



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

TESIS

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN
EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

DIEGO QUISPE TTITO, CUSCO - 2024

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Br. AIDA SUAREZ HUMPIRI

ASESOR:

Dr. EDWARDS JESUS AGUIRRE ESPINOZA

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-5514-6707

CUSCO – PERÚ

2025



Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-321-2025-UNSAAC)

El que suscribe, el Asesor Edwards Jesus Aguirre Espinoza
..... quien aplica el software de detección de similitud al
trabajo de investigación/tesis titulada: Inteligencia Emocional y motivación
laboral en el desempeño docente de la Institución Educativa
Diego Quispe Tito, Cusco - 2024

Presentado por: Aida Suarez Humpiri DNI N° 74581943;
presentado por: DNI N°:
Para optar el título Profesional/Grado Académico de Maestro en Educación mención
Gestión de la Educación

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 02 veces, mediante el
Software de Similitud, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso del Sistema Detección de**
Similitud en la UNSAAC y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 10 %.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.	<input checked="" type="checkbox"/>
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las subsanaciones.	<input type="checkbox"/>
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de Investigación para que tome las acciones correspondientes; Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	<input type="checkbox"/>

Por tanto, en mi condición de Asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto**
las primeras páginas del reporte del Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, 15 de Enero de 2025

Firma

Post firma Edwards Jesus Aguirre Espinoza

Nro. de DNI 23854868

ORCID del Asesor 0000 - 0002 - 5514 - 6707

Se adjunta:

- Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
- Enlace del Reporte Generado por el Sistema de Detección de Similitud: oid: 27259:546315749

AIDA SUAREZ HUMPIRI

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL
DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIE...**

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:546315749

116 páginas

Fecha de entrega

14 ene 2026, 10:50 p.m. GMT-5

23.665 palabras

134.860 caracteres

Fecha de descarga

14 ene 2026, 11:27 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTIT....docx

Tamaño del archivo

3.1 MB

10% Similitud general

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




Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)
- Trabajos entregados

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

- 1%  Fuentes de Internet
- 10%  Publicaciones
- 0%  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 inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

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



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABADEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

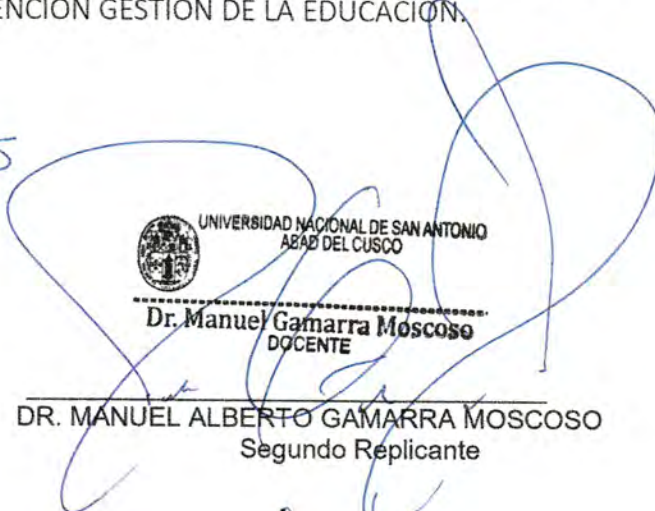

INFORME DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES A TESIS


Dr. TITO LIVIO PAREDES GORDON, Director (e) de la Escuela de Posgrado, nos dirigimos a usted en condición de integrantes del jurado evaluador de la tesis intitulada **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIEGO QUISPE TTITO, CUSCO - 2024** de la Br. AIDA SUAREZ HUMPIRI. Hacemos de su conocimiento que el (la) sustentante ha cumplido con el levantamiento de las observaciones realizadas por el Jurado el día **VEINTICUATRO DE SETIEMBRE DE 2025**.


Es todo cuanto informamos a usted fin de que se prosiga con los trámites para el otorgamiento del grado académico de **MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

Cusco, 23 Diciembre 2025


DRA. LUCILA OLIVARES TORRES
Primer Replicante



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO
ABAD DEL CUSCO
Dr. Manuel Gamarra Moscoso
DOCENTE
DR. MANUEL ALBERTO GAMARRA MOSCOSO
Segundo Replicante


DRA. MARTHA ALEJANDRINA EGUIA ALARCON
Primer Dictaminante


DR. FREDDY FRANK GONZALES QUISPE
Segundo Dictaminante

PRESENTACIÓN

Señor director de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco y señores miembros del Jurado:

En cumplimiento con el Reglamento de Grados de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, pongo a vuestro análisis el trabajo de investigación intitulado: Inteligencia Emocional y Motivación Laboral en el Desempeño Docente de la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024; para optar al Grado Académico de Maestra en Educación con el objetivo de mejorar el desempeño docente mediante el fortalecimiento de la inteligencia emocional y la motivación laboral. En este contexto, el sistema educativo peruano sigue buscando estrategias para potenciar la calidad educativa, a través de la formación integral de los docentes. En este sentido, pongo a consideración del jurado el presente estudio, con la esperanza de que los resultados obtenidos sean de utilidad para futuras investigaciones en la misma línea y contribuyan al desarrollo de prácticas educativas más efectivas.

Bach. Aida Suarez Humpiri

DEDICATORIA

A Dios, por ser la fuente de mi fortaleza, sabiduría y guía constante a lo largo de este camino de investigación. Sin su apoyo incondicional, este proyecto no habría sido posible.

A mi familia, por su amor, apoyo incondicional y paciencia a lo largo de este proceso. Su constante motivación y comprensión me han permitido llegar hasta aquí, y sin ellos, este logro no hubiera sido posible.

A mis angelitos del cielo que siempre son parte de cada uno de mis logros.

A todos los docentes de la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco, quienes, a través de su dedicación y esfuerzo diario, me inspiraron a realizar esta investigación en busca de la mejora continua de la calidad educativa.

Bach. Aida Suarez Humpiri

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a Dios, por darme la fortaleza y sabiduría necesarias para concluir este trabajo.

A mis padres, Cirilo y Alejandra, por su amor, paciencia y apoyo incondicional, que me permitió seguir adelante en todo momento.

A mi asesor de tesis, el Dr. Edwards Jesús Aguirre Espinoza, por su guía, apoyo y valiosas recomendaciones a lo largo de este proceso.

Gracias a todos por hacer posible este logro.

Bach. Aida Suarez Humpiri

ÍNDICE GENERAL

PRESENTACIÓN	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Situación problemática.....	1
1.2 Formulación del problema	5
1.2.1 Problema general	5
1.2.2 Problemas específicos.....	5
1.3 Justificación de la investigación.....	5
a. Justificación teórica	5
b. Justificación científica	6
c. Justificación metodológica.....	7
d. Justificación social	7
1.4 Objetivos de la investigación	8
1.4.1. Objetivo general.....	8
1.4.2. Objetivos específicos	8
II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	9
2.1 Bases teóricas	9

2.1.1	La inteligencia emocional	9
2.1.2	Motivación laboral	19
2.1.3	El Desempeño Docente	27
2.2	Marco conceptual	39
2.3	Antecedentes empíricos de la investigación.....	42
2.3.1	En el ámbito internacional	42
2.3.2	En el ámbito nacional.....	43
2.3.3	En el ámbito local	45
III.	HIPÓTESIS Y VARIABLES	47
3.1.	Hipótesis.....	47
a)	Hipótesis general.....	47
b)	Hipótesis específicas	47
3.2.	Identificación de variables e indicadores	47
3.3.	Operacionalización de las variables	49
IV.	METODOLOGÍA.....	53
4.1.	Ámbito de estudio: localización política y geográfica	53
4.2.	Tipo y nivel de investigación	54
A.	Tipo de investigación.....	54
B.	Nivel de investigación.....	54
C.	Diseño de la investigación	55
D.	Enfoque de investigación.....	55
4.3.	Unidad de análisis	56
4.4.	Población de estudio.....	56

4.5.	Tamaño de muestra	56
4.6.	Técnicas de selección de muestra.....	57
4.7.	Técnicas de recolección de información	57
4.8.	Técnicas de análisis e interpretación de la información.....	58
4.9.	Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas	58
4.10.	Aspectos éticos.....	59
V.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	60
5.1.	Procesamiento de datos	60
5.2.	Prueba de normalidad.....	61
5.3.	Pruebas de hipótesis	63
5.3.1.	Prueba de hipótesis general.....	63
5.3.2.	Prueba de hipótesis específica 1	64
5.3.3.	Prueba de hipótesis específica 2	65
5.3.4.	Prueba de hipótesis específica 3	66
5.4.	Resultados por variable	67
5.4.1.	Resultados de la variable inteligencia emocional	67
5.4.2.	Resultados de la variable motivación laboral	71
5.4.3.	Resultados de la variable desempeño docente	75
5.5.	Discusión de resultados.....	82
	CONCLUSIONES.....	86
	RECOMENDACIONES	89
	BIBLIOGRAFÍA	91
	ANEXOS.....	100

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Identificación de variables e indicadores	47
Tabla 2 Operacionalización de la variable inteligencia emocional.....	49
Tabla 3 <i>Operacionalización de la variable motivación laboral</i>	50
Tabla 4 <i>Operacionalización de la variable desempeño docente</i>	51
Tabla 5 Cantidad de docentes en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito.....	56
Tabla 6 Fiabilidad de la variable inteligencia emocional	60
Tabla 7 Prueba de fiabilidad de la variable motivación laboral.....	60
Tabla 8 Prueba de fiabilidad de la variable desempeño docente	61
Tabla 9 Prueba de normalidad de la variable inteligencia emocional, motivación laboral y desempeño docente	61
Tabla 10 Niveles de correlación bilateral	62
Tabla 11 Relación entre la inteligencia emocional, la motivación laboral y desempeño docente	63
Tabla 12 Relación entre inteligencia emocional y motivación laboral	64
Tabla 13 Relación entre inteligencia emocional y desempeño docente.....	65
Tabla 14 Relación entre la motivación laboral y desempeño docente	66
Tabla 15 Resultados de la dimensión atención emocional	67
Tabla 16 Resultados de la dimensión claridad emocional	68
Tabla 17 Resultados de la dimensión reparación emocional	69
Tabla 18 Resultados de la variable Inteligencia emocional	70
Tabla 19 Resultados de la dimensión motivación intrínseca	71
Tabla 20 Resultados de la dimensión motivación extrínseca	72
Tabla 21 Resultados de la dimensión de la motivación trascendente	73
Tabla 22 Resultados de la variable motivación laboral	74
Tabla 23 Resultado de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	75
Tabla 24 Resultados de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	77
Tabla 25 Resultados de la dimensión participación en la gestión de una escuela articulada a la comunidad.....	78
Tabla 26 Resultados de la dimensión desarrollo de la profesionalidad	79
Tabla 27 Resultados de la variable desempeño docente	81

RESUMEN

La presente investigación titulada: “Inteligencia emocional y motivación laboral en el desempeño docente de la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco – 2024”, con el objetivo de describir cómo es la inteligencia emocional y motivación laboral en el desempeño docente de la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024. El estudio empleó una investigación de tipo básica; así mismo, aplicó el nivel de investigación descriptiva – correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal; tomando un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 83 docentes que laboraban en los niveles primario y secundario. La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta, aplicando el cuestionario como su instrumento. Los resultados indicaron que, el 47% de los docentes presenta una inteligencia media, el 30% de nivel bajo y el 23% de nivel alto. Respecto a la motivación laboral, el 55% la consideran media, el 36% alta y el 8% baja. En cuanto al desempeño docente, el 41% mostró un nivel regular, el 34% un nivel bueno y el 25% un nivel bajo. Se concluyó que existe una correlación positiva considerable entre la inteligencia emocional y el desempeño docente ($Rho = 0.681$, $p = 0.012$), así como entre la motivación laboral y el desempeño docente ($Rho = 0.505$, $p = 0.000$). Estos resultados confirman que tanto la inteligencia emocional como la motivación laboral se relacionan significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco, en el año 2024.

Palabras clave Inteligencia emocional, Motivación laboral, Desempeño docente, Habilidades sociales

ABSTRACT

The present research entitled: “Emotional intelligence and work motivation in the teaching performance of the Diego Quispe Tito Educational Institution, Cusco - 2024”, with the objective of describing how is the emotional intelligence and work motivation in the teaching performance of the Diego Quispe Tito Educational Institution, Cusco - 2024. The study used a basic type of research; likewise, it applied the descriptive-correlational research level, with a non-experimental and cross-sectional design; taking a quantitative approach. The sample consisted of 83 teachers working at the primary and secondary levels. The data collection technique used was a survey, with a questionnaire as the instrument. The results indicated that 47% of the teachers had average intelligence, 30% had low intelligence, and 23% had high intelligence. Regarding work motivation, 55% considered it average, 36% high, and 8% low. Regarding teacher performance, 41% had average intelligence, 34% good intelligence, and 25% low intelligence. It was concluded that there is a considerable positive correlation between emotional intelligence and teacher performance ($Rho = 0.681$, $p = 0.012$), as well as between work motivation and teacher performance ($Rho = 0.505$, $p = 0.000$). These results confirm that both emotional intelligence and work motivation are significantly related to teacher performance at the Diego Quispe Tito Educational Institution, Cusco, in the year 2024.

Key words. Emotional intelligence, Work motivation, Teacher performance, Social skills

INTRODUCCIÓN

La inteligencia emocional y la motivación laboral son dos factores clave que influyen directamente en el desempeño docente. En este contexto, la Institución Educativa Diego Quispe Tito, ubicada en Cusco, se presenta como un escenario relevante para investigar cómo estas variables impactan en la calidad educativa y el rendimiento de los docentes. Este estudio tiene como objetivo explorar la relación entre la inteligencia emocional, la motivación laboral y el desempeño docente en la mencionada institución durante el año 2024. Se busca ofrecer una comprensión más profunda de estos factores y contribuir a la implementación de estrategias que favorezcan el desarrollo profesional y el bienestar de los educadores, con el fin de mejorar la calidad educativa ofrecida a los estudiantes.

A continuación, se detalla la estructura de los capítulos que presenta esta investigación:

Capítulo I. Planteamiento del problema: En este primer ítem se desarrolló la situación problemática, formulación del problema general y específicos, detallando as mismo la justificación tomando en cuenta la práctica, teórica, científica y metodológica, por último, el objetivo general y sus específicos.

Capítulo II. Marco teórico conceptual: Se desarrollaron las bases teóricas de la inteligencia emocional, la motivación laboral y el desempeño docente, seguidas del marco conceptual. Asimismo, se incluyó los antecedentes empíricos de la investigación, que abarcó antecedentes a nivel internacional, nacional y local.

Capítulo III. Hipótesis y variables: Se presentaron la hipótesis general y las específicas, junto con la identificación de las variables e indicadores, finalizando con la operacionalización de las variables.

Capítulo IV. Metodología: Consta del ámbito de estudio: Localización geográfica y política, también del tipo, nivel, diseño y enfoque de la investigación, asimismo se cuenta con

unidad de análisis, población, tamaño de muestra, técnicas de recolección de información y técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas.

Capítulo V. Resultados y discusión: En esta sección se analizaron e interpretaron los resultados de las variables inteligencia emocional, motivación laboral y desempeño docente. Asimismo, se desarrolló la prueba de normalidad y se concluyó con el análisis de la prueba de hipótesis general y específicas.

Finalmente se exponen las conclusiones, recomendaciones y anexos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación problemática

La inteligencia emocional es la habilidad que poseen las personas de poder dirigir sus acciones, emociones y sentimientos; asimismo, el poder comprender las circunstancias de otras personas. Las personas que tienen inteligencia emocional pueden sentir, pensar y actuar de una forma más equilibrada y consciente, de esta manera, las emociones no controlan la vida, son solo parte de las experiencias personales (Hurtado et al., 2023).

La motivación laboral se puede entender como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades (Coromoto y Villón, 2018).

En toda institución educativa, el desempeño docente es un factor primordial para el logro de los objetivos y metas del plan educativo institucional. Siempre se ha manifestado que tener docentes con un buen desempeño dentro de una institución educativa genera motivación con la comunidad estudiantil buscando con ello forjar grandes habilidades y destrezas, sumando a esto la importancia de mantener una relación directa con los padres de familia (Mera et al., 2023).

A nivel internacional, un estudio realizado en España, elaborado por Éxito Educativo, la Universidad UDIMA y Educar es Todo, presentado en CaixaForum, reveló que el 34,5% de los docentes califica su estado de ánimo en el entorno laboral como deficiente o muy deficiente, lo que subraya un claro malestar emocional en el ejercicio de su profesión. Además, un 38,4% de los profesores reporta sentirse en un estado emocional negativo, lo que evidencia un impacto preocupante en su salud mental. El dato más alarmante del estudio es que un 13,2% de los docentes manifiesta ideación autolesiva o intención de llevar a cabo conductas autolesivas, lo

que exige una respuesta urgente. Entre los factores que contribuyen a este malestar, los docentes señalan principalmente a las familias y, en muchos casos, a la dirección del centro, cuya gestión, según expresan, no siempre promueve un clima de convivencia y bienestar emocional adecuado. De manera general, cerca del 36% de los profesores afirma haber sentido maltrato en su trabajo la mayor parte del tiempo. Estos datos resaltan la necesidad imperante de fortalecer las competencias emocionales de los docentes y de promover un entorno laboral más saludable, elementos clave para su motivación y desempeño (Belda, 2023).

En tanto a nivel nacional, un estudio realizado por el Ministerio de Educación, mencionó que, actualmente el porcentaje de docentes contratados en IESP y EESP es mayor que el de docentes nombrados (alrededor de 55 %), lo que genera condiciones desfavorables e inestabilidad para estos profesionales, pero al mismo tiempo afecta la propia institucionalidad, la posibilidad de constituir comunidades académicas o comunidades de aprendizaje y en consecuencia de brindar una oferta formativa de mayor calidad a los docentes en formación. Respecto a la implementación de la Evaluación Ordinaria de Permanencia para evaluar al personal docente, se produce un escenario análogo al que enfrentó en su momento la evaluación de desempeño docente para profesores de educación básica, con el añadido de que, en este caso, la implementación de la EOP condiciona la regularización de la remuneración de los formadores, pasando del 140 % de la RIMS al 160 %. Por ello, para muchos formadores, sobre todo para los que se encuentran cercanos al retiro, esta regularización resulta vital, pero al mismo tiempo entra en conflicto con la percepción de que la evaluación es punitiva y perjudica a los formadores (Ministerio de Educación, 2023).

La investigación se llevó a cabo en la Institución Educativa Diego Quispe Tito, donde se diagnosticaron las diversas dificultades que presentaban los docentes en relación con su inteligencia emocional, motivación laboral y desempeño docente.

Se observó que los docentes presentan un desarrollo limitado de su inteligencia emocional, lo que se refleja en dificultades para reconocer y gestionar adecuadamente sus propias emociones. La falta de autoconocimiento impide que realicen una autoevaluación precisa de sus capacidades, reduciendo así la posibilidad de identificar fortalezas y áreas de mejora. Esta situación se acompaña de una baja confianza en sí mismos y de una escasa capacidad de autorregulación emocional, lo que deteriora sus relaciones interpersonales dentro del ámbito educativo. También se identificaron debilidades en el liderazgo, la comunicación y la cooperación, lo que restringe la creación de vínculos sólidos con estudiantes y colegas. Estas deficiencias emocionales inciden directamente en la motivación laboral, ya que un docente que no logra manejar adecuadamente sus emociones difícilmente sostiene el entusiasmo necesario para enfrentar las exigencias profesionales. Como consecuencia, disminuye su motivación intrínseca, se genera apatía hacia las tareas educativas y se debilita el compromiso con la institución, lo que agrava el riesgo de desinterés y desgaste en el ejercicio docente.

Se evidenció que los docentes experimentan serias limitaciones en su motivación laboral, expresadas en la ausencia de incentivos internos, el bajo reconocimiento profesional y la sobrecarga de responsabilidades académicas y administrativas. La falta de estímulos adecuados y la exclusión de los procesos de toma de decisiones incrementan la percepción de insatisfacción y generan un entorno de trabajo poco colaborativo. Además, el escaso apoyo de la administración contribuye a que los docentes no desarrollen una motivación trascendente, reduciendo su capacidad para encontrar sentido a su labor más allá de las exigencias diarias. Estas condiciones repercuten negativamente en el ámbito emocional, pues un docente desmotivado se enfrenta a altos niveles de frustración y agotamiento, limitando su disposición para fortalecer habilidades como la resiliencia, la empatía o la autorregulación. En consecuencia, la falta de motivación laboral no solo compromete el bienestar psicológico, sino

que también dificulta la construcción de competencias emocionales necesarias para afrontar los retos educativos, debilitando de manera general la estabilidad emocional del profesorado.

Se identificó que las deficiencias en la inteligencia emocional y en la motivación laboral repercuten directamente en el desempeño docente. Las limitaciones en el manejo de emociones y la falta de motivación generan que los educadores no logren planificar adecuadamente sus clases ni incorporar metodologías innovadoras en su práctica pedagógica. Esta situación se agrava con la sobrecarga laboral, que conduce a preparar sesiones de manera apresurada, reduciendo la participación activa de los estudiantes y limitando la posibilidad de un aprendizaje significativo. Asimismo, algunos docentes evidencian un dominio insuficiente de los contenidos, lo que restringe la capacidad de relacionar los temas con el contexto de los alumnos. Estas condiciones, combinadas con el desinterés y el bajo compromiso, deterioran el clima de aprendizaje, impiden establecer vínculos sólidos con los estudiantes y reducen la calidad de la enseñanza. En la medida en que no se aborden estas dificultades, el desempeño docente continuará debilitándose, con consecuencias directas en el logro académico, la motivación estudiantil y la percepción de calidad educativa en la institución.

Sin embargo, si se implementa un programa integral de desarrollo profesional que incluya capacitación en inteligencia emocional, manejo del estrés y enfoques pedagógicos innovadores, se espera que se produzca un cambio significativo en la dinámica educativa. Los docentes que desarrollen habilidades emocionales y técnicas mejorarán su autoconfianza y su capacidad para conectar con sus alumnos, lo que resultará en un ambiente de aprendizaje más positivo y efectivo. Para que estas intervenciones sean exitosas, es fundamental contar con el apoyo continuo de la administración, el compromiso activo de los docentes y la participación de la comunidad educativa. En este sentido, se espera que un enfoque colaborativo y una clara definición de objetivos contribuyan a una transformación duradera en la calidad educativa de la institución. Por lo tanto, una investigación contribuirá a identificar, las problemáticas que

limitan que se desarrolle una adecuada inteligencia emocional, motivación laboral y desempeño docente en la institución, y proporcionará una visión clara sobre las estrategias que se pueden implementar para mejorar la comodidad del docente, lo que a su vez favorecerá el desarrollo de su labor educativa.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo es la relación de inteligencia emocional y motivación laboral en el desempeño docente de la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional en los docentes de la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024?
- b. ¿Cuál es el nivel de motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024?
- c. ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024?
- d. ¿Cómo es la relación entre la inteligencia emocional y la motivación laboral de los docentes en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024?
- e. ¿Cómo es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024?
- f. ¿Cómo es la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024?

1.3 Justificación de la investigación

a. Justificación teórica

La presente investigación presentó una justificación teórica, ya que las teorías empleadas sobre inteligencia emocional, motivación laboral y desempeño docente se extrajeron

de fuentes fidedignas y actualizadas, enriqueciendo así el campo de estudio. Este marco teórico proporcionó una base sólida para un análisis más profundo de la interrelación entre estos conceptos en el contexto educativo. Además, se esperaba que esta investigación sirviera como base para futuros estudios en el área de la psicología educativa y la gestión del talento humano en instituciones educativas.

Una justificación teórica de una investigación radica en su capacidad para llenar vacíos existentes en el saber, ofreciendo información que puede generalizarse y aplicarse a principios más amplios. A través de los resultados obtenidos, es posible revisar, desarrollar, apoyar o poner a prueba teorías, así como comprender con mayor profundidad el comportamiento de una o varias variables y las relaciones que se establecen entre ellas. De este modo, la investigación no solo permite explorar de manera fructífera un fenómeno o ambiente específico, sino que también aporta nuevos conocimientos, ideas, recomendaciones o hipótesis que enriquecen futuros estudios (Hernández y Mendoza, 2018).

b. Justificación científica

El estudio contó con una justificación científica debido a la necesidad urgente de comprender y fortalecer el desempeño docente mediante el desarrollo de la inteligencia emocional y la motivación laboral en el contexto educativo de Cusco. Al identificar y abordar áreas específicas de mejora en estas competencias, no solo se contribuyó al éxito profesional individual de los docentes, sino que también se fomentó la formación de un cuerpo docente más resiliente, empático y motivado. Esto permitió a los educadores enfrentar los desafíos complejos de la educación contemporánea y mejorar la calidad de la enseñanza en la institución.

