



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

Inteligencia emocional y desempeño docente en la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen - 2025

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Gestión Educativa con Mención en
Pedagogía

Autora

Luz Zarela Zavaleta Zavaleta

Asesor

Dr. Robert Pedro Matencio Rojas


Mg. Robert Pedro Matencio Rojas
DOCENTE
DNU 561

Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Escuela de Posgrado

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Zavaleta Zavaleta Luz Zarela	19037669	19 de agosto del 2026
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Matencio Rojas Robert Pedro	16155863	https://orcid.org/0000-0002-6237-8530
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS –POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Rios Macedo Paul Remy	44448987	https://orcid.org/0000-0002-3648-2529
Padilla Huarac Carmen Flor	15720656	https://orcid.org/0000-0001-6157-7223
Mejia Carpio Ronald Basilio	40662142	https://orcid.org/0000-0002-3362-7673

LUZ ZARELA ZAVALETA ZAVALETA (2026-032168)

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E 20335 NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN - 2025

 DGI POSGRADO 2025
 Dirección de Gestión de la Investigación-VRI 2025
 DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trimestr:1-3573313208

Fecha de entrega

18 may 2025, 10:58 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

18 may 2025, 11:10 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

TESIS_POSGRADO_Luz_Zarela_Zavaleta_Zavaleta.pdf

Tamaño del archivo

1.5 MB

76 páginas

13.360 palabras

62.810 caracteres



Página 2 de 64 · Resumen general de integridad

Identificador de la entrega: Trimestr:1-3573313208

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, excluidas las fuentes superpuestas, para dar...

Filtrado desde el informe

✓ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas
- N.º de coincidencia excluida

Fuentes principales

- 17%  Fuentes de Internet
- 10%  Publicaciones
- 18%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar excepciones que permitan distinguirlo de una entrega revisada. Si detectamos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarse.

Una alerta de alerta no es necesariamente un indicador de plagio. Sin embargo, recomendamos que preste atención y lo revise.

DEDICATORIA

A mi familia, por su amor y apoyo incondicional.

Luz Zarela Zavaleta Zavaleta

AGRADECIMIENTO

A mis maestros por guiarme y motivarme en este camino, a la Institución Educativa por permitirme realizar mi investigación. Gracias por ser parte de este logro.

Luz Zarela Zavaleta Zavaleta

ÍNDICE

DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTO.....	6
ÍNDICE.....	7
ÍNDICE DE TABLAS	9
ÍNDICE DE FIGURAS	10
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN.....	13
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1 Descripción de la realidad problemática	15
1.2 Formulación del problema	16
1.2.1 Problema general	16
1.2.2 Problemas específicos	16
1.3 Objetivos de la investigación.....	17
1.3.1 Objetivo general.....	17
1.3.2 Objetivos específicos	17
1.4 Justificación de la investigación.....	17
1.5 Delimitaciones del estudio	18
1.6 Viabilidad del estudio	18
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	19
2.1 Antecedentes de la investigación	19
2.1.1 Investigaciones internacionales	19
2.1.2 Investigaciones nacionales.....	22
2.2 Bases teóricas	24
2.3 Definición de términos básicos	41
2.4 Bases filosóficas	43
2.5 Hipótesis de investigación	45
2.5.1 Hipótesis general.....	45
2.5.2 Hipótesis específicas.....	45
CAPÍTULO III METODOLOGÍA.....	47
3.1 Diseño metodológico	47
3.1.1 Tipo de Investigación.....	47
3.1.2 Nivel de Investigación.....	47

3.1.3	Diseño	47
3.1.4	Enfoque	47
3.2	Población y muestra.....	47
3.2.1	Población	47
3.2.2	Muestra	47
3.3	Técnicas de recolección de datos	48
3.3.1	Técnicas a emplear	48
3.3.2	Descripción de Instrumentos	48
3.4	Técnicas para el procedimiento de la información	48
CAPÍTULO IV RESULTADOS		49
4.1.	Análisis de resultados	49
4.1	Contrastación de hipótesis	65
CAPÍTULO V DISCUSIÓN.....		66
5.1	Discusión de resultados	66
CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		68
6.1	Conclusiones.....	68
6.2	Recomendaciones	69
	Para la Institución Educativa	69
	Para al Director y Sub director	69
	Para los Docentes	69
CAPÍTULO VII REFERENCIAS BIBIOGRAFICAS.....		70
7.1.	Fuentes bibliográficas	70
ANEXOS		72
	Anexo 1: Encuesta.	73
	Anexo 2: Matriz de consistencia.....	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	49
<i>¿Reconoce sus emociones en situaciones laborales?</i>	49
Tabla 2	50
<i>¿Identifica cómo sus emociones influyen en su desempeño laboral?</i>	50
Tabla 3	51
<i>¿Controla sus reacciones emocionales ante situaciones difíciles en el trabajo?</i>	51
Tabla 4	52
<i>¿Maneja adecuadamente el estrés laboral?</i>	52
Tabla 5	53
<i>¿Muestra entusiasmo por mejorar su práctica docente?</i>	53
Tabla 6	54
<i>¿Se esfuerza por alcanzar metas profesionales?</i>	54
Tabla 7	55
<i>¿Comprende las emociones de sus colegas y estudiantes?</i>	55
Tabla 8	56
<i>¿Demuestra actitudes de respeto y apoyo hacia sus colegas y estudiantes?</i>	56
Tabla 9	57
<i>¿Planifica sus sesiones considerando las características de sus estudiantes?</i>	57
Tabla 10	58
<i>¿Organiza adecuadamente los recursos de aprendizaje que utiliza en clase?</i>	58
Tabla 11	59
<i>¿Utiliza estrategias activas para favorecer la participación de los estudiantes en el aula?</i>	59
Tabla 12	60
<i>¿Genera un clima positivo y motivador que favorezca el aprendizaje de los estudiantes?</i>	60
Tabla 13	61
<i>¿Participa en actividades de gestión y organización escolar con otros docentes?</i>	61
Tabla 14	62
<i>¿Colabora en la toma de decisiones que afectan a su institución educativa?</i>	62
Tabla 15	63
<i>¿Participa en actividades de formación docente o actualización profesional?</i>	63
Tabla 16	64
<i>¿Reflexiona sobre su práctica docente para mejorarla constantemente?</i>	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Reconoce sus emociones en situaciones laborales?	49
Figura 2 ¿Reconoce sus emociones en situaciones laborales?	50
Figura 3 ¿Controla sus reacciones emocionales ante situaciones difíciles en el trabajo?	51
Figura 4 ¿Maneja adecuadamente el estrés laboral?	52
Figura 5 ¿Muestra entusiasmo por mejorar su práctica docente?	53
Figura 6 ¿Se esfuerza por alcanzar metas profesionales?	54
Figura 7 ¿Comprende las emociones de sus colegas y estudiantes?	55
Figura 8 ¿Demuestra actitudes de respeto y apoyo hacia sus colegas y estudiantes?	56
Figura 9 ¿Planifica sus sesiones considerando las características de sus estudiantes?	57
Figura 10 ¿Organiza adecuadamente los recursos de aprendizaje que utiliza en clase?	58
Figura 11 ¿Utiliza estrategias activas para favorecer la participación de los estudiantes en el aula?	59
Figura 12 ¿Genera un clima positivo y motivador que favorezca el aprendizaje de los estudiantes?	60
Figura 13 ¿Participa en actividades de gestión y organización escolar con otros docentes?	61
Figura 14 ¿Colabora en la toma de decisiones que afectan a su institución educativa?	62
Figura 15 ¿Participa en actividades de formación docente o actualización profesional?	63
Figura 16 ¿Reflexiona sobre su práctica docente para mejorarla constantemente?	64

RESUMEN

En la actualidad, el rendimiento de los docentes es un elemento fundamental para asegurar la calidad educativa, dado que de este dependen la correcta planificación de las clases, la conducción efectiva del proceso de enseñanza-aprendizaje, la participación en la gestión institucional y el desarrollo profesional constante. No obstante, diferentes investigaciones indican que el desempeño del profesorado no depende únicamente de sus conocimientos pedagógicos, sino también de sus habilidades socioemocionales, siendo la inteligencia emocional una de las más relevantes.. **Objetivo:** Determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen - 2025. **Metodología:** Nivel correlacional, tipo básico, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. **Población y muestra:** 40 docentes de la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen. **Conclusión:** Se confirma la hipótesis general, ya que los resultados evidencian que la inteligencia emocional se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en la I.E. 20335 Nuestra Señora del Carmen. Esto demuestra que los docentes que reconocen y gestionan adecuadamente sus emociones tienden a desenvolverse mejor en su labor pedagógica, institucional y profesional.

Palabras claves: Inteligencia, autoconocimiento, autoregulación, motivación, empatía y desempeño.

ABSTRACT

Currently, teacher performance is a fundamental element for ensuring educational quality, as it influences the proper planning of lessons, the effective management of the teaching-learning process, participation in institutional governance, and ongoing professional development. However, various studies indicate that teacher performance depends not only on pedagogical knowledge but also on socio-emotional skills, with emotional intelligence being one of the most relevant. **Objective:** To determine the relationship between emotional intelligence and teacher performance at the I.E. 20335 Nuestra Señora del Carmen - 2025. **Methodology:** Correlational level, basic type, non-experimental design, quantitative approach. **Population and sample:** 40 teachers from the I.E. 20335 Nuestra Señora del Carmen. **Conclusion:** The general hypothesis is confirmed, as the results demonstrate that emotional intelligence is significantly related to teacher performance at the I.E. 20335 Nuestra Señora del Carmen. This demonstrates that teachers who recognize and manage their emotions appropriately tend to perform better in their pedagogical, institutional, and professional work.

Keywords: Intelligence, self-knowledge, self-regulation, motivation, empathy, and performance.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la educación no solo demanda docentes con sólidos conocimientos pedagógicos, sino también profesionales capaces de gestionar adecuadamente sus emociones en los diversos contextos educativos. El trabajo de maestro tiene muchos retos emocionales sobre hablar con los alumnos, trabajar con amigos, llevar bien con las familias y hacer lo que la escuela pide. En este caso, la inteligencia emocional se ha vuelto algo importante para ayudar a hacer un buen trabajo como maestro y un ambiente agradable en la escuela.

Varios estudios hablan de que, a medida que aprendemos, nos conocemos, nos controlamos, queremos cambiar y entender a los demás, se hace más fácil para los maestros lidiar con los retos de su trabajo. Esto toca directamente cómo preparan las sesiones de aprendizaje, cómo llevan adelante el proceso de enseñar, cómo ayudan a mejorar la escuela y cómo mejoran en su profesión constantemente. Sin embargo, en un montón de escuelas todavía se ve que es necesario hacer más fuertes estas habilidades de ánimo para subir el nivel de los maestros.

En este lugar, el trabajo busca estudiar cómo se relacionan con la inteligencia, las emociones y un buen trabajo de maestro en el colegio número 20335 A partir del año 2025, por problema él quiere traer datos importantes que ayuden a decidir cosas dentro del colegio para mejorar el bienestar emocional de los maestros y hacer más buena la enseñanza. Por eso el trabajo se separa en:

Capítulo I presenta la realidad problemática, problemas, objetivos, justificación, delimitación y viabilidad.

Capítulo II desarrolla los antecedentes, bases teóricas, definición de términos, hipótesis y operacionalización de las variables.

Capítulo III detalla la metodología.

Capítulo IV expone los resultados del estudio.

Capítulo V discute los hallazgos.

Capítulo VI incluye las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo VII presenta las referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Hoy en día, el trabajo del maestro tiene un papel muy importante para asegurar que el proceso educativo sea bueno, porque depende de él cómo se planean bien las clases, cómo se lleva a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje, cómo se participa en la gestión de la escuela y cómo se mejora profesionalmente de manera continua. Sin embargo, algunos estudios muestran que el trabajo que hace un profesor no solo tiene que ver con sus conocimientos de educación, también influyen en sus habilidades emocionales y sociales; Dentro de estas habilidades destaca el control sobre las emociones.

La inteligencia emocional es muy importante para que un profesor entienda y controle mejor sus sentimientos. Es necesario saber animarse ante los retos del trabajo y saber relacionarse bien con estudiantes y otros de la escuela. Si estas habilidades no se hacen bien, puede haber problemas. En manejar el aula, en tomar decisiones sobre cómo enseñar y en hablar con estudiantes y colegas, afectado por suerte el rendimiento del docente.

Hay estudios muchos tanto fuera como dentro de la tierra que muestran que si la inteligencia del corazón no se ayuda bien pueden aparecer problemas en el control de la clase, en la toma de decisiones sobre educación y en la solución de discusiones y coexistencia en el cole. Estos casos casi siempre se ven en baja preparación para aprender de los alumnos faltan de técnicas para enseñar poca participación en manejos del colegio y poco interés por mejorar como maestro.

En un lugar cercano, la Escuela #20335 Nuestra Señora del Carmen no es ajena a

esta situación. En su trabajo diario de enseñanza, es notorio ver problemas vinculados a manejar la tensión del trabajo, la presión por lograr metas en escuela y trabajos, además de retos en vivir armoniosamente y trabajar unidos entre maestros. Estos momentos muestran la necesidad de mejorar cosas como conocerse a sí mismo, controlar las emociones, tener motivación propia y empatía por otros, ya que podrían estar afectando el rendimiento de los profesores sobre todo en la práctica para aprender la enseñanza en clase la ayuda en el manejo de la escuela y el crecimiento profesional constante. Frente a este problema, nace la urgencia para ver cuidadosamente la relación. Entre la inteligencia y cómo los maestros hacen su trabajo en el instituto. La escuela número 20335 Nuestra Señora del Carmen entender esta conexión, ayudará a hacer. Información importante que contribuye al diseño de un plan para mejorar. Una competencia emocional de los maestros, lo que ayuda a hacer mejor el trabajo de enseñar. Y tener un buen ambiente en la escuela para los estudiantes.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y desempeño docente en la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen – 2025?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre autoconocimiento y desempeño docente en la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen – 2025?
- ¿Qué relación existe entre autorregulación y desempeño docente en la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen – 2025?
- ¿Qué relación existe entre motivación y desempeño docente en la I.E

20335 Nuestra Señora del Carmen – 2025?

- ¿Qué relación existe entre empatía y desempeño docente en la I.E

20335 Nuestra Señora del Carmen – 2025?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen - 2025.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre autoconocimiento y desempeño docente en la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen - 2025.
- Determinar la relación entre autorregulación y desempeño docente en la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen - 2025.
- Determinar la relación entre motivación y desempeño docente en la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen - 2025.
- Determinar la relación entre empatía y desempeño docente en la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen - 2025.

