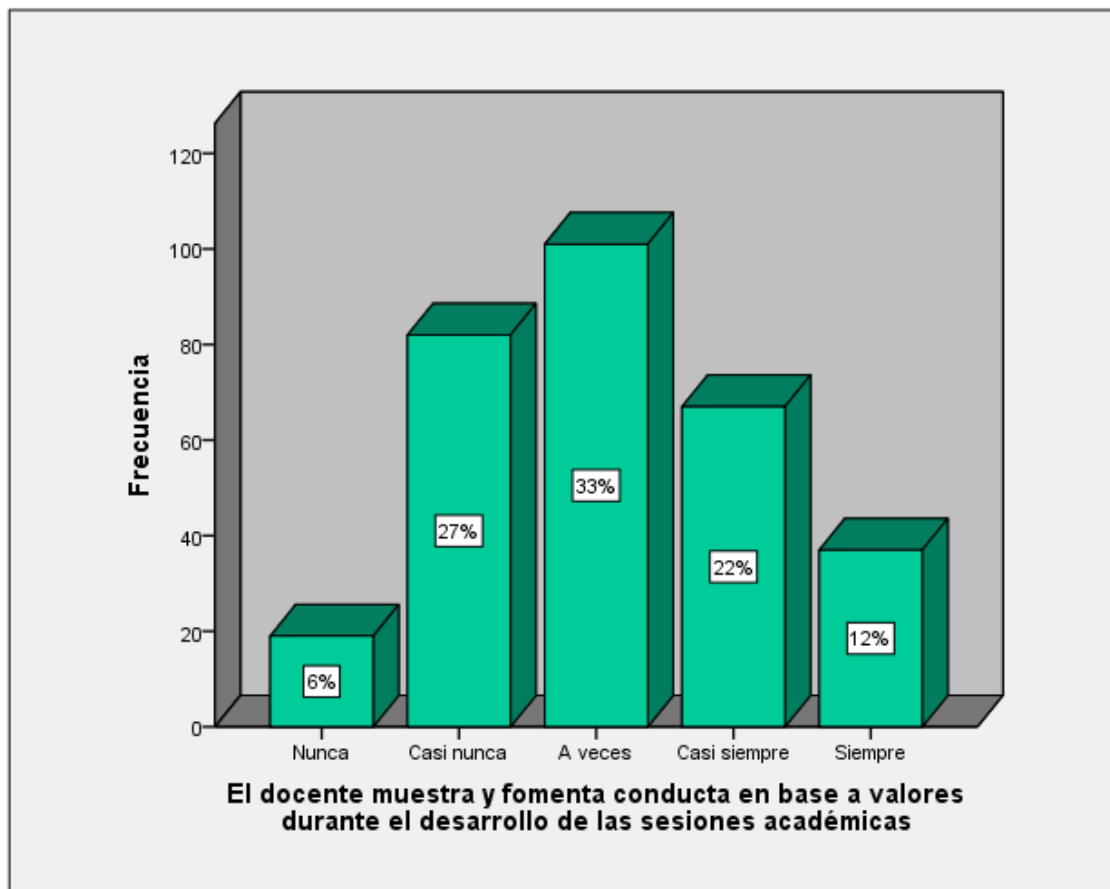
El docente muestra y fomenta conducta en base a valores durante el desarrollo de las sesiones académicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	6	6	6
	Casi nunca	82	27	27	33
	A veces	101	33	33	66
	Casi siempre	67	22	22	88
	Siempre	37	12	12	100
	Total	306	100	100	

Fuente: Encuesta desarrollada

Figura 20.

El docente muestra y fomenta conducta en base a valores durante el desarrollo de las sesiones académicas



Fuente: Encuesta desarrollada



CONCLUSIONES

PRIMERA. – El desempeño docente, representa un parámetro de relevancia como factor de análisis, reflexión y en algunas ocasiones de controversia que favorece al fortalecimiento de la práctica pedagógica del docente; todo ello vinculado con su inteligencia emocional.

SEGUNDA. – Se evidenciaron que las percepciones que tienen los estudiantes frente al manejo de la inteligencia emocional es regular, puesto que solo algunos docentes y en algunas ocasiones los docentes muestran manejo de sus emociones como también influye en el manejo de emociones y circunstancias que se desarrollan en las sesiones de aprendizaje.