La justificación científica de una investigación se vincula con la necesidad de generar conocimiento válido, confiable y fundamentado en el rigor metodológico, de modo que los resultados puedan ser verificados y utilizados como base para futuros estudios. Este tipo de

justificación asegura que el trabajo no solo resuelva un problema particular, sino que también aporte al desarrollo de la disciplina, fortaleciendo la construcción del saber científico (Berbey, 2024).

c. Justificación metodológica

La investigación presentó una justificación metodológica, fundamentada en que los instrumentos desarrollados y utilizados para la recolección de datos sobre la inteligencia emocional y la motivación laboral fueron validados mediante un juicio de expertos de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco. Esto permitió obtener resultados acreditados y respaldados por profesionales en el campo, garantizando así un análisis detallado y confiable sobre cómo se relacionaban la inteligencia emocional y la motivación laboral con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Diego Quispe Tito, Cusco, en el año 2024.

Según Hernández y Mendoza (2018), la justificación metodológica de una investigación se refiere a su capacidad de aportar a la creación de nuevos métodos y técnicas de estudio, como el diseño de instrumentos para la recolección de datos. Asimismo, implica la contribución a la definición de conceptos, variables o relaciones entre variables, permitiendo mejorar la forma en que se experimenta o analiza un fenómeno determinado. De igual manera, este tipo de utilidad ofrece orientaciones sobre cómo abordar de manera más adecuada a una población de estudio, fortaleciendo la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

d. Justificación social

La trascendencia de este estudio se manifiesta en su aporte al fortalecimiento del sistema educativo, lo que repercute directamente en el bienestar de la sociedad. Al analizar factores que inciden en el desempeño docente, los resultados generan un impacto positivo en la comunidad educativa en su conjunto. Los principales beneficiados son los estudiantes, quienes recibirán una enseñanza más enriquecedora y formativa, y a través de ellos también las

familias, al ver fortalecidos los procesos de aprendizaje de sus hijos. De manera amplia, la sociedad cusqueña se beneficia al contar con ciudadanos mejor preparados, capaces de responder a los retos colectivos y contribuir al desarrollo social y cultural de su entorno.

La justificación social de una investigación se expresa en la trascendencia que sus resultados tienen para la sociedad, al evidenciar quiénes serán los beneficiados y de qué manera se verán favorecidos. Este valor permite identificar el alcance y la proyección social del estudio, ya que los hallazgos no se limitan al ámbito académico, sino que repercuten en el bienestar colectivo (Hernández y Mendoza, 2018).

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Explicar cómo es la inteligencia emocional y motivación laboral en el desempeño docente de la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

- a.** Identificar cuál es el nivel de inteligencia emocional en los docentes de la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024.
- b.** Identificar cuál es el nivel de motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024.
- c.** Evaluar cuál es el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024.
- d.** Determinar cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la motivación laboral de los docentes en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024.
- e.** Determinar cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024.
- f.** Establecer cuál es la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024.

II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 Bases teóricas

2.1.1 *La inteligencia emocional*

Luna et al. (2021), indican que: “Se refiere a la capacidad de percibir, expresar, comprender y gestionar las emociones” (p.1).

La inteligencia emocional es un elemento crucial en el desarrollo tanto personal como profesional, y se refiere a la habilidad de identificar, comprender y gestionar las propias emociones y las de los demás. Así, la inteligencia emocional contribuye no solo al enriquecimiento de la vida personal, sino también al aumento del rendimiento en contextos laborales y sociales. En tanto, Fattah (2020) refiere a la inteligencia emocional como:

La habilidad que las personas utilizan para empatizar con sus colegas, mantener conversaciones significativas sobre sus relaciones con personas importantes y gestionar el comportamiento de un niño inquieto o angustiado. Esta capacidad les permite establecer conexiones con los demás, entenderse mejor a sí mismos y llevar una vida más auténtica, saludable y satisfactoria. (p.57)

Es por ello, que la inteligencia emocional juega un papel crucial en el desempeño docente, ya que se describe como la capacidad de percibir y expresar las emociones. Sin embargo, no solo se trata de una capacidad personal, sino de una herramienta clave para mejorar el rendimiento laboral. El hecho de que los docentes puedan identificar y regular sus emociones facilita la toma de decisiones más equilibradas y empáticas, lo que, a su vez, contribuye a una mejor relación con los estudiantes y compañeros de trabajo. Además, la capacidad de manejar situaciones emocionales complejas puede influir positivamente en su bienestar general y motivación laboral.

2.1.1.1 Definición de la inteligencia emocional según la teoría de Solovey y Mayer (1990)

Chaide y Drigas (2022) establecen que esta teoría define a la inteligencia emocional como:

Una inteligencia social que abarca la habilidad de observar y comprender las emociones propias y ajenas, así como la capacidad de diferenciar entre estas emociones y utilizar esa información para regular los pensamientos y comportamientos. Además, se trata de la capacidad de interpretar de manera precisa y efectiva la información emocional vinculada al reconocimiento. (p.28)

La definición proporcionada por Solovey y Mayer, subraya la importancia de la inteligencia emocional como una capacidad no solo de conocer y comprender las emociones propias, sino también entender a los demás y regular los propios pensamientos y comportamientos. Por lo que, en consideración, esto no solo favorece al desarrollo personal, sino que también tienen un impacto directo en la forma que un educador interactúa con su entorno. En el caso de los docentes, esta capacidad puede potenciar su motivación laboral, ya que, al comprender y manejar las emociones de manera efectiva, pueden enfrentar de manera más eficiente las demandas emocionales y laborales que conlleva su rol.

2.1.1.2 Definición de la inteligencia emocional según la teoría de Goleman (1995)

Según el enfoque de Goleman, reconoce a la inteligencia emocional como un conjunto de habilidades relacionadas con el autocontrol, la dedicación, la persistencia, la motivación, la regulación de los impulsos, la moderación y el manejo de los estados de ánimo. También implica la capacidad de evitar que las emociones afecten el proceso de pensamiento, así como fomentar la esperanza

y el ánimo. En esencia, incluye habilidades como la autoconciencia, la gestión emocional, la motivación, la empatía y las habilidades sociales. (Chaidi y Drigas, 2022, p. 28)

Por otro lado, esta teoría muestra una ampliación conceptual de la inteligencia emocional al incluir habilidades fundamentales como la autoconciencia, la regulación emocional y la motivación. Por lo que la habilidad de autogestionarse emocionalmente resulta clave para los docentes, quienes constantemente enfrentan situaciones de estrés, presión y desafíos en el aula, por lo que, si este es capaz de regular sus propios impulsos y manejar sus emociones de manera efectiva, esto no solo favorece su bienestar personal, sino que también en su desempeño profesional.

2.1.1.3 Modelos de la inteligencia emocional

La clasificación de los modelos de inteligencia emocional realizada por Chaidi y Drigas (2022) ofrece una perspectiva integral sobre las diversas maneras en que se puede entender y aplicar este concepto, lo clasifican en tres categorías:

- a. Modelos de habilidad:** Consideran la inteligencia emocional como una habilidad mental que tiene similitudes en su estructura y organización con otros tipos de inteligencia, especialmente aquellas relacionadas con las habilidades cognitivas.
- b. Modelos con marco de personalidad:** Interpretan la inteligencia emocional como una mezcla de habilidades de adaptación y características de personalidad.
- c. Modelos de rendimiento:** Se centran en explicar y predecir la eficacia y el desempeño de una persona en su trabajo, considerando cómo está estructurada su personalidad.

Estos modelos de clasificación por Chaidi y Drigas, ofrecen distintas perspectivas sobre este concepto. El modelo de habilidad sugiere que se puede

desarrollar como una competencia cognitiva, lo que sería útil para los docentes en la gestión emocional. El modelo de personalidad resalta que las características personales también influyen en la inteligencia emocional, mientras que el modelo de rendimiento destaca su impacto en el desempeño laboral, lo que es clave para la eficacia docente. Estos enfoques muestran cómo la inteligencia emocional puede mejorar la práctica educativa.

En una categorización más reconocida, Fernández & Extremera (2005) diferencia entre los modelos de habilidad y el modelo mixto.

- a. **Modelos de habilidad:** Esta categoría abarca enfoques como los de Mayer, Salovey y Caruso, que se enfocan en la capacidad de procesar e interpretar la información emocional. Estos modelos consideran la inteligencia emocional como un conjunto de habilidades motivacionales y capacidades relacionadas con las emociones. (Fernandez y Extremera, 2005, p. 67)
- b. **Modelo mixto:** Ofrece una perspectiva amplia de la inteligencia emocional, considerándola como un conjunto de rasgos estables de personalidad, competencias socioemocionales, elementos motivacionales y diversas habilidades cognitivas. (Fernandez y Extremera, 2005, p. 67)

Por su parte, la categorización de Fernández y Extremera destaca su enfoque mixto, dado que ofrece una visión más amplia, abordando la inteligencia emocional como una combinación de rasgos de personalidad, competencias socioemocionales, habilidades cognitivas y motivación, la cual es importante para entender cómo las emociones influyen en el rendimiento individual como en las interacciones sociales, aspectos clave en el contexto educativo laboral.

2.1.1.4 Elementos de la inteligencia emocional

García y Giménez, citados por Vásquez et al. (2022), presentan los elementos que conforman la inteligencia emocional según los modelos de Goleman, Salovey y Mayer, así como el de Matineaud y Engelharth.

a. Según modelo de Goleman

- Conciencia de uno mismo
- Autorregulación
- Motivación
- Empatía
- Habilidades sociales

Este modelo, resalta aspectos esenciales como la conciencia de uno mismo y la autorregulación, que son fundamentales para el desarrollo personal y profesional. Estas habilidades resultan cruciales en el contexto educativo, ya que permiten a los docentes reconocer y gestionar sus propias emociones, lo que a su vez favorece la creación de relaciones interpersonales efectivas. Todo esto podría contribuir significativamente a su motivación laboral y desempeño docente.

b. Según el modelo Salovey y Mayer

- Percepción emocional
- Facilitación emocional
- Comprensión emocional
- Dirección emocional
- Regulación reflexiva

Este enfoque, se centra en el procesamiento y la regulación de las emociones, destacando la importancia de la percepción y la facilitación emocionales. Este modelo subraya cómo la capacidad para entender y manejar las emociones no solo beneficia a

la persona que la posee, sino que también que enriquece las relaciones interpersonales al facilitar la comunicación y la conexión emocional, por lo que al tener en cuenta este, modelo en el contexto educativo.

c. Según el modelo de Matineaud y Engelhartn

- El conocimiento en sí mismo
- La gestión del humor
- Motivación de uno mismo de manera positiva
- Control de impulso para demostrar la gratificación
- Apertura a los demás, entendida como la capacidad de empatizar con la perspectiva de otra persona.

Este modelo, aborda aspectos como la gestión del humor y la apertura a los demás, lo que enfatiza la importancia de las relaciones interpersonales y la empatía en la inteligencia emocional. Además, en el contexto educativo, estas habilidades permiten a los docentes no solo manejar su propio bienestar emocional, sino también mejorar su interacción con los estudiantes, lo que puede impactar positivamente en su desempeño y en la creación de un ambiente de aprendizaje más eficaz.

2.1.1.5 La inteligencia emocional del docente en el siglo XXI

Las exigencias laborales actuales requieren que los docentes se adapten a roles nuevos y cada vez más complejos, lo que subraya la importancia de desarrollar habilidades emocionales para manejar el estrés y tomar decisiones informadas en su práctica pedagógica. Como afirman Valente et al. (2022):

La inteligencia emocional ha sido considerada un elemento crucial en la labor docente, considerado como uno de los rasgos de personalidad que influyen en la práctica pedagógica de los educadores. Los docentes operan en un entorno social lleno de desequilibrios y en escuelas que, tras varias reformas, aún no

logran satisfacer adecuadamente las necesidades sociales, lo que genera altos niveles de estrés en el proceso educativo. Las crecientes exigencias laborales han llevado a los educadores a adaptarse emocionalmente a nuevos roles y a tomar decisiones más complejas.

Respecto a lo mencionado anteriormente se muestra que, el siglo XXI ha traído consigo una serie de desafíos para los docentes, desde la integración de nuevas tecnologías en el aula hasta la necesidad de adaptarse a diversas reformas educativas. En este contexto, la inteligencia emocional se presenta como herramienta esencial para enfrentar las tensiones y demandas de un entorno educativo en constante cambio. Por lo que al desarrollar competencias para manejar el estrés y tomar decisiones informadas, los educadores pueden mejorar su resiliencia frente a la presión y contribuir positivamente al bienestar de los estudiantes.

2.1.1.6 Importancia de la inteligencia emocional en el ámbito educativo

Según Vásquez et al (2022), refieren que:

La inteligencia emocional contribuye a un mejor rendimiento académico, siendo esencial que los estudiantes posean una adecuada inteligencia emocional para lograrlo. Las habilidades emocionales les permiten enfrentar problemas de manera efectiva y reflexionar antes de tomar decisiones. En tanto, Un docente que se encuentra en un buen estado emocional tendrá un impacto positivo en las acciones y actividades académicas de sus estudiantes, especialmente en los adolescentes, quienes atraviesan procesos de cambio y búsqueda de autoaceptación. Por lo tanto, es fundamental prestar atención al desarrollo emocional de los niños y adolescentes. La inteligencia emocional se ha convertido en un factor clave que favorece el bienestar mental y colectivo,

desempeñando un papel esencial en el proceso de enseñanza-aprendizaje dentro del ámbito educativo. (p.120)

Respecto a lo que destacaron los autores, la capacidad de un docente para manejar sus propias emociones de manera efectiva no solo mejora su desempeño profesional, sino que también crea un ambiente seguro y positivo para los estudiantes. Al mismo tiempo, en caso de los estudiantes, el desarrollo de habilidades emocionales les permite afrontar los desafíos del aula de manera más resiliente y reflexiva, lo que tiene un impacto directo en su rendimiento académico. Por lo tanto, la integración de la inteligencia emocional en el ámbito educativo es una estrategia fundamental para favorecer el bienestar tanto de los educadores como de los estudiantes, y asegurar un entorno de aprendizaje más equilibrado y efectivo.

2.1.1.7 Dimensiones de la inteligencia emocional

a. Autoconocimiento

El autoconocimiento se define como la capacidad de reconocer un sentimiento en el momento en que surge, constituyendo así la piedra angular de la inteligencia emocional. La habilidad para seguir y comprender los sentimientos a lo largo del tiempo resulta crucial para la introspección psicológica y para la comprensión de uno mismo. En contraste, la incapacidad para percibir los verdaderos sentimientos deja a las personas completamente a merced de las circunstancias. Aquellos que poseen una mayor claridad sobre sus emociones suelen dirigir mejor sus vidas, ya que cuentan con un conocimiento sólido de cuáles son sus sentimientos reales. Esto les permite tomar decisiones más informadas, como elegir con quién casarse o qué profesión seguir. (Goleman, 1995)

Concerniente a lo mencionado, se deduce que, si un docente que tiene la claridad sobre sus emociones puede reaccionar de manera más equilibrada ante situaciones difíciles y crear un entorno más saludable para sus estudiantes. Además, el autoconocimiento permite a los educadores reflexionar sobre su práctica pedagógica, identificar áreas de mejora y mantener una actitud positiva y proactiva frente a los desafíos del día a día.

b. Autorregulación

La habilidad de identificar los propios sentimientos en el instante en que aparecen es esencial para el desarrollo de la inteligencia emocional. Mantener un monitoreo continuo de las emociones es crucial para comprender mejor. Las personas que reconocen claramente sus emociones tienden a tener mayor control sobre sus decisiones importantes, como con quién casarse o qué carrera elegir (Goleman, 1995, p. 44).

En el ámbito educativo esta habilidad de autorregulación es crucial para los docentes, ya que les ayuda a mantener un ambiente de aula equilibrado, incluso en situaciones de estrés o conflicto. Un docente que sabe autorregularse puede modelar un comportamiento calmado y reflexivo para los estudiantes, lo que contribuye a un clima emocionalmente saludable y favorece el aprendizaje. Además, la autorregulación permite a los educadores ajustar su enfoque pedagógico según las necesidades emocionales de los estudiantes, mejorando así su rendimiento académico y motivación.

c. Motivación

El manejo adecuado de las emociones es vital para fomentar la motivación, la concentración y la creatividad. El autocontrol, que implica posponer la gratificación y frenar la impulsividad, es un factor clave detrás de cualquier logro. Aquellos que consiguen entrar en un estado de "flujo" suelen obtener

mejores resultados y ser más eficientes en sus actividades (Goleman, 1995, p. 44).

Del mismo modo, esta dimensión es clave tanto para los docentes como para los estudiantes, ya que un buen manejo emocional favorece la concentración y la creatividad. Los docentes que gestionan adecuadamente sus emociones pueden mantenerse enfocados en sus objetivos pedagógicos, mientras que los estudiantes, al aprender a regular sus emociones, mejoran su motivación para aprender y alcanzar sus metas académicas. Así, la motivación influye directamente en el rendimiento y la eficiencia dentro del aula.

d. Empatía

La empatía, basada en la conciencia emocional, es una habilidad clave en las relaciones sociales. Las personas empáticas detectan señales sociales que revelan las necesidades de los demás, lo que las hace especialmente adecuadas para profesiones como la salud, la docencia, las ventas y la gestión empresarial (Goleman, 1995, p. 44).

Tomado en consideración lo indicado por Goleman, en el contexto educativo, esta habilidad mejora la relación entre docente y estudiante, creando un ambiente de confianza y comprensión. Además, la empatía favorece la creación de un entorno inclusivo y emocionalmente seguro, lo cual es crucial para el desarrollo social y académico de los estudiantes.

e. Habilidades sociales

El arte de las relaciones depende en gran medida de la capacidad para gestionar correctamente las emociones de los demás. Estas habilidades son fundamentales para alcanzar la popularidad, el liderazgo y la efectividad en las interacciones sociales. Aquellos que destacan en estas competencias suelen ser verdaderas

"estrellas" y tienen éxito en todas las actividades relacionadas con las relaciones interpersonales (Goleman, 1995, p. 44).

En este sentido, en el contexto educativo, los docentes que destacan en estas habilidades pueden crear un ambiente de aula colaborativo y armonioso, favoreciendo la comunicación efectiva y la cooperación entre estudiantes. Además, el manejo adecuado de las emociones en las relaciones sociales permite a los educadores liderar de manera positiva, motivando a los estudiantes a participar activamente en su aprendizaje.

2.1.2 Motivación laboral

Según Aguirre et al. (2019), “La motivación es el impulso que lleva a una persona a satisfacer sus necesidades y a comportarse de una manera específica, pudiendo originarse tanto de estímulos externos, como los culturales, como de procesos internos del individuo” (p.1).

En tanto, Thi Diem et al. (2022), destacan que “la motivación laboral es un conjunto de fuerzas impulsoras que surgen tanto internamente como externamente en una persona, y que impulsan su conducta relacionada con el trabajo, determinando su dirección, intensidad, forma y duración” (p.3).

Por otro lado, Pârjoleanu (2020) enfatiza que:

La motivación en el entorno laboral también se asocia con el concepto de calidad de vida y el equilibrio entre trabajo y vida personal, así como con la propia percepción individual de lo que constituye una vida de calidad en la sociedad posmoderna. En esta era, se destaca cada vez más la importancia de que la motivación laboral de una persona no interfiera con su balance entre trabajo y vida. Alcanzar un equilibrio adecuado entre estos factores es un desafío, pero resulta esencial para que las personas logren el nivel de motivación necesario para rendir al máximo. (p.294)

Las definiciones de motivación laboral de Aguirre et al. (2019), Thi Diem et al. (2022) y Pârjoleanu (2020) destacan que tanto factores internos como externos afectan el comportamiento laboral. En el contexto educativo, la motivación de los docentes es esencial para su desempeño y la calidad del aprendizaje. No solo depende de necesidades materiales o metas externas, sino también de factores internos como el sentido de logro, el equilibrio entre la vida personal y profesional y el bienestar emocional. Un docente motivado y equilibrado será más productivo y eficaz, lo que también influye positivamente en el ambiente de aprendizaje de los estudiantes.

2.1.2.1 Teorías sobre la motivación

a. La teoría de la integración del trabajo

Esta teoría fue formulada por Brooks C. Holtom y sus colegas de la Universidad de Georgetown, esta teoría se centra en identificar los factores que contribuyen a la rotación no deseada de empleados. Este enfoque permite a las organizaciones comprender mejor las dinámicas que influyen en la permanencia de su persona, destacan tres elementos fundamentales que influyen en la motivación y el compromiso.

Sadullah (2022), refiere que estos elementos son:

- i) El Ajuste, que evalúa la compatibilidad del empleado con su trabajo y la organización, incluyendo conocimientos y habilidades; un buen ajuste fomenta la motivación y el compromiso, aumentando la permanencia.
- ii) Enlaces, se refiere a las conexiones del empleado con colegas y la comunidad, donde relaciones sólidas favorecen la retención.
- iii) Sacrificio mide el costo de abandonar el trabajo, como la pérdida de relaciones o proyectos significativos; si este costo supera los beneficios de irse, el empleado tiende a quedarse. Así, la teoría ayuda a las organizaciones a

identificar empleados en riesgo de abandonar y a implementar estrategias para mejorar la retención. (p.54)

En el contexto educativo, esta teoría puede aplicarse para entender mejor los factores que motivan a los docentes a permanecer en sus puestos, más allá de aspectos materiales, dado que en esta se destaca estos factores como ajustes, enlaces y sacrificio. El ajuste, por ejemplo, puede referirse a la compatibilidad entre los valores del docente y los de la institución, lo cual puede influir en su nivel de compromiso con el proceso educativo. Los enlaces, por otro lado, destacan la importancia de las relaciones entre colegas y la comunidad educativa, lo cual puede generar un entorno laboral positivo y de apoyo. Finalmente, el sacrificio, que mide lo que un empleado perdería al abandonar su trabajo, es un factor crucial en la retención de los docentes, especialmente cuando se sienten parte de una misión educativa significativa.

b. Teoría de la jerarquía de Maslow

Esta teoría, describe las cinco necesidades que deben satisfacerse para que las personas se sientan motivadas. Estas se dividen en necesidades básicas (fisiológicas, de seguridad y sociales) y necesidades de nivel superior (estima y autorrealización). Las organizaciones deben esforzarse por satisfacer todas estas necesidades para retener a sus empleados. Satisfacer tanto las necesidades básicas como las de estima fomenta el compromiso y la lealtad de los empleados hacia la organización. En contraste, un ambiente laboral tóxico puede desincentivar el compromiso y llevar a los empleados a abandonar sus puestos. (Sadullah, 2022, p. 55)

En este sentido, para el contexto educativo, la teoría de Maslow brinda la oportunidad de identificar cómo la satisfacción de las necesidades humanas en diferentes niveles puede fomentar la motivación y el compromiso de los docentes. Si se

satisfacen sus necesidades, desde las más básicas hasta el reconocimiento profesional, es más probable que se mantengan motivados y comprometidos, lo que contribuirá a un entorno de enseñanza más positivo y productivo.

c. Teoría de la motivación - higiene

Sadullah (2022), refiere que esta teoría distingue entre los factores de higiene, relacionados con la insatisfacción, y motivadores, que conducen a la satisfacción. Además, se estipula que la retención de empleados se logra al reducir la insatisfacción y maximizar la satisfacción. Los factores de higiene, como las relaciones con la gerencia, las políticas de la empresa y las condiciones laborales, pueden causar insatisfacción. Por otro lado, los motivadores incluyen la promoción, el logro y el reconocimiento. Las organizaciones pueden utilizar esta teoría para mejorar la retención de empleados, recibiendo retroalimentación sobre los factores de higiene y tomando medidas proactivas si los resultados son insatisfactorios. (p.55)

Esta teoría proporciona un enfoque mixto al distinguir entre los factores que generan insatisfacción (factores de higiene) y los que conducen a la satisfacción (motivadores). En el contexto educativo, esta distinción puede aplicarse para mejorar la retención y el compromiso de los docentes. Los factores de higiene, como las condiciones laborales y las relaciones con la dirección, deben gestionarse adecuadamente para evitar la insatisfacción, mientras que los motivadores, como el reconocimiento, el logro y las oportunidades de promoción, son esenciales para fomentar la satisfacción. Al identificar y abordar tanto los factores de higiene como los motivadores, las instituciones educativas pueden crear un entorno más positivo y productivo, favoreciendo la permanencia de los docentes y mejorando el desempeño general del aula.