1.4 Justificación de la investigación

La presente investigación está justificada porque deja ver la relación entre la inteligencia emocional y el trabajo del profesor, cosas importantes. Mejorar la calidad de la educación. Comprender cómo el autoconocimiento, la autorregulación, la motivación y la empatía afectan el estudio de la clase, La actividad en el colegio, las mejoras de su trabajo. Es muy importante en la realidad educativa actual.

Desde la parte real el estudio hablará sobre datos que ayudarán a ver qué cosas son

buenas y qué cosas faltan en como sienten los profesores de la escuela No 20335 “Nuestra Señora del Carmen”, ayudando a mejorar su trabajo y como se siente el ambiente allí. También, desde la idea y forma de ver las cosas, la búsqueda dará pistas que se pueden usar en nuevas investigaciones y poner en marcha planes que busquen el crecimiento emocional y profesional del profesor.

1.5 Delimitaciones del estudio

La investigación se delimita geográficamente en la ciudad de Huaura y en el año 2025.

1.6 Viabilidad del estudio

La presente investigación es viable, ya que se cuenta con el acceso a la Institución Educativa N°20335 y con la disposición de los docentes para participar en el estudio. Asimismo, la investigación no requiere una inversión económica elevada, debido a que se utilizarán instrumentos sencillos como cuestionarios. Además, se dispone del tiempo necesario y de los conocimientos metodológicos para desarrollar cada una de las etapas del estudio, lo que garantiza el cumplimiento de los objetivos propuestos dentro del periodo establecido.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Maldonado & Robles (2025) en su trabajo de titulación titulada *“Inteligencia emocional para el desempeño docente, en la escuela de educación básica Augusta Mora de Franco, Machala 2024”*, cuyo propósito fue diseñar e implementar un programa de capacitación en inteligencia emocional dirigido a los docentes de dicha institución y busca fortalecer las competencias emocionales del profesorado, optimizar su desempeño profesional y favorecer la construcción de un clima escolar más saludable. Los resultados evidenciaron que un número considerable de docentes presentaba dificultades relacionadas con la autorregulación emocional y la comunicación asertiva, aspectos que incidían de manera negativa en el ambiente del aula y en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje. Asimismo, se determinó que los bajos niveles de inteligencia emocional limitaban la capacidad de los docentes para manejar conflictos, motivar a los estudiantes y generar condiciones adecuadas para el aprendizaje. A partir de estos datos, los autores crearon un programa de enseñanza organizado en cuatro partes, donde se mezclan elementos teóricos y prácticos para mejorar la autorregulación, empatía y habilidades sociales. Los resultados señalan lo importante que es agregar el progreso de la inteligencia emocional dentro de la formación para maestros porque su efecto va más allá del bienestar personal de los profesores y ayuda mucho a la clase de la escuela directa a la mejora de la calidad

educativa y de la convivencia escolar. Finalmente, se recomienda realizar evaluaciones a largo plazo para analizar los efectos sostenidos del programa en la práctica pedagógica. (p. 83).

Herrera (2024) en su trabajo de titulación titulada *“La Inteligencia Emocional en Educadores de Primera Infancia: Impacto en el Aula y la Relación con los Niños”*, cuyo objetivo fue analizar el nivel de inteligencia emocional de los docentes y su influencia en la creación de ambientes de aprendizaje que favorezcan el desarrollo integral de los niños de primera infancia, a partir de la revisión y análisis de los aportes de diversos autores. Se concluye que la inteligencia emocional es un elemento fundamental para el desempeño de los docentes, ya que su fortalecimiento contribuye directamente a la creación de entornos educativos más positivos y eficaces. Asimismo, se destaca que una adecuada gestión emocional no solo mejora el bienestar personal de los docentes, sino que también repercute favorablemente en el desarrollo emocional, social y cognitivo de los niños a su cargo. Las estrategias identificadas en la investigación se presentan como herramientas clave para fortalecer la práctica pedagógica y el desarrollo profesional de los docentes. Sin embargo, la autora señala que una de las principales limitaciones es la escasez de estudios longitudinales amplios que permitan evaluar los efectos de las intervenciones en inteligencia emocional a lo largo del tiempo. Aunque existen múltiples investigaciones que muestran beneficios inmediatos de la educación emocional y social en los primeros años de vida, los datos sobre su impacto sostenido en etapas posteriores, incluida la vida adulta, aún son limitados. La mayoría de los estudios revisados se centran en resultados a corto plazo, como mejoras en el

comportamiento y el rendimiento académico, lo que restringe una comprensión más profunda de la evolución y permanencia de estos efectos en el tiempo (p. 83).

Pazuña (2024) en su trabajo de titulación titulada *“La inteligencia emocional y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Oxford”*”, con el propósito de identificar las dimensiones de la inteligencia emocional que influyen en la satisfacción laboral de los docentes de dicha institución educativa. Se sustenta en un sólido marco teórico que aborda los conceptos de inteligencia emocional y satisfacción laboral, así como sus principales dimensiones y factores, a partir de los aportes de diversos autores. En este contexto, la inteligencia emocional es entendida como la capacidad para reconocer, comprender y regular las propias emociones, además de percibir y manejar adecuadamente las emociones de los demás. El estudio adopta como referente principal el modelo propuesto por Daniel Goleman, considerado uno de los más influyentes, el cual plantea seis componentes fundamentales: autoconciencia, autorregulación, automotivación, motivación, empatía y habilidades sociales. Estos elementos se agrupan en dos grandes dimensiones: intrapersonal e interpersonal, las cuales fueron aplicadas como base para el desarrollo del estudio. De manera complementaria, la satisfacción laboral se define como el grado de bienestar, agrado o conformidad que una persona experimenta en relación con su trabajo. Este constructo está determinado por diversos factores, entre los que se destacan el nivel de participación en la institución, los beneficios y prestaciones recibidas, el tipo de supervisión, las condiciones del ambiente físico y los aspectos intrínsecos de la labor docente. El análisis de ambas variables permitió resaltar la importancia de la

inteligencia emocional como un factor clave para fortalecer el bienestar laboral y el desempeño profesional dentro de las organizaciones educativas. (p. 72).

2.1.2 Investigaciones nacionales

Campos (2023) en su tesis titulada *“Inteligencia emocional y desempeño docente en la red educativa Mollepampa”*, cuyo propósito fue analizar la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en dicha red educativa durante el año 2019. Los resultados obtenidos evidencian una relación directa, alta y estadísticamente significativa entre ambas variables. En particular, el análisis correlacional arrojó un coeficiente de Pearson de 0.986, lo que demuestra que a mayores niveles de inteligencia emocional en los docentes, mejor es su desempeño profesional. Este hallazgo resalta la relevancia de la inteligencia emocional como un factor determinante en la calidad del ejercicio docente, al influir de manera positiva en la práctica pedagógica y en el desarrollo de un entorno educativo más eficaz. (p.107).

Romero (2023) en su tesis titulada *“La inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura”*, con el propósito de verificar la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en dicha institución educativa. Los resultados evidenciaron que la mayoría de los docentes presentan un nivel adecuado de competencias emocionales, lo cual incide de manera significativa en su labor pedagógica. Los valores obtenidos superan el 50 %, lo que refleja una relación favorable entre ambas variables. Asimismo, la

prueba de hipótesis mediante el estadístico Chi-cuadrado de Pearson arrojó un nivel de significancia de 0.000 y una correlación alta y significativa de 0.903, confirmando la solidez del vínculo entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. En conclusión, se determinó que existe correspondencia entre las variables analizadas, lo que permitió aceptar la hipótesis general de la investigación y resaltar la importancia de la inteligencia emocional como un factor clave en el fortalecimiento del desempeño profesional docenteón. (p.49).

Jaime (2022) en su tesis titulada *“Relación de la inteligencia emocional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao”*, tuvo como objetivo principal identificar la naturaleza del vínculo entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en dichas instituciones durante el año 2018. Para el análisis estadístico de ambas variables se emplearon medidas no paramétricas, específicamente la correlación de rangos de Spearman, cuyos resultados evidenciaron la existencia de una relación directa, positiva y de carácter óptimo entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. En conclusión, el estudio demostró que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, lo que resalta la relevancia de la inteligencia emocional como un factor determinante en el desempeño profesional de los docentes en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao. (p.136).

Copa (2021) en su tesis titulada *“Inteligencia emocional y el marco del buen desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la ugel*

– *Puno, 2018*”, tuvo como propósito analizar la relación existente entre la inteligencia emocional y el marco del buen desempeño docente en las instituciones de nivel inicial pertenecientes a la UGEL Puno durante el año 2018. Los resultados obtenidos a partir del análisis estadístico evidenciaron una relación negativa y prácticamente inexistente entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de $r = -0.07$. Asimismo, el nivel de significancia alcanzado ($p\text{-value} = 0.535$), al ser mayor que 0.05, permitió aceptar la hipótesis nula y descartar la hipótesis alterna. De manera complementaria, la prueba de Chi-cuadrado ($\chi^2 = 1.885$; $p\text{-value} = 0.597$) confirmó que no existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el marco del buen desempeño docente, lo que indica que ambas variables se comportan de forma independiente en el contexto estudiado (p.66).

2.2 Bases teóricas

V1: Inteligencia emocional

Fernández (2025) La capacidad de identificar y entender las propias emociones se considera inteligencia emocional, regularlas de forma adecuada y expresarlas de manera asertiva, así como para percibir y comprender los estados emocionales de las demás personas. Esta competencia es fundamental para construir relaciones interpersonales saludables, tomar decisiones de manera consciente y enfrentar los desafíos diarios con mayor equilibrio y bienestar.

Gómez (2025) blemas.

La teoría es la base de la noción de inteligencia emocional de muchos tipos

de inteligencia dada por Howard Gardner al principio de los años 80. En esta visión, el autor encuentra ocho formas distintas de inteligencia, donde sobresalen la inteligencia entre personas y con uno mismo, los dos unidos directamente a entender y manejar los sentimientos ya sean propios o de los demás.

Más tarde, el psicólogo estadounidense Daniel Goleman agregó más cosas a esta idea, juntando ese tipo de inteligencia emocional bajo el nombre de inteligencia emocional, explicándola como la habilidad para ver, controlar y maniobrar las emociones. Desde este punto, la inteligencia emocional ayuda a tener una manera de vivir más balanceada ya que ayuda con la buena comunicación reforzando la fe en uno mismo y haciendo fácil mostrar los sentimientos correctamente sin perder el dominio propio.

En la realidad, esta cualidad se muestra en acciones simples como poder cambiar ante lo que no se esperaba, oír con compasión, arreglar problemas con una buena forma, y no distraerse de las metas que uno tiene en el trabajo y en la vida. Así, la mente emocional se hace fuerte como algo necesario para el bienestar de cada uno y crecer mejor relaciones con otros.

Componentes

Fernández (2025) Se compone de cinco pilares principales:

1. **Autoconciencia emocional:** Necesita encontrar y entender tus impresiones. Mirar cómo ellas cambian tu forma de pensar, sentir y actuar en diferentes partes de tu vida diaria.
2. **Autorregulación:** Hablamos de cómo maneja una las emociones de

forma apropiada. Controlándose frente a ganas fuertes o reacciones muy grandes y escogiendo respuestas más pensadas y útiles.

3. **Motivación:** Se puede ver como la habilidad de poner tus energías para llegar a las metas, sin perder el ánimo, la firmeza y la persistencia aun cuando haya trabas o problemas.
4. **Empatía:** Viene a ser la destreza para entender lo que siente, necesita y piensa otros; creando una conexión sincera que hace mejores las relaciones entre personas.
5. **Habilidades sociales:** Incluyen la habilidad de hablar bien con otras personas, hacer contactos buenos, decir lo que uno siente sin lastimar y resolver problemas de buena manera.

Gómez (2025) dice que la capacidad de comprender y gestionar los sentimientos de uno está hecho de cinco partes claves, las cuales se ponen juntas en dos grupos grandes de habilidades. En el principio, hay las habilidades personales, que se enfocan en lo que uno sabe y como trata sus propias emociones:

Aptitudes personales

- Se refiere a la habilidad de percibir y comprender las emociones que se siente, de dónde vienen y cómo afectan a la forma de actuar. Este acto de conocerse a sí mismo ayuda a actuar con más conciencia emocional; por ejemplo, alguien que sabe que está cansado y se pone malhumorado puede ver venir ese sentimiento y no tener problemas innecesarios con otros.
- **Regular las emociones.** Tiene mucho que ver con saber controlar bien

los sentimientos y las acciones, sin dejar que sean cosas automáticas o muy grandes. Esta habilidad ayuda a cambiar los sentimientos según lo que pasa y usar métodos que ayudarán a quitar el mal. Un ejemplo de esto es cuando un niño se siente aburrido y solo sin nadie para juegos, cambia ese sentimiento en algo bueno al hacer una torre con sus bloques pasando así la frustración en tarea útil y bonita.

- **Motivarse a uno mismo.** Habla sobre la habilidad de empujar a uno a lograr metas, mantener el esfuerzo frente a retos y usar las oportunidades que vienen. Incluye actuar con compromiso y firmeza, guiado por objetivos personales claros. Un ejemplo de esta aptitud se ve cuando alguien sabe sobre jardinería y usa eso para empezar un proyecto suyo, poniendo sus destrezas en el logro de un fin específico.

Aptitudes sociales

- **Identificar las emociones de los demás.** Esto es tener la habilidad de ver, entender y sentir los estados de ánimo de otras personas, lo cual ayuda a ser más empático. Esta capacidad deja ponerse en lugar del otro y reaccionar bien y amable a sus sentimientos. Un ejemplo claro es cuando una persona se pone feliz de verdad por el éxito que tuvo una amiga, enseñando entendimiento sobre las emociones y vínculo sentimental.
- **Manejar las relaciones.** Habla de la habilidad para hablar de una buena manera con las otras personas, haciendo vínculos sanos y una comunicación que sea fácil de entender. Esta capacidad ayuda a cambiar cómo piensan los demás, a dar buen ánimo ya hacer crear confianza en las que están cerca. Un ejemplo de así es un maestro que

oye bien a sus alumnos, estima lo que dicen y anima un ambiente de buen respeto y conversación en la clase.

Importancia

Fernández (2025) afirma que la inteligencia emocional posee un trabajo muy importante en la suerte propio y en las buenas conexiones con los demás. Esta habilidad deja que ver y comprender sus sentimientos, controlarlos bien y hacer nítidos más verdaderos con la gente alrededor. Su efecto no solo está en el estado emocional de uno, sino también en cómo se encaran los retos diarios y se toman decisiones.

