

**ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO
ESCUELA DE POSTGRADO**



TESIS

**Inteligencia Emocional y desempeño docente en el Comando de Educación
y Doctrina del Ejército, 2024**

AUTORES:

BACH. Armando RUIZ ARÉVALO

(orcid.org/0009-0007-9184-5787)

BACH. Christian VELAZCO CORNELIO

(orcid.org/0009-0001-9600-8087)

Para optar al Grado Académico de:

MAESTRO EN ESTRATÉGIA Y GEOPOLÍTICA

ASESOR:

MG. Wilfredo Javier MARQUINA MAUNY

(orcid.org/000-0003-4820-7740)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Liderazgo Estratégico y Gestión Institucional

2025

Página del jurado

ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO
ESCUELA DE POSTGRADO

DEPARTAMENTO GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS No 003 – 2025/ DGI/ PAME

En la Escuela Superior de Guerra del Ejército - Escuela de Postgrado, a los veintidós (22) días del mes de octubre del año dos mil veinticinco, siendo las ...09:00... horas, se reunió el jurado evaluador conformado por los docentes:


❖	Doctor	GAMALIEL MANUEL GUSTAVO TALAVERA PRADO	Presidente
❖	Doctor	EDMUNDO WENCESLAO DIAZ KOBASHIKAWA	Secretario
❖	Doctora	LILIANA RODRIGUEZ SAAVEDRA	Vocal


Designados según Resolución de Expedito para Sustentación de Tesis N° 003-2025/SIE/DGI/ESGE-EPG del 13 de octubre de 2025, para evaluar la sustentación presencial y defensa de la Tesis de Grado titulada "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA DEL EJÉRCITO, 2024", presentado por los Bachilleres **ARMANDO RUIZ AREVALO** y **CHRISTIAN VELAZCO CORNELIO**, para optar el Grado Académico de Maestro en Estrategia y Geopolítica, de acuerdo a lo establecido en el artículo 45° de la Ley Universitaria N° 30220.


Luego de atender la sustentación presencial, defensa de la tesis de grado y realizadas las preguntas de rigor, el jurado acordó concederle la calificación de*DIECISEIS... (16.)*.....

En mérito del cual, el jurado*APRUEBA*..... [aprueba / no aprueba] que se le otorgue el Grado Académico de Maestro en Estrategia y Geopolítica.

Firmado, en Chorrillos a los veintidós (22) días del mes de octubre del año dos mil veinticinco.


.....
**DR. GAMALIEL MANUEL GUSTAVO
TALAVERA PRADO**
PRESIDENTE


.....
**DR. EDMUNDO WENCESLAO
DIAZ KOBASHIKAWA**
SECRETARIO


.....
**DRA. LILIANA
RODRIGUEZ SAAVEDRA**
VOCAL

Autorización de Publicación y Uso

yo, Bach. Armando RUIZ ARÉVALO , a través del presente documento autorizo a la Escuela Superior de Guerra del Ejército-Escuela de Postgrado, la publicación del texto parcial de la tesis de grado titulada: **Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024** presentada para optar el grado académico de Maestro en Estrategia y Geopolítica con mención en Liderazgo Estratégico y Gestión Institucional, en el Repositorio Nacional de Tesis (Renati) de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (Sunedu), de conformidad al marco legal y normativo vigente. La tesis se mantendrá permanente e indefinidamente en el Repositorio para beneficio de la comunidad académica y de la sociedad. En tal sentido autorizo gratuitamente y en régimen de no exclusividad los derechos estrictamente necesarios para hacer efectiva la publicación, de tal forma que el acceso al mismo sea libre y gratuito, permitiendo su consulta e impresión, pero no su modificación. La tesis puede ser distribuida, copiada, exhibida y usada también con fines académicos siempre que indique la autoría y no se podrá realizar obras derivadas de las misma.

Chorrillos, 05 de setiembre de 2024

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'A' and 'R' followed by 'UIZ ARÉVALO'. The signature is written over a horizontal dashed line.

Armando RUIZ ARÉVALO

10338336

Autorización de Publicación y Uso

yo, Bach. Christian VELAZCO CORNELIO, a través del presente documento autorizo a la Escuela Superior de Guerra del Ejército-Escuela de Postgrado, la publicación del texto parcial de la tesis de grado titulada: **Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024** presentada para optar el grado académico de Maestro en Estrategia y Geopolítica con mención en Liderazgo Estratégico y Gestión Institucional, en el Repositorio Nacional de Tesis (Renati) de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (Sunedu), de conformidad al marco legal y normativo vigente. La tesis se mantendrá permanente e indefinidamente en el Repositorio para beneficio de la comunidad académica y de la sociedad. En tal sentido autorizo gratuitamente y en régimen de no exclusividad los derechos estrictamente necesarios para hacer efectiva la publicación, de tal forma que el acceso al mismo sea libre y gratuito, permitiendo su consulta e impresión, pero no su modificación. La tesis puede ser distribuida, copiada, exhibida y usada también con fines académicos siempre que indique la autoría y no se podrá realizar obras derivadas de las misma.

Chorrillos, 05 de setiembre de 2024



Christian VELAZCO CORNELIO

43337354

Declaración Jurada de Autoría

Mediante el presente documento, yo, Armando RUIZ ARÉVALO, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 10338336, con domicilio real en la Calle Los Zungaros 306-Urb Matellini, del distrito de Chorrillos provincia de Lima, departamento de Lima, estando realizando el XV Programa de Alto Mando del Ejército para optar el Grado de Maestría en Estrategia y Geopolítica en la Escuela Superior de Guerra del Ejército-Escuela de Postgrado (ESGE-EPG) declaro bajo juramento que:

Soy el autor de la investigación titulada: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA DEL EJÉRCITO, 2024**, que presento a los 5 días del mes de setiembre del año 2024, ante esta institución con fines de optar al grado académico de Maestro en Estrategia y Geopolítica con mención en Liderazgo Estratégico y Gestión Institucional.

Dicha investigación se ha desarrollado respetando los principios éticos propios, no ha sido presentada ni publicada anteriormente por ningún otro investigador ni por el suscrito, para optar otro grado académico ni título profesional alguno. Declaro que se ha citado debidamente toda idea, texto, figura, fórmulas, tablas y otros que corresponden al suscrito o a otro en respeto irrestricto a los derechos del autor. Declaro conocer y someto al marco legal y normativo vigente relacionado a dicha responsabilidad.

Declaro bajo juramento que los datos e información presentada pertenecen a la realidad estudiada, que no han sido falseadas, adulterados, duplicados ni copiados. Que no he cometido fraude científico, plagio vicios de autoría; en caso contrario, eximo de toda responsabilidad a la Escuela Superior de Guerra del Ejército-Escuela de Postgrado y me declaro como el único responsable.



Armando RUIZ AREVALO

10338336

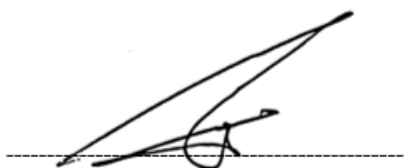
Declaración Jurada de Autoría

Mediante el presente documento, yo, Christian VELAZCO CORNELIO, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 43337354, con domicilio real en la Calle Francisco de Zela N° 227, Villa Militar Este, del distrito de Chorrillos provincia de Lima, departamento de Lima, estando realizando el XV Programa de Alto Mando del Ejército para optar el Grado de Maestría en Estrategia y Geopolítica en la Escuela Superior de Guerra del Ejército-Escuela de Postgrado (ESGE-EPG) declaro bajo juramento que:

Soy el autor de la investigación titulada: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA DEL EJÉRCITO, 2024**, que presento a los 5 días del mes de setiembre del año 2024, ante esta institución con fines de optar al grado académico de Maestro en Estrategia y Geopolítica con mención en Liderazgo Estratégico y Gestión Institucional.

Dicha investigación se ha desarrollado respetando los principios éticos propios, no ha sido presentada ni publicada anteriormente por ningún otro investigador ni por el suscrito, para optar otro grado académico ni título profesional alguno. Declaro que se ha citado debidamente toda idea, texto, figura, fórmulas, tablas y otros que corresponden al suscrito o a otro en respeto irrestricto a los derechos del autor. Declaro conocer y someto al marco legal y normativo vigente relacionado a dicha responsabilidad.

Declaro bajo juramento que los datos e información presentada pertenecen a la realidad estudiada, que no han sido falseadas, adulterados, duplicados ni copiados. Que no he cometido fraude científico, plagio vicios de autoría; en caso contrario, eximo de toda responsabilidad a la Escuela Superior de Guerra del Ejército-Escuela de Postgrado y me declaro como el único responsable.



Christian VELAZCO CORNELIO

43337354

Dedicatoria

Gracias a Dios, nuestro Padre celestial, que siempre ilumina nuestro camino, y a nuestras familias, sin cuyo apoyo y comprensión este estudio no sería posible.

Índice

	Página
Carátula	1
Página del jurado	2
Autorización para publicación	3
Declaración jurada de autoría	5
Dedicatoria	7
Índice	8
Lista de tablas	10
Lista de figuras	11
Resumen	12
Abstract	13
Capítulo I: Introducción	14
1.1 Planteamiento del problema	14
1.2 Justificación de la investigación	15
1.3 Delimitación de la investigación	16
1.4 Limitaciones de la investigación	16
1.5 Formulación del problema	16
1.5.1 Problema general	16
1.5.2 Problemas específicos	16
1.6 Objetivos de la investigación	17
1.6.1 Objetivo general	17
1.6.2 Objetivos específicos	17
Capítulo II: Marco teórico	18
2.1 Antecedentes de la investigación	18
2.1.1 Antecedentes nacionales	18
2.1.2 Antecedentes internacionales	19
2.2 Bases teóricas	21
2.2.1 Base teórica que sustenta la investigación	21
2.2.2 Base teórica de la Variable 1	25
2.2.3 Base Teórica de la Variable 2	26
2.3 Definición de Términos	27
2.4 Hipótesis	27
2.4.1 Hipótesis general	27
2.4.2 Hipótesis específicas	27

	Capítulo III: Métodos	29
3.1	Enfoque de investigación	29
3.2	Tipo de investigación	29
3.3	Nivel de investigación	29
3.4	Diseño de investigación	29
3.5	Población y muestra de estudio	30
3.6	VARIABLES de investigación	30
3.7	Operacionalización de las variables	36
3.8	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	39
3.9	Técnica de procesamiento y análisis de datos	45
	Capítulo IV: Resultados	46
4.1	Análisis descriptivo	46
4.2	Análisis Inferencial	57
	Capítulo V: Discusión de resultados	66
	Capítulo VI: Conclusiones y recomendaciones	70
6.1	Conclusiones	70
6.2	Recomendaciones	72
	Referencias	73
	Anexos	78
1.	Matriz de consistencia	79
2.	Instrumentos de recolección de datos	81
3.	Validación de instrumentos	86
4.	Confiabilidad del instrumento	93
5.	Autorización para recolección de datos	96
6.	Base de datos	99
7.	Compromiso ético	103
8.	Hoja de datos personales	106
9.	Aporte de la investigación	109
10.	Reporte de similitud de Turnitin	113