2.1.2.2 Clima institucional

El clima institucional se entiende como el ambiente general que caracteriza a una organización educativa, compuesto por percepciones, valores, normas y actitudes compartidas que influyen en las relaciones e interacciones entre sus miembros. Este clima abarca tanto aspectos tangibles, como la infraestructura y los recursos, como elementos intangibles relacionados con la cultura, las dinámicas interpersonales y las emociones colectivas. Un clima institucional positivo fortalece la motivación, la satisfacción y la colaboración entre los docentes, generando un entorno laboral armonioso que mejora el desempeño profesional y las experiencias de aprendizaje de los estudiantes (Ponce et al., 2024).

El clima institucional ejerce una influencia decisiva en las actitudes y el desempeño tanto de los estudiantes como del personal de una organización educativa. El cumplimiento adecuado de los roles de las autoridades, administrativos, docentes y estudiantes resulta fundamental para alcanzar metas comunes y promover un entorno basado en el respeto, la empatía y la convivencia armoniosa. La valoración de este clima se inicia desde la planificación institucional, donde se definen con claridad las responsabilidades y se organizan las actividades que favorecen una dinámica institucional positiva y colaborativa (Rivera et al., 2024).

En síntesis, el clima institucional representa un pilar fundamental en el funcionamiento de las instituciones educativas, ya que su calidad determina en gran medida el bienestar y la productividad de quienes las conforman. Cuando se fomenta un ambiente organizacional positivo, caracterizado por la cooperación, el respeto mutuo y una comunicación efectiva, se fortalecen las relaciones laborales y se incrementa el compromiso del personal. En este sentido, promover un clima institucional saludable no solo favorece el desarrollo profesional de los docentes, sino que también repercute

directamente en la formación integral de los estudiantes y en la consolidación de una cultura institucional orientada al logro y la excelencia educativa.

2.1.2.3 Actitud docente

La actitud puede entenderse como una manifestación de comportamiento que surge de la interacción simbólica entre las personas y el entorno que las rodea. En el caso del docente, esta actitud representa una forma de respuesta frente a su realidad relacional, guiada por la libertad, la creatividad y la capacidad de construir su propio sentido del mundo para actuar en coherencia con él. Desde esta perspectiva, la interpretación de su entorno se sostiene en tres aspectos esenciales: primero, la facultad del individuo para otorgar significado a su realidad, ya que sin su percepción esta no tendría existencia; segundo, la relación entre el ser humano y su contexto es dinámica y recíproca; y tercero, la conducta y las interacciones humanas poseen un carácter simbólico. En conjunto, la actitud docente se configura como una expresión libre e intencionada, determinada por los vínculos y los significados que se generan en los procesos de comunicación e intercambio social (Rodríguez y Ledesma, 2023).

En este sentido, las actitudes pueden definirse como las percepciones que una persona desarrolla frente a un objeto o situación de su entorno, las cuales reflejan su forma de pensar, sentir y actuar. En el caso del docente, la actitud representa un conjunto de creencias, emociones y disposiciones que orientan su manera de responder ante las diversas situaciones educativas, influyendo directamente en su comportamiento pedagógico y en la calidad de las experiencias de aprendizaje que promueve en el aula (Quispe et al., 2023).

Entonces, la actitud docente constituye un componente esencial del ejercicio profesional, ya que refleja la forma en que el educador interpreta su entorno y responde ante los desafíos del proceso educativo. Una actitud positiva, reflexiva y comprometida

permite al docente generar un ambiente de aprendizaje más participativo, empático y motivador. Además, esta disposición interior influye directamente en su manera de comunicarse, enseñar y relacionarse con los estudiantes, convirtiéndose en un factor determinante para el desarrollo de prácticas pedagógicas efectivas y para la formación integral de los educandos.

2.1.2.4 Dimensiones de la motivación laboral

Para fines de la presente investigación se está tomando en cuenta las siguientes dimensiones, que, de acuerdo con la teoría Antropológica de Juan Antonio Pérez López, definió tres tipos de motivaciones.

a. Motivación intrínseca

Pérez, citado en García (2005), describe la motivación intrínseca como “la fuerza que impulsa a una persona a realizar una acción específica, motivada por la satisfacción que anticipa al ser el autor o ejecutor de dicha acción” (p.132).

La motivación intrínseca es un aspecto fundamental en el compromiso laboral, ya que toma enfoque en el desarrollo personal, autonomía, esta motivación no solo impulsa a las personas a alcanzar metas, sino que fomenta al desarrollo de una competencia profesional positiva y productiva. Asimismo, Armas (2022). señala que “esta forma de motivación se origina en factores internos como los conocimientos, actitudes y preferencias de las personas que permiten alcanzar resultados a través de su propia autonomía” (p.14).

Lo mencionado anteriormente, al aplicarse al entorno educativo, indica que la motivación intrínseca no solo impulsará a los docentes a alcanzar metas, sino que también favorecerá el desarrollo de competencias profesionales. Un docente motivado intrínsecamente tendería a ser más comprometido, ya que realiza su trabajo por la satisfacción personal que le genera el proceso de enseñanza, más allá de las

recompensas externas. Fomentar la motivación intrínseca en los educadores puede contribuir significativamente a la mejora de su desempeño y al bienestar general dentro del entorno escolar.

b. Motivación extrínseca

Según Pérez citado en García (2005), la motivación extrínseca se define como “el tipo de fuerza que impulsa a una persona a llevar a cabo una acción, motivada por las recompensas o castigos asociados a dicha acción, lo que significa que la respuesta generada por la acción proviene del exterior” (p.131).

La motivación extrínseca desempeña un papel crucial en el rendimiento laboral, ya que está impulsada por factores externos como las condiciones laborales, los sueldos y recompensas, y el reconocimiento del entorno, que influyen en la conducta de los trabajadores. Armas (2022), menciona que “la motivación extrínseca abarca condiciones favorables como la infraestructura, el equipamiento del lugar de trabajo, la remuneración por el desempeño, las interacciones sociales y el cumplimiento de las normativas laborales” (p.14).

Por lo tanto, esta motivación juega un papel importante en el rendimiento de los docentes, ya que la remuneración, el reconocimiento profesional y las condiciones de trabajo influyen directamente en su desempeño, aunque esta puede ser eficaz para incentivar la productividad a corto plazo.

c. Motivación trascendente

Pérez, citado en García (2005), define a la motivación trascendente como “la fuerza que impulsa a las personas a actuar en función de la utilidad y las consecuencias de sus acciones para otros” (p.131).

La motivación trascendente es fundamental en la construcción de un ambiente laboral colaborativo, ya que se centra en el impacto que las acciones de una persona

pueden tener en los demás, es decir en la participación y servicio, las relaciones interpersonales y en el apoyo y solidaridad. Armas (2022), complementa esta idea al señalar que “la motivación trascendente se origina en las condiciones que llevan a los individuos a servir a los demás, destacando el papel de la generosidad y el apoyo de los directivos en la promoción del compromiso hacia el bienestar colectivo” (p.15).

Respecto a lo mencionado por los autores, la motivación trascendente en el ámbito educativo contribuiría a crear un ambiente colaborativo y de apoyo entre docentes, estudiantes y personal administrativo. Además, al integrar esta motivación en el entorno escolar, se promovería una cultura de solidaridad y cooperación.

2.1.3 El Desempeño Docente

El Ministerio de Educación (2022), establece que el desempeño docente incluye:

Los dominios, competencias y desempeños que caracterizan una buena educación y que son exigibles a todos los maestros de educación básica de la nación. Con el objetivo de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes, constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad sobre las competencias que se espera que dominen las docentes y los profesores del país en diferentes etapas de su carrera profesional. Se trata de una herramienta estratégica dentro de una política de desarrollo docente integral.

Para Sigüenza (2021), el desempeño docente, “está relacionado con los procesos sustantivos que, en resumidas cuentas, conducen a formación de estudiantes, en algunos casos solo lo consideran como el cumplimiento de un plan y sus objetivos, en otros toman en cuenta el entorno social en el que se encuentra la capacidad, emociones y hasta la salud mental y física del docente” (p. 128).

Según Martínez et al., (2020) menciona que el desempeño docente “Se asocia con la evaluación continua, el cual permite evidenciar de manera cotidiana su actuar en una situación

real y contextualizada, también permite identificar fortalezas y debilidades para transformar la práctica docente” (p. 28).

Respecto a lo citado anteriormente de los autores, indican que el desempeño docente, no solo refiere al cumplimiento de un plan educativo, sino que abarca una serie de competencias y habilidades que permiten el aprendizaje de los estudiantes en un contexto determinado. Es fundamental reconocer que el desempeño docente está estrechamente vinculado a factores emocionales, sociales y de salud del educador, lo que resalta la necesidad de un enfoque integral en el desarrollo profesional.

2.1.3.1 Procesos pedagógicos

Los procesos pedagógicos constituyen el núcleo de una enseñanza efectiva, permitiendo que el docente guíe y apoye el aprendizaje de manera significativa. Al respecto, Zavaleta (2023), menciona que los procesos pedagógicos son actividades que desarrolla el docente con el objetivo de mediar en el aprendizaje significativo de los estudiantes. Y expresa que son:

- a) **Motivación:** Es el proceso permanente mediante el cual el docente crea las condiciones, despierta y mantiene el interés del estudiante por su aprendizaje.
- b) **Recuperación de los saberes previos:** Son aquellos conocimientos que el estudiante ya trae consigo, que se activan al comprender o aplicar un nuevo conocimiento con la finalidad de organizarlo y darle sentido, algunas veces suelen ser erróneos o parciales, pero es lo que el estudiante utiliza para interpretar la realidad.
- c) **Conflicto cognitivo:** Es el desequilibrio de las estructuras mentales, se produce cuando la persona se enfrenta con algo que no puede comprender o explicar con sus propios saberes.

- d) **Procesamiento de la información:** Es el proceso central del desarrollo del aprendizaje en el que se desarrollan los procesos cognitivos u operaciones mentales; estas se ejecutan mediante tres fases: Entrada – Elaboración – Salida.
- e) **Aplicación:** Es la ejecución de la capacidad en situaciones nuevas para el estudiante, donde pone en práctica la teoría y conceptualización adquirida.
- f) **Reflexión:** Es el proceso mediante el cual reconoce el estudiante sobre lo que aprendió, los pasos que realizó y cómo puede mejorar su aprendizaje.
- g) **Evaluación:** Es el proceso que permite reconocer los aciertos y errores para mejorar el aprendizaje.

Según lo detallado de los procesos pedagógicos, estos incluyen diversas actividades que favorecen la motivación, la activación de saberes previos y la reflexión crítica, por lo que resultaría clave en el desarrollo integral del estudiante. El proceso de enseñanza debe ser dinámico, incorporando la evaluación continua para identificar las fortalezas y debilidades del aprendizaje. Esto también permitiría que los docentes adapten sus estrategias pedagógicas, mejorando la calidad del proceso educativo.

2.1.3.2 Características del profesor con una buena práctica docente.

Las características de un profesor con una buena práctica docente desempeñan un papel crucial en la construcción de un ambiente educativo positivo y productivo. En tanto, un docente motivado y que trabaja tanto por incentivos externos o por una vocación interno, se convierte en un referente que inspira a sus estudiantes.

- Motivación. Externa, interna, reconocimiento y positiva
- Ética. Servicio, integridad, humanístico, compromiso y valores.
- Profesional. Innovador, perfil, actualización, capacitación, y eficiente.
- Líder. Activo y confiable.
- Sin distracciones. Celular, salidas y trabajo del director.

Lo que indica que a combinación de motivación, ética, profesionalismo, liderazgo y concentración contribuye a la creación de una práctica docente efectiva que favorezca el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes.

2.1.3.3 Mejores facultades.

Las competencias docentes comprenden el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten al profesor desempeñar eficazmente su labor educativa. Son esenciales para asegurar una enseñanza de calidad y fomentar un aprendizaje significativo en los estudiantes. Estas competencias abarcan diversos ámbitos del quehacer docente, tanto en el aula como en la institución, y se reflejan en la capacidad para planificar, diseñar y aplicar estrategias pedagógicas adecuadas, comunicarse con claridad y adaptarse a las necesidades individuales de los alumnos, contribuyendo así al desarrollo integral del proceso educativo (Bustamante y Elera, 2023).

Las competencias docentes abarcan los conocimientos, habilidades y actitudes que el educador desarrolla para desempeñarse con eficacia en el proceso de enseñanza y aprendizaje. No se limitan a la acumulación de saberes teóricos, sino que implican la integración de valores, motivaciones y capacidades reflexivas que se fortalecen a través de la práctica pedagógica y la experiencia profesional, permitiendo al docente actuar con criterio, adaptabilidad y compromiso en su labor educativa (Burbano et al., 2024).

Por lo tanto, se puede decir que, las competencias docentes son fundamentales para el desarrollo profesional del maestro, pues integran conocimientos, habilidades y valores que le permiten responder eficazmente a las demandas del entorno educativo. Su fortalecimiento mejora la calidad de la enseñanza, impulsa la innovación pedagógica y refuerza el compromiso ético del docente, quien no solo transmite conocimientos, si no que guía y motiva a sus estudiantes hacia un aprendizaje significativo.

2.1.3.4 Vocación docente.

La vocación docente puede entenderse como una disposición interior orientada a la colaboración y al compromiso con un propósito educativo que trasciende los intereses personales, centrado en el bienestar y desarrollo del alumnado. Representa una forma de entrega profesional que impulsa al docente a participar activamente en proyectos colectivos dentro de la institución, fortaleciendo su sentido de pertenencia y su compromiso con la mejora continua del proceso educativo. (Xipell y Méndiz, 2024)

Además, Romero (2020), sostiene que:

Educar sin vocación implica ejercer la enseñanza de manera despersonalizada, limitando el proceso educativo a la mera transmisión de contenidos y olvidando su naturaleza humanizadora. La verdadera educación reconoce al estudiante como un ser digno que necesita una formación integral orientada al crecimiento personal y social. En este sentido, los docentes con auténtica vocación representan el motor del cambio humano y social, pues mediante su compromiso y sentido ético contribuyen a la construcción de una sociedad más equitativa y solidaria. Esto exige reconfigurar el papel del profesor, concibiéndolo no solo como transmisor de saberes, sino como líder educativo responsable de orientar y acompañar a las nuevas generaciones en contextos complejos.

La vocación docente es una fuerza interior que orienta la enseñanza hacia el servicio y el desarrollo humano, siendo el fundamento ético y emocional de la labor educativa. Más que una habilidad o una elección profesional, implica un compromiso genuino con la formación integral de las personas y con la transformación social. El maestro con vocación inspira y guía procesos de cambio que promueven la justicia, la empatía y la solidaridad, convirtiendo su labor en una expresión de esperanza que une conocimiento y humanidad.

2.1.3.5 Liderazgo institucional.

El liderazgo institucional puede entenderse como la capacidad de guiar y preservar los valores, la identidad y la misión de una organización, garantizando su coherencia y continuidad en el tiempo. Implica ejercer funciones directivas y de gestión desde los niveles superiores y medios, orientadas a cumplir los objetivos institucionales mediante la planificación estratégica, la adaptabilidad y la eficacia. Este tipo de liderazgo no solo se basa en competencias técnicas, sino también en cualidades humanas que fomentan entornos propicios para el desarrollo del talento y el bienestar colectivo. En contextos universitarios, se caracteriza por combinar visión, equilibrio entre idealismo y realismo, y compromiso con la formación integral y el progreso de la comunidad educativa. (Mohamed y Ghani, 2021)

El liderazgo puede definirse como un proceso de influencia que ejercen individuos o grupos para alcanzar metas comunes dentro de una organización. Su comprensión exige considerar los contextos político, económico, social, cultural y tecnológico en los que se desarrolla. Este concepto se relaciona con la credibilidad y la confianza que los actores internos generan dentro de los distintos sistemas institucionales. En general, constituye una habilidad directiva esencial que impulsa el trabajo colaborativo y la eficiencia institucional. (Ocaña et al., 2023)

Entonces, el liderazgo institucional es un elemento clave para el fortalecimiento y sostenibilidad de las organizaciones, pues combina la gestión estratégica con una visión humana del trabajo colectivo. Su esencia radica en orientar y unir a las personas hacia objetivos comunes, manteniendo los valores y la identidad institucional. Más que una función administrativa, representa una práctica ética que fomenta la participación, la confianza y el desarrollo del talento. En cualquier ámbito organizativo, este liderazgo

impulsa la innovación, la colaboración y el compromiso con el bienestar común, factores esenciales para lograr eficiencia y calidad en los procesos institucionales.

2.1.3.6 Pilares pedagógicos

Delors (1994) propuso los 4 pilares fundamentales para la educación, indicando lo siguiente:

- **Aprender a conocer:** Este pilar se centra en desarrollar la capacidad de comprender y analizar el mundo que nos rodea más allá de la simple acumulación de información. Aprender a conocer implica adquirir las herramientas intelectuales necesarias para aprender de manera continua, cultivando la curiosidad, la atención, la memoria y el pensamiento crítico. Su propósito es formar personas autónomas y reflexivas, capaces de construir su propio conocimiento y adaptarse a los cambios del entorno.
- **Aprender a hacer:** Aprender a hacer significa transformar los conocimientos en acciones concretas, aplicándolos de forma eficaz en distintos contextos de la vida personal, social y profesional. Este pilar no solo se orienta al desarrollo de habilidades técnicas, sino también a la adquisición de competencias como la creatividad, la resolución de problemas, la cooperación y la comunicación. Su objetivo es preparar a las personas para actuar con responsabilidad, flexibilidad e iniciativa frente a los desafíos del mundo actual.
- **Aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás:** Este pilar busca enseñar la importancia de la convivencia, el respeto y la comprensión mutua. Aprender a vivir juntos implica reconocer y valorar la diversidad, fomentar la empatía y fortalecer la capacidad de dialogar y trabajar de manera cooperativa. Además, promueve la resolución pacífica de los conflictos y la construcción de una cultura de paz basada en la solidaridad, la equidad y la justicia. En esencia,

busca que las personas aprendan a relacionarse de forma armoniosa en una sociedad plural.

- **Aprender a ser:** Aprender a ser se orienta al desarrollo integral de cada individuo, abarcando los aspectos emocionales, intelectuales, éticos, sociales y espirituales. Este aprendizaje impulsa la autonomía, la imaginación y la creatividad, esenciales para afrontar los cambios constantes del mundo moderno. Asimismo, fomenta la formación de una personalidad equilibrada, libre y consciente, capaz de tomar decisiones con criterio y construir un proyecto de vida significativo, contribuyendo al bienestar de sí mismo y de los demás.

Por otro lado, Sobe (2021) reformulo los pilares propuestos con años de anterioridad, sosteniendo que son los siguientes:

- **Aprender a estudiar, indagar y co-construir juntos:** El aprendizaje debe entenderse no solo como una adquisición individual, sino como una construcción compartida entre personas y generaciones. En este sentido, aprender a estudiar e investigar juntos implica reconocer el conocimiento como un bien común al que todos contribuimos. Este enfoque promueve el trabajo colaborativo, la co-creación y la construcción colectiva del saber, orientando la educación hacia pedagogías participativas y comunidades de aprendizaje interconectadas.
- **Aprender a movilizarnos colectivamente:** Más allá de preparar para el trabajo, este pilar propone desarrollar las competencias necesarias para actuar de manera conjunta frente a los retos sociales. Aprender a movilizarnos colectivamente significa fortalecer la capacidad de colaboración, el diálogo intercultural y la acción solidaria. La educación, desde esta perspectiva, debe empoderar a los

estudiantes para organizarse, deliberar y construir soluciones comunes, tanto dentro como fuera del ámbito laboral.

- **Aprender a vivir en un mundo común:** Este pilar destaca la necesidad de construir una convivencia sostenible entre las personas y con el planeta. Aprender a vivir en un mundo común va más allá de la simple tolerancia: implica crear relaciones justas, respetuosas y equilibradas que reconozcan nuestra interdependencia con la naturaleza y con los demás. La educación debe formar una conciencia ecológica y social que fomente la cooperación y el compromiso con el bienestar colectivo y ambiental.
- **Aprender a atender y cuidar:** Este pilar amplía la idea de desarrollo personal hacia una comprensión más profunda de la interdependencia humana. Aprender a atender y cuidar significa reconocer nuestra vulnerabilidad compartida y la responsabilidad mutua que tenemos en nuestras relaciones. La educación, desde este enfoque, debe cultivar la empatía, la solidaridad y el compromiso ético con los otros y con el entorno, promoviendo una cultura del cuidado como base para una vida plena y comunitaria.

2.1.3.7 Dimensiones de Desempeño Docente

a. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Se comprende como la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el reconocimiento de las principales características sociales, culturales: materiales e inmateriales. Así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje. (Ministerio de Educación, 2022, p. 25)

Según Gálvez y Milla (2018), menciona que:

El aprendizaje es importante que los docentes en la escuela manejan los procesos cognitivos, la recepción de información, la observación selectiva, la interrelación del conjunto y su elemento. De igual manera, los procesos pedagógicos: la motivación, la recuperación de los saberes previos, el conflicto cognitivo, la evaluación y la transferencia de saberes. Ambos procesos, el pedagógico y el cognitivo, facilitaran el aprendizaje del estudiante. (p. 420)

De acuerdo a lo mencionado por los autores citados, indica que una preparación adecuada para el aprendizaje no solo se limita a la planificación de contenidos, sino que también debe considerar la forma en que los estudiantes interactúan con el conocimiento y cómo el docente puede facilitar ese proceso, asegurando que cada estudiante, independientemente de su contexto, pueda acceder a una educación de calidad.

b. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar. (Ministerio de Educación, 2022, p. 25)

Para Dávila et al., (2022) comenta que:

La formación continua entendida como la actualización constante en el área pedagógica tiene vertientes concretas: empleo de la tecnología en el aula,

estrategias de enseñanza, evaluación en general y la evaluación formativa en particular, las estrategias innovadoras para el aprendizaje-enseñanza, la capacidad de analizar su propia práctica docente. (p.64)

Por otro lado, una enseñanza efectiva no solo se basa en el contenido, sino en cómo se presenta, se adapta y se evalúa, asegurando que todos los estudiantes puedan alcanzar su máximo potencial, dado que el uso de diversas estrategias metodológicas, recursos didácticos pertinentes y criterios e instrumentos de evaluación adecuados permite no solo medir el progreso de los estudiantes si no también identificar áreas de mejora.

c. Participación en la gestión de una escuela articulada a la comunidad.

La participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes. (Ministerio de Educación, 2022, p. 26)

Lo mencionado, indica que esta participación fomenta un ambiente institucional positivo y promueve el respeto y valoración de la comunidad, considerando sus características. También subraya la importancia de la corresponsabilidad de las familias en el proceso de aprendizaje, garantizando el éxito colectivo en la educación.

Según Daza (2017) menciona sobre la gestión de una escuela articulada a la comunidad lo siguiente:

Para el buen desempeño para promover la revalorización social y profesional de los docentes, fortalecimiento su imagen como profesionales competentes que aprendan, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza; establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente en determinado contexto y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza; guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación. (pp. 79-80)

Se destaca de lo indicado por este autor, la importancia de establecer un lenguaje común entre los docentes y la comunidad, lo que facilita la comprensión y el diálogo sobre los procesos educativos. También es fundamental guiar y dar coherencia en la implementación de políticas de formación que alineen a todos los actores educativos hacia un objetivo común.

Para Cardona y Guerra (2020) mencionan:

Una educación es de pertenencia social cuando el maestro hace aportes para dar respuesta a las demandas prioritarias de la sociedad, de los estudiantes (y del contexto. Para ello debe consultar los planes de desarrollo: local, regional y nacional e investigar las problemáticas de dicha comunidad, con el fin de conocerlas, comprenderlas y contribuir a su solución con el desempeño profesional; sin olvidar que requiere también investigación y sistematización de las prácticas educativas y pedagógicas. (p. 17)

En tanto, la propuesta de este autor resalta la importancia de que los docentes se involucren activamente en el contexto social y educativo en el que se encuentran. Este enfoque no solo amplía el impacto de su labor educativa, sino que también fortalece la relación entre la escuela y la comunidad.

d. Desarrollo de la profesionalidad

El proceso y las practicas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje en el ámbito nacional y regional. (Ministerio de Educación, 2022, p. 26)

Para Misad et al., (2022) considera que:

Los docentes necesitan entender que la sociedad requiere profesionales comprometidos, pedagogos que formen integralmente a los educandos, líderes que enfrenten los cambios e incertidumbres del mundo actual y aspiren a la transformación de la sociedad. (p.2)

Según López (2019) menciona que:

El desarrollo profesional del docente es un proceso permanente que demanda esfuerzo, voluntad y dedicación, que trae consigo la creciente posibilidad de potenciar el desempeño de los docentes. Les permite escalar, ser reconocidos económica, social y profesionalmente. (p.2)

De acuerdo a lo mencionado, permite destacar gestión de la escuela, desde una perspectiva democrática y articulada con la comunidad, es esencial para crear un ambiente educativo positivo y colaborativo. Implica la comunicación efectiva entre todos los actores de la comunidad educativa y la participación activa en la elaboración y evaluación del Proyecto Educativo Institucional (PEI). Esto fortalece el sentido de corresponsabilidad de las familias y mejora los resultados del aprendizaje.