TERCERA. – Se evidenciaron que las percepciones que tienen los estudiantes frente al desempeño docente, es regular, puesto que algunos docentes muestran de manera regular la preocupación de capacitación y actualización profesional para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.



SUGERENCIAS

PRIMERA. – El desempeño docente, representa un parámetro de relevancia como factor de análisis, reflexión y en algunas ocasiones de controversia que favorece al fortalecimiento de la práctica pedagógica del docente; todo ello vinculado con su inteligencia emocional.

SEGUNDA. – Se evidenciaron que las percepciones que tienen los estudiantes frente al manejo de la inteligencia emocional es regular, puesto que solo algunos docentes y en algunas ocasiones los docentes muestran manejo de sus emociones como también influye en el manejo de emociones y circunstancias que se desarrollan en las sesiones de aprendizaje.

TERCERA. – Se evidenciaron que las percepciones que tienen los estudiantes frente al desempeño docente, es regular, puesto que algunos docentes muestran de manera regular la preocupación de capacitación y actualización profesional para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alejandro Saavedra, A. R. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular " Señor de la Vi da " Chimbote* [Universidad San Pedro].
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12124/Tesis_62326.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aroni Cordova, E. C. (2015). *Inteligencia emocional y desempeño docente en Educación Superior. Ayacucho , 2015* [Universidad Cesar Vallejo]. www.nomemi.com
- Arribasplata Rodas, L. (2018). *Inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018* [Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19962/Arribasplata_RL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Business & Marketing school. (n.d.). El valor del compromiso. *ESIC*.
<https://www.esic.edu/pdf/empleabilidad/el-valor-del-compromiso.pdf>
- Cadavid Pérez, I., Cardona Vasquez, A. M., & Hernandez Pereira, D. M. (2018). *Incidencia de la inteligencia emocional del docente en el proceso formativo de los estudiantes, enmarcado en la gestión académico-pedagógica de dos instituciones educativas del Caribe colombiano* [Universidad de San Buenaventura Colombia].
http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/6330/1/Incidencia_Intelig



encia_Emocional_Cadavid_2018.pdf

Candela Munayco, F. R., Obregon Alzamora, N., & Condorhuamán Figueroa, Y. M. (2020). Desempeño docente e inteligencia emocional en las instituciones educativas ST. George`s College, 2018-2019. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
<https://revistas.umch.edu.pe/EducaUMCH/article/view/162/109>

Carbajal Valle, D. V., & Portillo Morveli, H. (2017). *Inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la sociedad de beneficencia pública del Cusco, 2017* [Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco].
http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/2269/253T20170286_TC.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Castañeda Burciaga, S., Guirrette Barbosa, O. A., Durán Muñoz, H. A., & Arroyo Álvarez, A. (2020). Relación del desempeño profesional docente y la inteligencia emocional. *Alta Tecnología y Sociedad*, 155(1), 155–163.
<https://static1.squarespace.com/static/55564587e4b0d1d3fb1eda6b/t/5ffe01a905b6f849a9906f87/1610482089931/20+CastañedaBurciaga+PUE646+ATS+V12N1+155-163.pdf>

Del Mar Cruz, E., & Sandoval Yupaiccana, S. K. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los servidores del Gobierno Regional Cusco 2021* [Universidad Peruana Union].
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5096/Elizabeth_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=4&isAllowed=y



Editorial Etecé. (2021). *¿Que es un analisis?* Concepto.De.
<https://concepto.de/analisis-3/>

Equipo editorial, E. (2022). *Compromiso.* Concepto.De.
<https://concepto.de/compromiso/>

Gamboa Parra, L. C. (2021). *Inteligencia Emocional en el Desempeño Laboral de los Docentes de Instituciones Educativas de Puerto Ayora, cantón Santa Cruz* [Universidad de las Fuerzas Armadas].
<http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/24208/1/T-ESPE-044436.pdf>

González, J. (2017). *Inteligencia Emocional y su incidencia en el Desempeño Docente en la Universidad Tecnológica del Centro* [Universidad Decarabobo].
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4634/jgonzalez.pdf?sequence=1>

Guzmán Navarrete, M. D., & Mayta Boza, M. M. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en el area de comunicaciones de la direccion regional de transportes y comunicaciones Cusco - 2018* [Universidad Andina del Cusco].
https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/2173/Margrith_María_Tesis_bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jimenez Camino, F. de M., & Avila Mamani, E. (2015). *La Inteligencia Emocional y su Relación con el Desempeño Docente en la Institución Educativa Honorio Delgado Espinoza, del Distrito De Cayma* [Universidad Nacional de



San Agustín].