Lista de Tablas

	Página
Tabla 1 Operacionalización de las variables	36
Tabla 2 Escala de valores y puntaje de calificaciones	39
Tabla 3 Interpretación del coeficiente	40
Tabla 4 Validación del primer instrumento- 1ra variable Inteligencia emocional	41
Tabla 5 Validación del segundo instrumento- 2da variable Desempeño docente	42
Tabla 6 Criterio de Confiabilidad Valores para la variable 1	43
Tabla 7 Medición de la variable y dimensiones- Inteligencia emocional	46
Tabla 8 Estadísticos descriptivos V1: Inteligencia emocional	46
Tabla 9 Frecuencias de la variable Inteligencia emocional según escalas	47
Tabla 10 Estadísticos descriptivos: Dimensión Autoconocimiento	48
Tabla 11 Frecuencias de la dimensión Autoconocimiento según escalas	48
Tabla 12 Estadísticos descriptivos: Dimensión Autorregulación	49
Tabla 13 Frecuencias de la dimensión Autorregulación según escalas	49
Tabla 14 Estadísticos descriptivos: Dimensión Automotivación	50
Tabla 15 Frecuencias de la dimensión Automotivación según escalas	50
Tabla 16 Estadísticos descriptivos: Dimensión Empatía	51
Tabla 17 Frecuencias de la dimensión Automotivación según escalas	51
Tabla 18 Medición de la variable y dimensiones- Desempeño docente	52
Tabla 19 Estadísticos descriptivos V2: Desempeño docente	52
Tabla 20 Frecuencias de la variable Desempeño docente según escalas	52
Tabla 21 Estadísticos descriptivos: Dimensión emocional	53
Tabla 22 Frecuencias de la dimensión Desempeño emocional según escalas	53
Tabla 23 Estadísticos descriptivos: Dimensión Desempeño ético	54
Tabla 24 Frecuencias de la dimensión Desempeño ético según escalas	54
Tabla 25 Estadísticos descriptivos: Dimensión Desempeño académico	55
Tabla 26 Frecuencias de la dimensión Desempeño académico según escalas	55
Tabla 27 Estadísticos descriptivos: Dimensión Desempeño actitudinal	56
Tabla 28 Frecuencias de la dimensión Desempeño actitudinal según escalas	56
Tabla 29 Resumen de los resultados de la prueba de hipótesis	57
Tabla 30 Tabla de <i>correlaciones</i> correspondiente a la prueba de hipótesis general	58
Tabla 31 Tabla de <i>correlaciones</i> correspondiente a la prueba de hipótesis específica 1	60
Tabla 32 Tabla de <i>correlaciones</i> correspondiente a la prueba de hipótesis específica 2	61
Tabla 33 Tabla de <i>correlaciones</i> correspondiente a la prueba de hipótesis específica 3	63
Tabla 34 Tabla de <i>correlaciones</i> correspondiente a la prueba de hipótesis específica 4	64

Lista de figuras

	Página
Figura 1 Diagrama correlacional	29
Figura 2 Fórmula para calcular del coeficiente V de Aiken	40
Figura 3 Variable N° 01: Confiabilidad Inteligencia emocional	43
Figura 4 Variable N° 02: Confiabilidad Desempeño docente	44
Figura 5 Frecuencias de la variable Inteligencia emocional según escalas	47
Figura 6 Frecuencias de la dimensión Autoconocimiento según escalas.	48
Figura 7 Frecuencias de la dimensión Autorregulación según escalas.	49
Figura 8 Frecuencias de la dimensión Automotivación según escalas.	50
Figura 9 Frecuencias de la dimensión empatía según escalas.	51
Figura 10 Frecuencias de la variable Inteligencia emocional según escalas	53
Figura 11 Frecuencias de la dimensión Desempeño emocional según escalas.	54
Figura 12 Frecuencias de la dimensión Desempeño ético según escalas.	55
Figura 13 Frecuencias de la dimensión Desempeño académico según escalas.	56
Figura 14 Frecuencias de la dimensión Desempeño actitudinal según escalas	57
Figura 15 Diagrama de dispersión correspondiente a la prueba de hipótesis general	59
Figura 16 Diagrama de dispersión correspondiente a la prueba de hipótesis específica 1	60
Figura 17 Diagrama de dispersión correspondiente a la prueba de hipótesis específica 2	62
Figura 18 Diagrama de dispersión correspondiente a la prueba de hipótesis específica 3	63
Figura 19 Diagrama de dispersión correspondiente a la prueba de hipótesis específica 4	65

Resumen

La inteligencia emocional es fundamental, especialmente en quienes tienen la responsabilidad de liderar o formar a otras personas. Por ello, es crucial considerarla como un aspecto determinante para la selección y gestión de docentes, garantizando así un desempeño educativo de calidad. Esta investigación buscó identificar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024. Se fundamentó principalmente en las teorías sobre inteligencia emocional de Daniel Goleman y la teoría sobre desempeño docente de Luis Bretel. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico y nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental transversal. La población estudiada estuvo compuesta por docentes militares en actividad y retiro, aplicándose una muestra de 100 participantes. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta, empleando dos cuestionarios como instrumentos, compuestos por 18 y 13 ítems con respuestas dicotómicas (Sí y No). La validez de los instrumentos fue determinada por juicio de expertos, mientras que la confiabilidad se evaluó mediante el Coeficiente K de Richardson, obteniéndose valores de 0.81 y 0.80, lo que indica una confiabilidad muy alta. Los datos, analizados de forma descriptiva e inferencial con el programa Janovi, se presentaron en tablas y figuras. Los resultados mostraron una relación significativa alta (p valor = $0.001 < 0.05$; $Rho = 0.853$) entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024. Así, se concluyó que el compromiso de los docentes con el desarrollo de su inteligencia emocional mejora significativamente su desempeño en el ámbito educativo.

Palabras clave: Inteligencia emocional, desempeño docente

Abstract

Emotional intelligence is essential, especially in those who have the responsibility of leading or training other people. Therefore, it is crucial to consider it as a determining aspect for the selection and management of teachers, thus guaranteeing quality educational performance. This research sought to identify the relationship between emotional intelligence and teaching performance in the Army Education and Doctrine Command, 2024. It was based mainly on the theories on emotional intelligence of Daniel Goleman and the theory on teaching performance of Luis Bretel. The research was developed under a quantitative approach, basic type and correlational descriptive level, with a non-experimental cross-sectional design. The population studied was made up of active and retired military teachers, using a sample of 100 participants. To collect data, the survey technique was used, using two questionnaires as instruments, composed of 18 and 13 items with dichotomous answers (Yes and No). The validity of the instruments was determined by expert judgment, while the reliability was evaluated using Richardson's K Coefficient, obtaining values of 0.81 and 0.80, which indicates very high reliability. The data, analyzed descriptively and inferentially with the Janovi program, were presented in tables and figures. The results showed a high significant relationship (p value = $0.001 < 0.05$; $Rho = 0.853$) between emotional intelligence and teaching performance in the Army Education and Doctrine Command, 2024. Thus, it was concluded that teachers' commitment to The development of their emotional intelligence significantly improves their performance in the educational field.

Keywords: Emotional intelligence, teaching performance

Capítulo I: Introducción

1.1 Planteamiento del problema

En el contexto actual, la calidad de la educación es un objetivo fundamental en todas las instituciones, lo señalado por Benavides et al (2023) el Plan de Transformación Institucional versión 2 (PTI v2) contempla en el Objetivo n° 6 Mejorar la Educación y Doctrina Institucional. El Comando de Educación y Doctrina del Ejército (COEDE) no es ajena a esta situación, lograr el objetivo implica identificar los factores que influyen en su eficacia y eficiencia. Dentro de este contexto, la inteligencia emocional ha cobrado relevancia, especialmente en el ámbito educativo, donde los docentes desempeñan un papel crucial como guías y formadores de futuras generaciones. Según Vásquez (2007) en las escuelas de gestión pública se encuentra un entorno con problemas en las relaciones interpersonales entre los miembros del equipo docente, Santisteban (2003) ha resaltado la importancia de las habilidades emocionales en los educadores, ya que el desempeño no solo afecta a los estudiantes, sino también a la calidad de los procesos educativos.

La situación problemática a nivel mundial, según Rahman et al. (2024) “la inteligencia emocional docente influye significativamente en la motivación académica de los estudiantes”, para Pachana y Venet (2024) “mayores niveles de inteligencia emocional se asocian con una menor intención de abandono docente”.para Goleman (1999) “la aptitud emocional es importante sobre todo en la persona que tiene bajo su responsabilidad un número de personas a quienes guiar o instruir”, lo mencionado por Sewell (2010) en el Ejército de los Estados Unidos, los atributos y competencias de las personas que guían y educan demuestran la importancia de la inteligencia emocional en los líderes del Ejército. Para Santisteban (2003) “el desempeño se refiere a la idoneidad del docente para desempeñar las actividades propias de sus funciones de educador, reflejando su ideología pedagógica, experiencia técnica y áreas gerenciales de educación”.

A nivel regional en Argentina, según Valente et al. (2024) "En resumen, los maestros con niveles más altos de inteligencia emocional están mejor capacitados para manejar las emociones para los estudiantes en un comportamiento indisciplinado". Para Pachana y Venet (2024) “mayores niveles de inteligencia emocional se asocian con una menor intención de abandono docente”. en conferencia en México, Valdez (2000) sostiene que existe consenso en la idea de que el fracaso o éxito de todo el sistema educativo está relacionado directamente con la calidad del desempeño de sus docentes. Para Omaña y Vanoni (2017) con respecto a la inteligencia emocional, algunas investigaciones resaltan la importancia del manejo de las emociones del docente para ser reconocido como referente.

A nivel nacional, existen muchos estudios que dan importancia a la (IE) como factor que influye en el desempeño del profesor, según Laura y Araujo (2024) “la inteligencia

emocional es un factor primordial que afecta en la calidad del rendimiento docente en el contexto universitario". Según Condor et al. (2023) "La inteligencia emocional se asocia con un buen rendimiento académico a través de emociones y buena coexistencia con estudiantes, maestros y unidades de supervisión".

En lo institucional, en línea con Benavides et al. (2023) el PTI v2 contempla en el Objetivo n° 6. Mejorar la Educación y Doctrina Institucional, cuyo responsable de su cumplimiento es el COEDE. En el Ejército actualmente, la inteligencia emocional no es considerada como uno de los principales factores para gestionar adecuadamente la selección y formación de los docentes, no se encuentra inmerso en las políticas de formación del docente, según lo mencionado por Cook y Aguilar (2014) ni los docentes civiles y militares alcanzaron el nivel de aceptación establecido sobre la promoción en los estudiantes de la práctica de valores, situación que no permitiría contar con una adecuada plana de docentes que ejerzan una educación de calidad.