2.2 Marco conceptual

- **Conocimiento de las emociones**

“Conocer las emociones significa ser consciente de nuestras experiencias, identificar y comprender lo que sentimos, y a partir de ese entendimiento, evaluar estrategias que ayuden a alcanzar una sensación de bienestar” (Universidad de Chile, 2021).

- **Valoración propia**

El autor Rull (2023), define que:

La valoración personal se refiere a la forma en que una persona se valora y se percibe a sí misma. Esta evaluación es subjetiva y se basa en una variedad de factores, como las experiencias pasadas, las creencias y los valores. La valoración personal puede ser positiva o negativa, y puede influir en la forma en que una persona se relaciona consigo misma y con los demás.

- **Flexibilidad al cambio**

“Esta competencia aporta versatilidad de comportamiento y la habilidad para modificar la propia conducta con el fin de alcanzar objetivos o solucionar problemas comunes” (Sánchez, 2023).

- **Optimismo**

“El optimismo es un factor de resistencia psicológica frente al estrés que permite un afrontamiento efectivo de las situaciones adversas al mediar de forma positiva entre los acontecimientos externos y la interpretación que hace la persona de los mismos” (Puig et al., 2020).

- **Persistencia**

“La persistencia es la capacidad para mantenerse firmes en la manera de ser o de obrar durante un lapso de tiempo prolongado” (Candiani, 2020).

- **Empatía**

“Es la habilidad de identificar las emociones de otra persona, lo que nos permite entender lo que está sintiendo sin requerir el uso del lenguaje verbal, y también nos ayuda a comprender su comportamiento, incluso si no lo compartimos” (Universidad CETYS, 2021).

- **Represión**

“Es un proceso un proceso en el que una fuerza psíquica impide que un deseo se exprese en la conciencia, denominado también como esfuerzo de desalojo” (Cabanillas y zapata, 2017, p. 89).

- **Tolerancia a la frustración**

“Es la habilidad para enfrentar los obstáculos que surgen, lidiando con ellos para alcanzar los objetivos” (Gómez et al., 2022, p. 2).

- **Resiliencia**

“La resiliencia es la capacidad que tiene una persona o un grupo de recuperarse frente a la adversidad para seguir proyectando el futuro” (Pérez y Gradey, 2024).

- **Autoconfianza**

“La autoconfianza, también conocida como confianza en uno mismo o autoestima, es un concepto psicológico que se refiere a la creencia y la seguridad que una persona tiene en sus propias habilidades, capacidades y juicio” (Nehuén, 2023).

- **Automotivación**

“La automotivación es una competencia de la inteligencia intrapersonal que muestra la capacidad de la persona de influir y gestionar de forma adecuada su propia energía para conseguir sus objetivos y metas” (Bermúdez, 2021).

- **Gestión de conflictos**

“La gestión de conflictos es un proceso destinado a abordar y resolver las discrepancias, desacuerdos o confrontaciones que puedan surgir entre individuos, grupos, organizaciones o incluso dentro de una misma persona” (Torrente, 2023).

- **Procesos pedagógicos**

Para los autores Rodríguez et al, (2020):

El proceso pedagógico se identifica como el proceso educativo donde se manifiesta la relación entre la educación, la instrucción, la enseñanza y el aprendizaje, encaminado al desarrollo de la personalidad del educando para su preparación para la vida como ser social.

- **Colaboración**

“La colaboración es una ayuda que se presta para que alguien pueda lograr algo que, de otra manera, no hubiera podido hacer o le hubiera costado más” (Pérez y Merino, 2022).

2.3 Antecedentes empíricos de la investigación

2.3.1 En el ámbito internacional

Orellana y Tamariz (2019), en su estudio titulado *La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo, Guayaquil, 2018*, presentado en la Universidad César Vallejo, tuvieron como objetivo determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes mencionados. La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, de tipo descriptivo, correlacional y aplicado, utilizando como instrumento un cuestionario. En cuanto a los resultados, se concluyó en relación con el objetivo general que, mediante la prueba de correlación, se aceptó la hipótesis alternativa, la cual indica que sí existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. Además, los hallazgos determinaron que existe relación positiva y significativa entre la autoconciencia y el desempeño

laboral del personal docente. Finalmente, los resultados permitieron establecer que sí existe relación directa y significativa entre la empatía y el desempeño laboral.

Boybantinga y Tantiadob (2023), en su artículo titulado *La inteligencia emocional y rendimiento docente de los profesores*, publicado en la revista *International Journal of Research Publications*, tuvieron como objetivo investigar el grado de inteligencia emocional de los maestros en términos de autoconciencia, autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales, así como el nivel de desempeño docente y la relación entre ambas variables en el Distrito Norte de Villanueva. La investigación se enmarcó en un diseño descriptivo correlacional y utilizó como instrumento el cuestionario. Los resultados evidenciaron que un docente emocionalmente inteligente es capaz de mantener la calma en situaciones adversas dentro o fuera del aula, lo que le permite sostener un buen rendimiento laboral. A nivel estadístico, se encontró una correlación positiva débil, con un valor p menor a 0,05, lo cual implicó el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de una relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente. Además, se resaltó que los maestros enfrentan múltiples problemas vinculados a su labor educativa y a la formación en valores, sin embargo, quienes poseen mayor inteligencia emocional logran gestionar sus emociones de forma adecuada, trabajar armónicamente con sus colegas y crear un clima institucional favorable, lo que repercute directamente en la calidad de su desempeño.

2.3.2 En el ámbito nacional

Romero (2023), en su investigación titulada *La inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura*, presentada en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión para optar el grado académico de Maestra en Ciencias de la Gestión Educativa con mención en Pedagogía, tuvo como objetivo comprobar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la mencionada institución

educativa. La investigación consideró como método un estudio descriptivo con diseño no experimental, utilizando como instrumento de recolección de datos el cuestionario. En cuanto a los resultados, sobre la primera hipótesis se concluyó que sí existe relación entre la inteligencia emocional y la concreción pedagógica, teniendo en cuenta el valor ($\text{sig.} = 0.000$) de la prueba de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson y la correlación significativa de 0.903. Respecto a la segunda hipótesis, se determinó que sí existe relación entre la inteligencia emocional y el dominio pedagógico, considerando el valor ($\text{sig.} = 0.000$) de la prueba de Chi-cuadrado y la correlación significativa de 0.953. Finalmente, en relación con la tercera hipótesis, se estableció que sí existe relación entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales, con un valor ($\text{sig.} = 0.000$) y una correlación significativa de 0.910.

Norabuena (2021), en su tesis titulada *Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa N.º 20341 “Madre Teresa de Calcuta” – Santa María – Huaura – 2021*, presentada en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión para obtener el grado académico de Maestro en Docencia Superior e Investigación Universitaria, tuvo como objetivo determinar el grado de relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la mencionada institución educativa. En cuanto a la metodología, se trató de un estudio de tipo sustantiva, descriptiva y correlacional, empleando como instrumento de recolección de datos el cuestionario. Los resultados permitieron concluir que, en primer lugar, existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, evidenciándose que la inteligencia emocional presenta un nivel moderado-alto, al igual que el desempeño docente, lo cual indica que, a mayor inteligencia emocional, mayor desempeño docente. En segundo lugar, se estableció que existe relación significativa entre el control de las emociones y el desempeño docente, puesto que el control de las emociones presentó mayores porcentajes en el nivel alto, mientras que el

desempeño docente alcanzó porcentajes superiores también en el nivel alto, lo que significa que, a mayor control de emociones, mayor desempeño docente. Finalmente, se concluyó que existe relación significativa entre la automotivación y el desempeño docente, observándose que la automotivación mostró porcentajes mayores en el nivel alto y el desempeño docente igualmente presentó porcentajes elevados en el mismo nivel, lo que permite afirmar que a mayor automotivación corresponde un mejor desempeño docente.

2.3.3 En el ámbito local

Marmanillo y Salas (2022), en su estudio titulado *Inteligencia emocional y el desempeño docente en maestras del nivel inicial desarrollado en la provincia de Calca, Cusco*, presentado en la Universidad José Carlos Mariátegui para optar el título profesional de Licenciada en Educación Inicial, tuvo como objetivo establecer el tipo de asociación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en una muestra de docentes de nivel inicial en el distrito de Calca, provincia de Calca, región Cusco. La metodología se enmarcó en un estudio descriptivo, empleando como instrumentos el test y el cuestionario. Entre los resultados, se identificó que un 77 % de las docentes presentaron un nivel alto de inteligencia emocional, un 9 % nivel muy alto y un 14 % nivel promedio. En cuanto al desempeño docente, el 47 % alcanzó un nivel bueno, el 42 % excelente y solo el 12 % regular, lo que en conjunto refleja que cerca del 90 % de las maestras se ubicaron entre buen y excelente desempeño. Asimismo, se encontró una relación significativa entre las dimensiones de autoconciencia, autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales con el desempeño docente, destacando asociaciones de 58 % entre autorregulación y rendimiento educativo, 53 % entre empatía y resultados educativos, y 50 % entre habilidades sociales y desempeño docente, evidenciando que la inteligencia emocional incide de manera positiva en la calidad del desempeño profesional.

Farfán (2019), en su investigación titulada *Motivación laboral y desempeño de los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia del Cusco, 2017*, presentada en la Universidad César Vallejo para la obtención del grado académico de Doctora en Educación, tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona la motivación laboral con el desempeño de los docentes en las instituciones educativas multigrados de la provincia del Cusco. La metodología fue de tipo básico, descriptivo, con un diseño no experimental, correlacional y de corte transversal, haciendo uso de un cuestionario para recopilar los datos requeridos. Entre los principales resultados, se concluyó que la motivación laboral se relaciona directamente con el desempeño docente: el 48,7 % de los educadores con alto nivel de motivación alcanzaron un desarrollo adecuado en el cumplimiento de sus funciones, mientras que el 2,6 % con un nivel muy alto de motivación también lograron un desempeño satisfactorio. En cuanto al nivel de desempeño de los docentes, se encontró que el 59,0 % alcanzó un nivel logrado, lo que significa que cumplen de manera adecuada sus funciones y participan activamente en equipos de trabajo, contribuyendo a una enseñanza de calidad; en contraste, el 30,8 % se ubicó en nivel “en proceso”, lo que evidencia la necesidad de apoyo de sus colegas y acompañamiento pedagógico para mejorar la planificación y enseñanza.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

a) *Hipótesis general*

La inteligencia emocional y motivación laboral se relacionan de manera significativa en el desempeño docente de la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024.

b) *Hipótesis específicas*

- La inteligencia emocional se relaciona de manera significativa en la motivación laboral de los docentes en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024.
- La inteligencia emocional se relaciona de manera significativa en el desempeño docente en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024.
- La motivación laboral se relaciona de manera significativa en el desempeño docente en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024.

3.2. Identificación de variables e indicadores

En esta sección se presentan las variables de estudio con sus indicadores, los cuales permiten medir y analizar cada dimensión en la investigación. La tabla muestra la identificación de las variables inteligencia emocional, motivación laboral y desempeño docente junto con sus respectivos indicadores.

Tabla 1

Identificación de variables e indicadores

Variable	Indicadores
----------	-------------

Inteligencia emocional	– Atención a las emociones
	– Reflexión sobre las emociones
	– Influencias de las emociones en pensamientos
	– Conciencia continua de las emociones
	– Claridad en la identificación de los sentimientos
	– Diferenciación emocional
	– Conocimiento de los propios sentimientos
	– Comprensión de las emociones
	– Regulación emocional
	– Fomento de pensamientos agradables
Motivación laboral	– Manejo de emociones negativas
	– Manejo del estado de ánimo
	– Desarrollo personal
	– Autonomía
	– Competencia profesional
	– Condiciones laborales
	– Sueldo atractivo y recompensas
	– Reconocimiento del entorno
	– Participación y servicio
	– Relaciones interpersonales
Desempeño docente	– Apoyo y solidaridad
	– Desarrollo personal
	– Autonomía
	– Competencia profesional
	– Condiciones laborales
	– Sueldo atractivo y recompensas
	– Reconocimiento del entorno
	– Participación y servicio
	– Relaciones interpersonales
	– Apoyo y solidaridad

Nota. Elaboración propia

3.3. Operacionalización de las variables

Tabla 2

Operacionalización de la variable inteligencia emocional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Inteligencia emocional	La inteligencia emocional nos permite tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo, acentuar nuestra capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social, que nos brindará mayores posibilidades de desarrollo personal. (Goleman, 1995)	La medición de la IE se realizó a través del Escala de Meta Estado de Ánimo por Rasgos (TMMS- 24), la cual está compuesta por 24 ítems. Asimismo, está instituida por un cuestionario de tipo Likert, la cual se puntúa del 1 al 5 y con una puntuación máxima de 120. (Goleman, 1995)	Atención emocional	<ul style="list-style-type: none"> – Atención a las emociones – Reflexión sobre las emociones – Influencias de las emociones en pensamientos – Conciencia continua de las emociones
			Claridad emocional	<ul style="list-style-type: none"> – Claridad en la identificación de los sentimientos – Diferenciación emocional – Conocimiento de los propios sentimientos – Comprensión de las emociones
			Reparación emocional	<ul style="list-style-type: none"> – Regulación emocional – Fomento de pensamientos agradables – Manejo de emociones negativas – Manejo del estado de ánimo

Tabla 3*Operacionalización de la variable motivación laboral*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Motivación laboral	La motivación debe estar considerada en las instituciones y empresas para obtener resultados positivos en sus subordinados para que todas las actividades que se realizan se lleven a cabo por medio los objetos de esta, es decir, en relación con el trabajo. La motivación muchas veces la vinculan con los incentivos debido a el entusiasmo que es notorio en los trabajadores influyendo de manera positiva en el comportamiento del individuo, impulsándole a lograr sus objetivos en la organización, además de alcanzar sus metas personales debido que mejora el nivel de satisfacción en las actividades que realiza. (Bohórquez et al., 2020)	La motivación laboral se evaluó a través de tres dimensiones fundamentales, que se han definido como componentes clave de la motivación en el entorno de trabajo. Estas dimensiones son: - Motivación Intrínseca - Motivación Extrínseca - Motivación Trascendente Para lo cual, se tiene un cuestionario de tipo Likert, conformado por 18 ítems, los cuales se puntúan del 1 al 5, con una puntuación máxima de 90.	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> – Desarrollo personal – Autonomía – Competencia profesional
			Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> – Condiciones laborales – Sueldo atractivo y recompensas – Reconocimiento del entorno
			Motivación trascendente	<ul style="list-style-type: none"> – Participación y servicio – Relaciones interpersonales – Apoyo y solidaridad

Tabla 4*Operacionalización de la variable desempeño docente*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Desempeño docente	Describe los dominios, competencias y desempeños que caracterizan una buena educación y que son exigibles a todos los maestros de educación básica de la nación. Con el objetivo de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes, constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad sobre las competencias que se espera que dominen las docentes y los profesores del país en diferentes etapas de su carrera profesional. Se trata de una herramienta estratégica dentro de una política de desarrollo docente integral. (Ministerio de Educación, 2022)	El desempeño docente se evaluará a través de cuatro dimensiones, las cuales fueron definidas como dominios, entre los cuales están:	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> – Características de sus estudiantes – Conocimientos actualizados – Contenidos disciplinares, enfoques y procesos pedagógicos – Planifica la enseñanza – Planifica garantizando la coherencia entre los aprendizajes
		<ul style="list-style-type: none"> - Preparación para el aprendizaje de los estudiantes - Enseñanza para el aprendizaje - Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad - Desarrollo de la profesionalidad. Estas dimensiones permiten medir el nivel de desempeño de los docentes en contextos educativos, asegurando una evaluación integral y orientada a la mejora continua.	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> – Crea un clima propicio para el aprendizaje – Dominio de los contenidos disciplinares – Conocimientos para solucionar problemas reales – Evalúa permanentemente el proceso de enseñanza aprendizaje – Métodos y técnicas para evaluar

Esta se evaluó mediante un cuestionario de tipo Likert, el cual tiene 18 ítems, con un valor que varía entre 1 a 3, con una máxima puntuación de 54.	Participación en la gestión de una escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none">– Gestión de la escuela– Interactúa con sus pares para construir un clima democrático– Relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias y comunidad– Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados
	Desarrollo de la profesionalidad	<ul style="list-style-type: none">– Reflexiona sobre su práctica docente– Experiencia institucional– Derechos fundamentales de la persona– Honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso social

IV. METODOLOGÍA

4.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica

El área de estudio del presente estudio fue la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco, ubicada en la calle Daniel Arteaga S/N, distrito de San Sebastián. Dicha institución ofrecía servicios de enseñanza en los niveles primario y secundario, con turnos de mañana y tarde.

El área de estudio de la presente investigación fue la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, ubicada en la calle Daniel Arteaga S/N, en el distrito de San Sebastián, provincia del Cusco, departamento del Cusco, Perú. Políticamente, el distrito de San Sebastián forma parte de la provincia del Cusco, siendo uno de los once distritos que conforman esta provincia. La institución educativa atiende a estudiantes de los niveles primario y secundario, con turnos de mañana y tarde, brindando cobertura educativa a la población estudiantil de la zona y sus alrededores.

Geográficamente, la institución se encuentra en la cuenca del río Huatanay, a una altitud aproximada de 3,300 metros sobre el nivel del mar. La localización exacta de la institución puede observarse en la siguiente figura, tomada de Google Earth – Mapas Satelitales, la cual muestra su posición dentro del distrito de San Sebastián, así como la distribución urbana y las principales vías de acceso:

Figura 1

Ubicación geográfica de la Institución Educativa Diego Quispe Ttito



Nota: Extraído de Google Earth, Mapas Satelitales, 2024.

4.2. Tipo y nivel de investigación

A. *Tipo de investigación*

El presente estudio, empleó una investigación de tipo básica. Hadi et al. (2023), expresa que, “en este tipo de investigación no se resuelve ningún problema ni ayudan a resolverlo, más bien, sirven de base teórica para otros tipos de investigación” (p.53).

B. *Nivel de investigación*

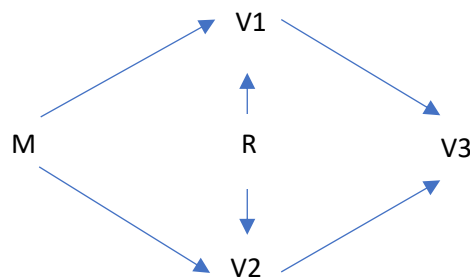
El estudio tuvo un nivel de investigación descriptiva - correlacional. Según Hernández & Mendoza (2018), “Los estudios correlacionales tienen como objetivo identificar la relación o el nivel de asociación que hay entre dos o más conceptos, variables, categorías o fenómenos dentro de un contexto específico” (p.109).

De acuerdo con Ruiz & Valenzuela (2022), la investigación descriptiva: “Se encarga de describir, registrar, analizar e interpretar el problema o tema en estudio. Esta investigación es comparable a capturar una imagen del problema para luego detallar sus características o cualidades” (p.16).

C. *Diseño de la investigación*

Asimismo, en el presente estudio se hizo uso de un diseño no experimental y de corte transversal.

La investigación no experimental es un proceso sistemático y empírico en el que no se manipulan las variables independientes, ya que estas han ocurrido previamente. Las inferencias sobre las relaciones entre variables se hacen sin intervención o influencia directa, observándose dichas relaciones tal como se presentan en su entorno natural, en tanto, los diseños transversales recolectan datos en un tiempo único. (Hernández y Mendoza, 2018, p. 175)



Donde:

R = Grado de relación que existe.

M = Es la muestra

V1 = Inteligencia emocional

V2 = Motivación laboral

V3 = Desempeño Docente

D. *Enfoque de investigación*

Para la presente investigación, se adoptó un enfoque cuantitativo, dado a que, se evaluó de forma objetiva la relación de la Inteligencia emocional y la motivación laboral en el desempeño docente de la Institución Educativa.

Hadi et al. (2023), consideran que: “Este enfoque utiliza métodos numéricos y estadísticos para medir y analizar datos, con el objetivo de establecer relaciones causales entre variables, permite generalizar los resultados a una población más amplia. Los datos se recopilan mediante encuestas y experimentos controlados” (p.52).

4.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis de la presente investigación estuvo constituida por todos los docentes que se encuentran laborando en la en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco, 2024.

4.4. Población de estudio

Para el presente estudio, la población considerada fueron los docentes que laboraban en los niveles primario y secundario en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco, en el año 2024, siendo un total de 83 docentes.

4.5. Tamaño de muestra

La muestra para esta investigación estuvo conformada por 83 docentes que laboraban en los niveles primario y secundario de la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco, en el año 2024. La tabla que se presenta a continuación muestra la distribución de los docentes según nivel educativo, género y turno de trabajo:

Tabla 5

Cantidad de docentes en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito

Nivel	Género	Turno	Cantidad de docentes
Primaria	Varones	Mañana	5
		Tarde	4
	Mujeres	Mañana	25
		Tarde	8
Secundaria	Varones	Mañana	14
	Mujeres	Mañana	27

TOTAL			83
--------------	--	--	----

Nota. Cuadro de asignación de personal (CAP)

4.6. Técnicas de selección de muestra

Para el presente estudio, la muestra fue censal, ya que se tomó la totalidad de la población. De esta manera, “La muestra censal es cuando la muestra coincide con la población debido a una cantidad pequeña” (Hurtado E. , 2018).

4.7. Técnicas de recolección de información

Primero, para la recolección de la información se empleó la técnica de la encuesta, ya que esta permite obtener datos de manera directa, eficaz y objetiva de los docentes de la Institución Educativa. “Es una herramienta versátil y accesible que permite a los investigadores recopilar información. Su principal ventaja es la capacidad de recopilar información de un gran número de personas en un tiempo corto” (Medina, y otros, Metodología de la Investigación, 2023).

Luego, se utilizó como instrumento el cuestionario, el cual fue diseñado con preguntas objetivas que facilitaron la obtención de información relevante para el análisis de las variables del estudio. En este sentido, Medina et al. (2023) afirman que “un cuestionario bien elaborado es fundamental para obtener resultados exactos y confiables. Debe contener preguntas claras y directas que faciliten al participante ofrecer información precisa y relevante”.

Posteriormente, se aplicó el Test de Inteligencia Emocional de Daniel Goleman, instrumento que evalúa el nivel de autoconciencia, autorregulación y manejo emocional de los docentes. Este test está conformado por 24 ítems, cada uno valorado en una escala de cinco puntos, que van desde nada de acuerdo (1) hasta totalmente de acuerdo (5). El participante debe indicar el grado de concordancia con las afirmaciones presentadas, las cuales permiten conocer cómo percibe y gestiona sus emociones en diferentes contextos.

Después, se utilizó el Cuestionario de Motivación Laboral, elaborado para identificar los factores internos y externos que influyen en el desempeño de los docentes. Este instrumento

consta de 18 ítems distribuidos en tres dimensiones: motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente. Cada afirmación se evalúa mediante una escala tipo Likert de cinco niveles, que van desde nunca (1) hasta siempre (5). Su propósito fue conocer las percepciones, actitudes y comportamientos motivacionales que inciden en la práctica docente.

Finalmente, se aplicó el Cuestionario de Desempeño Docente, el cual tiene como finalidad medir el nivel de eficacia y compromiso del profesorado en el proceso educativo. Este instrumento está compuesto por 18 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad. Las respuestas se registran en una escala de tres opciones: nunca (1), a veces (2) y siempre (3). Este cuestionario permitió valorar de forma integral la actuación pedagógica de los docentes dentro de su contexto laboral.

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información

En segundo lugar, para el procesamiento y análisis de los datos se utilizaron programas estadísticos que permitieron organizar, tabular y graficar la información obtenida mediante el cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa Diego Quispe Tito. Con el propósito de alcanzar los objetivos del estudio y comprobar las hipótesis formuladas, se recurrió a softwares estadísticos como Microsoft Excel y IBM SPSS Statistics 27. En relación con ello, Hernández y Mendoza (2018) sostienen que “en la actualidad, la codificación se realiza directamente en el software estadístico de preferencia, trasladando los datos obtenidos de los instrumentos aplicados a una matriz de trabajo dentro del programa seleccionado, como Excel, IBM SPSS u otros similares” (p. 298).