El crecimiento de la inteligencia emocional ayuda a dar respuestas más pensadas a diferentes problemas. Evita actuar sin pensar. Por ejemplo, ante momentos de tensión o estrés, una persona que tenga buenas emociones. Puede manejar sus sentimientos, mirar el problema mejor y buscar formas de resolverlo que sean buenas. Esto ayuda a mejorar la forma de lidiar con los problemas, sea interno o de la manera que nos hablamos entre nosotros

También, la empatía, mira como una parte muy importante de la inteligencia emocional, deja entender los sentimientos de otras personas y ayuda a crear relaciones de respeto y confianza. Esta habilidad hace más fuerte las uniones entre la gente, baja malentendidos y permite enfrentar cambios o fracasos con más fuerza, teniendo una actitud flexible y positiva. Dentro del campo del trabajo, La inteligencia emocional es de gran importancia para el trabajo juntos, En resumen, la inteligencia emocional no es solo sobre manejando las emociones también cambia cómo las personas se llevan con ellos mismo y su entorno haciendo un desarrollo completo y una existencia juntos más

consciente y pacífica.

Ejemplos

Fernández (2025) Indica que la inteligencia emocional es una habilidad que se ejerce de manera constante en la vida cotidiana, tanto en cómo las personas gestionan sus emociones personales y la manera en que interactúan con los demás. No se trata de un concepto teórico o abstracto, sino de una habilidad que se muestra en las conductas y decisiones diarias. A continuación, se muestran algunos ejemplos que permiten comprender cómo se aplica en la vida diaria.:

Tomarte un momento antes de reaccionar en una discusión

Por ejemplo, cuando una persona recibe un comentario que le resulta incómodo o molesto, en lugar de reaccionar de manera impulsiva, puede tomarse un momento para respirar, reconocer las emociones que está experimentando —como enojo o frustración— y, a partir de ello, elegir una respuesta más serena y asertiva. Esta habilidad refleja la aplicación consciente de la inteligencia emocional en la vida cotidiana.

Pedir perdón cuando te equivocas

Pedir disculpas al cometer un error implica reconocer la propia responsabilidad y asumir las consecuencias de nuestras acciones. Este gesto refleja conciencia emocional, ya que requiere comprender tanto las emociones propias como las de la otra persona, evitando actitudes defensivas o justificativas que puedan dañar la relación.

Reconocer cuando necesitas ayuda

Reconocer cuando uno se siente abrumado emocionalmente y buscar apoyo en amigos, familiares o profesionales refleja un alto nivel de autoconciencia. Esta acción refleja una adecuada gestión emocional, ya que implica aceptar las propias limitaciones y tomar decisiones orientadas al bienestar personal.

Empatizar con alguien que está pasando por un mal momento

Escuchar con atención a un amigo que atraviesa un momento de tristeza, sin apresurarse a dar soluciones, sino brindando acompañamiento y comprensión, constituye una manifestación clara de empatía y sensibilidad emocional.

Gestionar el estrés en el trabajo

Frente a un contexto laboral exigente, como el cumplimiento de plazos ajustados, la persona opta por planificar sus actividades y enfocarse en la búsqueda de soluciones, en lugar de permitir que la ansiedad interfiera en su desempeño.

Motivarte a ti mismo

Tras experimentar un resultado adverso, como no ser seleccionado para un puesto laboral deseado, la persona decide analizar la experiencia, identificar los aprendizajes obtenidos y perseverar en la consecución de sus objetivos, evitando que la frustración limite su motivación y crecimiento personal.

Gómez (2025) Existen diversos indicadores que permiten identificar cuando una persona ha desarrollado un adecuado nivel de inteligencia emocional:

1. Reconoce que no todas las vivencias individuales son generalizables y considera lo que es único de cada persona.
2. Reflexiona sobre sus reacciones impulsivas, intenta interpretarlas y

tomar lecciones de ellas.

3. Es capaz de manifestar sus sentimientos frente a individuos en los que tiene confianza.
4. Identifica sus fallas y se esfuerza por no cometerlas nuevamente en el futuro.
5. Puede distinguir sus emociones y se toma el tiempo para reflexionar sobre sí misma.
6. Comprende que todas las emociones son válidas y no se critica a sí misma ni a los demás por sentirlas.
7. Reconoce los logros de otros.
8. Demuestra sensibilidad por las emociones de los demás.
9. Emplea un lenguaje comprensible para comunicar lo que le sucede.
10. Muestra una actitud positiva ante las ideas novedosas.

Dimensiones

Acevedo (2021) Los aspectos de la inteligencia emocional:

Autoconocimiento: Implica conocernos de manera integral, siendo capaces de comprender nuestras emociones, reconocer nuestros defectos y cualidades, y analizar los problemas que enfrentamos según el contexto en el que se presentan.

Autoregulación: se refiere a la capacidad de experimentar la capacidad para manejar de forma apropiada tanto las emociones negativas como las positivas, con flexibilidad y equilibrio. Significa que el individuo tenga conciencia de

lo que siente, pueda expresar sus emociones de forma apropiada y tenga la capacidad de controlarlas cuando estas dejan de ser funcionales o resultan perjudiciales.

Motivación: es la energía psíquica o fuerza interna que motiva a un individuo a comenzar, sostener y dirigir una conducta o acción, haciendo uso de las emociones como motor principal. Se trata de un impulso interno que dirige el comportamiento hacia el logro de un objetivo o propósito. La motivación sostiene la acción a lo largo del tiempo y le da sentido, ya que sin ella no es posible actuar ni perseverar en la consecución de metas.

Empatía: Es la habilidad de una persona para situarse en la posición de otra, entendiendo su circunstancia, emociones y vivencias desde su propia perspectiva. Implica no solo entender lo que el otro siente, sino también mostrar sensibilidad y respeto ante esas emociones. Ser empático no siempre resulta fácil, ya que implica apertura, escucha activa, ausencia de juicios y una disposición genuina para comprender al otro. Estas habilidades se desarrollan con la experiencia y la madurez emocional.

V2: Desempeño docente

Pascual (2025) Muestra que los textos de desempeño para los doctores sirven como formas de medida que dejan ver, entender y medir las partes importantes del trabajo de un maestro, con la idea de mejorar siempre las maneras de enseñar. Estos textos se pueden hacer con datos numéricos o de texto y buscan poner en reglas firmes que permitan saber qué hace una buena enseñanza.

Grupogear (2023) define el desempeño como las habilidades y capacidades que un maestro tiene para contar enseñanzas y usar técnicas didácticas. Un buen trabajo significa usar varias formas de enseñar, poner juegos y poder calificar, dar ayuda seguida a los alumnos. También, no solo abarca el saber de educación sino también llevar bien la clase hacer buenas amistades con estudiantes y querer siempre mejorar como profe.

Tipos de indicadores de desempeño

Pascual (2025) Muestra que en la forma de enseñar, los signos se pueden poner en diferentes grupos según lo que quieren lograr y donde se usan. Entender estas diferencias es muy importante para elegir y usar bien aparatos para medir y mejorar los métodos de enseñanza.

Indicadores cualitativos vs cuantitativos

- Indicadores cuantitativos: usan información en números y que se puede medir, por lo que se puede ver el trabajo de forma clara. Aquí entran cosas como cuánto se sigue el programa de clases, las veces que se hacen solicitudes o los niveles de asistencia y llegada a tiempo en el salón.
- Indicadores cualitativos: se centran en estudiar partes subjetivas del proceso de aprendizaje, como el ambiente del aula o lo que los chicos piensan en qué tan claras y buenas son las explicaciones del maestro. Su evaluación usa herramientas como encuestas, conversaciones o tablas de observación.

Indicadores estratégicos vs operativos

- Indicadores estratégicos: se centran en lograr metas a largo plazo, como hacer más fuerte la retención y fidelidad de los estudiantes

usando nuevos métodos para enseñar. Estas señales dan idea para planificación en centros y creación de reglas sobre educación.

- Indicadores operativos: miran las cosas que hacemos cada día como, por ejemplo, hacer materiales, llevar a tiempo o usar formas activas de enseñar en el salón. Su control continuo ayuda a mejorar a tiempo la forma que enseñamos.

5 indicadores clave de desempeño

Pascual (2025) Los cinco indicadores más importantes para evaluar el trabajo de los educativos y contribuir a una educación de excelencia:

1. Dominio de la materia y habilidades pedagógicas

El conocimiento profundo del contenido y las competencias pedagógicas son esenciales en la labor docente. Este indicador no solo evalúa el manejo de la asignatura, sino también la capacidad de transmitirlo de manera efectiva, generando aprendizajes significativos en los estudiantes. Para su valoración, se pueden utilizar herramientas como la observación en el aula y el análisis del desempeño estudiantil.

2. Planificación y organización de clases

Habla sobre la habilidad del profesor de planear experiencias de aprendizaje organizadas, fijando metas claras, eligiendo recursos que sirven y usando tácticas diferentes. Un señal parecida podría ser el número de clases que pasan según el plan hecho o cuánto se ajusta la enseñanza al tipo y las necesidades de los alumnos.

3. Gestión del aula y clima escolar

Mira la habilidad de un maestro para hacer normas claras, acomodar el progreso de la clase, y alentar un ambiente de respeto y amistad. Un buen manejo del aula va junto con mejores notas académicas y más alegría por parte de los estudiantes.

4. Evaluación del aprendizaje y retroalimentación

La aplicación de herramientas sirve para evaluar el progreso de los estudiantes, así como la entrega de retroalimentación. Lo que importa es claro y puntual, y esto ayuda a que mejore el proceso de aprendizaje. Entre los signos más importantes, están las diferentes maneras de medir la retroalimentación.

La palabra mejorar en el texto significa que se puede cambiar bastante por un buen tiempo.

5. Desarrollo profesional y formación continua

La parte activa del docente en cursos de mejora de la enseñanza, talleres de aprendizaje y grupos de estudio muestra su deseo de mejorar siempre su trabajo. Este dato puede mirarse a través de actos de cursos hechos y formas de autoevaluación regular que muestran su crecimiento profesional.

Estrategias para mejorar el desempeño docente

Grupogear (2023) El trabajo como profesor siempre es difícil, así que es muy importante tener métodos que ayuden a mejorar el rendimiento en clase. Hacer cosas para siempre ir mejorando no solo es bueno para el mismo profesor en su trabajo, sino también ayuda a dar a los alumnos una enseñanza mejor. Abajo hay algunas ideas que pueden ser muy útiles para lograr esto:

1. Piensa en tu práctica como docente: Es crucial que observes tu método de enseñanza y, a partir de esta revisión piensa en qué cosas te ayudan a ti ya tus alumnos, también mira lo que necesita mejorar.
2. Mantente constantemente actualizado: Una de las cosas más importantes hoy es estar al tanto, conoce nuevas formas de estudiar y mira como tus estudiantes pueden aprender mejor con tecnologías nuevas. Así que actualiza lo que sabes y entérate de cambios y modas

en las escuelas.

3. Una de las funciones principales del docente es crear espacios que animen a los alumnos a participar activamente en el aprendizaje, facilitándoles la creación de su propio conocimiento por medio del diálogo, la reflexión y la experiencia.
4. Utiliza técnicas de enseñanza variadas: pensando que cada alumno tiene un método de aprendizaje único y ritmo, es muy importante usar diversidad de métodos y formas didácticas que mantengan el interés, motivación y colaboración constante de los chicos en la clase.
5. Establece objetivos claros: es muy importante poner metas claras y posibles para los niños en la escuela, especialmente en cómo se enseña. Asegura que estén de acuerdo con lo que se debe aprender. Así se puede enfocar mejor en el estudio y dar más idea de qué se quiere conseguir.
6. Ofrece retroalimentaciones constructivas: Los estudiantes necesitan conocer tanto sus aciertos como los aspectos que pueden mejorar. Por eso, es fundamental brindar retroalimentaciones claras, específicas y oportunas, que les permitan reflexionar sobre su desempeño y fortalecer su desarrollo académico.
7. Brinda un ambiente de aprendizaje positivo: Es clave hacer un espacio seguro, cálido y respetuoso en el salón que anime a estudiantes ponerse en medio, aprender con seguridad y crecer tanto en la escuela como en sus vidas.
8. Colabora con otros docentes: Ayudar a otros profesores hace que se

puedan tener experiencias, ayudas y formas de enseñar que hacen mejor lo que se hace en el colegio. También, trabajar juntos da un buen ejemplo a los alumnos, aumentando cosas como el querer trabajar con otros y aprender entre todos.

Funciones del desempeño docente

Guerra (Guerra Guillen, 2017) Señala que el análisis del desempeño docente resalta la necesidad de definir claramente las funciones de un proceso sistemático de evaluación. En este sentido, se plantea que una evaluación adecuada del desempeño debe efectuar, al menos, con un conjunto de funciones fundamentales que permitan valorar y fortalecer la práctica educativa:

- **Función de diagnóstico:** La evaluación del desempeño docente debe facilitar una descripción clara y objetiva del trabajo del profesor durante un periodo determinado, reflejando de manera fiel sus principales aciertos y dificultades tal como se manifiestan en la práctica real. Esta información es valiosa tanto para directivos, jefes de departamento y responsables de cátedra, como para el propio docente evaluado, ya que sirve de base para orientar acciones de mejora y fortalecimiento continuo. De esta manera, la evaluación contribuye al desarrollo profesional y al crecimiento personal integral del docente, permitiéndole identificar áreas de mejora y potenciar sus capacidades.
- **Función instructiva:** Cuando la evaluación se realiza de manera sistemática y rigurosa, permite sintetizar los indicadores más importantes del rendimiento de los docentes. A través de este proceso,

los participantes adquieren nuevos aprendizajes, reflexionan sobre su práctica educativa, incorporan experiencias significativas y fortalecen su formación profesional y personal. Así, la evaluación se convierte en una oportunidad de aprendizaje continuo para los docentes.