En consecuencia, la falta de consideración de la inteligencia emocional en las políticas que regulan los procesos de selección y formación docente en el COEDE puede resultar en una plana docente menos eficiente, con dificultades en las políticas de formación docente con implicancias negativas en la gestión educativa y, en secuela, una menor calidad educativa. Esto limita el logro de los objetivos institucionales y puede impedir el desarrollo de un ambiente de aprendizaje adecuado y motivador tanto para docentes como para estudiantes.

La necesidad de investigación, dada la importancia de la inteligencia emocional en el desempeño docente y los efectos negativos que puede generar su falta de integración en la formación del profesorado, se hace necesario investigar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército. Los resultados de este estudio permitirán proponer políticas y medidas para mejorar el desempeño docente y, en última instancia, elevar la calidad educativa de la institución.

1.2 Justificación de la investigación

En lo social, se benefició al personal de oficiales del Ejército del Perú que sean designados como docentes; de igual forma, a los oficiales que ejerzan la dirección de las escuelas de capacitación y especialización del COEDE mediante la obtención de nuevos conocimientos sobre la inteligencia emocional y su relación con el desempeño de los docentes, lo que permitirá promover políticas de formación docente más eficaces que contribuyan a relaciones más humanas y cercanas con los alumnos. En el marco del Plan de Transformación Institucional, se contribuyó con el Objetivo n° 6, cuya acción estratégica es educación superior fortalecida, enfocada en la necesidad y realidad institucional; con su indicador estratégico Nivel de calidad en la educación superior (Pregrado y Postgrado). El conocimiento generado del estudio es útil para ayudar a resolver una incertidumbre real y

vigente que es de suma trascendencia. Teóricamente, esto es importante porque las teorías seleccionadas sustentan el desarrollo de este estudio, lo que conduce a una revisión de las teorías actuales de la inteligencia emocional, cuyas dimensiones incluyen: autoconciencia, automotivación, autorregulación y empatía, y sus implicaciones para el instructor. Así mismo ofreció una base teórica para justificar la inclusión de la inteligencia emocional como componente clave en el perfil del docente ideal. El aporte intelectual de la investigación sirvió como soporte para nuevos proyectos e implementación de políticas de formación docente. Metodológicamente se adopta la ruta cuantitativa siguiendo los procedimientos del método científico correlacional descriptivo, para determinar si es válida o que parámetros técnicos podrían valerse en fundamento a los análisis de las encuestas al personal que labora en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército que sirvió como muestra por el motivo de estar vinculados con la problemática a estudiar. También se determinó diferencias entre las metodologías de los investigadores.

1.3 Delimitación de la investigación

Este estudio abarcará el territorio del departamento de Lima, distrito de Chorrillos, entre el personal que labora en el año 2024 en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército. Las teorías consideradas son de alcance general y medio que sustentan la investigación, las cuales están enmarcadas sobre la teoría que describe la inteligencia emocional y la teoría que describe el desempeño del docente.

1.4 Limitaciones de la investigación

El estudio impuso condicionamientos iniciales, sobre todo en la obtención o recopilación de datos, debido a que algunos docentes no contaban con tiempo debido para el llenado de las encuestas, sin embargo, fueron solucionadas uso de aplicaciones a distancia, así mismo para el acceso a los datos tanto a nivel de documento, fue dificultoso el permiso de la máxima autoridad del COEDE debido a las diferentes actividades propias de la dependencia, siendo solucionadas posteriormente.

1.5 Formulación del problema

1.5.1 Problema general

Del contexto se desprendió el problema general siguiente:

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024?

1.5.2 Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre el autoconocimiento, y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024?

- ¿Qué relación existe entre la autorregulación, y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024

- ¿Qué relación existe entre la motivación, y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024?

- ¿Qué relación existe entre la empatía, y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024?

1.6 Objetivos de la investigación

1.6.1 *El objetivo general*

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024.

1.6.2 *Objetivos específicos*

Determinar la relación entre el autoconocimiento y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024

- Determinar la relación entre la autorregulación y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024

- Determinar la relación existente entre la automotivación y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024.

- Determinar la relación existente entre la empatía, y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024.

Capítulo II: Marco teórico

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes nacionales

Espíritu et al. (2023) el propósito del estudio fue determinar el impacto de la inteligencia emocional y el rendimiento del aprendizaje en las instituciones educativas de Huarochirí. Este método utiliza métodos de deducción hipotética y explicación causal, dirigido a 70 docentes, utilizando métodos de encuesta y dos cuestionarios como herramientas. Los resultados muestran que la inteligencia emocional tiene un impacto del 80,2% en el desempeño docente, el 73% en la preparación para el aprendizaje, el 75,4% en la enseñanza para el aprendizaje, el 77,7% en la participación de la dirección escolar y el 77,7% en el desarrollo del profesionalismo docente. Se concluye que la inteligencia emocional afecta el desempeño docente, el proceso y la preparación para el aprendizaje y el desarrollo, la gestión escolar y la participación comunitaria, el desarrollo profesional y la identidad pedagógica escolar. El estudio contempla la variable de inteligencia emocional y considera el desempeño docente, por lo que se relaciona con este estudio.

Maldonado (2023) en su pesquisa, el objetivo fue explicar la relación entre las dos variantes utilizando un enfoque cuantitativo. Se utilizaron cuestionarios para evaluar el desempeño docente y la inteligencia emocional en la muestra de 60 participantes. Resultados: El 60 % de las personas creen que una alta inteligencia emocional mejora el desempeño en el salón de clases. Estos hallazgos se respaldan por la estadística inferencial, que encontró un valor de ($r= 0,422$) y una significancia de ($p=0.001$), lo que respalda la hipótesis de que existe una evaluación significativa entre ambas variantes. Se ha llegado a la conclusión de que un buen desempeño en el aula está relacionado con un alto nivel de inteligencia. El estudio contempla la variable de inteligencia emocional y considera el desempeño docente, por lo que se relaciona con este estudio.

Suarez (2022) en su estudio titulado "Inteligencia emocional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH – 2020" plantea como objetivo determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en dicha facultad en el año 2020. La investigación contó con una muestra de 60 docentes de nivel superior, seleccionados de manera intencional, con un enfoque cuantitativo de tipo básico y un diseño correlacional descriptivo. Para la recolección de datos, se emplearon un cuestionario de inteligencia emocional de Bar-On adaptado, con 50 ítems, y un cuestionario basado en el Marco de Buen Desempeño Docente. Los resultados se analizaron con la prueba estadística Tau_b de Kendall, y el nivel de significancia ($t_b = 0.667$; $p = 0.000 < 0.05$) demostró una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. Se concluyó que el 90% (54) de los docentes tenía una inteligencia emocional adecuada y el 10% (6) una inteligencia emocional alta. Además, el 80,0% (48) y el 20,0% (12) califican su desempeño como excelente. En conclusión, se establece que un docente con buena inteligencia

emocional logra un buen desempeño en su labor. El estudio contempla la variable de inteligencia emocional y considera el desempeño docente, por lo que se relaciona con este estudio.

Gómez (2021) "Inteligencia emocional como influencia en el desempeño docente de la I.E.P Percy Gipson, Arequipa 2020. El objetivo fue determinar cómo la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes en el IEP. Percy Gibson, Arequipa, 2020. La muestra de 09 maestros y 01 supervisor es un tipo relacionado no experimental. Para las variables de inteligencia emocional y el cuestionario de desempeño docente, se utilizó la escala emocional Bar-On Ledus como instrumento teórico y metodológico. Utilizando el programa estadístico informático SPSS. Los resultados mostraron una fuerte compensación positiva entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. La conclusión más significativa de nuestro estudio es que la inteligencia emocional tiene un impacto positivo en el desempeño de los docentes institucionales. Este estudio examina cómo se relacionan las dos variables de nuestro estudio. El estudio contempla las variables de inteligencia emocional y desempeño docente por lo que se relaciona con este estudio.

Guevara (2019), en su tesis, tuvo como objetivo identificar la relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en la I.E. "Santo Domingo de Guzmán" de Chicama, Ascope – 2019. La investigación fue de tipo descriptivo con un enfoque cuantitativo y diseño correlacional. La muestra consistió en 45 docentes, evaluados mediante un cuestionario de inteligencia emocional y una ficha de autoevaluación del desempeño profesional. Los resultados mostraron que, en cuanto a la inteligencia emocional, el 31.1% de los docentes presentó un nivel bajo, el 51.1% medio y el 17.8% alto. En desempeño docente, el 20% se ubicó en un nivel medio y el 80% en un nivel alto. Al analizar la correlación entre las variables, se obtuvo un coeficiente $r = 0.196$, indicando una correlación positiva muy baja. La prueba estadística mostró una t calculada inferior a la t crítica ($0.13941 < 1.95$), concluyendo así que no existe una correlación lineal significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la institución evaluada. Este estudio se vincula con el presente en cuanto a las variables de inteligencia emocional y desempeño docente.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Se tiene los siguientes antecedentes internacionales.

Valente y Lourenco (2020), en su estudio titulado "El papel de la inteligencia emocional del docente para la eficacia y la gestión del aula", establecieron como objetivos examinar la relación entre las habilidades de inglés del docente, su eficacia en la enseñanza y en la gestión del aula, así como la relación entre características del docente (género), su formación profesional (años de experiencia y nivel académico) y sus competencias en inglés. La investigación se llevó a cabo con una muestra de 634 maestros en Portugal, quienes

completaron un formulario con datos personales y profesionales y respondieron una versión adaptada del Cuestionario de Habilidades Emocionales y Competencia, además de la Escala de Eficacia del Maestro en el Manejo del Aula y la Disciplina. Los hallazgos demostraron que los docentes que tienen una mayor habilidad para percibir, expresar y gestionar emociones exhiben niveles superiores de eficacia en su rol docente y en el manejo del aula. Este estudio confirma una relación entre el desempeño del docente y su inteligencia emocional.

Taramuel (2019) en su tesis doctoral "Relación de la inteligencia emocional con la adquisición de competencias docentes y con el bienestar personal en estudiantes de la Universidad Central del Ecuador", señala la importancia de tener control sobre las emociones. La Universidad Central del Ecuador estudió la conexión entre la inteligencia emocional y la adquisición de habilidades docentes a través de prácticas pre profesionales y modelos de titulación. Los datos personales de los participantes del estudio se utilizan para determinar los logros de aprendizaje de los estudiantes, lo que indica los resultados relacionados con el bienestar psicológico y profesional. Se utilizaron varias técnicas para el diseño y análisis de datos dentro de un método general de carácter *ex post facto*. Las técnicas de tipo correlacional, predictiva/explicativo y diferencial (comparación de perfiles) son ejemplos de estos métodos. Esta investigación está relacionada con nuestro estudio sobre la inteligencia emocional y la adquisición de habilidades de los docentes.