4.9. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

Finalmente, para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, lo cual permitió validar la consistencia interna de los ítems y obtener una

comprensión más precisa de las variables analizadas. Después, se efectuó la prueba de normalidad, cuyos resultados indicaron que la evaluación de las hipótesis debía realizarse mediante la prueba de correlación Rho de Spearman. Después de ello, se procedió al análisis de los resultados obtenidos a partir de la aplicación de dicha prueba, lo que permitió contrastar las hipótesis planteadas y alcanzar las conclusiones del estudio. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), “cuando se busca establecer la correlación entre dos escalas tipo Likert, se pueden emplear coeficientes como el de Pearson o el de Spearman, entre otros, con el fin de comparar y analizar los resultados obtenidos” (p. 279).

4.10. Aspectos éticos

Durante el desarrollo del estudio se respetaron los principios éticos de la investigación científica. La participación de los docentes fue voluntaria, previa explicación de los objetivos y procedimientos, y se obtuvo su consentimiento informado. Se garantizó la confidencialidad y el anonimato, empleando los datos únicamente con fines académicos y sin alteración alguna. Asimismo, se precisa que no se utilizó inteligencia artificial en ninguna etapa del proceso, asegurando la autenticidad y validez de los resultados.

V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Procesamiento de datos

Para el presente estudio, en primer lugar, se elaboró el cuestionario, el cual fue posteriormente validado mediante la aprobación de expertos. Tras esta validación, se aplicó la encuesta a los 83 docentes que laboran en los niveles primario y secundario de la Institución Educativa Diego Quispe Tito. A continuación, se procedió con el vaciado de los datos obtenidos, registrándolos en una hoja de Excel. Posteriormente, se realizaron los análisis descriptivos, los cuales se expresaron en porcentajes. Finalmente, se llevaron a cabo las pruebas estadísticas utilizando el software SPSS para evaluar la validez de las hipótesis planteadas.

Prueba de fiabilidad del instrumento

Tabla 6

Fiabilidad de la variable inteligencia emocional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.893	24

Análisis e interpretación

De acuerdo con la tabla, se observa el resultado de Alfa de Cronbach que es de 0.893, determinándose de esta forma la fiabilidad del instrumento para desarrollar el procesamiento de datos de la variable inteligencia emocional.

Tabla 7

Prueba de fiabilidad de la variable motivación laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.910	18

Análisis e interpretación

De acuerdo con la información proporcionada, se aprecia que el resultado del Alfa de Cronbach es de 0.910, con el cual se identifica que es fiable el instrumento para el desarrollo del procesamiento de datos de la variable motivación laboral.

Tabla 8*Prueba de fiabilidad de la variable desempeño docente*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.869	18

Análisis e interpretación

De acuerdo con la información proporcionada, se aprecia que el resultado del Alfa de Cronbach es de 0.869, con el cual se identifica que es fiable el instrumento para el desarrollo del procesamiento de datos de la variable desempeño docente.

5.2. Prueba de normalidad**Hipótesis de normalidad**

H0: La distribución de la muestra sigue una distribución normal (datos paramétricos- Rho de Pearson).

H1: La distribución de la muestra no sigue una distribución normal (datos no paramétricos- Rho de Spearman).

Regla de correspondencia

N<50= Shapiro – Wilk

N>50= Kolmogorov – Smirnov

Tabla 9

Prueba de normalidad de la variable inteligencia emocional, motivación laboral y desempeño docente

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia emocional	0.117	83	0.007	0.953	83	0.004
Motivación laboral	0.208	83	0.000	0.869	83	0.000
Desempeño docente	0.220	83	0.000	0.742	83	0.000

Nota: instrumento aplicado

Análisis e interpretación

De acuerdo con los datos, al contar con una muestra mayor a 50, se procede a interpretar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Para la variable "inteligencia emocional", se obtuvo un valor de significancia de 0.004, el cual es menor a 0.05. Esto permite aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula. En consecuencia, se concluye que el estudio no sigue una distribución normal, por lo que, se utiliza el coeficiente Rho de Spearman.

Respecto a la variable motivación laboral, se obtuvo un valor de significancia de 0.000, el cual es menor a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, la investigación no sigue una distribución normal, por lo que se opta por estadísticas no paramétricas y se aplica el coeficiente Rho de Spearman.

Con relación a la variable desempeño docente, se obtuvo un valor de significancia de 0.000, que también es inferior a 0.05. Por ello, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. En este caso, la investigación tampoco sigue una distribución normal y se opta por estadísticas no paramétricas y se utiliza Rho de Spearman.

Tabla 10

Niveles de correlación bilateral

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
0.11 a -0.50	Correlación negativa media
0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Tomado del libro Metodología de la investigación, Hernández & Mendoza (2018)

5.3. Pruebas de hipótesis

5.3.1. Prueba de hipótesis general

Ha: La inteligencia emocional y motivación laboral se relacionan de manera significativa en el desempeño docente de la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024.

Ho: La inteligencia emocional y motivación laboral no se relacionan de manera significativa en el desempeño docente de la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco – 2024.

Tabla 11

Relación entre la inteligencia emocional, la motivación laboral y desempeño docente

		Inteligencia emocional	Motivación laboral
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	0.681	0.505
	Sig. (bilateral)	0.012	0.000
	N	83	83

Nota: instrumento aplicado

Análisis e interpretación

De acuerdo con la tabla, se identifica una correlación positiva considerable entre la inteligencia emocional y el desempeño docente con un valor de Rho de Spearman de 0.681 con un nivel significancia menor a 0.05 ($p = 0.012 < 0.05$) lo que demuestra que a un incremento de la inteligencia emocional el desempeño docente también tiende a un aumento.

De la misma forma, se observa un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.505, lo que indica una correlación positiva considerable entre la motivación laboral y el desempeño docente, asimismo se obtuvo un nivel de significancia menor a 0.05 ($P=0.000 < 0.05$) lo que demuestra que a una mejora de la motivación laboral el desempeño docente tiende a mejorar.

En tanto, el coeficiente de correlación de la variable desempeño docente con las variables inteligencia emocional y motivación laboral es significativo, dado que ambos niveles de significancia son menores a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la

hipótesis alterna, que establece que la inteligencia emocional y motivación laboral se relacionan de manera significativa en el desempeño docente de la Institución Educativa Diego Quispe Tito, Cusco - 2024. Los resultados indican, que ambas variables influyen en el desempeño docente de manera independiente pero significativa, estos valores no son absolutos, por lo que, se interpreta que un mayor desarrollo de la inteligencia emocional contribuye a una mejora moderada del desempeño docente, mientras que una mayor motivación laboral se asocia con una mejora también considerable en dicho desempeño.

5.3.2. Prueba de hipótesis específica 1

Ha: La inteligencia emocional se relaciona de manera significativa en la motivación laboral de los docentes en la Institución Educativa Diego Quispe Tito, Cusco - 2024.

Ho: La inteligencia emocional no se relaciona de manera significativa en la motivación laboral de los docentes en la Institución Educativa Diego Quispe Tito, Cusco - 2024.

Tabla 12

Relación entre inteligencia emocional y motivación laboral

			Inteligencia emocional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1.000	0.459
		Sig. (bilateral)		0.007
		N	83	83
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	0.459	1.000
		Sig. (bilateral)	0.007	
		N	83	83

Nota: instrumento aplicado

Análisis e interpretación

De acuerdo con la información presentada, se constata que, la relación de Rho Spearman es de 0.459 evidenciando la correlación positiva media entre ambas variables, además, el nivel de significancia es inferior a 0.05 ($p = 0.007 < 0.05$). En consecuencia, se

acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, indicando así que la inteligencia emocional se relaciona de manera significativa en la motivación laboral de los docentes en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024. Aunque se confirma la existencia de esta relación, su magnitud no es elevada, por lo que, se infiere que una mejora en el desarrollo de la inteligencia emocional contribuye de manera moderada al incremento de la motivación laboral.

5.3.3. Prueba de hipótesis específica 2

Ha: La inteligencia emocional se relaciona de manera significativa en el desempeño docente en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco – 2024.

Ho: La inteligencia emocional no se relaciona de manera significativa en el desempeño docente en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024.

Tabla 13

Relación entre inteligencia emocional y desempeño docente

		Inteligencia emocional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.012
		N	83
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	0.681
		Sig. (bilateral)	0.012
		N	83

Nota: instrumento aplicado

Análisis e interpretación

La información presentada en la tabla, indica que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.681, lo que revela una correlación positiva considerable. De la misma forma, se observa que el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p = 0.012 < 0.05$). En consecuencia, se acepta que, la inteligencia emocional se relaciona de manera significativa en el desempeño docente en

la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco – 2024. De este modo, se concluye que una mejora en el desarrollo de la inteligencia emocional influye de manera considerable en la mejora del desempeño docente.

5.3.4. Prueba de hipótesis específica 3

Ha: La motivación laboral se relaciona de manera significativa en el desempeño docente en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024.

Ho: La motivación laboral no se relaciona de manera significativa en el desempeño docente en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024.

Tabla 14

Relación entre la motivación laboral y desempeño docente

			Motivación laboral	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1.000	0.505
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	83	83
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	0,505	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	83	83

Nota: instrumento aplicado

Análisis e interpretación

De acuerdo con la información, se visualiza que, el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.505 lo que refleja una correlación positiva considerable, en tanto, el nivel de significancia resulto ser menor a 0.05 ($p = 0.000 < 0.05$). Con base a este resultado, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Esto implica que, la motivación laboral se relaciona de manera significativa en el desempeño docente en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024. Los resultados sugieren que, a mayor motivación laboral, se produce una mejora notable en el desempeño docente.

5.4. Resultados por variable

5.4.1. Resultados de la variable inteligencia emocional

5.4.1.1. Resultados de la dimensión atención emocional

Tabla 15

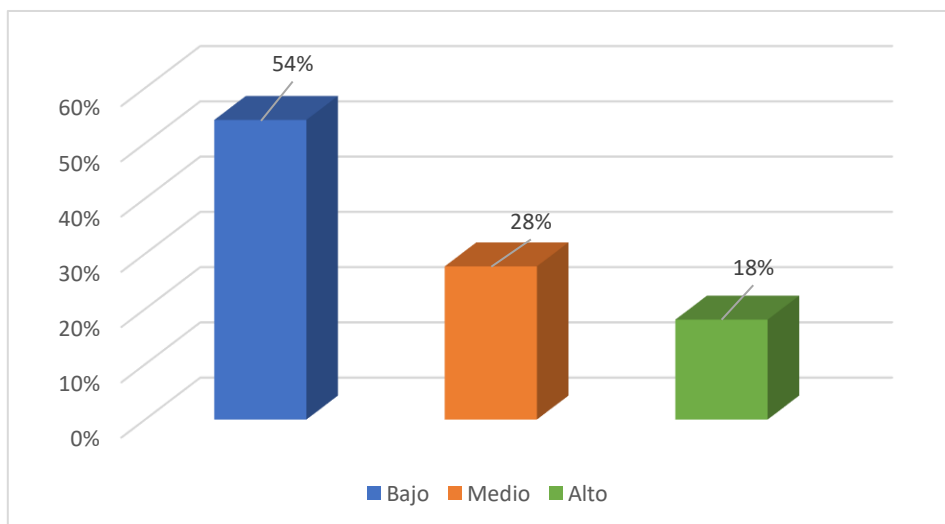
Resultados de la dimensión atención emocional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	45	54%	54%	54%
Medio	23	28%	28%	82%
Alto	15	18%	18%	100%
Total	83	100%	100%	

Nota: instrumento aplicado

Figura 2

Resultados de la dimensión atención emocional



Análisis e interpretación

De acuerdo con la información presentada, el 54% de los docentes que laboran en los niveles primario y secundario presentan una atención emocional baja, el 28% se encuentra en un nivel medio y el 18% en un nivel alto. Esto permite concluir que, la mayoría de los docentes registran una atención que varía entre baja a media, esta situación se atribuye a la limitada atención y reflexión sobre sus emociones, así como a

la falta de tiempo para considerar su estado emocional. Además, la mayoría considera que no es relevante prestar atención a sus emociones.

5.4.1.2. Resultados de la dimensión claridad emocional

Tabla 16

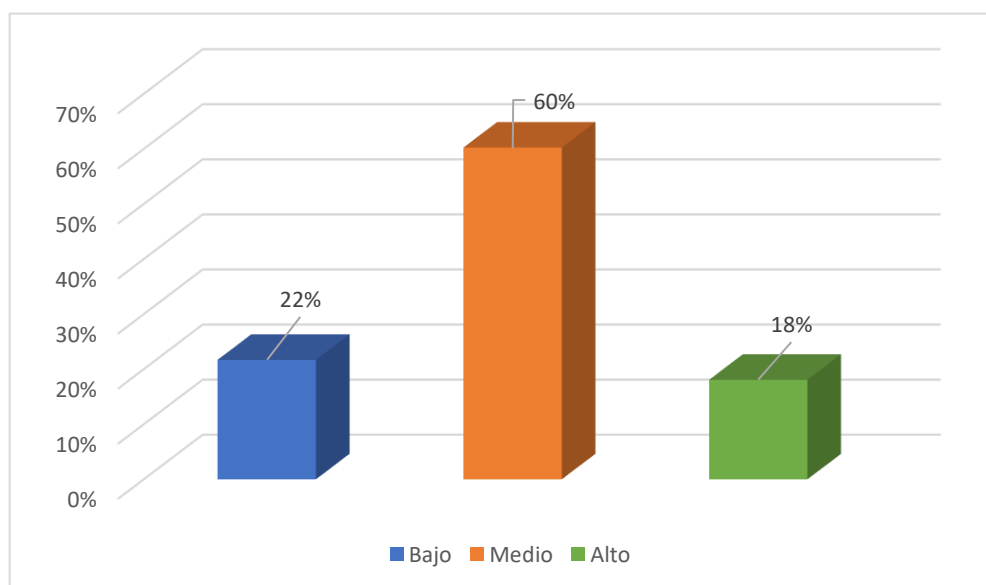
Resultados de la dimensión claridad emocional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	18	22%	22%	22%
Medio	50	60%	60%	82%
Alto	15	18%	18%	100%
Total	83	100%	100%	

Nota: instrumento aplicado

Figura 3

Resultados de la dimensión claridad emocional



Análisis e interpretación

Según los datos presentados, el 60% de los docentes encuestados presentan una claridad emocional media, el 22% la tienen baja y el 18% alta. Estos resultados reflejan que una proporción significativa de los docentes no posee una claridad emocional adecuada. Esta situación se debe a la falta de conocimiento e identificación de sus emociones, así como a una escasa atención y comprensión de las mismas. Además, se

observa una limitada capacidad para diferenciar sus emociones en diversas situaciones y una comprensión insuficiente de sus estados emocionales.

5.4.1.3. Resultados de la dimensión reparación emocional

Tabla 17

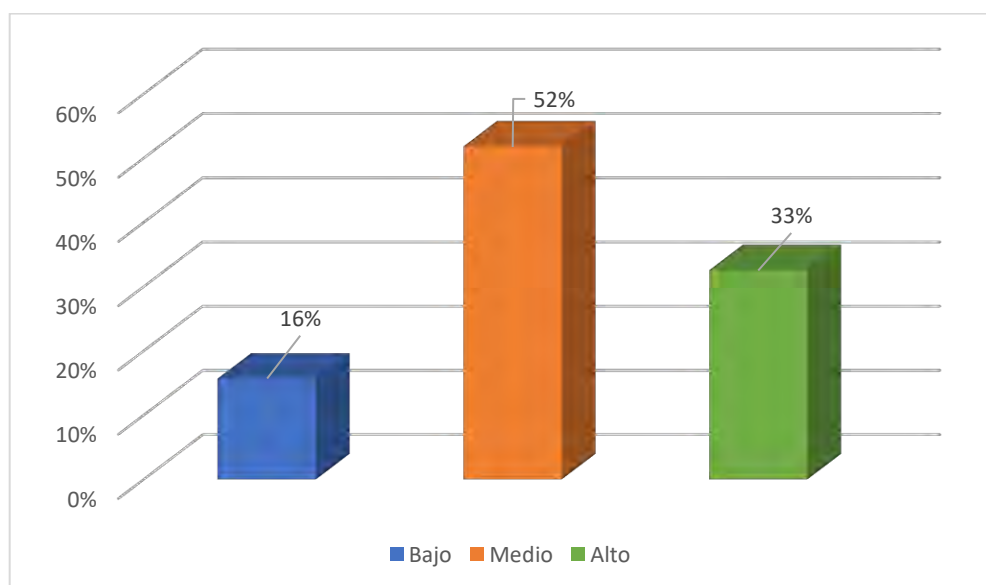
Resultados de la dimensión reparación emocional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	13	16%	16%	16%
Medio	43	52%	52%	67%
Alto	27	33%	33%	100%
Total	83	100%	100%	

Nota: instrumento aplicado

Figura 4

Resultados de la dimensión reparación emocional



Análisis e interpretación

Con respecto a la información presentada, el 52% de los docentes encuestados presentan una reparación emocional media, el 33% la tienen alta y el 16% baja. De esto se concluye que, la mayoría los docentes registran una reparación emocional media, esto se debido a una limitada capacidad de regulación emocional, una aplicación poco

frecuente de estrategias para manejar emociones negativas y un fomento moderado de pensamientos agradables en situaciones de tristeza.

5.4.1.4. Resultados de la variable Inteligencia emocional

Tabla 18

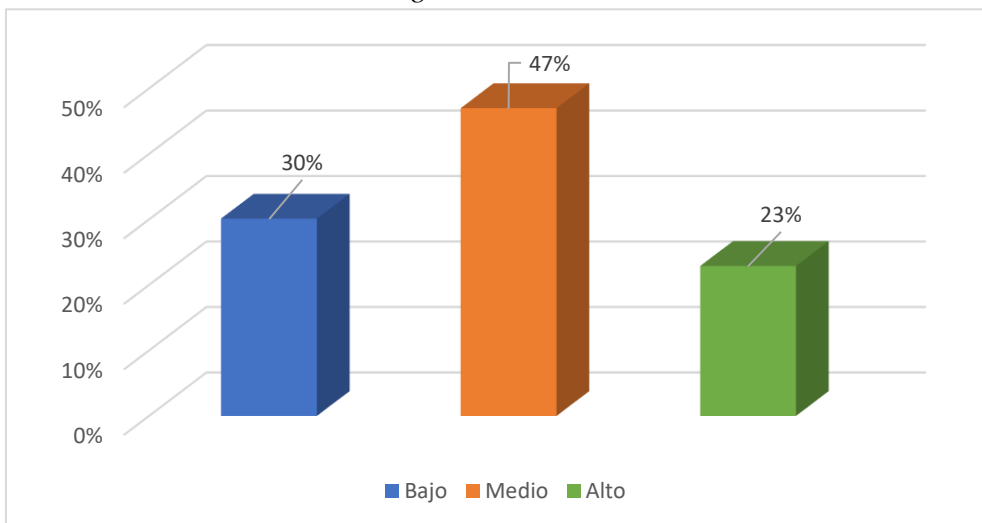
Resultados de la variable Inteligencia emocional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	25	30%	30%	30%
Medio	39	47%	47%	77%
Alto	19	23%	23%	100%
Total	83	100%	100%	

Nota: instrumento aplicado

Figura 5

Resultados de la variable Inteligencia emocional



Análisis e interpretación

De acuerdo con la información presentada, el 47% de los docentes encuestados presenta una inteligencia emocional media, el 30% baja y el 23% alta. Estos resultados muestran que la mayoría de los docentes presentan una inteligencia emocional que varía de media a baja. Esto se debe a una atención emocional deficiente, con poca consciencia continua de sus emociones y escasa reflexión sobre las mismas. Además de una limitada

claridad emocional, que incluya tanto el conocimiento como la comprensión de sus emociones y deficiencias en la reparación emocional, ya que la mayoría no presentan una regulación emocional adecuada ni un manejo eficaz de emociones negativas.

5.4.2. Resultados de la variable motivación laboral

5.4.2.1. Resultados de la dimensión motivación intrínseca

Tabla 19

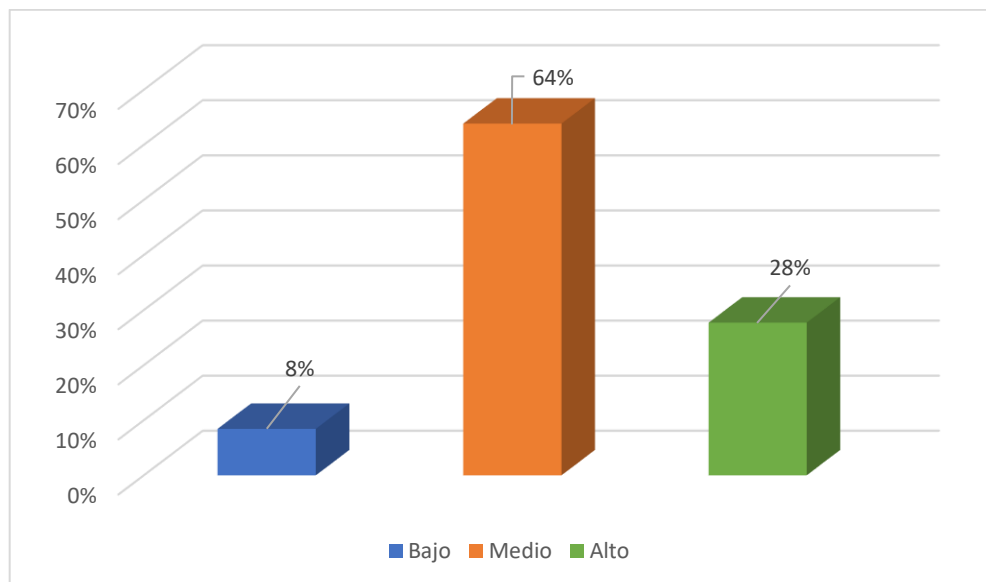
Resultados de la dimensión motivación intrínseca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	7	8%	8%	8%
Medio	53	64%	64%	72%
Alto	23	28%	28%	100%
Total	83	100%	100%	

Nota: instrumento aplicado

Figura 6

Resultados de la dimensión motivación intrínseca



Análisis e interpretación

Respecto a la tabla se observa que el 64 % de los docentes presentan una motivación intrínseca es media; mientras, que el 28% la califica como alta y el 8% como baja. En conclusión, la mayoría de los docentes de la Institución Educativa Diego

Quispe Tito presentan una motivación intrínseca media respecto a la motivación laboral. Esto se debe a la falta de un adecuado desarrollo de competencias profesionales, al escaso interés en participar en actividades que enriquezcan su perfil docente, a la poca implementación de estrategias pedagógicas innovadoras y a la limitada incorporación de retroalimentación recibida para su crecimiento profesional.

5.4.2.2. Resultados de la dimensión extrínseca

Tabla 20

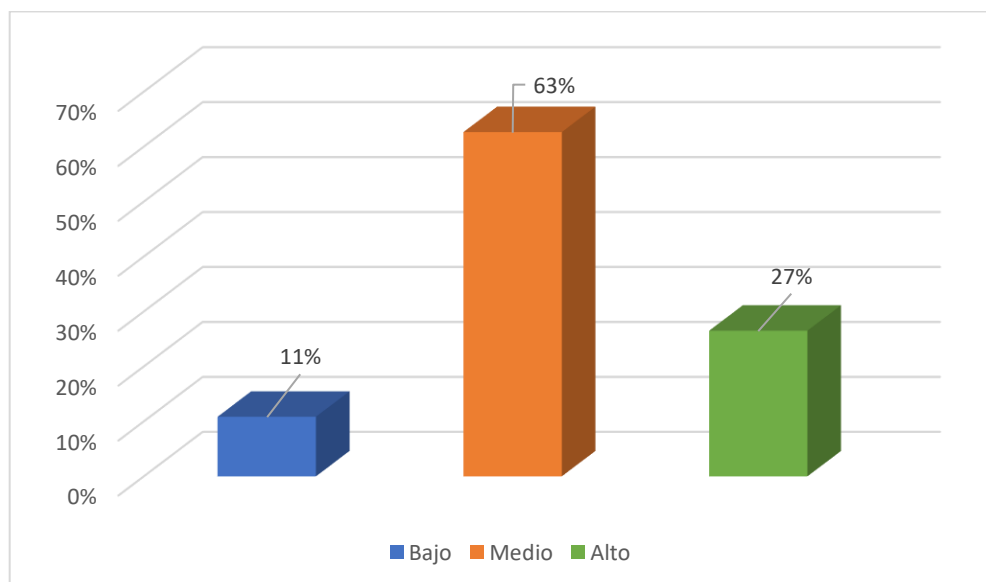
Resultados de la dimensión motivación extrínseca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	9	11%	11%	11%
Medio	52	63%	63%	73%
Alto	22	27%	27%	100%
Total	83	100%	100%	

Nota: instrumento aplicado

Figura 7

Resultados de la dimensión de la motivación extrínseca



Análisis e interpretación

En base a los resultados presentados, se percibe que el 63% de los docentes encuestados consideran que se tiene una motivación extrínseca media, el 27% la percibe

como alta y el 11% como baja. Por tanto, se concluye que la mayoría de los docentes desarrollan una motivación extrínseca media en cuanto a la motivación laboral. Esto se debe a que aún no cuentan con un entorno laboral adecuado y presentan recursos institucionales limitados para el desempeño de su labor profesional. Además, los docentes consideran que su sueldo no está acorde con sus funciones y que sus logros frecuentemente no son reconocidos ni recompensados.