- **Función educativa:** Cuando la evaluación del desempeño docente se realiza de manera adecuada, el profesor puede relacionar directamente los resultados obtenidos con sus actitudes, motivaciones y compromiso con la labor educativa. Conocer cómo perciben sus desempeños directivos, colegas y estudiantes le ofrece información útil para detectar zonas de mejora y diseñar estrategias que le permitan superar las debilidades señaladas, favoreciendo así su crecimiento profesional y personal.
- **Función desarrolladora:** Esta función se considera una de las más importantes para los docentes evaluados, ya que se centra en su desarrollo integral. Se lleva a cabo cuando, en consecuencia, del proceso de evaluación, el profesor fortalece su madurez personal y profesional, aprendiendo a autoevaluar de manera crítica y constante su práctica educativa. De este modo, reconoce errores y limitaciones sin temor, utilizándolos como oportunidades de aprendizaje y mejora. Esta toma de conciencia le permite identificar con claridad qué necesita aprender o perfeccionar, fomentando una actitud reflexiva y comprometida con su desarrollo continuo, tanto profesional como personal.

Dimensiones

MINEDU (2022) Se entiende el dominio docente como un aspecto esencial de la labor del maestro, donde se integran de manera articulada distintos desempeños profesionales que tienen un impacto positivo en el aprendizaje de los alumnos. En cada uno de estos ámbitos está presente una dimensión ética, propia de la práctica educativa, concebida como un servicio público orientado al desarrollo de la sociedad.

A mi parecer, hay cuatro áreas que están muy juntas. La primera tiene que ver con la formación para enseñar incluye la planificación de clase, también como saber sobre el lugar y como los alumnos son. El segundo se centra en llevar adelante el proceso de instruir y adquirir conocimientos en el salón como también en la institución. El tercer dominio se enfoca en la gestión escolar y en la coordinación del trabajo con las familias y la comunidad, promoviendo el trabajo en equipo y la cooperación. Finalmente, el cuarto dominio se enfoca en la formación de la identidad profesional del docente y en el fortalecimiento de su desarrollo continuo, sirviendo como base para una práctica reflexiva, ética y comprometida (Gráfico N.º 3).

- **Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

Entiende la organización y preparación del trabajo educativo, vista en la creación del plan de estudios, unidades de aprendizaje y clases, que se apoyan en miradas de interculturalidad e inclusión. Este proceso quiere que se sepa bien las cosas sociales, culturales y mentales de los alumnos, así como un buen manejo de los temas educativos y de la materia. También involucra escoger bien materiales, métodos de enseñar y formas de evaluación, con el fin de garantizar aprendizajes importantes y útiles que se ajustan al medio.

- **Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

Se trata de manejar y mejorar los procesos sobre enseñar y aprender desde una idea que acepta muchos tipos y que se fija en un lugar especial de la práctica del educador. Este campo tiene que ver con el papel mediador del maestro para crear un ambiente bueno para aprender, controlar bien los temas del curso y mantener la motivación siempre de los alumnos. También incluye el uso de diferentes maneras para enseñar, el uso correcto de herramientas útiles para aprender y poner en marchas formas variadas para medir. Todo eso tiene el fin de ver de que manera regular los aciertos y problemas más en los aprendizajes, además de animar un pensamiento profundo sobre la tarea de enseñar para hacer cambios constantes.

- **Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

Se refiere a la implicación comprometida y activa de los profesores en la administración institucional y en las redes educativas, fomentando una perspectiva colaborativa y democrática que favorezca el establecimiento de una verdadera comunidad de aprendizaje. Este campo abarca tanto la implementación de canales de comunicación asertivos con los diversos participantes de la comunidad educativa como el involucramiento en las etapas de planificación, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional. Además, significa comprometerse con la creación de un ambiente institucional positivo y armonioso, respetar y valorar las particularidades socioculturales del entorno y fomentar que las familias compartan responsabilidades en el progreso de los aprendizajes y en el desarrollo completo del alumnado.

- **Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

Se comprende como el proceso ininterrumpido de creación y fortalecimiento de la identidad profesional del educador, además de la consolidación de una comunidad profesional dedicada al aprendizaje. Incorpora la reflexión crítica y continua acerca de la práctica pedagógica propia y la de los compañeros, fomentando el trabajo en equipo entre pares y la cooperación, además de una activa participación en espacios de formación y actualización profesional. Además, supone tomar con responsabilidad los procedimientos y los frutos del aprendizaje de los alumnos, mediante el uso y análisis de información pertinente para la creación, ejecución y valoración de políticas educativas a nivel nacional y regional. De esta manera, se colabora en la mejora constante y sostenida de la calidad educativa.

Gráfico N° 3

Los cuatro dominios del Marco de Buen Desempeño Docente



2.3 Definición de términos básicos

Inteligencia emocional: Es la habilidad del docente para identificar, entender y

controlar sus propias emociones, a la vez que percibe y entiende las emociones de los restantes. Esto le permite establecer relaciones positivas, gestionar conflictos de manera efectiva y desenvolverse profesionalmente con mayor equilibrio y eficacia.

Autoconocimiento: Es la habilidad del profesor para descubrir y entender sus propias emociones, así como identificar sus fortalezas y aspectos a mejorar. Puede, gracias a esto, desempeñarse de manera responsable, consciente y reflexiva en su práctica educativa, tomando decisiones más acertadas y adaptándose mejor a las situaciones del aula.

Autorregulación: Es la capacidad del docente para gestionar y controlar sus emociones, especialmente frente a situaciones de estrés o conflicto, manteniendo una conducta equilibrada, reflexiva y profesional dentro del entorno escolar.

Motivación: Es la habilidad del docente para sostener una actitud positiva, comprometida y perseverante en su labor educativa, orientando sus esfuerzos con miras a alcanzar metas, tanto personales como institucionales.

Empatía: Es la capacidad de comprender, reconocer y valorar las emociones, necesidades y perspectivas de los demás, fomentando relaciones respetuosas y armoniosas con estudiantes, colegas y toda la comunidad educativa.

Desempeño docente: Es la suma de acciones, capacidades y competencias que el maestro utiliza en su trabajo educativo, con la finalidad de impulsar aprendizajes relevantes y fomentar el desarrollo completo de los alumnos.

Preparación para el aprendizaje: Se refiere a la planificación y organización del trabajo didáctico, teniendo en cuenta las características de los alumnos, los adjuntos curriculares y los recursos necesarios para asegurar un aprendizaje efectivo y contextualizado.

Enseñanza para el aprendizaje: Implica guiar el proceso educativo usando estrategias metodológicas adecuadas, que fomenten la comprensión, la participación activa y el logro de los objetivos de aprendizaje por parte de los estudiantes.

Participación en la gestión: Es la participación activa del profesor en la planificación, organización y toma de decisiones dentro de la institución educativa, lo cual aporta significativamente a los objetivos cumplidos institucionales y al fortalecimiento de la comunidad educativa.

Desarrollo profesional: Es el proceso continuo de formación, actualización y reflexión sobre la práctica pedagógica, mediante el cual el docente mejora sus competencias, fortalece su identidad profesional y enriquece su rendimiento, tanto en el aula como dentro de la institución.

2.4 Bases filosóficas

La inteligencia emocional ha sido abordada desde perspectivas filosóficas y educativas mucho antes de su conceptualización moderna. Desde la filosofía clásica, Aristóteles (2002) sostenía que una vida virtuosa se alcanza cuando la razón guía las emociones, lo que implica desarrollar el autoconocimiento y la autorregulación emocional. Para él, la educación tiene un papel fundamental en la formación del carácter, enseñando a las personas a reconocer y moderar sus emociones para actuar de manera ética y equilibrada.

En la misma línea, Platón (2004) afirmaba que el ser humano está compuesto por razón, voluntad y emoción, y que la educación debe procurar la armonía entre estas dimensiones. Desde esta perspectiva, dominar las emociones no significa negarlas, sino orientarlas adecuadamente hacia el bien común, un aspecto que se vincula directamente con la motivación y la empatía en la labor docente.

Posteriormente, Descartes (2011), en su obra *Las pasiones del alma*, analizó las emociones como fuerzas internas que influyen en la conducta humana, destacando la importancia de comprenderlas y regularlas mediante la razón. Este enfoque se relaciona con la autorregulación y la motivación, ya que un docente emocionalmente inteligente puede controlar sus reacciones y mantener una actitud positiva ante los desafíos educativos.

En perspectivas más contemporáneas, Nussbaum (2014) resalta el valor de las emociones en la vida pública y educativa, subrayando que la empatía es clave para comprender al otro y fomentar relaciones humanas justas. En el ámbito escolar, la empatía permite al docente entender las necesidades emocionales de sus estudiantes, fortaleciendo el clima de aula y favoreciendo el aprendizaje.

El desempeño docente ha sido objeto de reflexión desde la filosofía de la educación. Dewey (1998) sostiene que la enseñanza eficaz no se limita a transmitir conocimientos, sino que requiere una práctica reflexiva, en la que el docente planifica, ejecuta y evalúa su enseñanza teniendo en cuenta las experiencias y necesidades de los estudiantes. Esta visión se relaciona directamente con la preparación para el aprendizaje y con una enseñanza orientada al desarrollo integral del estudiante.

Desde un enfoque crítico, Freire (2011) afirma que el docente debe asumir un rol activo y comprometido con la realidad social, promoviendo una educación dialógica y participativa. Según el autor, el desempeño docente no se mide únicamente en el aula, sino también en su participación en la gestión escolar y su compromiso con la transformación educativa, aspectos fundamentales para garantizar una educación de calidad.

Asimismo, Morin (2011) señala que la educación debe considerar la complejidad del ser humano, integrando dimensiones cognitivas, emocionales y sociales. Desde esta perspectiva, el desempeño docente implica un proceso continuo de desarrollo profesional, en el que el educador reflexiona sobre su práctica, se actualiza constantemente y fortalece su identidad profesional.

Finalmente, desde un enfoque ético y pedagógico, Aristóteles (2002) y Kant (2002) coinciden en que el docente debe ser un modelo de conducta moral y emocional, ya que su comportamiento influye directamente en la formación de los estudiantes. Por ello, el desempeño docente está estrechamente ligado al desarrollo profesional y a la capacidad del educador para actuar con responsabilidad, equilibrio emocional y compromiso con la educación.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe una relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente en la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen - 2025.

2.5.2 Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa entre autoconocimiento y desempeño docente en la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen - 2025.
- Existe una relación significativa entre autorregulación y desempeño docente en la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen - 2025.
- Existe una relación significativa entre autorregulación y desempeño docente en la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen - 2025.
- Existe una relación significativa entre empatía y desempeño docente

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V1: Inteligencia emocional	Autoconocimiento	• Reconocimiento de emociones propias • Conciencia de fortalezas y debilidades.	1,2	Likert
	Autorregulación	• Control emocional • Manejo del estrés	3,4	Likert
	Motivación	• Compromiso laboral • Orientación al logro	5,6	Likert
	Empatía	• Comprensión emocional • Relaciones interpersonales	7,8	Likert

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V2: Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje	• Planificación curricular • Organización de sesiones	9,10	Likert
	Enseñanza para el aprendizaje	• Estrategias metodológicas • Clima de aula	11,12	Likert
	Participación en la gestión	• Trabajo colaborativo • Compromiso institucional	13,14	Likert
	Desarrollo profesional	• Capacitación continua • Reflexión sobre la práctica	15,16	Likert

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de Investigación

El tipo de investigación de la presente tesis es básico.

3.1.2 Nivel de Investigación

El nivel de investigación de la presente tesis es correlacional.

3.1.3 Diseño

El diseño de investigación de la presente tesis es no experimental de corte transversal.

3.1.4 Enfoque

El enfoque de investigación de la presente tesis es cuantitativo.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población la conforman 40 docentes de la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen

3.2.2 Muestra

La muestra la conforman el total de población que son 40 docentes

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas a emplear

La técnica que se emplea para recolectar los datos de la investigación es la encuesta.

3.3.2 Descripción de Instrumentos

El instrumento está constituido de preguntas, precisamente 08 preguntas para la variable inteligencia emocional y 08 preguntas para la variable desempeño docente.

3.4 Técnicas para el procedimiento de la información

Spss, Microsoft Excel.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Luego de aplicar la encuesta a los docentes de la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen, los resultados obtenidos son los siguientes:

Descripción de la variable inteligencia emocional

Tabla 1

¿Reconoce sus emociones en situaciones laborales?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	24	60%
A veces	10	25%
No	6	15%
TOTAL	40	100%

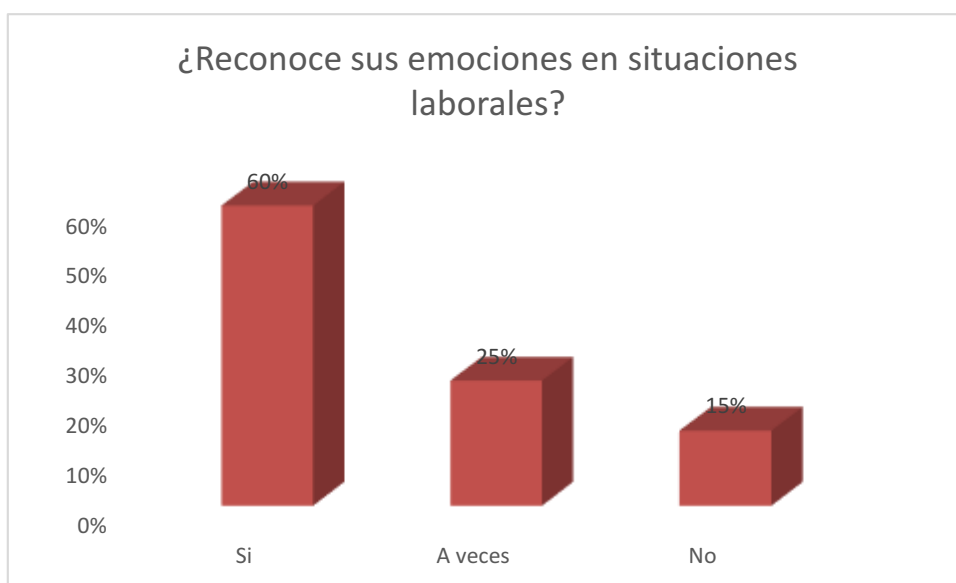


Figura 1 ¿Reconoce sus emociones en situaciones laborales?

Interpretación: Se encuestó a 40 docentes de la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen de los cuales; el 60% manifestó que siempre reconoce sus emociones en situaciones laborales, el 25% indicó que a veces reconoce sus emociones en situaciones laborales y el 15% señaló que nunca reconoce sus emociones en situaciones laborales.