Gonzales (2018), en su estudio titulado "Inteligencia emocional y su incidencia en el desempeño docente en la Universidad Tecnológica del Centro", se planteó como objetivo analizar cómo la inteligencia emocional impacta en el desempeño de los docentes. La investigación utilizó una metodología de campo con enfoque cuantitativo, de carácter descriptivo y diseño no experimental, empleando encuestas. La muestra estuvo compuesta por 30 estudiantes seleccionados mediante un muestreo no probabilístico intencional de entre 571 estudiantes. Se aplicó un cuestionario de veinte preguntas, cuyo análisis arrojó un valor de confiabilidad de 0.85, indicando una alta consistencia en los resultados. Los hallazgos permitieron concluir que existe una relación entre inteligencia emocional y desempeño docente, observándose que los estudiantes manifestaron insatisfacción en los aspectos de autodominio y manejo de conflictos, donde se identificaron debilidades en los docentes. Ambas variables de este estudio están en consonancia con el presente análisis.

Alviárez y Pérez (2009) llevaron a cabo una investigación titulada "Evaluación del papel moderador de la inteligencia emocional en la relación académica entre profesores y estudiantes de la Facultad de Odontología de la Universidad de Zúrich". Este estudio, de enfoque positivista, no experimental y de campo, utilizó una muestra de 80 docentes y 315 estudiantes de FACOLUZ, quienes completaron tres cuestionarios tipo Likert. Los datos obtenidos se analizaron mediante estadística descriptiva e inferencial, específicamente con análisis de varianza y prueba de rangos múltiples de Tukey. Los resultados revelaron que

tanto docentes como estudiantes presentan vulnerabilidad ante tendencias emocionales que pueden afectar su interacción académica. El estudio destaca dimensiones de la inteligencia emocional como la autoconciencia, la autorregulación, la automotivación y la empatía, que están relacionadas con los aspectos analizados en esta investigación.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Bases teóricas que sustentan la investigación

Según lo mencionado por Puente et al. (2023) finaliza que las capacidades emocionales logran mejorar tanto el desempeño docente como el progreso cognitivo y emocional de los alumnos. Puente, y muchos autores basan muchos sus estudios en la teoría sobre la inteligencia emocional de Goleman y Boyatzí (2016) el cual menciona que es necesario saber manejar adecuadamente las emociones con la persona adecuada en el momento adecuado.

Para Goleman y Boyatzí (2016), las conexiones emocionales con los demás dan un significado especial al trabajo y se cree que las personas se sienten motivadas a asumir proyectos más allá de sus capacidades. Goleman enfatizó que la inteligencia emocional juega un papel cada vez más importante en la cima de la empresa, es decir, cuanto mayor es el nivel del personal de alto desempeño, más inteligencia emocional se refleja en su efectividad. En el ámbito laboral, una habilidad basada en la inteligencia emocional es algo esencial. Apropiarse de una inteligencia emocional y ponerla en práctica sería fundamental, demostrando mayores resultados y productividad en la función que uno desempeña en el trabajo.

Según Goleman (1999) en relación a la inteligencia emocional, subraya la importancia de integrar habilidades emocionales como la autoconciencia, autorregulación, motivación y empatía en el proceso educativo. Estas habilidades no solo son esenciales para el bienestar emocional de los estudiantes, sino que también influyen en su rendimiento académico y en sus relaciones interpersonales. Goleman destaca cómo los educadores pueden enseñar y fomentar estas capacidades en el aula:

Autoconocimiento, es la capacidad de reconocer y comprender las propias emociones y su impacto en el comportamiento. Goleman enfatiza que ayudar a los estudiantes a desarrollar esta habilidad les permite identificar lo que sienten y cómo esas emociones afectan su pensamiento y acciones. En la enseñanza, los maestros pueden fomentar el autoconocimiento a través de actividades de autorreflexión, como escribir en diarios emocionales o participar en discusiones abiertas sobre sentimientos y experiencias. Esto ayuda a los estudiantes a ser más conscientes de sí mismos y de cómo sus emociones influyen en su aprendizaje y en sus interacciones.

Autorregulación, implica controlar las emociones para evitar respuestas impulsivas y mantener la calma bajo presión. Goleman menciona que enseñar esta habilidad en el aula

ayuda a los estudiantes a gestionar el estrés y las emociones negativas, lo que les permite concentrarse mejor y ser más resilientes. En la enseñanza, los docentes pueden enseñar técnicas de autorregulación a los estudiantes, como la respiración profunda, la meditación o el uso de técnicas de autocontrol, para que puedan manejar la frustración, la ansiedad o la ira. Los maestros que modelan la calma y el autocontrol en situaciones difíciles también actúan como ejemplos para los estudiantes.

Motivación, la motivación intrínseca, es decir, el deseo de aprender por el interés y satisfacción personal, es clave en el enfoque de Goleman. Los estudiantes que están emocionalmente motivados tienden a ser más persistentes, optimistas y orientados hacia el logro, incluso frente a dificultades. En la enseñanza, los educadores deben fomentar un ambiente de aprendizaje en el que se promueva la curiosidad, el interés genuino y el deseo de mejorar continuamente. Goleman sugiere que, en lugar de enfocarse solo en las recompensas externas (como calificaciones), los maestros pueden ayudar a los estudiantes a descubrir su propio propósito y entusiasmo por aprender. Reconocer el esfuerzo y el progreso personal también contribuye a desarrollar una motivación sostenida.

Empatía, es la capacidad de ponerse en el lugar de los demás y comprender sus emociones. Goleman considera que la enseñanza de la empatía es esencial para fomentar la convivencia y la cooperación en el aula. En la enseñanza, los maestros pueden desarrollar la empatía a través de actividades que promuevan el trabajo en equipo, la resolución de conflictos y el entendimiento mutuo. Fomentar la comunicación abierta, el diálogo y la escucha activa en clase son formas efectivas de enseñar empatía. Además, los maestros que muestran empatía hacia sus estudiantes y modelan cómo responder a las emociones de los demás influyen en que los alumnos también adopten esas actitudes.

La fundamentación teórica presentada sobre la inteligencia emocional del guía o maestro por despertar los sentimientos positivos de sus subordinados, tiene una clara relevancia y aplicabilidad con la Inteligencia emocional y su relación con el desempeño profesional de los docentes en el COEDE.

La hipótesis teórica que emerge de estos planteamientos, es que la inteligencia emocional es un factor clave en el desempeño docente, el cual debe de ser evidenciado con comportamientos que generen confianza hacia los estudiantes, de manera que estos no se sientan temerosos en la institución educativa y puedan compartir los estudios para llegar al cumplimiento de los objetivos. También tiene su impacto clave en el rendimiento de los profesores, que ya no es un paradigma atrapado en el pasado, sus capacidades desarrolladas, hacen que el aprendizaje tenga mejores exigencias en base a los nuevos conceptos de la enseñanza. La idea de que la inteligencia emocional del docente se basa al manejo con destreza de las emociones propias y de los demás, y a su vez, deba de ser evidenciada para generar confianza en las estudiantes y que producto de esta confianza

mejoren la calidad de la educación; se relaciona directamente con la inteligencia emocional y desempeño de los docentes

Según La Puente (2018), "La formación de la inteligencia emocional es en realidad los nuevos desafíos en el campo educativo que implican esfuerzo duro en donde deben sumar esfuerzos maestros y padres de familia sobre el tema en particular"

En la misma línea, Puente et al. (2023) "subrayan que las habilidades emocionales no solo benefician a los estudiantes, sino que también mejoran el desempeño docente", Según Rios (2025) "el docente no solo debe tener inteligencia emocional, sino inteligencia social, de manera de potenciar las interacciones en entornos sociales más amplios como centros de educación".

La teoría sobre el desempeño del docente tenemos a Bretel (2002) argumentó que, para muchos, los docentes son educadores, para otros la mayoría de los docentes son esencialmente servidores públicos y para otros son simplemente educadores. Aunque pueda parecer trivial establecer esta distinción, elegir una forma u otra de percibir a los docentes puede tener consecuencias importantes para el diseño de sistemas de evaluación del desempeño docente. Por otro lado, Bretel (2002) sugiere que la comprensión de lo que significa ser educador puede parecer general y vaga, porque en principio todos estamos educados y todos estamos educados.

Respecto a la evaluación del desempeño docente, Bretel (2002) mencionó que la evaluación educativa es un proceso muy complejo y por lo tanto existen muchas maneras de conceptualizarla, definirla y entender lo que se puede definir en términos de lo que se hace en la enseñanza y evaluarla, confirmando así que es un proceso de creación de conocimiento a partir de la realidad con el objetivo de generar cambios positivos en la misma.

La hipótesis teórica que emerge de estos planteamientos, es que el desempeño del docente, es un factor fundamental en la calidad del aprendizaje, el desempeño del docente cuenta con habilidades y características innatos a su vocación profesional, procesos complejos difíciles de definir, por los cuales son evaluadas con la finalidad de mantener la calidad de la educación en base a criterios como son los resultados de tareas, comportamiento y características propias, podemos también afirmar que, gestionar un buen desempeño, evaluado adecuadamente las funciones del docente es una labor que debe de ser guiado por el director de la instituciones educativa.

La fundamentación teórica presentada por Bretel (2002) sobre el desempeño docente, tiene una clara relevancia y aplicabilidad en el desempeño de los docentes del Comando de Educación y Doctrina del Ejército.

El desempeño docente, es un concepto multidimensional que abarca el conjunto de habilidades, actitudes, valores y comportamientos que un docente manifiesta en el ejercicio de su profesión, influyendo directamente en el ambiente educativo y el desarrollo integral de

los estudiantes. Este desempeño se manifiesta en cuatro áreas interrelacionadas: emocional, académico, ético y actitudinal.

Desempeño emocional, según Goleman (1999) se podría interpretar como la habilidad para utilizar las competencias emocionales como la autoconciencia, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales de manera efectiva para gestionar el estrés y las emociones. Para Goleman el desempeño emocional en el trabajo no solo depende de las habilidades técnicas o el coeficiente intelectual, sino también de la capacidad de una persona para manejar sus emociones y las de los demás. Un alto desempeño emocional en este contexto significa que un líder o empleado puede navegar situaciones difíciles con calma y eficacia; inspirar y guiar a otros mediante un liderazgo emocionalmente inteligente.

Desempeño académico, lo mencionado por Marzano et al (2001), está intrínsecamente vinculado a las estrategias de enseñanza efectivas que pueden mejorar el aprendizaje de los estudiantes y, por lo tanto, su rendimiento académico. Marzano no define el desempeño académico como un concepto único, sino que lo aborda en términos de resultados de aprendizaje. El desempeño académico se refiere a cómo los estudiantes logran los objetivos educativos establecidos, medidos a través de exámenes, proyectos, y otras formas de evaluación.

Desempeño ético, para Villalobos et al. (2022) “Las características personales del gerente educativo se reflejan en su actitud ética”. Según lo mencionado por Carr (1993) se refiere a la capacidad de los docentes para actuar de acuerdo con estos principios en su práctica diaria. Carr relaciona al compromiso con el bienestar de los estudiantes como componente clave del desempeño ético; enfatiza que los maestros deben priorizar el desarrollo moral, intelectual y emocional de sus estudiantes, actuando siempre en su mejor interés y evitando cualquier forma de abuso o negligencia. También pone en línea a la responsabilidad y rendición de Cuentas, destaca la importancia de la responsabilidad en la enseñanza. La integridad profesional es otro aspecto central del desempeño ético según Carr.