5.4.2.3. Resultados de la dimensión motivación trascendente

Tabla 21

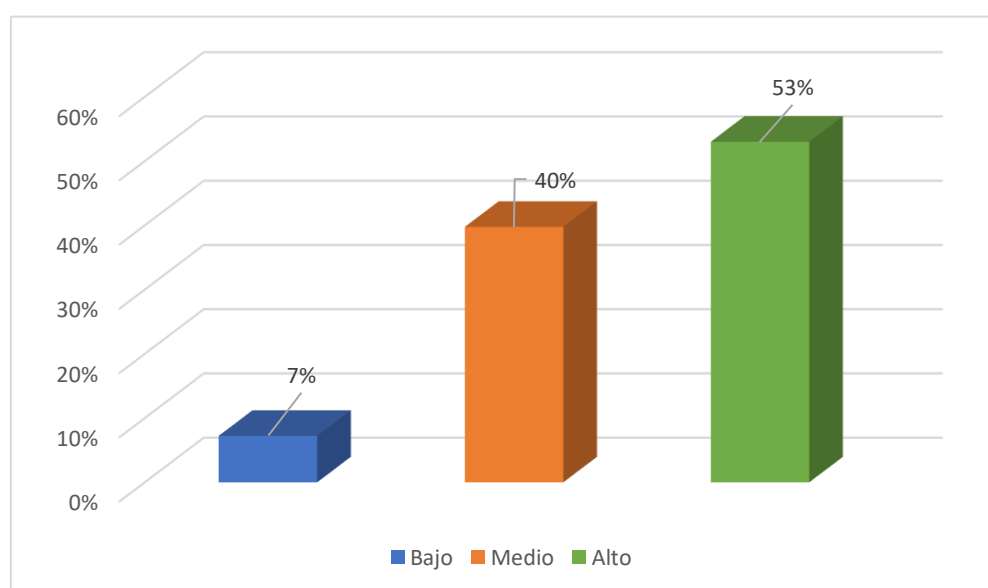
Resultados de la dimensión de la motivación trascendente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	6	7%	7%	7%
Medio	33	40%	40%	47%
Alto	44	53%	53%	100%
Total	83	100%	100%	

Nota: instrumento aplicado

Figura 8

Resultados de la dimensión de la motivación trascendente



Análisis e interpretación

De acuerdo con los datos presentados se observa que el 53% de los docentes considera que se tiene una motivación trascendente alta y el 40% percibe una motivación media; mientras que el 7% de los encuestados indica que es baja. A partir de estos resultados se concluye que más de la mitad de los docentes desarrolla una motivación trascendente adecuada. Esto se debe a que, en su mayoría, los docentes se involucran en iniciativas extracurriculares y participa en las iniciativas institucionales que fortalecen la identidad y cohesión del equipo. Además, muestran un fuerte compromiso y disposición para colaborar con sus colegas.

5.4.2.4. Resultados de la variable motivación laboral

Tabla 22

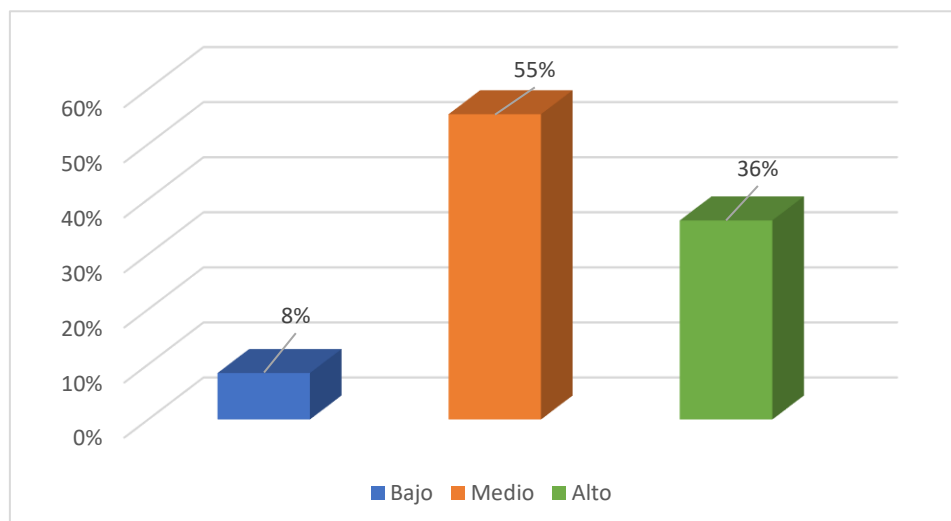
Resultados de la variable motivación laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	7	8%	8%	8%
Medio	46	55%	55%	64%
Alto	30	36%	36%	100%
Total	83	100%	100%	

Nota: instrumento aplicado

Figura 9

Resultados de la variable motivación laboral



Análisis e interpretación

Respecto a los resultados obtenidos, se observa que el 55% de los docentes perciben la motivación laboral como media; asimismo, el 36% consideran que es alta y el 8% opina que la motivación laboral es baja. A partir de estos resultados, se concluye que la mayoría de los docentes aun no desarrolla una motivación laboral adecuada. Esto se debe a la falta de un impulso interno suficiente para construir una práctica pedagógica adecuada, además de la carencia de una motivación extrínseca adecuada. En su mayoría, los docentes consideran que las recompensas no son satisfactorias y no motivan su esfuerzo. También perciben que las condiciones laborales no son óptimas, ya que consideran que el entorno de trabajo dentro de la institución no favorece el desarrollo de sus actividades.

5.4.3. Resultados de la variable desempeño docente

5.4.3.1. Resultados de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 23

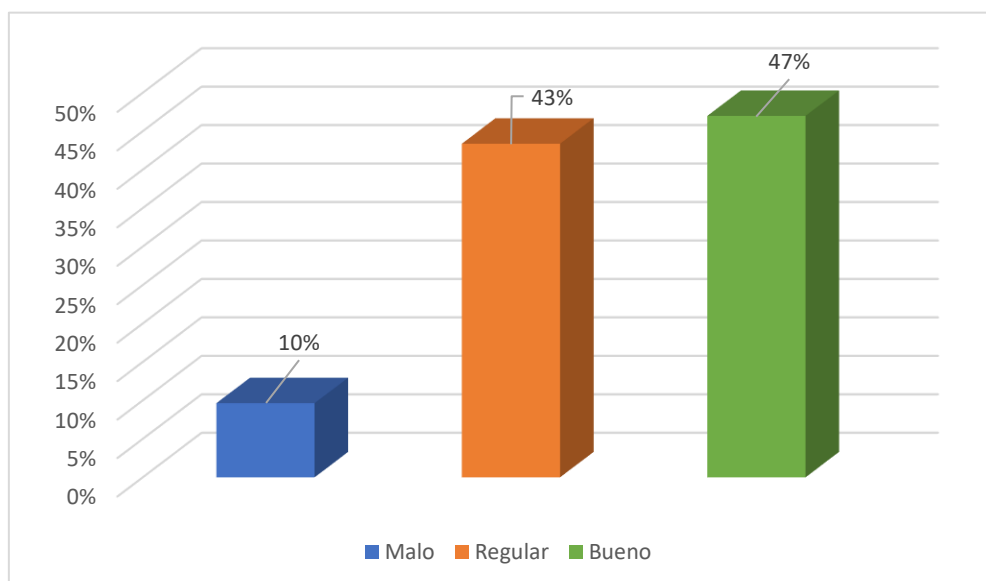
Resultado de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	8	10%	10%	10%
Regular	36	43%	43%	53%
Bueno	39	47%	47%	100%
Total	83	100%	100%	

Nota: instrumento aplicado

Figura 10

Resultado de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes



Análisis e interpretación

Considerando la tabla y figura presentada, se observa que el 47% de docentes encuestados de la Institución Educativa Diego Quispe Ttito tienen una preparación para el aprendizaje de estudiantes regular y el 47% posee una buena; mientras que el 10% tiene una mala preparación para el aprendizaje de estudiantes. Concluyendo de esta manera que la mayoría de los docentes poseen un nivel regular en cuanto a la preparación para el aprendizaje de estudiantes respecto al desempeño docente; ya que se debe a que las sesiones de aprendizaje no se planifican teniendo en cuenta el conocimiento de los estudiantes y las cualidades que poseen. Además, no se emplean frecuentemente recursos tecnológicos y de información actualizada para ofrecer un aprendizaje óptimo, el cual debería ser evaluado para garantizar su efectividad.

5.4.3.2. Resultados de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 24

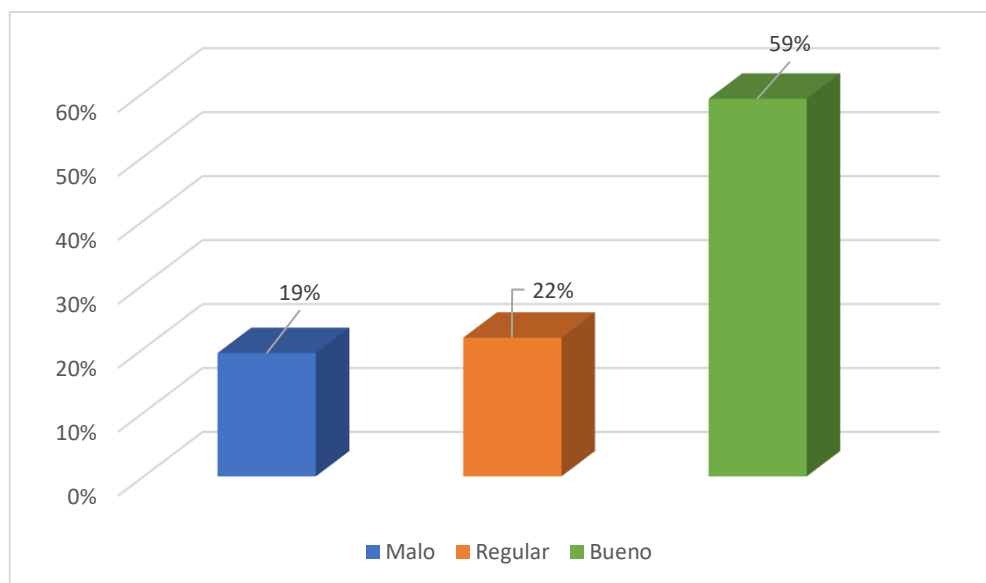
Resultados de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	16	19%	19%	19%
Regular	18	22%	22%	41%
Bueno	49	59%	59%	100%
Total	83	100%	100%	

Nota: instrumento aplicado

Figura 11

Resultados de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes



Análisis e interpretación

Como se observa en los datos presentados, el 59% de los docentes encuestados tienen una buena enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; mientras que, el 22% poseen un nivel regular y el 19% un nivel malo. Con ello se concluye que, la mayoría de los docentes de la Institución Educativa Diego Quispe Ttito poseen una buena enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en cuanto a su desempeño docente; esto se debe a que crean un ambiente propicio para el aprendizaje, basado en la

motivación y en el abordaje de temas relevantes para su experiencia e intereses, mostrando dominio de los contenidos; además, implementan técnicas y métodos adecuados para el proceso de evaluación del aprendizaje.

5.4.3.3. Resultados de la dimensión participación en la gestión de una escuela articulada a la comunidad

Tabla 25

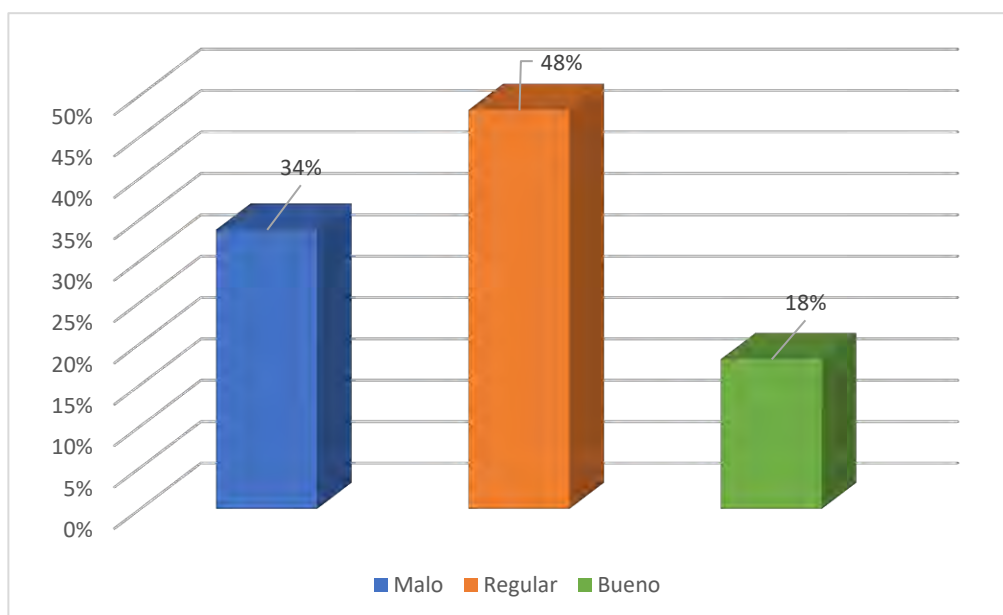
Resultados de la dimensión participación en la gestión de una escuela articulada a la comunidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	28	34%	34%	34%
Regular	40	48%	48%	82%
Bueno	15	18%	18%	100%
Total	83	100%	100%	

Nota: instrumento aplicado

Figura 12

Resultados de la dimensión participación en la gestión de una escuela articulada a la comunidad



Análisis e interpretación

En base a los datos mostrados, el 48% de los docentes encuestados tienen una regular participación en la gestión de una escuela articulada a la comunidad; mientras, el 34% posee un nivel malo de participación en la gestión de una escuela articulada a la comunidad y el 18% presenta un nivel bueno. En conclusión, la mayoría de los docentes de la Institución Educativa Diego Quispe Tito expone una regular participación en la gestión de una escuela articulada a la comunidad, en relación con su desempeño docente. Esta participación regular se caracteriza por un compromiso inconsistente en el fortalecimiento de un aprendizaje de calidad. Además, no se aprovechan adecuadamente los saberes, recursos y habilidades disponibles en la comunidad educativa. Por otro lado, el clima democrático dentro de la institución se fomenta de manera esporádica, y los valores de respeto, colaboración y corresponsabilidad se destacan de forma parcial.

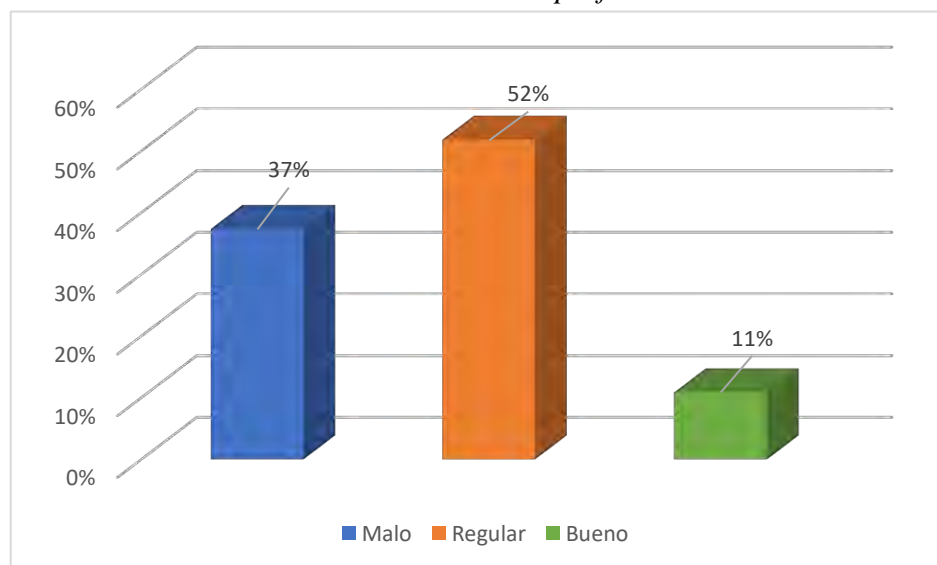
5.4.3.4. Resultados de la dimensión desarrollo de la profesionalidad

Tabla 26

Resultados de la dimensión desarrollo de la profesionalidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	31	37%	37%	37%
Regular	43	52%	52%	89%
Bueno	9	11%	11%	100%
Total	83	100%	100%	

Nota: instrumento aplicado

Figura 13*Resultados de la dimensión desarrollo de la profesionalidad***Análisis e interpretación**

Considerando la tabla y figura presentada se observa que, el 52% de los docentes tienen un nivel regular en su desarrollo profesional y el 37% presenta un nivel malo. Por otro lado, el 11% muestra un nivel bueno. Esto indica que la mayoría de los docentes exhiben un nivel regular en su desarrollo profesional, lo cual se refleja en su capacidad moderada para reflexionar sobre su labor y en su enfoque basado principalmente en la experiencia adquirida dentro de la institución. Este nivel de desarrollo profesional regular también se refleja en su compromiso y responsabilidad, que se manifiestan de manera poco constante en su trabajo, basados en principios éticos y en el respeto a los derechos humanos. Los docentes, mantienen una perspectiva honesta, justa, responsable y socialmente comprometida, aunque de manera regular, lo que sugiere la necesidad de fortalecer aún más su desarrollo profesional para mejorar su desempeño y el impacto educativo en la institución.

5.4.3.5. Resultados de la variable desempeño docente

Tabla 27

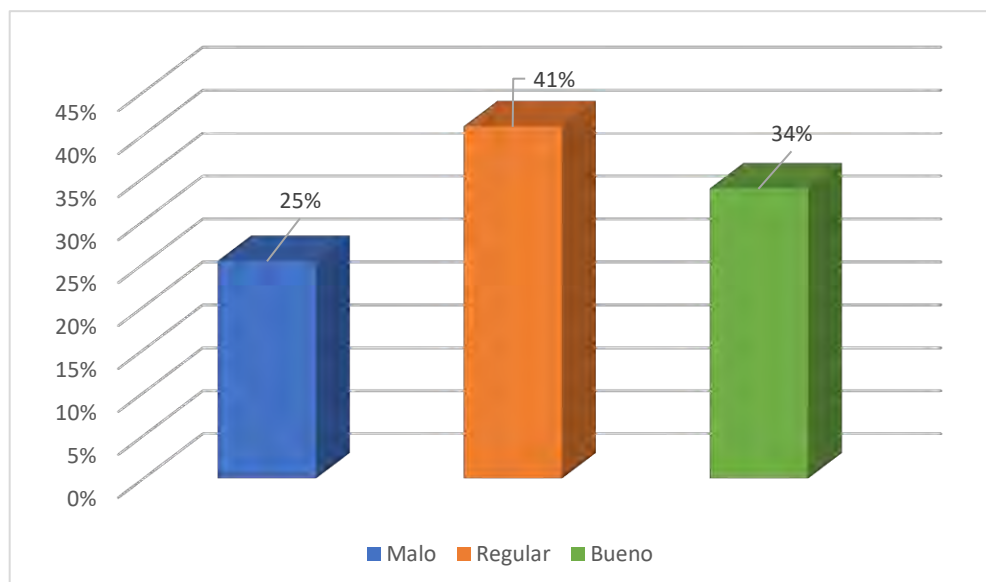
Resultados de la variable desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	21	25%	25%	25%
Regular	34	41%	41%	66%
Bueno	28	34%	34%	100%
Total	83	100%	100%	

Nota: instrumento aplicado

Figura 14

Resultados de la variable desempeño docente



Análisis e interpretación

Se observa en los datos presentados que el 41% de los docentes encuestados tiene un desempeño docente regular, el 34% un desempeño bueno y el 25% un desempeño malo. A partir de estos resultados, se concluye que la mayoría de los docentes de la Institución Educativa Diego Quispe Tito presentan un desempeño docente poco adecuado, debido principalmente a una preparación insuficiente para el aprendizaje de los estudiantes, reflejada en la baja frecuencia con la que se realizan las planificaciones de las sesiones de aprendizaje y en la ausencia de una programación

anual adecuada. Además de una participación regular en la gestión de la institución, caracterizada por una escasa interacción con los padres de familia para promover climas democráticos. A esto se suma un desarrollo profesional insuficiente, marcado por la falta de compromiso con los procesos pedagógicos y la ausencia de alineación con las políticas educativas locales y regionales.

5.5. Discusión de resultados

Con respecto al objetivo general, se encontró que la inteligencia emocional y motivación laboral se relacionan de manera significativa en el desempeño docente de la Institución Educativa Diego Quispe Tito, Cusco – 2024. Este hallazgo se respalda con la prueba estadística de Spearman, en la cual se analizaron los coeficientes de correlación Rho de Spearman. Se identificó una correlación positiva considerable de 0.681 entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, con un nivel de significancia de 0.012. Asimismo, se observó una correlación positiva moderada de 0.505 entre la motivación laboral y el desempeño docente, con un nivel de significancia de 0.000. Además, se encontró una correlación positiva media de 0.459 entre la inteligencia emocional y la motivación laboral. Por otro lado, los resultados descriptivos indican que el 47% de los docentes de la Institución presentan un nivel medio de inteligencia emocional, mientras que un 30% se ubica en un nivel bajo. En cuanto a la motivación laboral, se encontró que un 55% presenta un nivel medio, y un 36% se encuentra en un nivel alto. En relación con el desempeño docente, el 41% de los docentes tienen un desempeño regular, mientras que el 34% alcanzan un desempeño bueno. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Norabuena (2021), quien también encontró una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 "Madre Teresa de Calcuta", con un valor de Rho de Spearman de 0.914 y una significancia de 0.000. Además, Norabuena identificó una relación significativa entre la automotivación y el desempeño docente, con un coeficiente de correlación de 0.885 y una significancia de 0.000, inferior a 0.005. En su estudio, se observó que la mayoría de los

docentes evidencian una inteligencia emocional en niveles moderado-altos, y el desempeño docente se encuentra en niveles moderado-altos y muy altos. En cuanto a la automotivación, los docentes se ubican en un nivel alto.

En cuanto al primer objetivo específico, que busca identificar la inteligencia emocional de los docentes de la Institución Educativa Diego Quispe Tito, Cusco – 2024, se observó que la mayoría de los docentes presentan un nivel de inteligencia emocional que oscila entre media y baja. Esto se respalda por el hecho de que el 47% de los docentes se encuentran en un nivel medio y un 30% en un nivel bajo. En cuanto a los aspectos específicos de la inteligencia emocional, el 54% de los docentes muestran una atención emocional baja, el 60% tienen una claridad emocional media, y el 52% presentan una capacidad de reparación emocional también en un nivel medio. Estos hallazgos son similares a los encontrados por Orellana (2019) en la Institución Educativa Lola Arosemena de Carbo, Guayaquil, donde el 93.33% de los docentes presentó un bajo nivel de inteligencia emocional, mientras que solo el 6.67% mostró un nivel medio. En su mayoría, los docentes de esa institución presentaron un nivel bajo de autoconciencia, empatía y autoconfianza.

Respecto al segundo objetivo específico, se encontró que el 55% de los docentes de la Institución Educativa Diego Quispe Tito tienen un nivel medio de motivación laboral, mientras que un 36% se ubican en un nivel alto. Esto indica que una gran proporción de los docentes presenta una motivación laboral que varía entre media y alta. En cuanto a los resultados específicos, el 64% de los docentes muestran una motivación intrínseca media, el 63% tienen una motivación extrínseca media, y el 53% exhiben una motivación trascendente alta. Estos resultados presentan cierta similitud con los hallazgos de Orellana, quien encontró que los docentes de la Institución Educativa Lola Arosemena de Carbo, Guayaquil, presentaron un nivel bajo de motivación, respaldado por el 56,67% de los docentes, mientras que el 43,3% mostró un nivel alto de motivación. Esto se debe a que, en su mayoría, los docentes no

evidencian un entusiasmo constante en sus actividades, no logran superar los obstáculos de manera efectiva y, en algunas ocasiones, no buscan el lado positivo de las situaciones.