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/1970/EDjicafm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lira Seguin, P. A. M. (2018). *Inteligencia Emocional Y Desempeño Docente en la Institución Educativa " Gran Mariscal Andrés Avelino Caceres Dorregaray", Distrito el Agustino Ugel 05* [Universidad San Martin de Porres].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4182/lira_snam.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López Noguero, F. (2002). *El análisis de contenido como método de investigación* XX1. 4(2002), 167–179.
<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/1912/b15150434.pdf>

Lopez Pacheco, J. C. (2016). *Inteligencia Emocional en Docentes de la Universidad Militar Nueva Granda* [Universidad Militar Nueva Granada].
https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14793/LOPEZ_PACHECO_JENNY_CAROLINA_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martinez, A. (2022). *Simbolo*. Concepto definicion. De.
<https://concepto definicion.de/simbolo/>

Oblitas Guerra, F. K., & Pereira Yañez, L. (2020). *Niveles de inteligencia emocional en los docentes de la institución educativa san martin de porres, cusco-2019* [Universidad Nacional de San Agustín].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12134/EDobgufk%26peyal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Padilla Pizarro, N. V. (2019). *La Inteligencia Emocional relacionado con el*



Desempeño docente en las escuelas profesionales de administracion, negocios internacionales y turismo de la UNJFSC - Huacho - 2018
[Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion].
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2962/TJESUS ZAPATA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Perez Porto, J., & Gradey, A. (2008). *Compromiso*. Definicion.De.
<https://definicion.de/compromiso/>

Pincay Aguilar, I., Candelario Suarez, G., & Castro Guevara, J. (2018). Inteligencia emocional en el desempeño docente. *Revista de Psicología UNEMI*, 2(2602–8379), 32–40. <https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/699/595>

Ramirez Asis, E. H., Espinoza Maguiña, M. R., Esquivel infantes, S. M., & Naranjo Toro, M. E. (2020). Inteligencia emocional, competencias y desempeño del docente universitario: Aplicando la técnica mínimos cuadrados parciales SEM-PLS. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 23(3). <https://doi.org/10.6018/reifop.428261>

Real Academia Española. (2022). *Simbolo*. Dle.Rae.Es.
<https://dle.rae.es/símbolo>

Rojas Anaya, Y. (2021). La importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente. *Centro Sur*, 10(2014), 591–595.
<https://doi.org/10.37955/cs.v4i3.180>

Sola Morales, S. (2014). Hacia una epistemología del concepto de símbolo. *Cinta de Moebio*, 49, 11–21. <https://doi.org/10.4067/s0717-554x2014000100002>



Tilio, A. (2020). *Analisis*. Designificados.Com.

<https://designificados.com/analisis/>



ANEXO



Anexo N°1 Matriz de consistencia

INCIDENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO – SEDE SICUANI, 2021					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA	TECNICAS E INSTRUMENTOS
GENERAL	GENERAL	GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	Enfoque: Cuantitativo	Técnica: observación – cuestionario
¿De qué manera índice la inteligencia emocional en el desempeño docente durante el	Establecer como índice la inteligencia emocional en el desempeño docente durante el	El manejo de la inteligencia emocional incide de manera negativa o positiva en el	Inteligencia emocional	Método: Deductivo Nivel: Básico Tipo: Descriptivo	Instrumento: Cuestionario precodificado



desarrollo de las sesiones académicas en la Universidad Andina del Cusco en la Sede Sicuani durante el año 2021?	desarrollo de las sesiones académicas en la Universidad Andina del Cusco en la Sede Sicuani durante el año 2021	desempeño docente durante el desarrollo de las sesiones académicas en la Universidad Andina del Cusco en la Sede Sicuani durante el año 2021		Temporalidad: Transversal	
ESPECIFICOS	ESPECIFICOS		VARIABLE DEPENDIENTE		
¿Cómo perciben los estudiantes la inteligencia emocional de los	Describir la percepción de los estudiantes la inteligencia		Desempeño docente		