Desempeño actitudinal, por lo expresado por Zull (2002) las actitudes de los docentes son fundamentales para el proceso de enseñanza y aprendizaje. Las actitudes de apoyo, reflexión, y disposición para adaptarse y aprender tienen un impacto significativo en cómo los estudiantes perciben y experimentan el aprendizaje. De esta manera, el desempeño actitudinal de los docentes es clave para fomentar un entorno de aprendizaje efectivo y para influir positivamente en los resultados académicos de los estudiantes.

2.2.2 Base Teórica de la Variable 1

Definición conceptual de la Variable 1

La capacidad de comprender los sentimientos de los demás, motivarnos y administrar adecuadamente las relaciones que mantenemos con los demás y con nosotros mismos se conoce como inteligencia emocional. También se puede definir como la relación entre lo más vital y humano de una persona y sus sentimientos, pasión, libertad y la posibilidad de sentir y disfrutar. De igual manera, se puede describir cómo usar las emociones de manera inteligente. Otra definición correcta es la capacidad de sentir, comprender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones como fuente de energía humana, información, conexión e influencia.

Esto incluye la definición de muchas habilidades diferentes, como la inteligencia académica, que es la habilidad que solo se mide por el cociente intelectual. También incluye que hacemos que nuestras emociones trabajen para nosotros de forma intencional, utilizando nuestras emociones para que nos ayuden a pensar de manera que mejore nuestros resultados. Incluye también que las emociones son el concepto principal en estas definiciones de inteligencia emocional y otras. Todo se centra en cómo identificamos, controlamos y utilizamos de manera productiva las emociones, tanto en nuestro "interior" (lo que somos capaces de hacer con nuestras propias emociones, comportamientos y relaciones con los demás), como en lo que podemos hacer con las emociones de los demás (aquellas que podemos identificar o provocar en ellos). Las emociones juegan un papel fundamental en nuestras vidas: pueden brindarnos una gran motivación y energía para alcanzar nuestras metas, pero también tienen el potencial de generar frustraciones profundas que bloquean nuestros pensamientos y acciones. En nuestras interacciones con los demás, las emociones pueden ser herramientas valiosas para transmitir entusiasmo y ganar apoyo para nuestros proyectos; sin embargo, si no sabemos gestionarlas de manera inteligente, también pueden dar lugar a conflictos y rechazos.

Esta variable se fundamenta en teorías y enfoques interdisciplinarios. Por ejemplo, en relación a las teorías, se puede mencionar a la teoría sobre la inteligencia emocional de Goleman y Boyatzis (2016) donde enfatiza la importancia de que las personas que guían o educan disciplinen, canalizan y utilicen las emociones, así como también analiza de manera contundente que la inteligencia emocional es más importante que la planificación.

En relación a los enfoques interdisciplinarios, podemos mencionar algunas dimensiones tales como la autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales de Goleman (1999). Estas teorías y enfoques interdisciplinarios contribuyen a una comprensión integral de lo que significa controlar las emociones como factor determinante en la relación del líder con la eficiencia del desempeño de sus docentes.

Para los niveles de la variable 1 y sus dimensiones se consideró la escala de medición de Inteligencia emocional (EIM). Considerados nivel bajo, medio y elevado. Martins, et al. (2021)

2.2.3 Base Teoría de la Variable 2

Definición conceptual de la Variable 2

El conjunto de actividades educativas que realiza un maestro en el aula se conoce como su desempeño como maestro. También se puede definir como las cualidades que tiene todo profesional que se dedica a la docencia que determinan si tiene éxito o no en su trabajo. De igual manera, se define como las habilidades y capacidades que los maestros demuestran en su trabajo docente.

Esto incluye el diseño cuidadoso de la preparación de la clase, la creación de sesiones de aprendizaje, la selección de materiales educativos, la conducción responsable del desarrollo de la clase, la creación de pruebas, la evaluación de los procesos de aprendizaje y la realización de tutorías. Además, implica el desarrollo de habilidades, habilidades y competencias, el respeto por diferentes ritmos de aprendizaje, el desarrollo de una actitud creativa y emprendedora y la promoción de una convivencia afectiva, pacífica y sostenida en valores. Incluye también habilidades pedagógicas y habilidades interpersonales y organizativas, que van más allá de simplemente enseñar contenidos académicos. Para recibir su apoyo colaboración y desinteresada, se espera que los padres de familia sean abiertos, comunicativos y con conocimiento. Por último, pero no menos importante, un educador o profesional de la educación debe comportarse de manera responsable, ética y ejemplar ante la sociedad. Para considerar los niveles se consideró lo sustentado por Hammond (2003) propone que la formación docente debe estar orientada al desarrollo, ... y que este desarrollo tiene niveles de progresión bajo, medio y alto.

La base de esta variable son teorías y métodos interdisciplinarios. Por ejemplo, en lo que respecta a las teorías, se puede mencionar la teoría sobre el desempeño del docente de Bretel (2002), que sostiene que para muchos, el docente es un trabajador de la educación; para otros, la mayoría de los docentes son esencialmente servidores públicos, y para otros, simplemente un educador. También se puede mencionar la teoría del aprendizaje y desarrollo profesional de Shon (1983), sostiene que los profesionales, incluidos los docentes, deben ser capaces de reflexionar sobre su práctica tanto durante el acto como después del acto.

En relación con los enfoques interdisciplinarios, podemos mencionar algunos tipos de desempeño, como el desempeño emocional, académico, ético y actitudinal. Además, se menciona que todos están de acuerdo en que el desempeño de los maestros está directamente relacionado con el éxito o fracaso de todo el sistema educativo, Valdés (2000). Una comprensión más profunda del impacto que tiene el desempeño de los educadores se puede lograr a través de estas teorías y enfoques interdisciplinarios.

2.3 Definición de términos

Inteligencia emocional (IE)

La capacidad de una persona para reconocer, comprender y controlar sus propias emociones, así como para reconocer, comprender e influir en las emociones de los demás, se conoce como inteligencia emocional. Incluye habilidades sociales, empatía, autorregulación, motivación y autoconciencia.

Desempeño docente (DD)

Se refiere específicamente a cómo los maestros actúan en el salón de clases, es decir, cómo enseñan, interactúan con los estudiantes, planean y evalúan el aprendizaje. Se centra en las competencias y habilidades pedagógicas del maestro.

Docente

Un docente es un profesional dedicado a la enseñanza y formación de estudiantes en diversos niveles educativos. Su rol incluye la planificación y ejecución de actividades educativas, evaluación del aprendizaje, y apoyo al desarrollo integral de sus alumnos.

Estrategias educativas

Las estrategias educativas son métodos y técnicas utilizadas por los docentes para facilitar el aprendizaje y mejorar el rendimiento de los estudiantes. Estas estrategias pueden incluir enfoques pedagógicos, actividades didácticas, uso de tecnologías educativas, y adaptaciones curriculares.

COEDE

Es el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, es un órgano de 2do nivel organizacional, encargado de gestionar la educación y entrenamiento del personal militar del Ejército.

2.4 Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

H₁: Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024.

H₀: No existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024.

2.4.2 Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa entre el autoconocimiento y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024.

- Existe una relación significativa entre la autorregulación y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024.

- Existe una relación significativa entre la automotivación y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024.

- Existe una relación significativa entre la empatía y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024.

Capítulo III: Métodos

3.1 Enfoque de investigación

El enfoque de investigación fue cuantitativo, debido a permitió recolectar y analizar datos numéricos y objetivos, facilitando la medición precisa de la inteligencia emocional y el

desempeño docente, así como la identificación estadística de la relación entre ambas variables en la población estudiada. Según Hernández y Mendoza (2018) el enfoque cuantitativo se caracteriza por la búsqueda de la mayor objetividad en todo el proceso investigativo; su propósito es generalizar los resultados a una mayor población; pretende describir, explicar y predecir los fenómenos; el proceso se sigue rigurosamente, los datos presentan validez y confiabilidad.

3.2 Tipo de investigación

El tipo de estudio fue básico; porque busca generar nuevos conocimientos y comprender en profundidad los factores que inciden en el desempeño docente, sin pretender aplicar una intervención directa, sino contribuir al avance teórico y científico sobre el tema. Lo mencionado por Arispe et al. (2020) la finalidad de la investigación básica se encuentra enfocada a generar nuevos conocimientos más completos a través de la comprensión de los aspectos fundamentales de los fenómenos.

3.3 Nivel de investigación

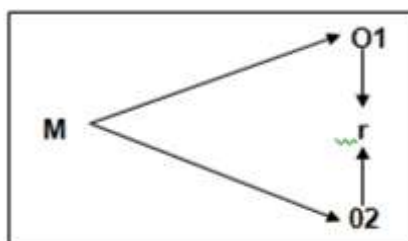
El nivel de estudio fue descriptivo-correlacional, ya que su objetivo principal fue identificar la incidencia de los niveles de las variables en una población. Fue descriptivo porque se centró en el análisis e interpretación independiente de las variables para comprender mejor su comportamiento. A su vez, fue correlacional porque, tras analizar cada variable de forma aislada, se buscó establecer relaciones entre ellas para determinar el impacto que una puede tener sobre la otra.

3.4 Diseño de investigación

El diseño fue no experimental transversal, porque no se manipulan variables, sino que se observan tal como se presentan en un único momento temporal, permitiendo analizar la relación entre las variables en el contexto real de los docentes del COEDE, de manera eficiente y práctica. Según Arispe et al. (2020), el diseño de investigación actúa como una guía o plan para que el investigador estructure el proceso de obtención de información.

Figura 1

Diagrama correlacional



Dónde:

M = Muestra.

O1 = V1 (Inteligencia Emocional)

O2 = V2 (Desempeño Docente)

r = Grado de relación entre la variable 1 y variable 2.

3.5 Población y muestra de estudio

Para Arispe et al. (2020) la población se define como el conjunto de casos que se encuentran en un espacio determinado y comparten características comunes. En esta investigación, la población estuvo conformada por todos los docentes del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024, con un tamaño total de 200 maestros.

Para la selección de la muestra, se utilizó un muestreo probabilístico de tipo aleatoria simple para 100 docentes. Esta decisión se fundamentó porque se requiere información general de los docentes del COEDE que se encontraban disponibles y accesibles durante el periodo de estudio; según Arispe et al. (2020) la muestra es el subgrupo de casos de una población en el cual se recolectan los datos; el trabajar con muestra permite ahorrar tiempo, reduce costos y si está bien seleccionada puede ayudar con la precisión y exactitud de los datos.

3.6 Variables de investigación

La inteligencia emocional

Esta variable está relacionada con la dimensión de autoconocimiento, la dimensión de autorregulación, la dimensión de automotivación y la dimensión de empatía.