Respecto al tercer objetivo específico, se determinó que un 41% de los docentes encuestados presentan un desempeño docente regular, mientras que un 31% se ubican en un nivel de desempeño bueno. En cuanto a los resultados específicos, se observó que el 47% de los docentes presentan una preparación para el aprendizaje regular, el 59% evidencian una buena enseñanza para el aprendizaje, y el 48% participan de manera regular en la gestión de una escuela articulada a la comunidad. Además, el 52% evidencian un desarrollo profesional regular. Estos hallazgos se comparan con los resultados reportados por Romero (2023), quien determinó que, en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva de Huaura, el 69.1% de los docentes demostraron un buen desempeño, destacando un 72.2% en su capacidad de preparación pedagógica, es decir, en la organización de sus actividades. Además, el 66.0% de los docentes mostraron dominio pedagógico, y el 63.8% establecieron buenas relaciones interpersonales, contribuyendo a un ambiente adecuado para el aprendizaje.

Respecto al cuarto objetivo específico, se encontró que la inteligencia emocional se relaciona significativamente con la motivación laboral de los docentes en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco – 2024. Existe una correlación positiva media entre ambas variables, con un valor de Rho de Spearman de 0.459 y un nivel de significancia de $p = 0.007$ (< 0.05). Estos resultados permitieron aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula, confirmando que la inteligencia emocional influye de manera significativa en la motivación laboral de los docentes. Estos hallazgos presentan cierta similitud con los reportados por Boybanting & Tantiadob (2023), quienes determinaron que, un docente emocionalmente inteligente puede manejarse a sí mismo manteniendo la calma en medio de dificultades dentro o fuera de la escuela.

Respecto al quinto objetivo específico, se determinó que la inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Diego

Quispe Ttito, Cusco – 2024, respaldado por un valor de Rho de Spearman de 0.681 y un nivel de significancia menor a 0.05 ($p = 0.012 < 0.05$). Estos resultados son similares a los reportados por Norabuena (2021), quien también encontró una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 – Santa María – Huaura – 2021. En su estudio, el valor de significancia fue $p(0,00) < 0,05$, y el coeficiente de correlación fue de 0.914.

Respecto al quinto objetivo específico, se encontró que la motivación laboral se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco – 2024. Este hallazgo está respaldado por un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.505, lo que refleja una correlación positiva considerable. Además, el nivel de significancia fue menor a 0.05 ($p = 0.000 < 0.05$). Estos resultados coinciden con los obtenidos por Marmanillo & Salas (2022), quienes también encontraron una relación significativa entre la automotivación y el rendimiento académico en las maestras de nivel inicial de Calaca. Este hallazgo se valida mediante el coeficiente de correlación de Spearman, con un valor de $p = 0.580$, lo que indica una asociación del 58% entre ambas variables.

CONCLUSIONES

De esta manera se pudo llegar a concluir lo siguiente:

Primera. La inteligencia emocional y la motivación laboral se relacionan significativamente con el desempeño docente. Los análisis realizados mediante el coeficiente Rho de Spearman evidenciaron una correlación positiva considerable entre la inteligencia emocional y el desempeño docente ($r = 0.681$, $p = 0.012$), así como entre la motivación laboral y el desempeño docente ($r = 0.505$, $p = 0.000$), permitiendo aceptar la hipótesis alternativa. Asimismo, se observó que la mayoría de los docentes presentaron niveles medios de inteligencia emocional y motivación laboral, lo cual se reflejó en un desempeño docente regular, caracterizado por limitaciones en la planificación de sesiones, participación institucional y desarrollo profesional en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024. Estos resultados evidencian la importancia de fortalecer la inteligencia emocional y la motivación laboral para optimizar la práctica pedagógica y elevar la calidad educativa.

Segunda. En el nivel de inteligencia emocional en los docentes se determinó que el 47% presentó un nivel medio y el 30% un nivel bajo. Este resultado se sustentó en que el 54% mostró baja atención emocional, el 60% alcanzó claridad emocional media y el 52% evidenció una capacidad de reparación emocional también media. En conjunto, estos datos reflejan que la mayoría de los docentes poseen una inteligencia emocional entre niveles medios y bajos, lo que evidencia limitaciones en la atención, comprensión y regulación de sus emociones en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco – 2024. Por ello, se resalta la importancia de promover estrategias institucionales que fortalezcan la inteligencia emocional docente para mejorar su desempeño pedagógico y bienestar profesional en los docentes de la Institución Educativa.

Tercera. En el nivel de motivación laboral de los docentes se determinó que el 55% presentaron un nivel medio de motivación laboral, mientras que el 36% alcanzaron un nivel alto. Estos resultados se sustentaron en que el 64% evidenció una motivación intrínseca media,

el 63% una motivación extrínseca media y el 53% una motivación trascendente alta. En conjunto, estos datos reflejan que los docentes mantienen una motivación laboral moderada, caracterizada por un compromiso aceptable con su labor, aunque con limitaciones para consolidar un impulso interno que potencie una práctica pedagógica más proactiva e innovadora en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco – 2024. Asimismo, se observó que, si bien algunos docentes participan en actividades institucionales y extracurriculares, el reconocimiento externo y las recompensas aún resultan insuficientes para fortalecer de manera sostenida su nivel de motivación laboral. de la Institución Educativa.

Cuarta. En el nivel de desempeño docente se identificó que el 41% presentaron un desempeño regular y el 31% alcanzaron un nivel bueno. Los resultados detallan que el 47% evidenciaron una preparación para el aprendizaje regular, el 59% mostraron una enseñanza adecuada, el 48% participaron de manera regular en la gestión escolar articulada a la comunidad y el 52% reflejaron un desarrollo profesional también regular. En conjunto, estos datos indican que el desempeño docente se mantiene en un nivel medio, con limitaciones en la planificación pedagógica y en la interacción con padres de familia y estudiantes en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco – 2024. Si bien se observan avances en la práctica educativa y en la enseñanza orientada al aprendizaje, persisten debilidades en el compromiso con los procesos pedagógicos y en la articulación de la labor docente con las políticas educativas locales y regionales.

Quinta. La inteligencia emocional y la motivación laboral de los docentes evidencian una correlación positiva media entre ambas variables, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.459 y un nivel de significancia de $p = 0.007 (< 0.05)$. Este resultado permitió aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula, confirmando que la inteligencia emocional se relacionó significativamente con la motivación laboral de los docentes en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco – 2024,. Ello indica que, a medida que los docentes desarrollaron mayores capacidades emocionales, como la autorregulación, la empatía y la

automotivación, también fortalecieron su compromiso, satisfacción y disposición para mejorar su desempeño profesional dentro de la institución.

Sexta. La inteligencia emocional y el desempeño docente evidencian una correlación positiva considerable entre ambas variables, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.681 y un nivel de significancia de $p = 0.012 (< 0.05)$. Este resultado permitió aceptar la hipótesis alternativa, confirmando que la inteligencia emocional se relacionó significativamente con el desempeño docente. Ello demuestra que, a mayor desarrollo de las competencias emocionales —como la autoconciencia, la autorregulación y la empatía—, los docentes lograron un mejor desempeño en la planificación, enseñanza, gestión educativa y desarrollo profesional en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco – 2024, reflejando así una influencia directa de la inteligencia emocional en la calidad de su labor pedagógica.

Séptima. La motivación laboral y el desempeño docente evidencian una correlación positiva considerable entre ambas variables, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.505 y un nivel de significancia de $p = 0.000 (< 0.05)$. Este resultado permitió aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula, confirmando que la motivación laboral se relacionó significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco – 2024. Esto indica que un mayor nivel de motivación laboral, expresado en el compromiso, la satisfacción y la valoración del trabajo docente, contribuyó directamente a un mejor desempeño en la enseñanza, la gestión institucional y el desarrollo profesional.

RECOMENDACIONES

Se sugiere a las unidades de estudio de la Institución Educativa Diego Quispe Tito lo siguiente:

Primera. Se recomienda implementar programas de desarrollo integral de mejora que vincule de manera explícita la inteligencia emocional, la motivación laboral y el desempeño docente. Esta estrategia debe estar fundamentada en la creación de un entorno académico que favorezca la salud emocional del docente, la satisfacción laboral y, por ende, el rendimiento educativo. Para ello, se debe establecer un sistema de evaluación continua que permita medir y monitorear el desarrollo de estas variables, con un enfoque participativo que implique tanto a docentes como a directivos en el proceso de toma de decisiones. La integración de la inteligencia emocional en la gestión educativa debe ser considerada no solo como una herramienta personal, sino como un pilar dentro de la cultura institucional.

Segunda. Se recomienda promover la evaluación periódica de la inteligencia emocional de los docentes, utilizando herramientas adecuadas. En función de los resultados implementar programas que deben incluyan talleres prácticos sobre técnicas de autorregulación emocional, manejo de emociones negativas y desarrollo de pensamientos positivos. Asimismo, es necesario fomentar espacios de reflexión y apoyo donde los docentes puedan identificar y trabajar en sus emociones, promoviendo una mayor claridad emocional y habilidades para diferenciar sus sentimientos. Además, se sugiere establecer estrategias institucionales que faciliten el desarrollo de la capacidad de reparación emocional, tales como dinámicas grupales, sesiones de coaching emocional, y actividades que refuercen la empatía y la colaboración en el entorno laboral. Estas medidas no solo beneficiarán el bienestar emocional de los docentes, sino que también impactarán positivamente en su motivación laboral y desempeño profesional.

Tercera. Se recomienda implementar un modelo de evaluación del desempeño docente basado en múltiples fuentes de retroalimentación. Este modelo debe fortalecer la planificación de las sesiones de aprendizaje, considerando el conocimiento previo y las características de los

estudiantes, para mejorar la calidad educativa. También se sugiere fomentar la colaboración entre docentes y la comunidad, mediante actividades conjuntas que enriquezcan el proceso educativo. Además, es importante implementar programas de desarrollo profesional y reflexión pedagógica para mejorar el compromiso y desempeño docente, contribuyendo así a una educación más integral y adaptada a las necesidades de los estudiantes.

Cuarta. Se recomienda diseñar un diagnóstico exhaustivo sobre la motivación laboral de los docentes, abarcando factores tanto intrínsecos, extrínsecos y trascendentes. A partir de este diagnóstico, es crucial establecer programas de incentivos y un sistema de recompensas diversificado, que valore no solo el desempeño académico, sino también el compromiso, la innovación y el bienestar de los docentes. Además, se debe fomentar un ambiente de participación en la toma de decisiones, aumentando la satisfacción laboral y la motivación. Finalmente, se sugiere potenciar las iniciativas extracurriculares y la colaboración entre docentes, para continuar promoviendo la motivación trascendente y fortalecer el trabajo en equipo en la institución.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre, G., Álvarez, A., Cabanilla, M., Farfán, O., y Vaca, M. (2019). *Estudios sobre el servicio civil y la motivación de los empleados de carrera de entidades de la administración pública Ecuatoriana*. UTEG de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil.
- Armas, R. P. (2022). *la motivación laboral en la Institución Educativa N°20983 Julio C.Tello, Hulmay*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Belda, L. (05 de 10 de 2023). *Exito Educativo*. La carga burocrática, los cambios legislativos o el maltrato sitúan a 1 de cada 3 docentes al borde de la depresión: <https://exitoeducativo.net/la-carga-burocratica-los-cambios-legislativos-o-el-estres-que-genera-la-formacion-continua-situan-a-1-de-cada-3-docentes-al-borde-de-la-depresion/>
- Berbey, E. (2024). Importancia de la justificación en la investigación científica del contador público autorizado. *CPA Panamá*, 2(2), 95-112.
- Bermúdez, N. (27 de 03 de 2021). *Linkedin*. ¿Qué es la automotivación? ¿Cómo lograr la automotivación?: <https://es.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-es-la-automotivaci%C3%B3n-c%C3%B3mo-lograr-noelia-berm%C3%BAdez-mayoral-yxjlf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385 - 390.
- Boybantinga, J., y Tantiadob, R. (2023). Emotional Intelligence and Teaching Performance of Teachers. *International Journal of Research Publications*, 129(1), 392 - 403. <https://doi.org/10.47119/IJRP1001291720235288>

- Burbano, A., Ledesma, A., y Ordoñez, D. (2024). Competencias docentes de ingeniería. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 29(101), 181-203.
- Bustamante, L., y Elera, R. (2023). Fortalecimiento de competencias docentes. Una revisión sistemática. *Horizontes*, 7(30), 2175-2186.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i30.656>
- Cabanillas, M., y zapata, J. (2017). El Origen de la Represión y su Impacto en la Estructuración del Aparato Psíquico. *Anuario de Investigaciones de la Facultad de Psicología*, 3(1), 89 -101.
- Candiani, M. (17 de 07 de 2020). *El Fi*. Hacen mal quienes confunden la virtud de ser perseverante con la desafortunada característica del empecinamiento o la testarudez.:
<https://www.elfinanciero.com.mx/opinion/mauricio-candiani/persistencia/>
- Cardona, C., y Guerra, J. (2020). *Profesionalismo y profesionalidad del maestro*. Fondo Editorial Universidad Católica Luis Amigo. <https://doi.org/10.21501/9789588943572>
- CETYS Universidad. (13 de febrero de 2021). *¿Qué son las competencias laborales?*
<https://www.cetys.mx/educon/que-son-las-competencias-laborales/>
- Chaidi, I., y Drigas, A. (2022). Theories - models of emotional intelligence. *ResearchGate*, 15(12), 26 - 40 . <https://doi.org/10.36560/151220221638>
- Clínica Universidad de Navarra. (2023). *Diccionario médico: Autocontrol*.
<https://www.cun.es/diccionario-medico/terminos/autocontrol>
- Coromoto, H., y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A*, 3(7), 177 - 192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

- Dávila, O., Misad, R., y Misad, K. (2022). Desarrollo de la profesionalidad docente: una revision de la producción académica. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 2(2), 57-73. <https://doi.org/10.35622/j.rg2022.02.004>
- Daza, F. (2017). Merco de buen desempeño docente: Herramienta de mejoramiento continuo en una institucion eeducativa de Vllidupar. *Revista de insvestigacion educativa y pedagógica*, 2(2), 71-82. <https://doi.org/10.21897/assensus.1322>
- Delors, J. (1994). Los cuatro pilares de la educación. *UNESCO*, 91-103.
- Farfán, Y. (2019). *Motivación laboral y desempeño de los docentes en las instituciones educativas Multigrados de la provincia del Cusco. 2017*. Universidad César Vallejo.
- Fattah, A. (2020). Emotional Intelligence and Emotional Stability in Crises. *Journal of Psychiatry and Psychiatric Disorders*, 4, 56 - 62. <https://doi.org/10.26502/jppd.2572-519X0090>
- Fernandez, P., y Extremera, N. (2005). La inteligencia emocional y la educación de las emociones desde Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(3), 63 - 93.
- Gálvez, E., y Milla, R. (2018). Evaluacion del desempeño docente: preparacion para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Articulo de Investigación*, 6(2). <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- García, A. (2005). Una nueva teoría de Motivación:El Modelo Antropológico de Juan Antonio Pérez López. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 15(1), 123-163. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25433w/Garcia_Una%20nueva%20teoria.pdf.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional* . Kairos .

- Gómez, M., Aguirre, T., y Borges, M. (2022). Tolerancia a la frustración en niñez con altas capacidades. Diseño y evaluación de un programa de intervención. *Revista educación*, 46(1), 1-16. <https://doi.org/10.15517/revedu.v46i1.45393>
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, C., y Arias, J. L. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Hernández, S., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. .
- Hurtado, A., Valverde, O., Sánchez, P., y Mucha, H. (2023). Inteligencia emocional en el contexto de la educación a distancia. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación Horizontes*, 7(29), 1351 - 1360. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.596>
- Hurtado, E. (2018). *Guía de investigación científica*. Ministerio Público Fiscalía de la Nación. Instituto Europeo de Posgrado. (26 de setiembre de 2019). *Las 5 fases de la pirámide de Maslow*. <https://iep.edu.es/las-5-fases-de-la-piramide-de-maslow/>
- López, M. (2019). El desarrollo profesional de docentes. Una propuesta desde la complejidad. 10(19). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.492>
- Luna, L., Vilar, M., Soto, C., y Santiago, J. (2021). Emotional Intelligence Measures: A Systematic Review. *Revista healthcare*, 9(12), 2 - 36. <https://doi.org/10.3390/healthcare9121696>
- Marmanillo, N., y Salas, R. (2022). *Inteligencia emocional y el desempeño docente en maestras del nivel inicial” desarrollada en la provincia de Calca, Cusco*. Universidad José Carlos Mariátegui.

- Martínez, G., Esparza, A., y Gómez, R. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la practica profesional. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Massachusetts, M. d. (2024). *Bienestar emocional*. <https://www.mass.gov/info-details/bienestar-emocional>
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., y Castillo, R. (2023). *Metodología de la Investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.80>
- Mera, A., Montenegro, M., y Gonzales, V. (2023). El desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(29), 1481 - 1489. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.607>
- Ministerio de Educación. (15 de 07 de 2022). *Ministerio de Educación*. Marco del Buen Desempeño Docente: <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>
- Ministerio de Educación. (11 de 12 de 2023). *Ministerio de Educación del Perú*. Recomendaciones para el mejoramiento de la formación inicial de docentes (FID) en el Perú: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5537831/4926414-documento-de-trabajo-recomendaciones-para-el-mejoramiento-de-la-formacion-inicial-de-docentes-fid-en-el-peru.pdf>
- Misad, R., Dávila , O., y Misad, K. (2022). Desarrollo de la profesionalidad docente: una revisión de la producción académica. *Revista de empresa y Gobierno*, 2(2), 57-73. <https://doi.org/10.35622/j.rg2022.02.004>
- Mohamed, I., y Ghani, E. (2021). Institutional leadership in universities: Does talent management matter? *Revista Universidad y Sociedad*, 13(4), 234-240.

- Nehuén, T. (05 de 10 de 2023). *Definicion de. Meditación y mindfulness*:
<https://definicion.de/autoconfianza/>
- Norabuena, L. (2021). *relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta” – Santa María – Huaura – 2021*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Ocaña, E., Pérez, Y., Moreno, D., Guerra, K., y Torres, A. (2023). El liderazgo institucional en la transferencia de tecnologías en el sistema de salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*, 49(1), 1-19.
- Orellana, R., y Tamariz, H. (2019). *La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo*. Universidad César Vallejo.
- Pârjoleanu, R. (2020). Work Motivation Efficiency in the Workplace. *Postmodern Openings*, 11(4), 294 - 309. <https://doi.org/10.18662/po/11.4/236>
- Pérez, J., y Gradey, A. (17 de 08 de 2024). *DefinicionDe. Resiliencia - Qué es, ejemplos, definición y concepto.* : <https://definicion.de/resiliencia/>
- Pérez, J., y Merino, M. (07 de 04 de 2022). *Colaboración - Qué es, definición, en la música y usos*. Defincion De: <https://definicion.de/colaboracion/>
- Ponce, J., Erazo, M., Nina, J., y Colichón, M. (2024). Clima institucional y desempeño de los docentes de una universidad pública de Lima (Perú). *Formación Universitaria*, 17(3), 95-106. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062024000300095>
- Puig, S., Aliño, M., Duque, A., Cano, I., Martínez, P., Almela, M., y García, M. (2020). Optimismo disposicional y estrés: Claves para promover el bienestar psicológico. *Papeles del Psicólogo*, 42(2), 135 - 142. <https://doi.org/10.23923/pap.psicol2021.2953>
- Quispe, M., Concha, J., y Quispe, M. (2023). Actitud del docente en la educación inclusiva. *Horizontes*, 7(27), 239-253. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.510>

- Rivera, D., Alvarez, J., Espín, A., y Guerrero, A. (2024). Gestión administrativa: Clima institucional en los ambientes académicos escolares. *Revista Inclusiones*, 11(3), 76-88.
<https://doi.org/10.58210/fprc3555>
- Rodríguez , Z., Delvaty , M., Deulofeu , B., y Rodríguez , Z. (2020). El proceso pedagógico y los objetivos formativos en la educación. *Revista Educación Médica del Centro*, 14(1).
- Rodríguez, S., y Ledesma, F. (2023). Explorando la actitud docente en el e-learning: Un enfoque cualitativo desde la perspectiva de docentes y estudiantes. *EDUTEC. Revista Electrónica de Tecnología Educativa*(84), 70-88.
<https://doi.org/10.21556/edutec.2023.84.2625>
- Romero, M. (2020). Vocación docente como respuesta esperanzadora en contextos de vínculos humanos frágiles. *EPISTEME KOINONIA*, 3(5). <https://doi.org/10.35381/e.k.v3i5.527>
- Romero, N. (2023). *La inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Ruiz, C., y Valenzuela, M. (2022). *Metodología de la Investigación*. Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo(UNAT) -Fondo Editorial.
<https://fondoeditorial.unat.edu.pe>.
- Rull, Á. (05 de 05 de 2023). *ElPeriodico*. Siete diferencias entre la valoración personal y el amor propio: <https://www.elperiodico.com/es/ser-feliz/20230505/diferencias-valoracion-personal-amor-propio-dv-86530857>
- Sadullah, S. (2022). Motivational Theories and Models for Employees Motivation & Retention. *Current Aspects in Business, Economics and Finance*, 6, 51 - 63.
<https://doi.org/10.9734/bpi/cabef/v6/8538F>

- Sánchez, S. (23 de 02 de 2023). *Corporate Yachting*. La adaptación al cambio, un indicador de liderazgo profesional: <https://corporateyachting.es/es/la-adaptacion-al-cambio-un-indicador-de-liderazgo-profesional/>
- Sigüenza, R. (2021). El desempeño docente: Bases teoricas que fundamentan los elementos para su evaluación. *REDISED*, 3(2).
- Sobe, N. (10 de febrero de 2021). *Reformulando los cuatro pilares de la educación para sustentar los bienes comunes*. UNESCO: <https://www.unesco.org/en/articles/reworking-four-pillars-education-sustain-commons>
- Thi Diem, T., Velasquez , K., y Wen, C. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *behavioral Sciences*, 12(2), 1-19. <https://doi.org/10.3390/bs12020049>
- Torrente, M. (25 de 10 de 2023). *TopDoctors*. ¿Qué es la gestión de conflictos?: <https://www.topdoctors.es/diccionario-medico/gestion-de-conflictos>
- Universidad CETYS. (8 de Agosto de 2021). *CETYS Universidad*. CETYS Universidad: <https://www.cetys.mx/educon/las-cinco-competencias-de-la-inteligencia-emocional/#:~:text=En%20la%20inteligencia%20emocional%2C%20la,actuar%2C%20sin%20necesidad%20de%20compartirlo.>
- Universidad de Chile. (27 de Mayo de 2021). *Universidad de Chile*. Universidad de Chile: <https://uchile.cl/noticias/176402/reconocer-y-gestionar-las-emociones-para-mejorar-la-salud-mental#:~:text=Reconocer%20las%20emociones%20implica%20tomar,lograr%20una%20sensaci%C3%B3n%20de%20bienestar.>
- Universidad Europea. (04 de marzo de 2024). *Ética profesional: principios y funciones en el sector sanitario*. <https://universidadeuropea.com/blog/etica-profesional/>

Valente, S., Lourenço, A., y Domínguez, S. (2022). *Teachers in the 21st Century: Emotional Intelligence Skills Make the Difference*. Intechopen.
<https://doi.org/10.5772/intechopen.103082>

Vásquez, M., Arapa, R., Pancca, N., Paricahua, N., y Gonzales, M. (2022). Inteligencia emocional y sus modelos: su importancia para el proceso enseñanza aprendizaje. *Revista de investigación en Ciencias de la Educación*, 4(1), 116 - 130.
<https://doi.org/10.52936/p.v4i1.107>

Xipell, P., y Méndiz, A. (2024). Vocación docente: Relación con el sentido de pertenencia y el apoyo de la dirección. *Profesorado*, 47-70.
<https://doi.org/10.30827/profesorado.v28i2.29678>

Zavaleta, C. (18 de 10 de 2023). *Siges Pedagógicos Perú*. ¿Cuáles son los procesos pedagógicos MINEDU?: <https://siges-pedagogicos.pe/cuales-son-los-procesos-pedagogicos-minedu/>

ANEXOS

a. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Método
Problema general ¿Cómo es la relación de inteligencia emocional y motivación laboral en el desempeño docente de la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024?	Objetivo general Explicar cómo es la inteligencia emocional y motivación laboral en el desempeño docente de la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024.	Hipótesis general La inteligencia emocional y motivación laboral se relacionan de manera significativa en el desempeño docente de la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024.	X: Inteligencia emocional	- Autoconocimiento - Autorregulación - Motivación - Empatía - Habilidades sociales	Tipo: Básica Nivel: Descriptiva - correlacional Diseño: No Experimental Enfoque: Cuantitativo Población 83 docentes que están laborando en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco, 2024. Muestra: 83 docentes que están laborando en la Institución
Problemas específicos a) ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional en los docentes de la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024? b) ¿Cuál es el nivel de motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024? c) ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024? d) ¿Cómo es la relación entre la inteligencia emocional y la motivación laboral de los docentes en la Institución Educativa Diego Quispe	Objetivos específicos a) Identificar cuál es el nivel de inteligencia emocional en los docentes de la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024. b) Identificar cuál es el nivel de motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024. c) Evaluar cuál es el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024. d) Determinar cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la motivación laboral de los docentes en la Institución Educativa Diego	Hipótesis específicas a) La inteligencia emocional se relaciona de manera significativa en la motivación laboral de los docentes en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024. b) La inteligencia emocional se relaciona de manera significativa en el desempeño docente en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024. c) La motivación laboral se relaciona de manera significativa en el desempeño docente en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024.	Y: Motivación laboral	- Motivación intrínseca - Motivación extrínseca - Motivación trascendente	
			Z: Desempeño docente	- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes - Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes - Participación en la gestión de una escuela articulada a la comunidad - Desarrollo de la profesionalidad	

<p>Ttito, Cusco - 2024?</p> <p>e) ¿Cómo es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024?</p> <p>f) ¿Cómo es la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024?</p>	<p>Quispe Ttito, Cusco - 2024.</p> <p>e) Determinar cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024.</p> <p>f) Establecer cuál es la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024.</p>				<p>Educativa Diego Quispe Ttito, Cusco - 2024.</p>
---	--	--	--	--	--

b. Instrumentos de recolección de instrumentos

TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE DANIEL GOLEMAN

En primer lugar, debes leer las siguientes afirmaciones sobre vuestras emociones y sentimientos e indicar el grado de acuerdo o de desacuerdo con respecto a las mismas. No olvides que no hay respuestas correctas o incorrectas, marca la que más se aproxime a vuestra preferencia.