<p>docentes en el desarrollo de sesiones académicas en la Universidad Andina del Cusco en la Sede Sicuani durante el año 2021?</p>	<p>emocional de los docentes en el desarrollo de sesiones académicas en la Universidad Andina del Cusco en la Sede Sicuani durante el año 2021</p>				
<p>¿Cómo perciben los estudiantes el desempeño docente durante el desarrollo de las</p>	<p>Describir la percepción de los estudiantes el desempeño docente durante el</p>				



<p>sesiones académicas en la Universidad Andina del Cusco en la Sede Sicuani durante el año 2021?</p>	<p>desarrollo de las sesiones académicas en la Universidad Andina del Cusco en la Sede Sicuani durante el año 2021</p>				
---	--	--	--	--	--



Anexo N°2 instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN: EDUCACION

Cuestionario sobre ***“INCIDENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO – SEDE SICUANI, 2021”***, dirigido a los estudiantes.

I. Información básica

1.1. **Ciudad:** Sicuani

1.2. **Escuela profesional:**

- Administración
- Contabilidad
- Derecho
- Educación
- Enfermería

II. Instrucciones

Estimado participante, con el presente cuestionario se desea conocer su opinión sincera y marque con una (X) la alternativa que Ud. considere. La información suministrada será confidencial y se utilizará



única y exclusivamente para efectos de investigación. Se agradece su valiosa colaboración.

III. Valores

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

IV. Dimensiones y cuestionario

Las preguntas deben responder en cuestión a la perspectiva del estudiante frente a desenvolvimiento y desempeño del docente:

No	PREGUNTA / DIMENSIÓN	VALORES				
		1	2	3	4	5
INTELIGENCIA INTRAPERSONAL						
1	¿El docente actúa con asertividad durante el desarrollo de las sesiones académicas?					
2	¿El docente muestra comprensión durante el desarrollo de las sesiones académicas?					
3	¿El docente muestra autorrealización en el desarrollo de las sesiones académicas?					



4	¿El docente actúa con independencia académica durante el desarrollo de las sesiones académicas?					
INTELIGENCIA INTERPERSONAL						
5	¿El docente actúa con empatía durante el desarrollo de las sesiones académicas?					
6	¿El docente muestra control de sus emociones durante el desarrollo de las sesiones académicas?					
7	¿El docente muestra habilidades de interacción social durante el desarrollo de las sesiones académicas?					
8	¿El docente muestra autocontrol de forma general durante el desarrollo de las sesiones académicas?					
MANEJO DE EMOCIONES						
9	¿El docente se adapta con facilidad a los cambios de modalidad educativa exigidos por la universidad?					
10	¿El docente tiene la facilidad de solución de problemas frente a diferentes escenarios que se muestran durante el desarrollo de sesiones académicas?					



CAPACITACIÓN PROFESIONAL						
11	¿El docente se prepara y/o capacita constantemente para brindar una mejor educación a los estudiantes?					
12	¿El docente aplica métodos de enseñanza acertados para mejorar el desarrollo las sesiones académicas?					
13	¿El docente se muestra motivado al momento durante su desempeño en el desarrollo de las sesiones académicas?					
14	¿El docente busca el cumplimiento de logros trazados durante el semestre académico?					
15	¿El docente se capacita en técnicas de enseñanza innovadoras para motivar el aprendizaje de los estudiantes?					
DESEMPEÑO DOCENTE						
16	¿El docente muestra interés en el acompañamiento del proceso de aprendizaje de los estudiantes?					



17	¿El docente realiza evaluaciones contantes del aprendizaje del estudiante?					
18	¿El docente fomenta el trabajo en equipo y colaborativo a través de una comunicación clara durante el desarrollo de las sesiones académicas?					
19	¿El docente motiva constantemente al estudiante en mejorar su aprendizaje durante el desarrollo de las sesiones académicas?					
20	¿El docente muestra y fomenta conducta en base a valores durante el desarrollo de las sesiones académicas?					

Estimado estudiante gracias por su colaboración, éxitos.



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 27-08-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: CATARINA QUICO AUCCAPURE
Dirección: JR. PACIFICO C-10
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 25199198
Teléfono: 900843016 email: quicoauccatarina@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: Mgtr. PERCY GONZALO PUHA PUHA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: INCIDENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO - FILIAL SICUANI,
3021

Palabras claves, (3 a 5 términos): INCIDENCIA, INTELIGENCIA, DESEMPEÑO

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

1,2

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, entré 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 Titulo 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

27 - AGOSTO - 2024

Fecha