El autoconocimiento se define como el proceso a través del cual una persona adquiere un entendimiento profundo y claro de sí misma, incluyendo sus pensamientos, emociones, comportamientos, valores, fortalezas, debilidades y motivaciones. Es una parte esencial del desarrollo personal y emocional, ya que permite a las personas tomar decisiones.

La autorregulación es la capacidad de una persona para controlar y administrar de manera efectiva sus emociones, pensamientos y comportamientos para lograr sus objetivos y adaptarse a las diversas demandas del entorno. Es un componente fundamental de la inteligencia emocional y del desarrollo personal, que implica la habilidad para autoevaluarse, establecer metas personales y modificar las propias acciones en respuesta a diferentes situaciones y contextos.

La automotivación se define como la capacidad de una persona para generar y mantener su propia motivación sin depender de estímulos externos. Es una forma de autodisciplina y autoimpulso que permite a los individuos trabajar hacia sus objetivos, mantener la persistencia frente a las dificultades y encontrar el entusiasmo necesario para realizar tareas y proyectos.

La empatía es esencial para las relaciones interpersonales saludables y efectivas porque facilita la conexión emocional y la comunicación. La capacidad de comprender y compartir los sentimientos, pensamientos y experiencias de otra persona se conoce como empatía. Es un proceso cognitivo y emocional que permite a una persona ponerse en el lugar de otra persona, percibir sus sentimientos y responder de manera compasiva y comprensiva.

Estas dimensiones cuentan con indicadores que serán aplicados o medidos mediante preguntas que consistirá en un cuestionario aplicado a los docentes que laboran en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército.

En relación a la dimensión de autoconocimiento, en esta investigación se entiende como indicadores la conciencia emocional y la confianza en uno mismo.

El indicador de conciencia emocional se define como es la capacidad de reconocer, identificar y comprender las propias emociones y las emociones de los demás.

El indicador de confianza en uno mismo se define es la creencia y seguridad en las propias capacidades, habilidades y juicio. Esta actitud positiva hacia uno mismo influye en cómo se afrontan los desafíos, se toman decisiones y se interactúa con los demás.

En relación a la dimensión de autorregulación, en esta investigación se entiende como indicadores el autocontrol, confiabilidad, integridad, adaptación e innovación.

El autocontrol es un componente fundamental de la inteligencia emocional, crucial para el desarrollo tanto personal como profesional. Se refiere a la capacidad de percibir, identificar y entender las emociones propias y ajenas. Además, implica la habilidad de una persona para regular de manera consciente y deliberada sus emociones, pensamientos y comportamientos, especialmente en situaciones desafiantes o estresantes, es un indicador de autocontrol. Se requiere la habilidad de controlar las reacciones emocionales, resistir los impulsos y tomar decisiones racionales que estén en línea con los objetivos a largo plazo.

El indicador de confiabilidad se define como la capacidad de una persona, sistema, producto o proceso de funcionar de manera consistente y predecible durante un período de tiempo determinado bajo condiciones específicas. Es una medida de la capacidad para mantener un desempeño constante y cumplir con las expectativas o estándares establecidos. En diferentes contextos, la confiabilidad puede tener matices específicos, pero en general, se refiere a la confianza y seguridad en la consistencia y exactitud del desempeño.

El indicador de integridad se define como un principio ético y moral que se refiere a la coherencia entre los valores, las acciones y las palabras de una persona. Implica actuar de manera honesta, justa y transparente, manteniendo un alto estándar de conducta moral y profesional. La integridad es fundamental en la construcción de la confianza, las emociones y el respeto en las relaciones personales, profesionales y sociales.

El indicador de adaptación se define como la capacidad de una persona para ajustar y modificar sus emociones, pensamientos y comportamientos en respuesta a situaciones cambiantes y demandas del entorno. Esto implica una flexibilidad emocional y cognitiva que permite a los individuos manejar el estrés, resolver conflictos, tomar decisiones acertadas y mantener relaciones saludables en contextos dinámicos y a menudo impredecibles.

El indicador de innovación se define como la introducción y aplicación de nuevas ideas, prácticas, tecnologías y estrategias que mejoran la comprensión, el manejo y el

desarrollo de las habilidades emocionales. Este tipo de innovación busca potenciar la capacidad de los individuos y organizaciones para reconocer, comprender, gestionar y utilizar las emociones de manera efectiva, tanto en el entorno personal como profesional.

En relación a la dimensión de automotivación, en esta investigación se entiende como indicadores la motivación al logro, compromiso, iniciativa y optimismo.

El indicador de motivación al logro se define como la capacidad y disposición de una persona para establecer y alcanzar metas desafiantes, perseverando a pesar de los obstáculos y buscando constantemente mejorar y crecer. Esta motivación está estrechamente relacionada con la autoeficacia, la resiliencia y la autodirección, y es fundamental para el desarrollo personal y profesional.

El indicador de compromiso se define como la capacidad y disposición de una persona para dedicarse y adherirse a sus valores, metas, relaciones y responsabilidades con un alto grado de constancia, motivación y lealtad. Este compromiso implica una conexión emocional y cognitiva con los objetivos y tareas, lo que lleva a una mayor persistencia, esfuerzo y cumplimiento de promesas y obligaciones.

El indicador de iniciativa se define como la capacidad y disposición de una persona para emprender acciones de manera proactiva, anticiparse a los problemas y oportunidades, y tomar decisiones sin necesidad de ser solicitada o dirigida por otros. Esta cualidad implica la autoconfianza, la autoeficacia y una actitud proactiva, esenciales para el crecimiento personal y profesional.

El indicador de optimismo se define como la capacidad de una persona para mantener una actitud positiva y esperanzada frente a las circunstancias, desafíos y adversidades. Implica una tendencia a esperar resultados favorables y a interpretar las situaciones de manera constructiva, lo que facilita la resiliencia, la motivación y el bienestar emocional.

La comprensión de los demás, la orientación hacia el servicio, el aprovechamiento de la diversidad y la conciencia política son indicadores de la dimensión de empatía en esta investigación.

La capacidad de reconocer, comprender y apreciar los sentimientos, pensamientos y perspectivas de otras personas es un indicador de comprensión de los demás. Esta habilidad requiere empatía, escucha activa y disposición a considerar y respetar las emociones y experiencias de los demás.

El indicador de ayudar a los demás a desarrollarse se define como la capacidad de apoyar, motivar y guiar a otras personas en su crecimiento personal y profesional. Esta habilidad implica reconocer y fomentar el potencial de los demás, ofreciendo recursos, feedback constructivo y oportunidades para el desarrollo.

El indicador de orientación hacia el servicio se define como la habilidad de anticipar, reconocer y satisfacer las necesidades de los demás, poniendo énfasis en proporcionar un

servicio de alta calidad. Esta habilidad es crucial para establecer y mantener relaciones positivas y efectivas, ya sea en el entorno laboral, educativo o en la vida personal.

El indicador de aprovechar la diversidad se define como la habilidad de reconocer, valorar y utilizar las diferencias individuales y culturales como una fuente de fortaleza y creatividad. Esta capacidad implica no solo aceptar la diversidad, sino también integrarla de manera constructiva para mejorar la colaboración, la innovación y el desempeño en diferentes contextos, como el laboral, educativo y personal.

El indicador de conciencia política se define como la capacidad de comprender y navegar eficazmente las dinámicas de poder, influencias y relaciones dentro de una organización o sociedad. Implica estar atento a los factores sociales, económicos y políticos que afectan el entorno en el que uno se desenvuelve, y utilizar ese conocimiento para tomar decisiones informadas, influir positivamente en los demás y promover cambios constructivos.

El desempeño docente

Esta variable está relacionada con las dimensiones del desempeño emocional, ético, académico y actitudinal.

La capacidad de los maestros para manejar y comunicar sus sentimientos de manera adecuada y constructiva en el contexto educativo se conoce como desempeño emocional. Esta habilidad incluye comprender y responder efectivamente a las emociones de los demás, así como reconocer y controlar sus propias emociones.

El alto desempeño emocional ayuda a crear un entorno de aprendizaje positivo, mejorar las relaciones interpersonales y ayudar a manejar situaciones desafiantes en el aula.

El desempeño ético se define como la capacidad y disposición de los maestros para actuar de manera moralmente responsable y conforme a los principios éticos y valores fundamentales en su práctica educativa. Esto implica no solo adherirse a las normas y regulaciones establecidas, sino también tomar decisiones éticas que favorezcan el bienestar y el desarrollo integral de los estudiantes, al mismo tiempo que se preserve la confianza y el respeto dentro de la comunidad escolar.

El desempeño académico se define como la capacidad y efectividad de los maestros para facilitar el aprendizaje y el éxito académico de sus estudiantes. Implica la planificación, implementación y evaluación de estrategias educativas que promuevan el desarrollo integral de los estudiantes en diversas áreas del conocimiento, así como la adquisición de habilidades y competencias relevantes para su formación académica y personal.

El desempeño actitudinal se define como la disposición, actitud y comportamiento de los maestros hacia su trabajo, los estudiantes, los colegas y la comunidad educativa en general. Se centra en aspectos como la ética profesional, el compromiso, la colaboración, la comunicación efectiva, la adaptabilidad y el manejo de situaciones desafiantes. Un buen

desempeño actitudinal es fundamental para crear un ambiente de aprendizaje positivo y productivo, promover relaciones constructivas y favorecer el desarrollo integral.

Estas dimensiones cuentan con indicadores que serán aplicados o medidos mediante preguntas que consistirá en un cuestionario aplicado a los docentes que laboran en la Escuela superior de Guerra del Ejército.

En relación a la dimensión del desempeño emocional, en esta investigación se entiende como indicadores la autoconciencia emocional, el autocontrol emocional y la motivación personal.

El indicador de autoconciencia emocional se define como la capacidad de los maestros para reconocer, comprender y gestionar sus propias emociones en el contexto de su trabajo educativo. Implica estar consciente de las propias fortalezas, debilidades, valores, creencias y reacciones emocionales, así como comprender cómo estas afectan su enseñanza, sus relaciones con los estudiantes y su entorno escolar en general.

El indicador de autocontrol emocional se define como la capacidad de los maestros para gestionar y regular sus propias emociones de manera efectiva en situaciones difíciles o estresantes en el entorno educativo. Implica mantener la calma, la compostura y la objetividad incluso frente a desafíos, conflictos o tensiones emocionales tanto dentro como fuera del aula.

El indicador de motivación personal se define como la fuerza interna que impulsa a los maestros a comprometerse, esforzarse y perseverar en la realización de sus responsabilidades educativas. Esta motivación proviene de sus propios valores, creencias, metas personales y el sentido de propósito que encuentran en su labor como educadores. La motivación personal influye en la calidad de la enseñanza, el compromiso con el aprendizaje de los estudiantes y el bienestar general en el entorno escolar.

En relación a la dimensión del desempeño ético, en esta investigación se entiende como indicadores la responsabilidad, la transparencia, la justicia y el respeto.