Tabla 2

¿Identifica cómo sus emociones influyen en su desempeño laboral?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	18	45%
A veces	10	25%
No	12	30%
TOTAL	40	100%

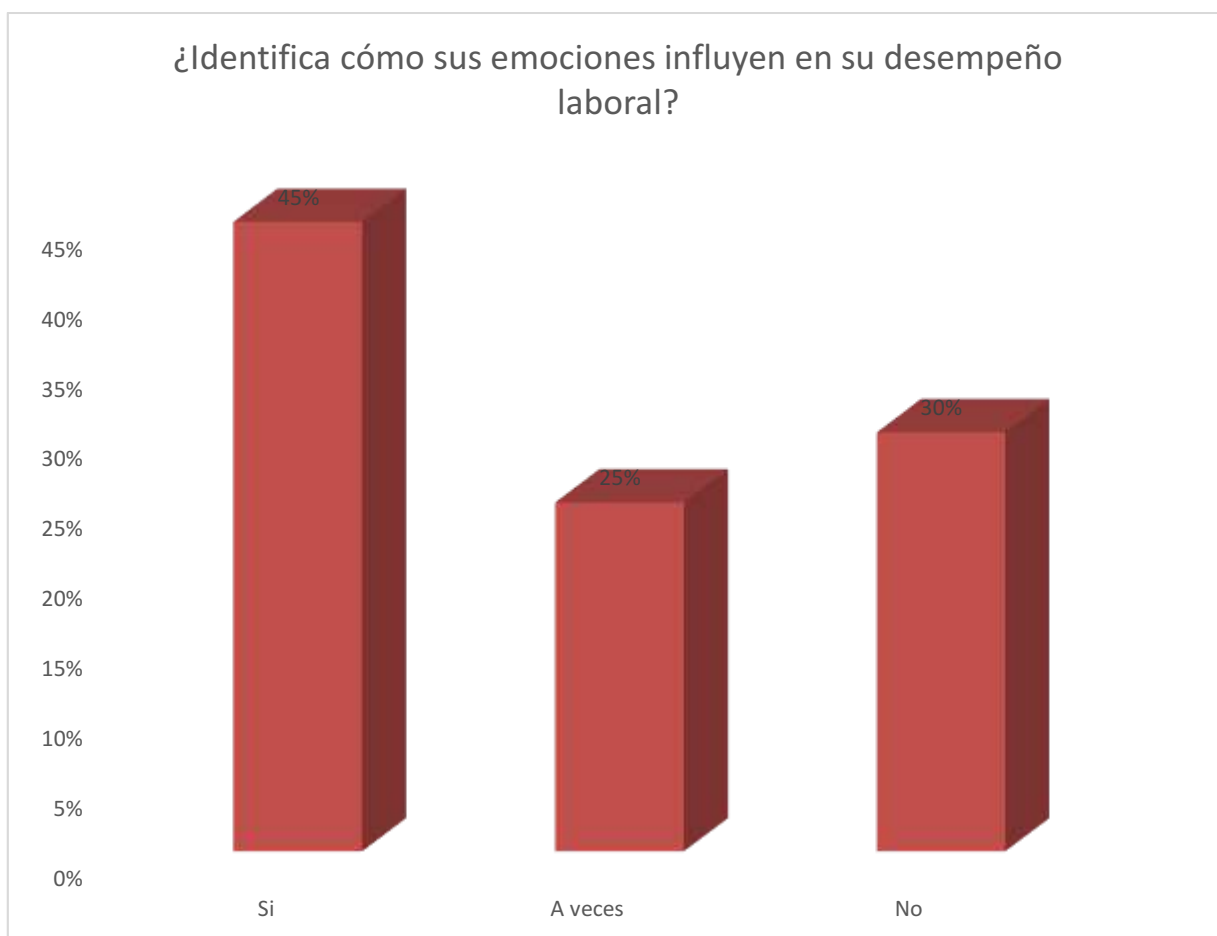


Figura 2 ¿Reconoce sus emociones en situaciones laborales?

Interpretación: Se encuestó a 40 docentes de la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen de los cuales; el 45% manifestó que siempre identifica cómo sus emociones influyen en su desempeño laboral, el 25% indicó que a veces identifica cómo sus emociones influyen en su desempeño laboral y el 30% señaló que nunca identifica cómo sus emociones influyen en su desempeño laboral.

Tabla 3

¿Controla sus reacciones emocionales ante situaciones difíciles en el trabajo?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	4	10%
A veces	6	15%
No	30	75%
TOTAL	40	100%



Figura 3 ¿Controla sus reacciones emocionales ante situaciones difíciles en el trabajo?

Interpretación: Se encuestó a 40 docentes de la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen de los cuales; el 10% manifestó que siempre controla sus reacciones emocionales ante situaciones difíciles en el trabajo, el 15% indicó que a veces controla sus reacciones emocionales ante situaciones difíciles en el trabajo y el 75% señaló que controla sus reacciones emocionales ante situaciones difíciles en el trabajo.

Tabla 4

¿Maneja adecuadamente el estrés laboral?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	4	10%
A veces	12	30%
No	24	60%
TOTAL	40	100%

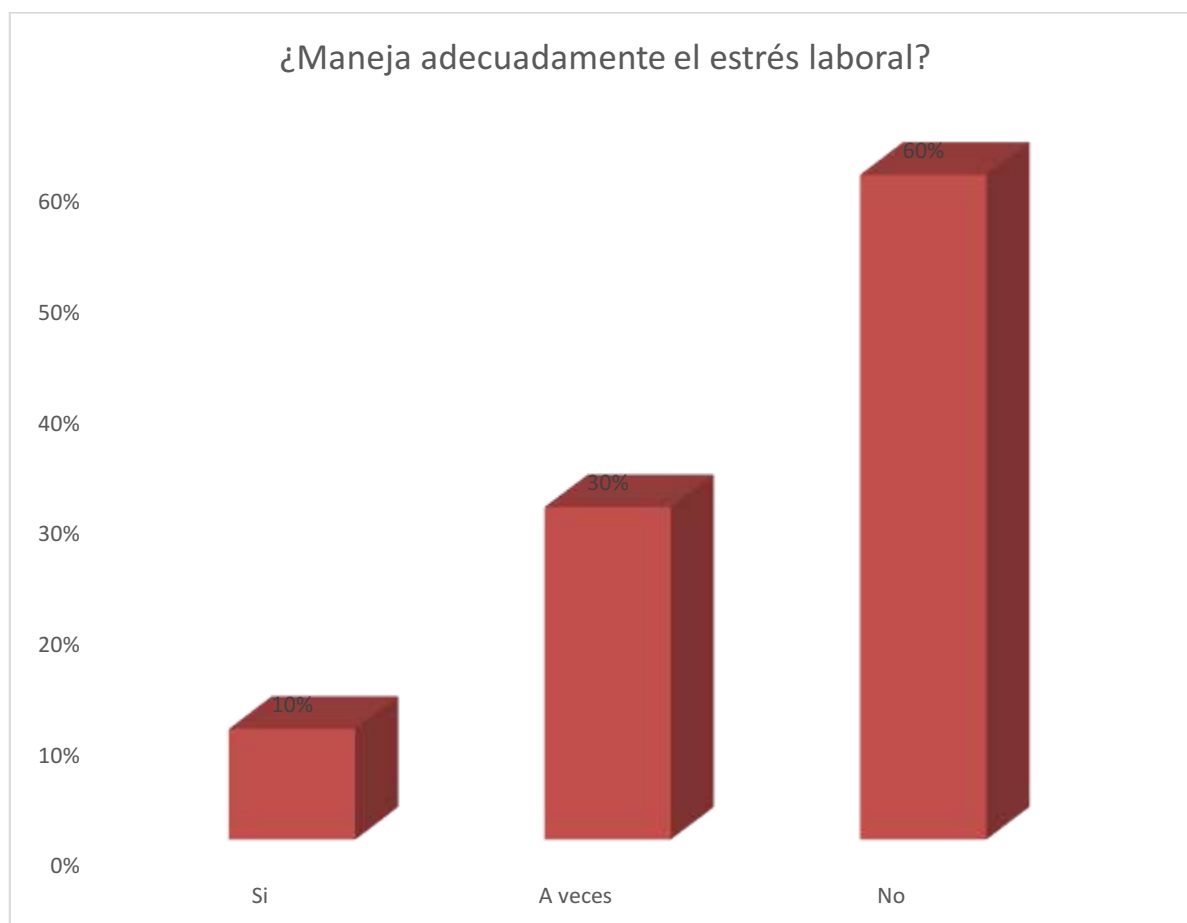


Figura 4 ¿Maneja adecuadamente el estrés laboral?

Interpretación: Se encuestó a 40 docentes de la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen de los cuales; el 10% manifestó que siempre maneja adecuadamente el estrés laboral, el 30% indicó que a veces maneja adecuadamente el estrés laboral y el 60% señaló que nunca maneja adecuadamente el estrés laboral.

Tabla 5

¿Muestra entusiasmo por mejorar su práctica docente?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	4	10%
A veces	26	65%
No	10	25%
TOTAL	40	100%



Figura 5 ¿Muestra entusiasmo por mejorar su práctica docente?

Interpretación: Se encuestó a 40 docentes de la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen de los cuales; el 10% manifestó que siempre muestra entusiasmo por mejorar su práctica docente, el 65% indicó que a veces muestra entusiasmo por mejorar su práctica docente y el 25% señaló que nunca muestra entusiasmo por mejorar su práctica docente.

Tabla 6

¿Se esfuerza por alcanzar metas profesionales?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	4	10%
A veces	26	65%
No	10	25%
TOTAL	40	100%



Figura 6 ¿Se esfuerza por alcanzar metas profesionales?

Interpretación: Se encuestó a 40 docentes de la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen de los cuales; el 10% manifestó que siempre se esfuerza por alcanzar metas profesionales, el 65% indicó que a veces se esfuerza por alcanzar metas profesionales y el 25% señaló que nunca se esfuerza por alcanzar metas profesionales.

Tabla 7

¿Comprende las emociones de sus colegas y estudiantes?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	28	70%
A veces	8	20%
No	4	10%
TOTAL	40	100%

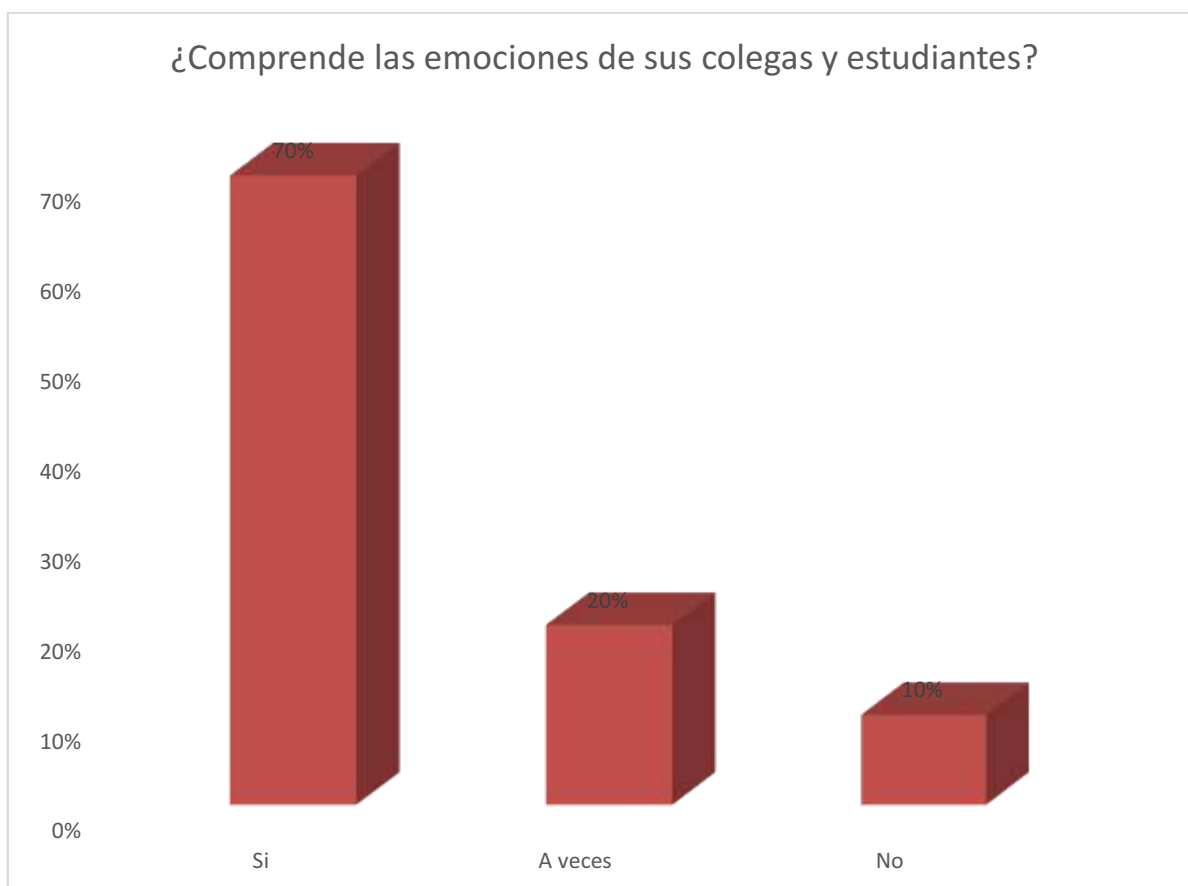


Figura 7 *¿Comprende las emociones de sus colegas y estudiantes?*

Interpretación: Se encuestó a 40 docentes de la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen de los cuales; el 70% manifestó que siempre comprende las emociones de sus colegas y estudiantes, el 20% indicó que a veces comprende las emociones de sus colegas y estudiantes y el 10% señaló que nunca comprende las emociones de sus colegas y estudiantes.