1	2	3	4	5
Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1.	Presto atención a los sentimientos.					
2.	Normalmente me preocupo por lo que siento.					
3.	Normalmente dedico tiempo a pensar mis emociones.					
4.	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones.					
5.	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.					
6.	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.					
7.	A menudo pienso en mis sentimientos.					
8.	Presto mucha atención a cómo me siento.					
9.	Tengo claros mis sentimientos.					
10.	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.					
11.	Casi siempre sé cómo me siento.					
12.	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.					
13.	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.					
14.	Siempre puedo decir cómo me siento.					
15.	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.					
16.	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.					
17.	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión positiva.					
18.	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.					
19.	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.					

20.	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.					
21.	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas trato de calmarme.					
22.	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.					
23.	Tengo mucha energía cuando me siento feliz					
24.	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.					

Gracias por su participación.

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE MOTIVACION LABORAL

El presente cuestionario tiene como objetivo describir cómo es la inteligencia emocional y motivación laboral en el desempeño docente de la Institución Educativa Diego Quispe Tito, Cusco - 2024. Se recomienda responder todos los ítems con la sinceridad y objetividad del caso, ya que la información proporcionada tiene un propósito académico.

INSTRUCCIONES: A continuación, se presentan 18 ítems. Marque con una equis (X) el recuadro que contiene el número de respuesta que considere conveniente de acuerdo a la siguiente escala.

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

Variable: Motivación laboral						
Nº	Dimensiones	1	2	3	4	5
	Motivación intrínseca					
1.	Dedica tiempo consciente al desarrollo de competencias profesionales, buscando la excelencia en su práctica pedagógica.					
2.	Participa proactivamente en oportunidades de desarrollo profesional que enriquecen su perfil docente y benefician su labor educativa.					
3.	Implementa estrategias pedagógicas innovadoras en sus sesiones de clase, ejerciendo su autonomía profesional de manera responsable.					
4.	Ejerce su capacidad de toma de decisiones pedagógicas con independencia y criterio profesional fundamentado.					
5.	Demuestra confianza en sus competencias profesionales al asumir responsabilidades dentro del ámbito educativo.					
6.	Incorpora constructivamente las retroalimentaciones recibidas, transformándolas en oportunidades de crecimiento profesional.					
	Motivación extrínseca					

7.	Considera que el entorno de trabajo proporcionado por la institución es propicio para el desarrollo de sus funciones.					
8.	Aprovecha eficientemente los recursos institucionales disponibles para enriquecer su práctica educativa.					
9.	Considera que la compensación económica que recibe es justa y equitativa en relación con sus responsabilidades y logros.					
10.	Reconoce la concordancia entre su compromiso profesional y la compensación económica establecida por la institución					
11.	Las recompensas que recibe, tanto económicas como no económicas, son satisfactorias y lo motivan a esforzarse en su trabajo.					
12.	Considera que el salario que percibe es un factor crucial que influye en su satisfacción laboral y en su motivación.					
	Motivación trascendente					
13.	Se involucra activamente en iniciativas extracurriculares que generan impacto positivo en la comunidad educativa.					
14.	Promueve acciones que contribuyen al bienestar integral de la comunidad educativa dentro y fuera del aula.					
15.	Aborda las situaciones de conflicto institucional desde una perspectiva constructiva, promoviendo soluciones que beneficien a la comunidad.					
16.	Contribuye al desarrollo de un clima laboral colaborativo que fortalece el crecimiento profesional colectivo.					
17.	Demuestra disposición y compromiso para apoyar a colegas que requieren asistencia profesional.					
18.	Participa activamente en las iniciativas institucionales orientadas a fortalecer la identidad y cohesión del equipo docente.					

Gracias por su participación

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

El presente cuestionario tiene como objetivo describir cómo es la inteligencia emocional y motivación laboral en el desempeño docente de la Institución Educativa Diego Quispe Tito, Cusco - 2024. Se recomienda responder todos los ítems con la sinceridad y objetividad del caso, ya que la información proporcionada tiene un propósito académico.

Instrucciones: A continuación, se presentan 18 ítems. Marque con una equis (X) el recuadro que contiene el número de respuesta que considere conveniente de acuerdo a la siguiente escala.

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

Variable: Desempeño Docente				
Nº	Dimensiones	1	2	3
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes			
01	Conoce las cualidades de los estudiantes y sus entornos; y lo emplea en la planificación de las sesiones de aprendizaje, programaciones anuales y unidades			
02	Demuestra que tiene conocimientos actualizados y utiliza seguidamente las tecnologías de la información			
03	Tiene conocimiento de los contenidos disciplinares que enseña, como enfoques y los procesos pedagógicos que están dentro de un currículo el cual se somete a continua revisión			
04	Para brindar los aprendizajes elementales, planifica su enseñanza haciendo una selección del contenido			
05	Planifica para que haya una garantía entre la coherencia y aprendizajes con los procesos pedagógicos, además del uso de los recursos y la evaluación			
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes			
06	Crea un ambiente adecuado para el aprendizaje, convivencia democrática y la vivencia de la diversidad			

07	Lleva a cabo el proceso de instrucción dominando los contenidos temáticos disciplinarios y hace uso de los recursos y estrategias pertinentes			
08	Motiva a los estudiantes a utilizar lo que han aprendido para abordar cuestiones que son relevantes para sus experiencias, intereses y contextos culturales			
09	Evalúa de forma constante el aprendizaje teniendo en cuenta los objetivos de I.E., los factores contextuales y las diferencias individuales			
10	Utiliza una variedad de métodos y tácticas de evaluación, transmitiendo sus objetivos y resultados con el fin de tomar decisiones que permitan un rápido ajuste y la reformulación de procedimientos y estrategias			
	Participación en la gestión de una escuela articulada a la comunidad			
11	Participa continuamente en la gestión de la institución y en los esfuerzos continuos del Proyecto Educativo Institucional (PEI) para ofrecer un aprendizaje de alta calidad			
12	Interactúa con los padres de familia para promover un clima democrático en la institución, comunidad y otras instituciones del estado			
13	Crea vínculos de respeto mutuo, cooperación y responsabilidad entre los hogares, la comunidad y otras instituciones del estado			
14	Utiliza sus habilidades y recursos de forma eficaz a lo largo del proceso educativo y es consciente de los resultados			
	Desarrollo de la profesionalidad			
15	Reflexiona sobre la forma de llevar a cabo su labor docente, incluyendo su compromiso con los procesos pedagógicos y las políticas educativas locales, regionales y nacionales			
16	Analiza sobre su experiencia institucional mientras desarrolla y reafirma su sentido de identidad y obligación profesional			
17	Actúa éticamente respetando los derechos fundamentales de las personas			
18	Desarrolla su profesión de manera veraz, equitativa, responsable y dedicada al servicio de la sociedad			

Gracias por su participación.

c. **Anexo 3: Evidencias**

TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE DANIEL GOLEMAN

En primer lugar, debes leer las siguientes afirmaciones sobre vuestras emociones y sentimientos e indicar el grado de acuerdo o de desacuerdo con respecto a las mismas. No olvides que no hay respuestas correctas o incorrectas, marca la que más se aproxime a vuestra preferencia.

1	2	3	4	5
Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1.	Presto atención a los sentimientos.			X		
2.	Normalmente me preocupo por lo que siento.			X		
3.	Normalmente dedico tiempo a pensar mis emociones.		X			
4.	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones.			X		
5.	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.			X		
6.	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.		X			
7.	A menudo pienso en mis sentimientos.			X		
8.	Presto mucha atención a cómo me siento.		X			
9.	Tengo claros mis sentimientos.			X		
10.	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.			X		
11.	Casi siempre sé cómo me siento.		X			
12.	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.			X		
13.	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.				X	
14.	Siempre puedo decir cómo me siento.				X	
15.	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.			X		
16.	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.				X	
17.	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión positiva.					X
18.	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.				X	
19.	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.					X
20.	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.					X
21.	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas trato de calmarme.				X	
22.	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.					X
23.	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.				X	
24.	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.				X	

Gracias por su colaboración

El presente cuestionario tiene como objetivo describir cómo es la inteligencia emocional y motivación laboral en el desempeño docente de la Institución Educativa Diego Quispe Tito, Cusco - 2024. Se recomienda responder todos los ítems con la sinceridad y objetividad del caso, ya que la información proporcionada tiene un propósito académico.

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

Variable: Motivación laboral						
Nº	Dimensiones	1	2	3	4	5
Motivación intrínseca						
1.	Dedica tiempo consciente al desarrollo de competencias profesionales, buscando la excelencia en su práctica pedagógica.				X	
2.	Participa proactivamente en oportunidades de desarrollo profesional que enriquecen su perfil docente y benefician su labor educativa.			X		
3.	Implementa estrategias pedagógicas innovadoras en sus sesiones de clase, ejerciendo su autonomía profesional de manera responsable.			X		
4.	Ejerce su capacidad de toma de decisiones pedagógicas con independencia y criterio profesional fundamentado.			X		
5.	Demuestra confianza en sus competencias profesionales al asumir responsabilidades dentro del ámbito educativo.				X	
6.	Incorpora constructivamente las retroalimentaciones recibidas, transformándolas en oportunidades de crecimiento profesional.					X
Motivación extrínseca						

7.	Considera que el entorno de trabajo proporcionado por la institución es propicio para el desarrollo de sus funciones.			X		
8.	Aprovecha eficientemente los recursos institucionales disponibles para enriquecer su práctica educativa.			X		
9.	Considera que la compensación económica que recibe es justa y equitativa en relación con sus responsabilidades y logros.				X	
10.	Reconoce la concordancia entre su compromiso profesional y la compensación económica establecida por la institución				X	
11.	Las recompensas que recibe, tanto económicas como no económicas, son satisfactorias y lo motivan a esforzarse en su trabajo.				X	
12.	Considera que el salario que percibe es un factor crucial que influye en su satisfacción laboral y en su motivación.				X	
Motivación trascendente						
13.	Se involucra activamente en iniciativas extracurriculares que generan impacto positivo en la comunidad educativa.				X	
14.	Promueve acciones que contribuyen al bienestar integral de la comunidad educativa dentro y fuera del aula.					X
15.	Aborda las situaciones de conflicto institucional desde una perspectiva constructiva, promoviendo soluciones que benefician a la comunidad.					X
16.	Contribuye al desarrollo de un clima laboral colaborativo que fortalece el crecimiento profesional colectivo.					X
17.	Demuestra disposición y compromiso para apoyar a colegas que requieren asistencia profesional.					X
18.	Participa activamente en las iniciativas institucionales orientadas a fortalecer la identidad y cohesión del equipo docente.				X	

Gracias por su participación

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

El presente cuestionario tiene como objetivo describir cómo es la inteligencia emocional y motivación laboral en el desempeño docente de la Institución Educativa Diego Quispe Tito, Cusco - 2024. Se recomienda responder todos los ítems con la sinceridad y objetividad del caso, ya que la información proporcionada tiene un propósito académico.

Instrucciones: A continuación, se presentan 18 ítems. Marque con una equis (X) el recuadro que contiene el número de respuesta que considere conveniente de acuerdo a la siguiente escala.

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

Variable 1: Desempeño Docente				
Nº	Dimensiones	1	2	3
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes				
01	Conoce las cualidades de los estudiantes y sus entornos; y lo emplea en la planificación de las sesiones de aprendizaje, programaciones anuales y unidades			X
02	Demuestra que tiene conocimientos actualizados y utiliza seguidamente las tecnologías de la información			X
03	Tiene conocimiento de los contenidos disciplinares que enseña, como enfoques y los procesos pedagógicos que están dentro de un currículo el cual se somete a continua revisión			X
04	Para brindar los aprendizajes elementales, planifica su enseñanza haciendo una selección del contenido			X
05	Planifica para que haya una garantía entre la coherencia y aprendizajes con los procesos pedagógicos, además del uso de los recursos y la evaluación			X
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes				
06	Crea un ambiente adecuado para el aprendizaje, convivencia democrática y la vivencia de la diversidad			X

07	Lleva a cabo el proceso de instrucción dominando los contenidos temáticos disciplinarios y hace uso de los recursos y estrategias pertinentes			✓
08	Motiva a los estudiantes a utilizar lo que han aprendido para abordar cuestiones que son relevantes para sus experiencias, intereses y contextos culturales			✓
09	Evalúa de forma constante el aprendizaje teniendo en cuenta los objetivos de I.E., los factores contextuales y las diferencias individuales			✓
10	Utiliza una variedad de métodos y tácticas de evaluación, transmitiendo sus objetivos y resultados con el fin de tomar decisiones que permitan un rápido ajuste y la reformulación de procedimientos y estrategias			✓
Participación en la gestión de una escuela articulada a la comunidad				
11	Participa continuamente en la gestión de la institución y en los esfuerzos continuos del Proyecto Educativo Institucional (PEI) para ofrecer un aprendizaje de alta calidad			✓
12	Interactúa con los padres de familia para promover un clima democrático en la institución, comunidad y otras instituciones del estado		✓	
13	Crea vínculos de respeto mutuo, cooperación y responsabilidad entre los hogares, la comunidad y otras instituciones del estado			✓
14	Utiliza sus habilidades y recursos de forma eficaz a lo largo del proceso educativo y es consciente de los resultados			✓
Desarrollo de la profesionalidad				
15	Reflexiona sobre la forma de llevar a cabo su labor docente, incluyendo su compromiso con los procesos pedagógicos y las políticas educativas locales, regionales y nacionales			✓
16	Analiza sobre su experiencia institucional mientras desarrolla y reafirma su sentido de identidad y obligación profesional			✓
17	Actúa éticamente respetando los derechos fundamentales de las personas			✓
18	Desarrolla su profesión de manera veraz, equitativa, responsable y dedicada al servicio de la sociedad			✓

Gracias por su participación.

Anexo 4: Base de datos

VARIABLE 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL																													
N°	Atención emocional								Claridad emocional								Reparación emocional								DX1	DX2	DX3	Variable_X	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24					
1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	25	28	36	89	
2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	30	29	35	94	
3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	23	29	36	88	
4	3	3	2	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	24	28	33	85	
5	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	26	25	32	83	
6	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	24	28	35	87	
7	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	29	27	38	94	
8	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	22	23	34	79	
9	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	21	26	36	83	
10	4	4	4	2	3	4	3	2	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	26	28	31	85	
11	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	25	32	29	86		
12	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	29	28	29	86	
13	5	5	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	32	36	35	103	
14	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	33	31	32	96	
15	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	37	35	36	108	
16	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4	29	31	29	89	
17	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	34	32	30	96	
18	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	29	30	29	88	
19	3	4	3	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	32	26	35	93	
20	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	29	27	35	91	
21	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	34	29	32	95	
22	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	31	32	29	92	
23	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	29	29	33	91	
24	5	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	2	4	4	2	5	3	4	5	4	26	21	31	78	
25	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	29	29	30	88	
26	3	4	4	5	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	5	31	30	33	94	
27	5	4	5	5	2	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	5	3	4	5	4	3	5	31	31	33	95	
28	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	34	31	31	96	
29	5	5	5	4	2	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4	5	5	3	31	29	33	93
30	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	3	4	4	5	33	27	34	94	
31	5	4	5	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	32	33	27	92	
32	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	23	28	35	86	
33	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	23	29	33	85	
34	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	22	27	34	83	
35	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	23	29	34	86	
36	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	22	27	33	82	
37	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	21	31	33	85	
38	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	33	29	31	93	
39	4	3	3	4	1	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	25	33	33	91	
40	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	4	5	27	26	31	84	
41	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	33	34	26	93	
42	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	30	28	28	86	
43	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	5	5	22	28	33	83	
44	3	2	4	3	2	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	24	25	37	86	
45	5	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	5	5	4	3	4	32	27	32	91	
46	4	3	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	33	32	32	97	
47	4	4	3	2	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	30	32	29	91	
48	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	23	26	34	83	
49	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	21	27	35	83	
50	4	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	22	27	38	87	
51	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	22	28	36	86	
52	3	3	4	4	3	3	2	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	25	26	33	84	
53	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	21	28	35	84	
54	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	21	29	38	88	
55	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	21	26	36	83	
56	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	21	28	37	86	
57	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	24	29	33	86	

64	4	4	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	27	27	35	89
65	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4	3	5	4	5	4	3	4	5	4	29	30	34	93
66	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	3	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	32	32	34	98
67	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	5	4	3	5	4	28	24	31	83
68	4	4	4	4	3	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	34	32	35	101
69	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	22	33	38	93
70	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	29	32	33	94
71	4	4	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	28	27	33	88
72	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	23	29	35	87
73	4	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	23	26	35	84
74	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	23	28	34	85
75	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	24	26	33	83
76	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	4	5	3	3	3	5	5	4	4	5	5	23	27	34	84
77	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	24	25	35	84
78	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	31	28	30	89
79	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	3	25	32	30	87
80	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	25	30	35	90
81	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	29	25	33	87
82	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	3	4	5	28	29	32	89
83	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	22	26	33	81

VARIABLE 2: MOTIVACIÓN LABORAL																						
N°	Motivación intrínseca						Motivación extrínseca						Motivación Trascendente						DY1	DY2	DY3	Variable_Y
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18				
1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	29	29	28	86
2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	29	29	29	87
3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	27	24	24	75
4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	29	29	29	87
5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	27	23	24	74
6	4	4	4	3	3	3	5	3	5	3	2	4	4	4	3	3	3	3	21	22	20	63
7	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	29	26	28	83
8	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	27	29	30	86
9	4	3	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	22	22	28	72
10	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	29	29	29	87
11	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	30	23	29	82
12	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	29	29	29	87
13	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	25	27	26	78
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	29	30	28	87
15	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	28	28	27	83
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	24	25	28	77
17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	30	29	29	88
18	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	30	28	30	88
19	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	28	29	29	86
20	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	28	29	29	86
21	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	25	26	26	77
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	30	30	90
23	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	30	29	29	88
24	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	28	27	27	82
25	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	27	28	27	82
26	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	23	22	23	68
27	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	26	29	28	83
28	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	29	29	29	87
29	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	27	26	26	79
30	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	27	26	26	79

31	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	30	28	26	84
32	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	1	2	4	3	2	5	4	4	24	17	22	63
33	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	24	20	23	67
34	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	25	25	25	75
35	4	4	5	4	5	3	4	5	3	3	4	2	4	4	3	4	2	4	25	21	21	67
36	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	3	5	4	5	4	5	5	5	28	24	28	80
37	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	5	5	5	21	16	25	62
38	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	25	29	29	83
39	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	26	27	29	82
40	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	29	29	29	87
41	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	28	27	28	83
42	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	3	5	5	5	28	26	27	81
43	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	26	29	25	80
44	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	30	27	27	84
45	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	29	28	30	87
46	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	27	27	29	83
47	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	28	29	26	83
48	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	28	28	29	85
49	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	27	30	29	86
50	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	26	27	30	83
51	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	28	28	30	86
52	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	25	28	27	80
53	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	27	27	30	84
54	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	29	28	30	87
55	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	30	28	28	86
56	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	28	29	29	86
57	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	28	27	29	84
58	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	29	29	28	86
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	24	24	72
60	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	28	29	28	85
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	24	24	72
62	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	5	25	23	28	76
63	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	30	26	28	84
64	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	23	29	26	78
65	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	29	29	27	85
66	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	25	24	24	73
67	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	30	27	28	85
68	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	23	24	23	70
69	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	18	18	60
70	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	25	24	25	74
71	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	30	27	30	87
72	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	1	5	5	5	5	5	5	30	22	30	82
73	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	24	23	24	71
74	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	30	28	29	87
75	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	27	26	30	83
76	4	3	5	5	4	4	3	3	4	4	3	1	4	4	3	4	3	5	25	18	23	66
77	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	20	19	19	58
78	4	5	5	5	5	5	3	5	3	4	4	2	5	5	5	5	5	5	29	21	30	80
79	4	3	4	5	5	4	2	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	25	18	22	65
80	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	28	25	29	82
81	4	3	4	5	5	5	3	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	3	26	15	23	64
82	5	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	27	18	24	69
83	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	27	27	28	82

VARIABLE 3: DESEMPEÑO DOCENTE

N°	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					Participación en la gestión de una escuela articulada a la comunidad				Desarrollo de la profesionalidad				DZ1	DZ2	DZ3	DZ4	Variable_Z
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18					
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	12	12	54
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	14	12	12	53
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	12	12	54
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	12	12	54
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	12	12	54
6	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	14	12	10	12	48
7	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	14	15	12	11	52
8	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	14	12	12	53
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	15	15	11	12	53
10	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	15	13	11	12	51
11	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	14	15	10	12	51
12	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	14	15	12	12	53
13	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	14	15	12	12	53
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	12	12	54
15	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	13	15	12	12	52
16	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	14	13	10	10	47
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	15	15	11	12	53
18	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	14	13	12	12	51
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	12	12	54
20	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	13	15	11	12	51
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	12	12	54
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	12	12	54
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	15	15	11	12	53
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	15	15	12	11	53
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	15	15	11	12	53
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	15	15	11	12	53
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	12	12	54
28	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	14	15	12	12	53
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	12	12	54
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	12	12	54
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	12	12	54
32	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	13	10	9	12	44
33	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	13	14	9	11	47
34	2	2	1	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	10	10	8	11	39
35	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	13	12	9	11	45
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	12	12	54
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	12	12	54
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	15	15	11	12	53
39	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	14	15	12	12	53
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	12	12	54
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	12	12	54
42	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	14	14	12	11	51
43	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	15	13	12	12	52
44	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	13	14	12	12	51
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	12	12	54
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	15	15	11	11	52
47	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	14	14	12	12	52
48	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	15	13	11	11	50
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	12	12	54
50	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	13	14	12	12	51
51	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	14	15	11	12	52
52	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	13	12	12	52
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	15	15	11	12	53
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	12	12	54
55	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	14	15	11	12	52
56	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	14	14	12	11	51
57	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	15	13	11	12	51
58	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	14	14	12	11	51
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	12	12	54
60	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	14	14	12	9	49

61	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	14	12	12	53
62	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	14	14	12	11	51
63	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	13	15	12	12	52
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	12	12	54
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	12	12	54
66	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	13	14	12	12	51
67	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	15	14	12	11	52
68	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	15	13	11	12	51
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	12	12	54
70	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	15	13	12	10	50
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	12	12	54
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	15	15	11	12	53
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	12	12	54
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	12	12	54
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	12	12	54
76	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	14	11	9	11	45
77	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	14	15	9	11	49
78	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	14	15	11	12	52
79	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	14	13	10	12	49
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	15	15	10	12	52
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	15	15	11	11	52
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	15	14	11	11	51
83	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	13	15	12	11	51

EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS



Visita a la Institución Educativa Diego Quispe Tito



Reunión con la directora y subdirectora de la Institución Educativa Diego Quispe Tito



Explicación y aplicación de las encuestas a los docentes del nivel inicial de la
Institución Educativa Diego Quispe Tito



Explicación y aplicación de las encuestas a los docentes del nivel primario de la
Institución Educativa Diego Quispe Tito



Explicación y aplicación de las encuestas a los docentes del nivel secundario de la
Institución Educativa Diego Quispe Tito