El indicador de la responsabilidad se define como la obligación moral y profesional que tienen los educadores de cumplir con los más altos estándares de conducta, integridad y ética en el ejercicio de su profesión. Implica asumir la responsabilidad personal por las acciones y decisiones tomadas en el contexto educativo, así como por el impacto que tienen en los estudiantes, colegas, padres y la comunidad en general. La responsabilidad ética de los docentes abarca diversos aspectos, desde el respeto a los derechos de los estudiantes hasta el compromiso con la equidad, la justicia y la honestidad en todas las interacciones profesionales.

El indicador de la transparencia se define como la práctica de actuar con apertura, honestidad y claridad en todas las actividades y relaciones profesionales dentro del contexto educativo. Implica compartir información relevante de manera accesible y comprensible, así como ser abierto sobre los procesos de toma de decisiones, la asignación de recursos y

cualquier otra actividad que afecte a los estudiantes, los colegas, los padres y la comunidad escolar en general. La transparencia promueve la confianza, la rendición de cuentas y la integridad en el ejercicio de la profesión docente, al tiempo que fortalece la relación entre la escuela y sus diversas partes interesadas.

El indicador de la justicia se define como la aplicación equitativa y justa de normas, políticas y procedimientos en todas las interacciones y decisiones relacionadas con la educación. Implica tratar a todos los estudiantes con imparcialidad y respeto, garantizando que reciban igualdad de oportunidades, acceso a recursos y apoyo para alcanzar su máximo potencial académico y personal. La justicia en el desempeño ético de los docentes también implica abogar por la equidad, la inclusión y los derechos de los estudiantes, así como reconocer y abordar las desigualdades y las injusticias sistémicas que puedan existir en el entorno educativo.

El indicador del respeto se define como el trato considerado, cortés y digno que los maestros tienen hacia sus estudiantes, colegas, padres y miembros de la comunidad educativa en general. Implica reconocer y valorar la diversidad de perspectivas, experiencias, habilidades y necesidades presentes en el entorno escolar, y actuar con empatía y sensibilidad hacia cada individuo. El respeto en el desempeño ético de los docentes también implica establecer relaciones de confianza, comunicarse de manera clara y efectiva, y promover un ambiente de aprendizaje seguro, inclusivo y respetuoso en los involucrados.

En relación a la dimensión del desempeño académico, en esta investigación se entiende como indicadores la calificación y promedio, la tasa de aprobación y la asistencia.

El indicador de la calificación y promedio se define como los métodos utilizados para evaluar el rendimiento académico de los estudiantes y proporcionar retroalimentación sobre su progreso en el aprendizaje.

El indicador de la tasa de aprobación se define como el porcentaje de estudiantes que han completado con éxito un curso o una asignatura, obteniendo una calificación que cumple con los criterios de aprobación establecidos por la institución educativa. Esta medida es importante para evaluar el éxito de un docente en guiar a los estudiantes hacia el logro de los objetivos de aprendizaje establecidos.

El indicador de la asistencia se define como la presencia física y participación activa de los estudiantes en las clases programadas, así como también puede hacer referencia a la asistencia de los propios docentes a sus clases y responsabilidades laborales. La asistencia es un componente importante del éxito académico y puede ser monitoreada y registrada para evaluar el compromiso y el progreso de los estudiantes y el personal docente.

En relación a la dimensión del desempeño actitudinal, en esta investigación se entiende como indicadores la colaboración y trabajo en equipo, la adaptabilidad y flexibilidad y la actitud positiva.

El indicador de colaboración y trabajo en equipo se define como la capacidad y disposición de los docentes para trabajar de manera conjunta con colegas, administradores escolares, padres y otros miembros de la comunidad educativa para alcanzar objetivos comunes y mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

El indicador de adaptabilidad y flexibilidad se define como la capacidad de los docentes para ajustar sus enfoques, métodos y estrategias de enseñanza de acuerdo con las necesidades cambiantes de los estudiantes, el entorno educativo y los contextos de aprendizaje.

El indicador de la actitud positiva se define como la disposición mental favorable, optimista y constructiva hacia el trabajo, los estudiantes, los colegas y las situaciones educativas. Implica mantener una mentalidad abierta, proactiva y resiliente frente a los desafíos y obstáculos, así como cultivar un ambiente de aprendizaje positivo y de apoyo.

3.7 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Item
Inteligencia Emocional	La capacidad de reconocer los sentimientos de los demás, motivarnos y gestionar adecuadamente las relaciones tanto con los demás como con nosotros mismos, se conoce como inteligencia emocional en el liderazgo del director. También se define como la conexión entre lo más esencial y humano de una persona y sus emociones. pasión, libertad y la posibilidad de sentir y disfrutar. De igual manera, se puede definir como el uso inteligente de las emociones. La capacidad de sentir, comprender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones como fuente de energía humana, información, conexión e influencia es otra definición correcta.	Auto conocimiento	Conciencia emocional	- ¿Aplica usted eficientemente la conciencia emocional para desempeñarse como docente? - ¿Es indispensable la conciencia emocional en un docente para la conducción de la educación que ejerce?
			Confianza en uno mismo	- ¿Tiene usted la capacidad de tener confianza en sí mismo para influir adecuadamente en la educación de los alumnos? - ¿Implementa usted estrategias para fomentar la confianza en sí mismos de los estudiantes en su desarrollo académico y personal?
			Autocontrol	- ¿Aplica usted el autocontrol en situaciones difíciles durante sus cátedras?
		Auto regulación	Confiabilidad	- ¿Es usted confiable en sus decisiones durante la conducción de sus clases?
			Integridad	- ¿Es usted íntegro como profesional en su función de contribuir la educación de los alumnos?
			Adaptación	- ¿Usted se adapta con facilidad a las órdenes y disposiciones de carácter educativo del entorno de la entidad?
Innovación	- ¿Desarrolla usted innovaciones permanentes en métodos de estudios en el proceso educativo?			

		Compromiso	- ¿Está usted comprometido para con la institución educativa en la cual labora?
		Motivación al logro	- ¿Tiene usted la capacidad de auto motivarse frente a una meta o logro que desea alcanzar como parte del proceso educativo??
	Auto motivación	Iniciativa	- ¿Tiene usted el apoyo necesario para gestionar iniciativas personales para resolver los problemas de gestión educativa?
		Optimismo	- ¿Es usted optimista frente a situaciones difíciles durante sus clases?
		Compresión de los demás	- ¿Es usted capaz de entender , escuchar y comprender a los educandos sin ningún sesgo?
		Ayudar a los demás a desarrollarse	- ¿Está usted predispuesto a prestar ayuda permanente a los demás para su desarrollo en la conducción de la institución educativa?
	Empatía	Orientación hacia el servicio	- ¿ Usted integra proyectos de desarrollo social en el currículo para inculcar en los estudiantes un sentido de orientación al servicio?
		Aprovechar la diversidad	- ¿Aprovecha usted las diferentes culturas y habilidades de los educandos para mejorar la calidad educativa ?
		Conciencia política	- ¿Se adecua usted a las políticas externas de su escalón superior?
		Auto conciencia emocional	- ¿Integra usted el desarrollo de la autoconciencia emocional en sus métodos de enseñanza para ayudar a los estudiantes a manejar sus emociones y mejorar su rendimiento académico?
Desempeño docente	Desempeño Emocional	Autocontrol emocional	- ¿Utiliza usted estrategias en el aula para ayudar a los estudiantes a desarrollar el autocontrol emocional y gestionar eficazmente el estrés y las emociones en situaciones académicas desafiantes?
		Motivación personal	- ¿Fomenta usted la automotivación personal entre los estudiantes para que se mantengan enfocados y comprometidos con sus metas académicas a lo largo de su educación?
	Desempeño Ético	Responsabilidad	- ¿Promueve y evalúa usted el sentido de responsabilidad en los estudiantes para que asuman un rol activo en su aprendizaje y cumplan con sus compromisos académicos?

El conjunto de actividades educativas que realiza un maestro en la escuela se conoce como su desempeño docente. También se puede definir como las cualidades que posee todo profesional que se dedica a la docencia para que tenga éxito o fracaso en su trabajo. De igual forma, se define como las habilidades y capacidades que los maestros demuestran en su trabajo docente.

	Transparencia	- ¿Asegura usted la transparencia en la evaluación académica y en la comunicación de expectativas, para garantizar que los estudiantes comprendan claramente los criterios de éxito en sus asignaturas?
	Justicia	- ¿Garantiza usted que las decisiones académicas, como evaluaciones y asignación de recursos, se realicen de manera justa e imparcial para todos los estudiantes?
	Respeto	- ¿Promueve y mantiene usted un ambiente de respeto mutuo en el aula, tanto entre estudiantes como entre estudiantes y profesores?
Desempeño Académico	Calificaciones y promedios	- ¿Asegura usted que las calificaciones y promedios reflejen de manera precisa el desempeño académico de los estudiantes?
	Tasa de aprobación	- ¿Tienes usted una tasa de aprobación regular en las calificaciones de los alumnos?
	Asistencia	- ¿Sus alumnos asisten de manera regular a sus clases?
Desempeño Actitudinal	Colaboración y trabajo en equipo	- ¿Incorpora usted actividades de colaboración y trabajo en equipo en sus cursos para fomentar habilidades interpersonales y cooperativas entre los estudiantes?
	Adaptabilidad y flexibilidad	- ¿Adapta usted sus métodos de enseñanza y evaluación en función de las necesidades individuales de los estudiantes y las circunstancias cambiantes del curso o asignatura?
	Actitud positiva	- ¿Promueve usted una actitud positiva y motivadora en el aula para incentivar el compromiso y la participación activa de los estudiantes?

3.8 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Arispe et al. (2020) las estrategias de investigación son un conjunto de acciones y actividades realizadas por el investigador para recopilar la información necesaria que permita contrastar la hipótesis de investigación y alcanzar los objetivos planteados. Para lograrlo, es fundamental conocer las fuentes de datos, el método de recolección y el plan de análisis.

Técnicas. La información necesaria para llevar a cabo esta investigación se obtuvo utilizando técnica de la encuesta con dos cuestionarios que se utilizaron para describir las variables en estudio y establecer la hipótesis: uno sobre la inteligencia emocional y el otro con el desempeño docente.

Instrumentos. Se procesaron mediante dos cuestionarios y las cuales contienen preguntas relacionadas a cada una de las variables involucradas en el estudio. Para medir la inteligencia emocional se utilizaron un cuestionario con 18 preguntas, y para medir el desempeño profesional docente un cuestionario de 13 preguntas, producida por el investigador.

3.8.1 Propiedades de los instrumentos

- Validez de los instrumentos

Los instrumentos pasaron por un proceso de validez de contenido mediante el juicio de expertos y su análisis estadístico mediante la fórmula del coeficiente de V de Aiken para interpretar los resultados, teniendo un resultado de 0.88 en la variable de inteligencia emocional y 0.93 en la variable desempeño docente, constituyendo según la interpretación un resultado de validez casi perfecto.