Tabla 8

¿Demuestra actitudes de respeto y apoyo hacia sus colegas y estudiantes?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	26	65%
A veces	10	25%
No	4	10%
TOTAL	40	100%

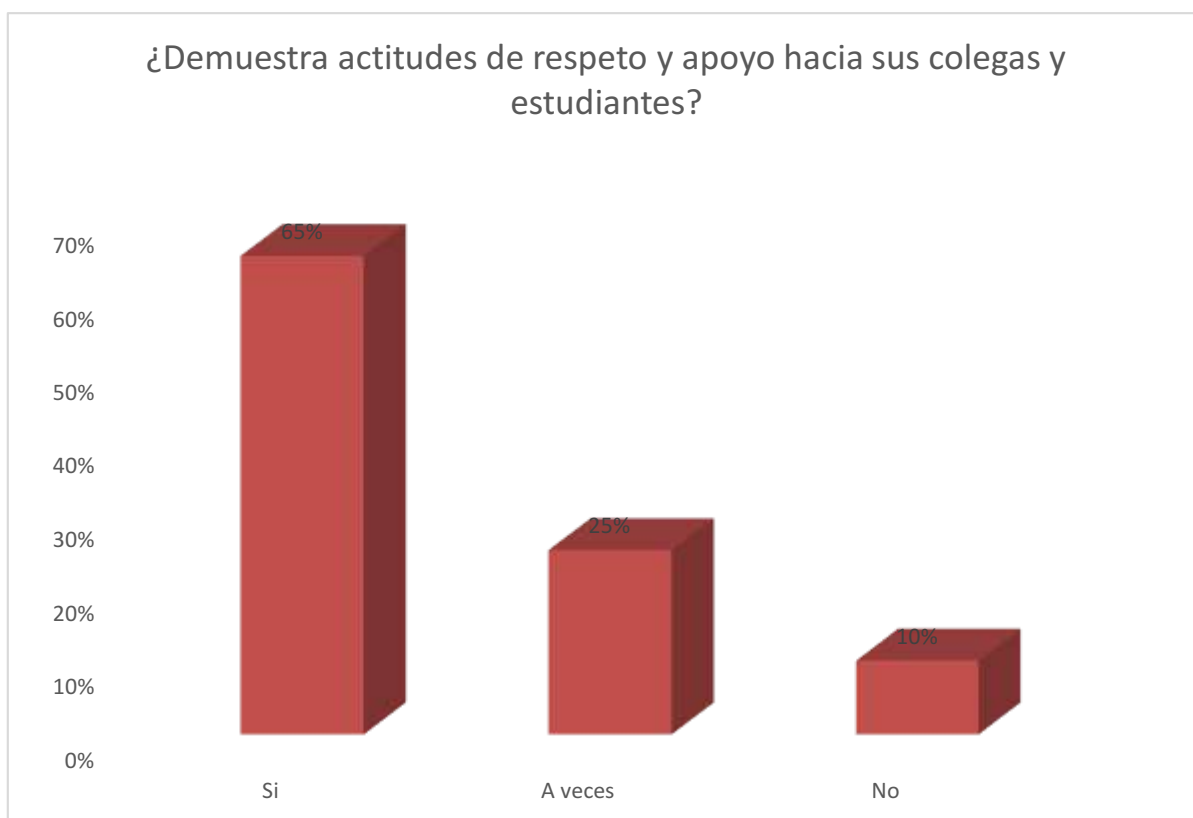


Figura 8 ¿ Demuestra actitudes de respeto y apoyo hacia sus colegas y estudiantes?

Interpretación: Se encuestó a 40 docentes de la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen de los cuales; el 65% manifestó que siempre demuestra actitudes de respeto y apoyo hacia sus colegas y estudiantes, el 25% indicó que a veces demuestra actitudes de respeto y apoyo hacia sus colegas y estudiantes y el 10% señaló que nunca demuestra actitudes de respeto y apoyo hacia sus colegas y estudiantes.

Descripción de la variable desempeño docente

Tabla 9

¿Planifica sus sesiones considerando las características de sus estudiantes?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	4	10%
A veces	26	65%
No	10	25%
TOTAL	40	100%

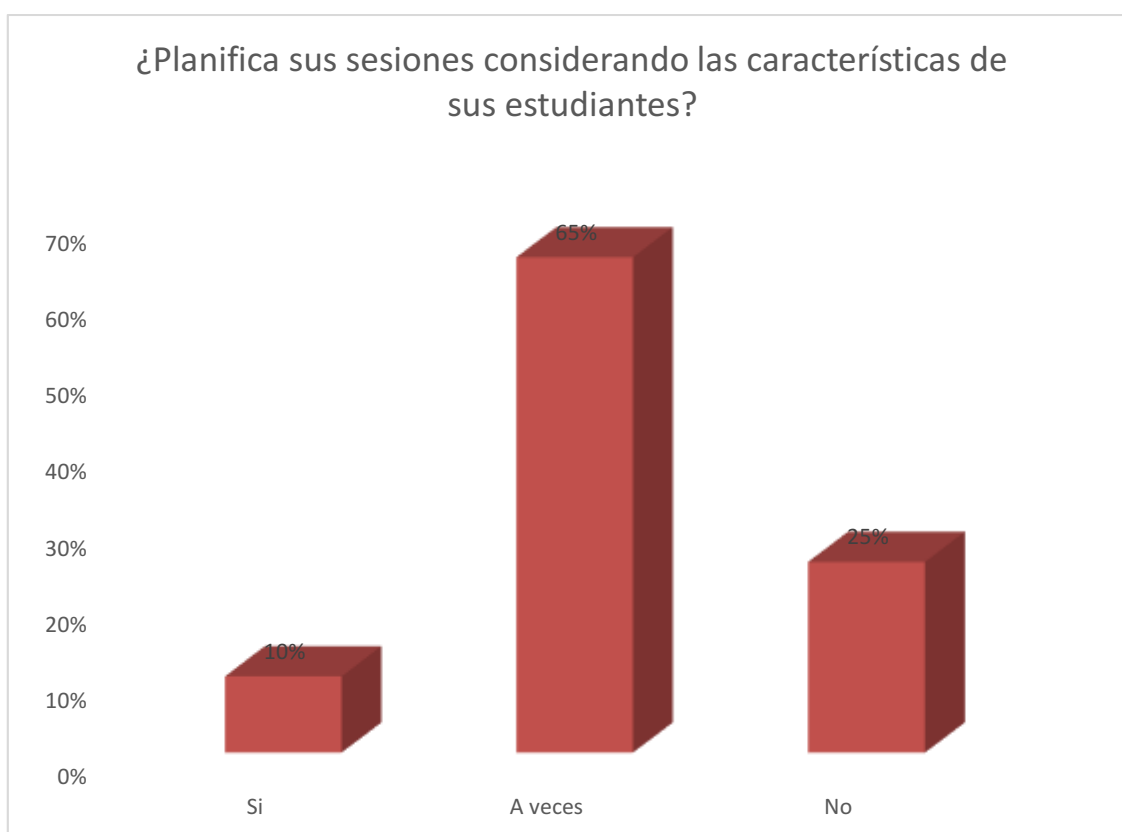


Figura 9 ¿Planifica sus sesiones considerando las características de sus estudiantes?

Interpretación: Se encuestó a 40 docentes de la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen de los cuales; el 10% manifestó que siempre planifica sus sesiones considerando las características de sus estudiantes, el 65% indicó que a veces planifica sus sesiones considerando las características de sus estudiantes y el 25% señaló que nunca planifica sus sesiones considerando las características de sus estudiantes.

Tabla 10

¿Organiza adecuadamente los recursos de aprendizaje que utiliza en clase?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	4	10%
A veces	30	75%
No	6	15%
TOTAL	40	100%

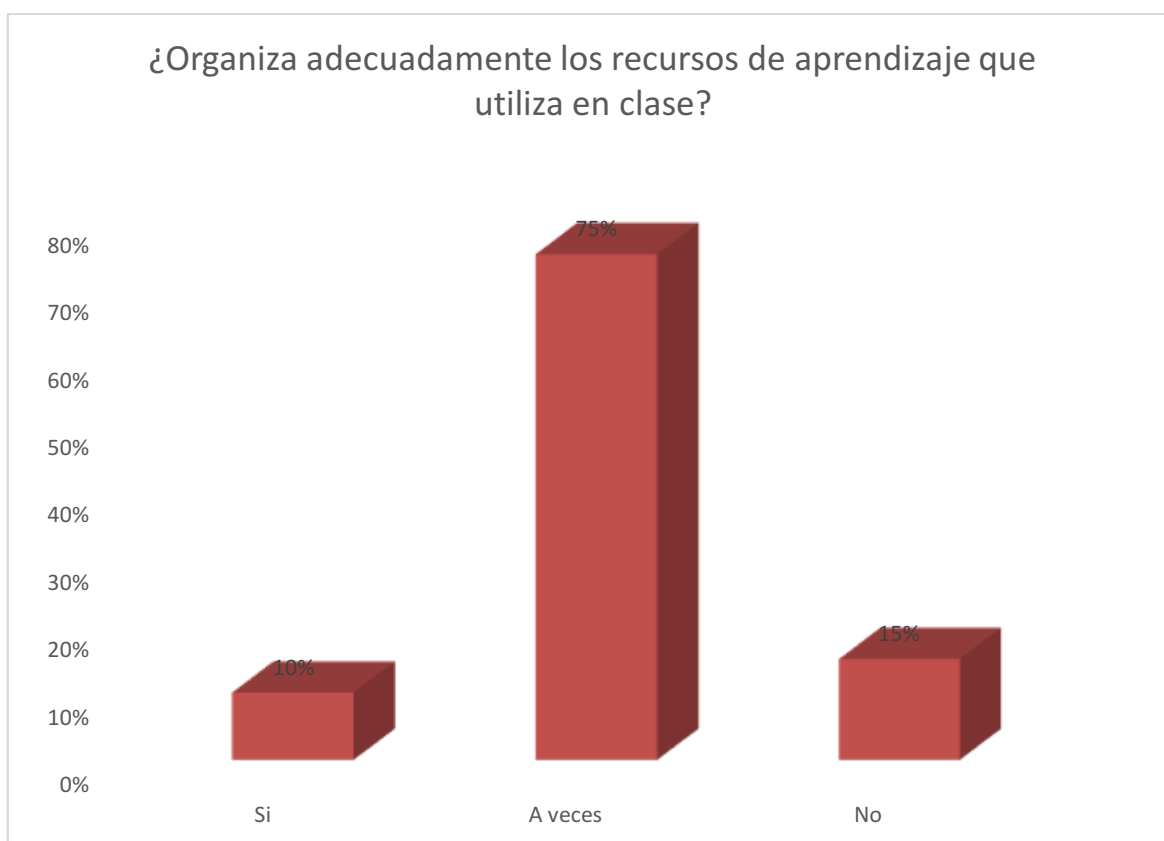


Figura 10 ¿Organiza adecuadamente los recursos de aprendizaje que utiliza en clase?

Interpretación: Se encuestó a 40 docentes de la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen de los cuales; el 10% manifestó que siempre organiza adecuadamente los recursos de aprendizaje que utiliza en clase, el 75% indicó que a veces organiza adecuadamente los recursos de aprendizaje que utiliza en clase y el 15% señaló que nunca organiza adecuadamente los recursos de aprendizaje que utiliza en clase.

Tabla 11

¿Utiliza estrategias activas para favorecer la participación de los estudiantes en el aula?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	8	20%
A veces	22	55%
No	10	25%
TOTAL	40	100%



Figura 11 ¿Utiliza estrategias activas para favorecer la participación de los estudiantes en el aula?

Interpretación: Se encuestó a 40 docentes de la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen de los cuales; el 20% manifestó que siempre utiliza estrategias activas para favorecer la participación de los estudiantes en el aula, el 55% indicó que a veces utiliza estrategias activas para favorecer la participación de los estudiantes en el aula y el 25% señaló que nunca utiliza estrategias activas para favorecer la participación de los estudiantes en el aula.

Tabla 12

¿Genera un clima positivo y motivador que favorezca el aprendizaje de los estudiantes?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	6	15%
A veces	32	80%
No	2	5%
TOTAL	40	100%

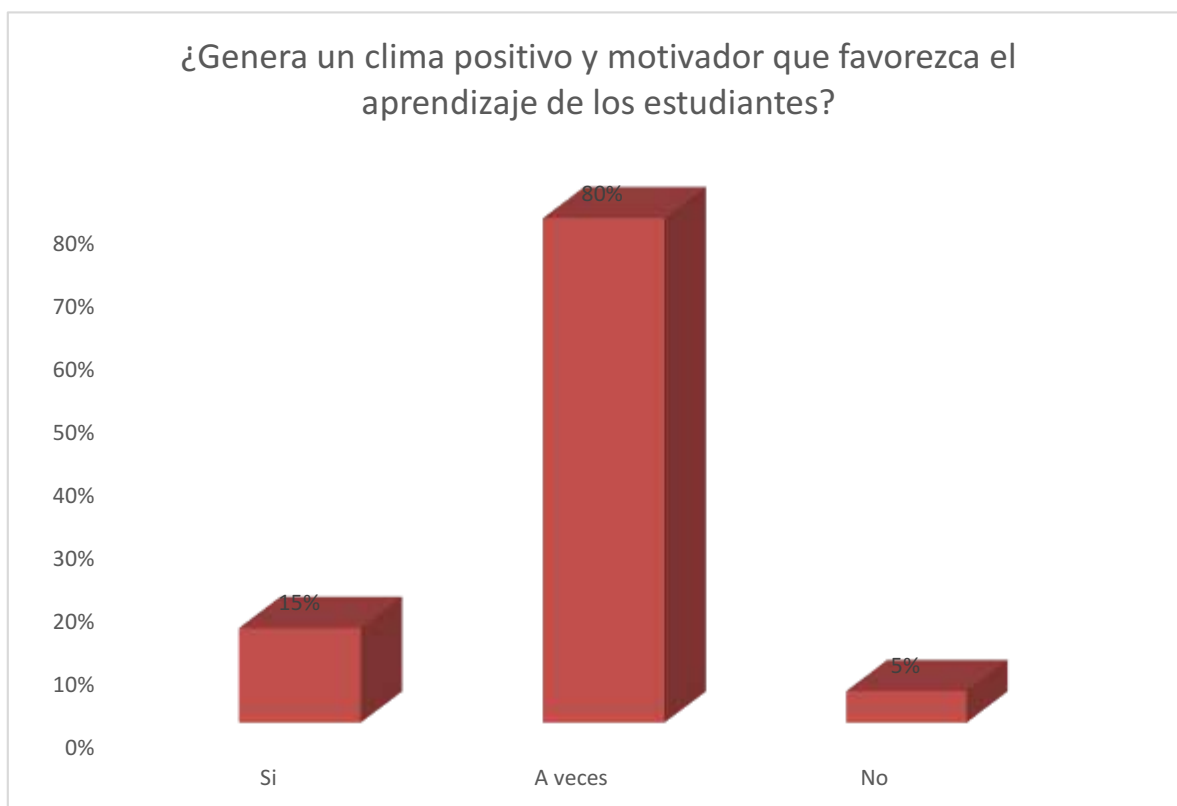


Figura 12 ¿Genera un clima positivo y motivador que favorezca el aprendizaje de los estudiantes?

Interpretación: Se encuestó a 40 docentes de la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen de los cuales; el 20% manifestó que siempre genera un clima positivo y motivador que favorezca el aprendizaje de los estudiantes, el 55% indicó que a veces genera un clima positivo y motivador que favorezca el aprendizaje de los estudiantes y el 25% señaló que genera un clima positivo y motivador que favorezca el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 13

¿Participa en actividades de gestión y organización escolar con otros docentes?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	6	15%
A veces	8	20%
No	26	65%
TOTAL	40	100%

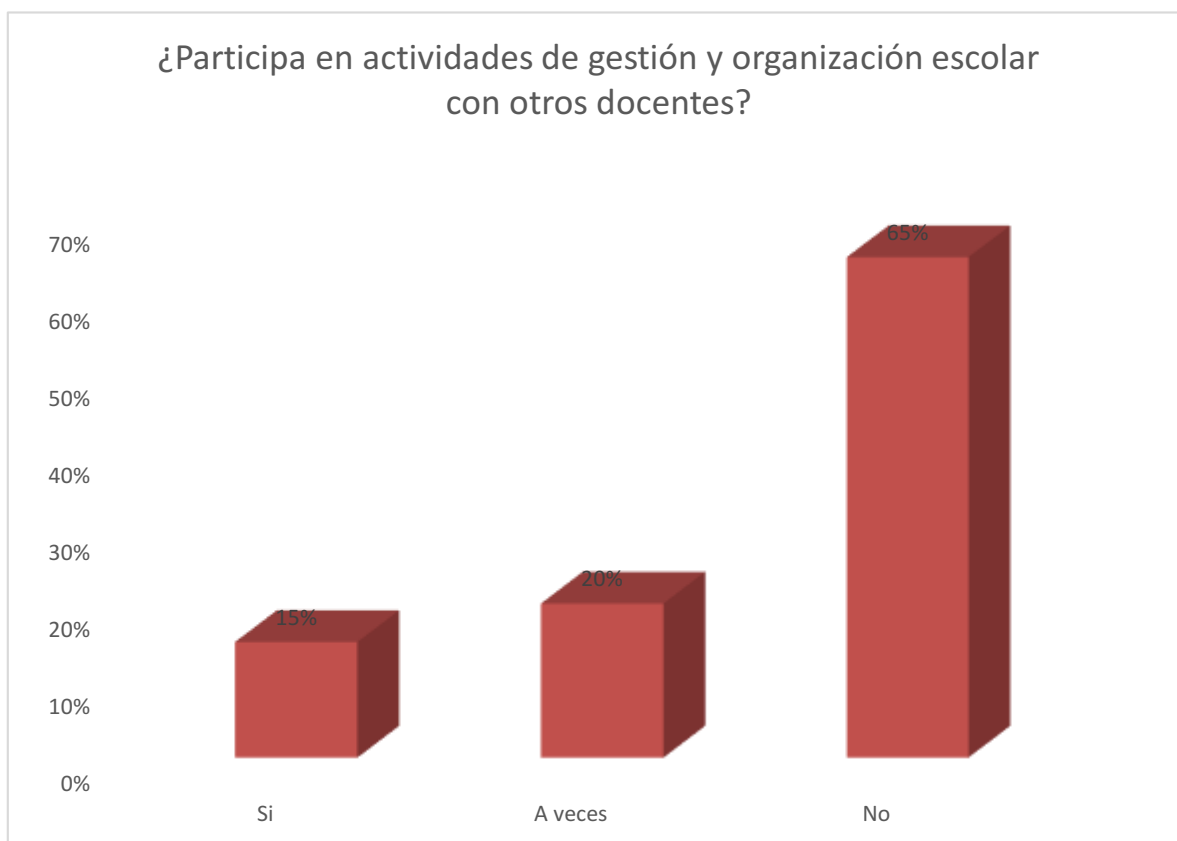


Figura 13 ¿Participa en actividades de gestión y organización escolar con otros docentes?

Interpretación: Se encuestó a 40 docentes de la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen de los cuales; el 15% manifestó que siempre participa en actividades de gestión y organización escolar con otros docentes, el 20% indicó que a veces participa en actividades de gestión y organización escolar con otros docentes y el 65% señaló que nunca participa en actividades de gestión y organización escolar con otros docentes.

Tabla 14

¿Colabora en la toma de decisiones que afectan a su institución educativa?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	2	5%
A veces	12	30%
No	26	65%
TOTAL	40	100%

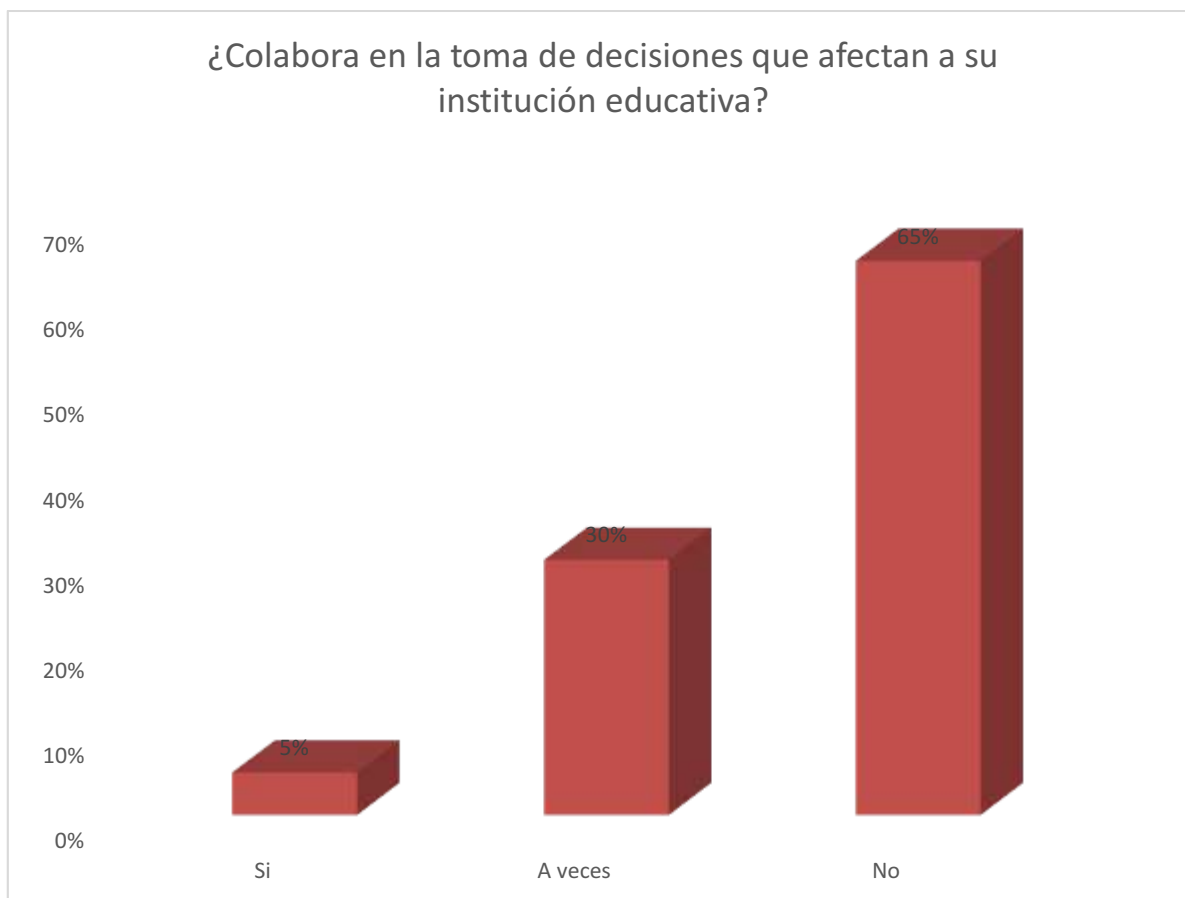


Figura 14 ¿Colabora en la toma de decisiones que afectan a su institución educativa?

Interpretación: Se encuestó a 40 docentes de la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen de los cuales; el 5% manifestó que siempre colabora en la toma de decisiones que afectan a su institución educativa, el 30% indicó que a veces colabora en la toma de decisiones que afectan a su institución educativa y el 65% señaló que nunca colabora en la toma de decisiones que afectan a su institución educativa.

Tabla 15

¿Participa en actividades de formación docente o actualización profesional?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	2	5%
A veces	14	35%
No	24	60%
TOTAL	40	100%

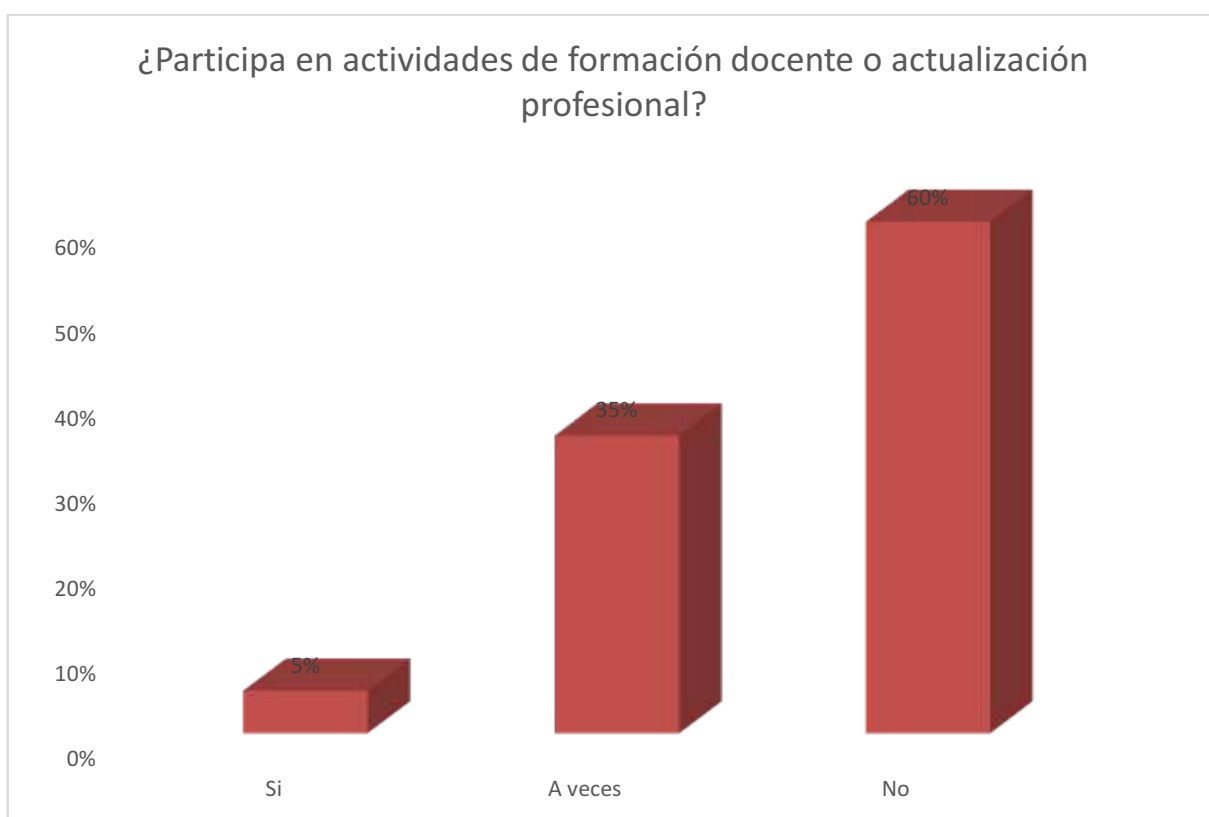


Figura 15 ¿Participa en actividades de formación docente o actualización profesional?

Interpretación: Se encuestó a 40 docentes de la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen de los cuales; el 5% manifestó que siempre participa en actividades de formación docente o actualización profesional, el 35% indicó que a veces participa en actividades de formación docente o actualización profesional y el 60% señaló que participa en actividades de formación docente o actualización profesional.

Tabla 16

¿Reflexiona sobre su práctica docente para mejorarla constantemente?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	10	25%
A veces	26	65%
No	4	10%
TOTAL	40	100%

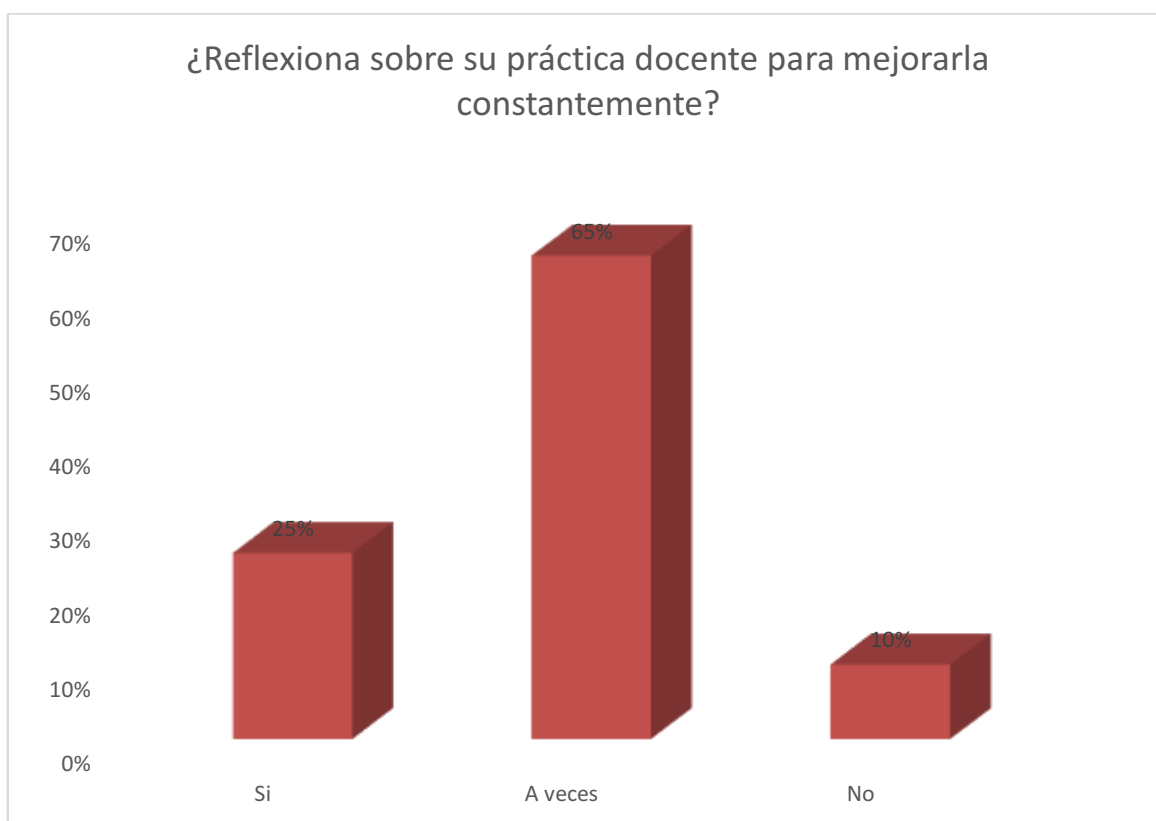


Figura 16 ¿Reflexiona sobre su práctica docente para mejorarla constantemente?

Interpretación: Se encuestó a 40 docentes de la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen de los cuales; el 25% manifestó que siempre reflexiona sobre su práctica docente para mejorarla constantemente, el 65% indicó que a veces reflexiona sobre su práctica docente para mejorarla constantemente y el 10% señaló que nunca reflexiona sobre su práctica docente para mejorarla constantemente.

4.1 Contrastación de hipótesis

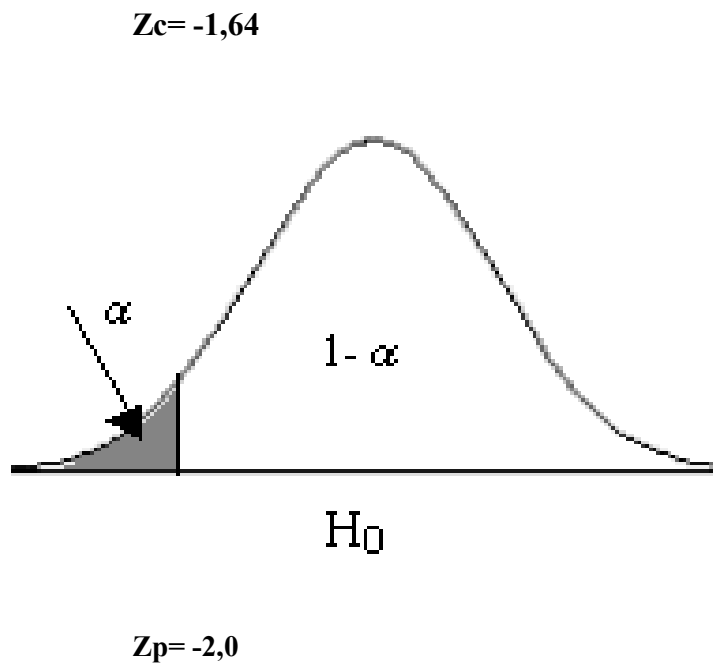
Paso 1:

H₀: No existe una relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente en la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen - 2025.

H₁: Existe una relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente en la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen - 2025.

Paso 2: $\alpha=5\%$

Paso 3:



Paso 4:

Decisión: Se rechaza H_0

Conclusión: Se pudo comprobar que existe una relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente en la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen - 2025.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

De los resultados obtenidos se afirma que existe una relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente en la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen - 2025, dichos resultados tienen relación Maldonado & Robles (2025) porque en su trabajo de titulación titulada *“Inteligencia emocional para el desempeño docente, en la escuela de educación básica Augusta Mora de Franco, Machala 2024”*, las conclusiones subrayan la relevancia de incorporar el desarrollo de la inteligencia emocional dentro de la formación docente, ya que su impacto trasciende el bienestar personal de los maestros y contribuye de manera directa a la mejora de la calidad educativa y de la convivencia escolar. Finalmente, se recomienda realizar evaluaciones a largo plazo para analizar los efectos sostenidos del programa en la práctica pedagógica. (p. 83).

Además, con Campos (2023) porque en su tesis titulada *“Inteligencia emocional y desempeño docente en la red educativa Mollepampa”*, Los resultados obtenidos evidencian una relación directa, alta y estadísticamente significativa entre ambas variables. En particular, el análisis correlacional arrojó un coeficiente de Pearson de 0.986, lo que demuestra que a mayores niveles de inteligencia emocional en los docentes, mejor es su desempeño profesional. Este hallazgo resalta la relevancia de la inteligencia emocional como un factor determinante en la calidad del ejercicio docente, al influir de manera positiva en la práctica pedagógica y en el desarrollo de un entorno educativo más eficaz. (p.107).

Asimismo, con Romero (2023) porque en su tesis titulada *“La inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura”*, se determinó que existe correspondencia entre las variables analizadas, lo que permitió aceptar la hipótesis general de la investigación y resaltar la importancia de la inteligencia emocional como un factor clave en el fortalecimiento del desempeño profesional docenteón. (p.49).

Por ultimo con Jaime (2022) porque en su tesis titulada *“Relación de la inteligencia emocional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao”*, el estudio demostró que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, lo que resalta la relevancia de la inteligencia emocional como un factor determinante en el desempeño profesional de los docentes en las instituciones educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao. (p.136).

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- Se confirma la hipótesis general, ya que los resultados evidencian que la inteligencia emocional se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en la I.E. 20335 Nuestra Señora del Carmen. Esto demuestra que los docentes que reconocen y gestionan adecuadamente sus emociones tienden a desenvolverse mejor en su labor pedagógica, institucional y profesional.
- Se concluye que el autoconocimiento del docente se relaciona positivamente con la preparación para el aprendizaje, pues aquellos docentes que identifican sus fortalezas y limitaciones planifican de manera más reflexiva y adecuada sus actividades pedagógicas.
- Se concluye que la autorregulación guarda relación con la enseñanza para el aprendizaje, ya que el control emocional favorece un clima de aula adecuado, una mejor toma de decisiones y una conducción equilibrada del proceso de enseñanza.
- Se concluye que la motivación docente se relaciona significativamente con la participación en la gestión escolar, lo que indica que los docentes emocionalmente motivados muestran mayor compromiso con las actividades institucionales y el trabajo colaborativo.
- Se concluye que la empatía se relaciona con el desarrollo profesional, ya que los docentes empáticos demuestran mayor disposición para el aprendizaje continuo, la reflexión sobre su práctica y el fortalecimiento de relaciones positivas con la comunidad educativa.

6.2 Recomendaciones

Para la Institución Educativa

- Se recomienda que la institución educativa promueva programas de fortalecimiento de la inteligencia emocional, integrándolos en su planificación anual, con el fin de mejorar el desempeño docente y el clima institucional.
- Se recomienda incluir espacios de reflexión emocional y bienestar docente dentro de las jornadas pedagógicas, favoreciendo un ambiente laboral saludable y colaborativo.

Para al Director y Sub director

- Se recomienda que impulsen acciones de acompañamiento y liderazgo emocional, fomentando la comunicación asertiva, el respeto y la empatía entre los docente.
- Se sugiere incorporar la inteligencia emocional como criterio en los procesos de evaluación y acompañamiento docente, valorando no solo el desempeño pedagógico, sino también las habilidades socioemocionales.

Para los Docentes

- Se recomienda a los docentes fortalecer el autoconocimiento y la autorregulación emocional, mediante la reflexión continua sobre su práctica y el manejo adecuado de situaciones de aula.
- Se sugiere que los docentes mantengan una actitud motivadora y empática, participando activamente en actividades institucionales y en procesos de desarrollo profesional continuo.

CAPÍTULO VII REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

7.1. Fuentes bibliográficas

- Acevedo, M. (08 de 09 de 2021). *Las dimensiones de la inteligencia emocional*. Obtenido de <https://prezi.com/p/1lwuthniu4r3/las-dimensiones-de-la-inteligencia-emocional/>
- Campos Loza, B. A. (2023). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la red educativa Mollepampa. Posgrado*. Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú. Obtenido de <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/79d39b93-986b-47f8-9b00-ab3f8c01dfd9/content>
- Copa Yucra, N. (2021). *Inteligencia emocional y el marco del buen desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la ugel – Puno, 2018. Posgrado*. Universidad Nacional de Altiplano, Puno, Perú. Obtenido de <https://repositorio.unap.edu.pe/server/api/core/bitstreams/09c66e4d-3349-43c5-9ed7-07c2a45de90d/content>
- Educación, M. d. (15 de 07 de 2022). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>
- Fernández, P. (15 de 01 de 2025). *Inteligencia emocional: Qué es y para qué sirve*. Obtenido de <https://somosestupendas.com/inteligencia-emocional-que-es/#que-es-la-inteligencia-emocional>
- Gómez, M. I. (22 de 05 de 2025). *Inteligencia emocional*. Obtenido de <https://www.ejemplos.co/10-ejemplos-de-inteligencia-emocional/>
- Grupogear. (06 de 2023). *¿Cómo puedes mejorar tu desempeño como docente?* Obtenido de <https://grupogear.com/blog/mejorar-tu-desempeno-docente/>
- Guerra Guillen, R. A. (2017). *Desempeño docente y su relación con el nivel del logro de aprendizaje de los oficiales alumnos de la Maestría en Ciencias Militares de la Escuela Superior de Guerra del Ejército - 2016. Posgrado*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a0731b70-de57-48bb-97b3-20c9022f1faf/content>

- Herrera Camacho, A. C. (2024). La Inteligencia Emocional en Educadores de Primera Infancia: Impacto en el Aula y la Relación con los Niños. *Pregrado*. Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO, Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/14777577-d275-4e0c-acab-42cc03ef9d9e/content>
- Illicachi Maldonado, K. Y. (2025). Inteligencia emocional para el desempeño docente, en la escuela de educación básica Augusta Mora de Franco, Machala 2024. *Posgrado*. Universidad Bolivariana de Ecuador, Durán, Ecuador. Obtenido de <https://dspaceserver.ube.edu.ec/server/api/core/bitstreams/29f16953-5902-437b-8b6e-59a6f6ae74eb/content>
- Pascual, J. L. (17 de 07 de 2025). *5 Indicadores de Desempeño Docente para Medir la Calidad educativa*. Obtenido de <https://www.lukkap.com/articulo/indicadores-de-desempeno-docente/>
- Pazuña Amores, E. G. (2024). La inteligencia emocional y la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Oxford”. *Pregrado*. Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.utc.edu.ec/server/api/core/bitstreams/20e5409d-563a-4290-8647-8f36bebae334/content>
- Purca Segura, J. J. (2022). Relación de la inteligencia emocional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Iglesia Presbiteriana del Perú en el Callao. *Posgrado*. Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/6762/UNFV_EUPG_Purca_Segura_Jaime_Jesus_Maestria_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romero Condor, N. A. (2023). La inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura. *Posgrado*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/8493/TESIS%20Condor.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ENCUESTA SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

Propósito: Analizar la relación entre la inteligencia emocional y desempeño de los docentes de la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen.

Instrucciones: Lee con atención cada pregunta y marca con una (X) la respuesta.

Escala de respuesta: 1 = Siempre, 2 = A veces, 3 = Nunca.

Nº	V1: INTELIGENCIA EMOCIONAL	1	2	3
	D1: Autoconocimiento			
1	¿Reconoce sus emociones en situaciones laborales?			
2	¿Identifica cómo sus emociones influyen en su desempeño laboral?			
	D2: Autorregulación			
3	¿Controla sus reacciones emocionales ante situaciones difíciles en el trabajo?			
4	¿Maneja adecuadamente el estrés laboral?			
	D3: Motivación			
5	¿Muestra entusiasmo por mejorar su práctica docente?			
6	¿Se esfuerza por alcanzar metas profesionales?			
	D4: Empatía			
7	¿Comprende las emociones de sus colegas y estudiantes?			
8	¿Demuestra actitudes de respeto y apoyo hacia sus colegas y estudiantes?			
	V2: DESEMPEÑO DOCENTE	1	2	3
	D1: Preparación para el aprendizaje			
9	¿Planifica sus sesiones considerando las características de sus estudiantes?			
10	¿Organiza adecuadamente los recursos de aprendizaje que utiliza en clase?			

	D2: Enseñanza			
11	¿Utiliza estrategias activas para favorecer la participación de los estudiantes en el aula?			
12	¿Genera un clima positivo y motivador que favorezca el aprendizaje de los estudiantes?			
	D3: Participación			
13	¿Participa en actividades de gestión y organización escolar con otros docentes?			
14	¿Colabora en la toma de decisiones que afectan a su institución educativa?			
	D4: Desarrollo profesional			
15	¿Participa en actividades de formación docente o actualización profesional?			
16	¿Reflexiona sobre su práctica docente para mejorarla constantemente?			

Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y desempeño docente en la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen – 2025?	OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen - 2025.	HIPOTESIS GENERAL: Existe una relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente en la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen - 2025.	VARIABLE X Inteligencia emocional	X1= Autoconocimiento X2= Autorregulación X3= Motivación X4= Empatía	NIVEL DE INVESTIGACION: correlacional DISEÑO DE LA INVESTIGACION No experimental TIPO DE INVESTIGACION Básica ENFOQUE DE LA INVESTIGACION: Cuantitativo POBLACION: 40 docentes MUESTRA: 40 docentes ESTADISTICO DE PRUEBA: Spss TECNICA: Encuesta INSTRUMENTOS: Cuestionario 08 preguntas para medir la variable X
PROBLEMAS ESPECIFICOS: ¿Qué relación existe entre autoconocimiento y desempeño docente en la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen – 2025?	OBJETIVOS ESPECIFICOS: Determinar la relación entre autoconocimiento y desempeño docente en la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen - 2025.	HIPOTESIS ESPECIFICOS: Existe una relación significativa entre autoconocimiento y desempeño docente en la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen - 2025.	VARIABLE Y Desempeño docente	Y1= Preparación para el aprendizaje Y2= Enseñanza para el aprendizaje Y3= Participación en la gestión Y4= Desarrollo profesional	
¿Qué relación existe entre autorregulación y desempeño docente en la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen – 2025?	Determinar la relación entre autorregulación y desempeño docente en la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen - 2025.	Existe una relación significativa entre autorregulación y desempeño docente en la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen - 2025.			

¿Qué relación existe entre motivación y desempeño docente en la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen – 2025?	Determinar la relación entre motivación y desempeño docente en la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen - 2025.	Existe una relación significativa entre autorregulación y desempeño docente en la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen - 2025.			08 preguntas para medir la variable Y
¿Qué relación existe entre empatía y desempeño docente en la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen – 2025?	Determinar la relación entre empatía y desempeño docente en la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen - 2025.	Existe una relación significativa entre empatía y desempeño docente en la I.E 20335 Nuestra Señora del Carmen - 2025.			

.....

ASESOR

.....

PRESIDENTE

.....

SECRETARIO

.....

VOCAL