Tabla 2

Escala de valores y puntaje de calificaciones

Escala	Rango del puntaje otorgado por los jueces/expertos
1	De 0 a 20
2	De 21 a 40
3	De 41 a 60
4	De 61 a 80
5	De 81 a 100

Nota. La columna escala muestra el rango de los valores posibles de las calificaciones de los jueces. Por ejemplo, si un juez/experto califica con 80 ese puntaje equivale a 4. Para calcular el promedio de las calificaciones se debe de trabajar con esas equivalencias (ver columna escala).

Figura 2

Fórmula para calcular del coeficiente V de Aiken

$$V = \frac{\bar{X} - l}{k}$$

Nota. \bar{X} La media de las calificaciones de los jueces en la muestra se obtiene considerando que l representa la calificación más baja posible, y k es el rango de los valores posibles en la escala Likert utilizada. Por ejemplo, si $l = 1$ y $k = 5$, entonces el rango se calcula como $k - l = 5 - 1 = 4$. Fuente: Tomado de Merino y Livia (2009).

Tabla 3

Interpretación del coeficiente

Rango del coeficiente	Interpretación del nivel
0.00	Pobre
0.1-0.20	Leve
0.21-0.40	Aceptable
0.41-0.60	Moderada
0.61-0.80	Considerable
0.81-1.0	Casi perfecta

Nota. Se compatibilizan las escalas del formato de juicio de experto de la ESGE (2023) con la escala de Bernal et al. (2018) con las siguientes correspondencias: Pobre y leve (deficiente); aceptable (regular); moderada (bueno); considerable (muy bueno); y, Casi perfecta (Excelente), para interpretar el coeficiente de V de Aiken. Fuente: adaptaciones basadas en la fuerza de concordancia de Landis y Koch (1977), tomado de Bernal et al. (2018).

Tabla 4

Validación del primer instrumento- 1ra variable Inteligencia emocional

N°	Inteligencia emocional		1er Instrumento			Promedio rango otorgado	Escala
	Criterios	Indicadores	1er Experto	2do Experto	3er Experto		

1	Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado	80	77	80	79.00	4
2	Objeto	Está expresado en Capacidades observables	83	80	87	83.33	5
3	Actualidad	Adecuado a la identificación del conocimiento de las variables	76	78	81	78.33	4
4	Organización	Existe una organización lógica	88	85	83	85.33	5
5	Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad con respecto a las variables de investigación	70	79	78	75.67	4
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación	90	82	82	84.67	5
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos de conocimiento	75	79	78	77.33	4
8	Coherencia	Existe coherencia entre los índices e indicadores y las dimensiones	78	80	81	79.67	4
9	Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación	87	90	86	87.67	5
10	Pertinencia	El inventario es aplicable	89	88	87	88.00	5
Promedio de valoración							4.5

- Resultado del Coeficiente de Validación:

$$V = 0.88$$

- Análisis:

El resultado del análisis estadístico, aplicando la fórmula de coeficiente de V de Aiken, la validación del 1er instrumento es de 0.88 el cual se encuentra en el rango de coeficiente de 0.81 – 1, lo que significa que tiene una interpretación del coeficiente de validez de contenido de Casi perfecta.

- Conclusión:

El coeficiente del análisis estadístico de validación del 1er instrumento realizado por los jueces permite la aplicación del instrumento.

Tabla 5

Validación del segundo instrumento- 2da variable Desempeño docente

N°	Desempeño docente	2do Instrumento	Escala
----	-------------------	-----------------	--------

	Criterios	Indicadores	1er Experto	2do Experto	3er Experto	Promedio de rango otorgado	
1	Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado	81	79	85	81.67	4
2	Objeto	Está expresado en Capacidades observables	85	78	81	81.33	5
3	Actualidad	Adecuado a la identificación del conocimiento de las variables	78	79	82	79.67	4
4	Organización	Existe una organización lógica	85	86	87	86.00	5
5	Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad con respecto a las variables de investigación	78	87	87	84.00	5
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación	81	86	81	82.67	5
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos de conocimiento	79	80	82	80.33	4
8	Coherencia	Existe coherencia entre los índices e indicadores y las dimensiones	83	87	88	86.00	5
9	Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación	89	88	81	86.00	5
10	Pertinencia	El inventario es aplicable	90	91	90	90.33	5
Promedio de valoración							4.7

- Resultado del Coeficiente de Validación

$$V = 0.93$$

- Análisis

El resultado del análisis estadístico aplicando la fórmula de coeficiente de V de Aiken, la validación del segundo instrumento es de 0.93, el cual se encuentra en el rango de coeficiente de 0.81 – 1, lo que significa que tiene una interpretación de nivel de Casi perfecta.

- Conclusión:

El coeficiente del análisis estadístico de validación del 2do instrumento realizado por los jueces, permite la aplicación del instrumento.

• La confiabilidad de los instrumentos

Se utilizó el método de K de Richardson.

En esta investigación se aplicarán dos cuestionarios de preguntas de respuesta dicotómica, el cual permitirá al investigador medir la apreciación de los docentes, respecto a las variables en estudio. La prueba de confiabilidad se dio mediante la prueba a un piloto de 10 docentes (autoadministración) con la aplicación estadística del método KR-20 con un porcentaje de confiabilidad superior al 80% en ambas variables constituyendo un resultado óptimo.

Tabla 6

Criterio de Confiabilidad Valores para la variable 1

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta Confiabilidad
0,61 a 0,80	Alta Confiabilidad
0,41 a 0,60	Moderada Confiabilidad
0,21 a 0,40	Baja Confiabilidad
0,01 a 0,20	Muy Baja Confiabilidad

Nota: De acuerdo a este criterio Ruiz (2002) enfatiza que un coeficiente de confiabilidad dentro de magnitud alta, garantiza que los resultados obtenidos mediante el instrumento serán consistentes y precisos, lo que permitirá tomar decisiones informadas y generalizar los hallazgos a la población objetivo.

Figura 3

Variable N° 01: Confiabilidad Inteligencia emocional

Docentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Totales	
1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
2	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
3	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	15
5	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	11
6	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	13
7	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	16
8	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	16
9	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	5
10	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	12
CONTEO	9	8	8	7	7	8	8	7	7	8	8	8	8	7	8	6	8	9		
p	0.9	0.8	0.8	0.7	0.7	0.8	0.8	0.7	0.7	0.8	0.8	0.8	0.8	0.7	0.8	0.6	0.8	0.9		
q	0.1	0.2	0.2	0.3	0.3	0.2	0.2	0.3	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3	0.2	0.4	0.2	0.1		
p.q	0.09	0.16	0.16	0.21	0.21	0.16	0.16	0.21	0.21	0.16	0.16	0.16	0.16	0.21	0.16	0.24	0.16	0.09		3.07
Vt	13.09																			
KR-20	0.81																			

- Resultado del Coeficiente de Confiabilidad:

KR-20: 0.81

- Análisis:

El coeficiente de confiabilidad fue 0.81, y de acuerdo a la interpretación de la magnitud del coeficiente de confiabilidad tomada de Ruiz (2002) se encuentra en el rango de 0.81 – 1.00 lo que significa que tiene una magnitud de muy alta confiabilidad.

- Conclusión:

Por lo tanto, este coeficiente de confiabilidad garantiza que los resultados obtenidos mediante el instrumento serán consistentes y precisos, lo que permitirá tomar decisiones informadas y generalizar los hallazgos a la población objetivo.

Figura 4

Variable N° 2: Confiabilidad Desempeño docente

Docentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Totales
1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	12
2	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	12
3	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	12
5	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	7
6	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	11
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	12
8	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	11
9	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3
10	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	7
CONTEO	8	8	7	7	7	8	8	6	8	8	8	8	8	
p	0.8	0.8	0.7	0.7	0.7	0.8	0.8	0.6	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	
q	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3	0.2	0.2	0.4	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	
p.q	0.16	0.16	0.21	0.21	0.21	0.16	0.16	0.24	0.16	0.16	0.16	0.16	0.16	2.31
Vt	8.89													
KR-20	0.802													

- Resultado del Coeficiente de Confiabilidad:

KR-20: 0.802

- Análisis:

El coeficiente de confiabilidad fue 0.802, y de acuerdo a la interpretación de la magnitud del coeficiente de confiabilidad tomada de Ruiz (2002) se encuentra en el rango de 0.61 – 0.80 lo que significa que tiene una magnitud de alta confiabilidad.

- Conclusión:

Por lo tanto, este coeficiente de confiabilidad garantiza que los resultados obtenidos mediante el instrumento serán consistentes y precisos, lo que permitirá tomar decisiones informadas y generalizar los hallazgos a la población objetivo.

3.9 Técnica de Procesamiento y análisis de datos

Arispe et al. (2020), nos menciona que, si bien esta fase es realizada después de la recolección de la información, durante la ejecución de la investigación es planificada con antelación, considerando lo que hará, en qué consistirá y cómo se ejecutará.

Para el procesamiento y análisis de datos en la investigación se dispuso de un software Janovi para análisis de datos, de manera que nos permita generar una matriz para el análisis de los datos, se verificó que no existan errores en el llenado de la base de datos o errores de codificación.

Capítulo IV Resultados

En este capítulo se recogen los resultados obtenidos de la aplicación de los cuestionarios a la muestra conformada por docentes del Comando Educación y Doctrina del Ejército del año 2024. El cuestionario aplicado se desarrolló de acuerdo con las dos variables de este estudio: Inteligencia emocional y Desempeño docente. Los datos fueron organizados en el programa Excel, sacando el valor de las variables y dimensiones respectivas, posteriormente se realizaron los varemos para ulteriormente realizar el análisis el programa informático Jamovi, tanto para la obtención de tablas (frecuencias y contingencia) como para la representación visual mediante figuras (gráficos de barras y diagramas de dispersión).

4.1 Análisis descriptivos

4.1.1 Variable 1: Inteligencia emocional

Tabla 7

Medición de la variable y dimensiones- Inteligencia emocional

Variable/Dimensiones	Bajo	Medio	Elevada		
V1: Inteligencia emocional	[7 -10]	[11-14]	[15- 17]		
D: Autoconocimiento	[0 - 1]	[2 - 3]	[4]		
D: Autorregulación	[2]	[3]	[4 - 5]		
D: Automotivación	[1 - 2]	[3]	[4]		
D: Empatía	[2]	[3]	[4 - 5]		
	V1	D1	D2	D3	D4
Valor mínimo	7	0	2	1	2
Valor máximo	17	4	5	4	5
Rango	10	4	3	3	3
Intervalo	3.333	1.333	1	1	1

Nota. En la tabla se puede apreciar los varemos en los niveles bajo, medio y elevado como resultado de la suma del valor mínimo más el intervalo hasta llegar al valor máximo.

Tabla 8

Estadísticos descriptivos V1: Inteligencia emocional

	N	Media	Mediana	DE	Mínimo	Máximo
V1: Inteligencia emocional	100	14.2	15.5	3.59	7	17

Para los niveles de la variable 1 y sus dimensiones se considera la escala de medición de Inteligencia emocional (EIM). Considerados nivel bajo, medio y elevado. Martins, et al. (2021).

Tabla 9

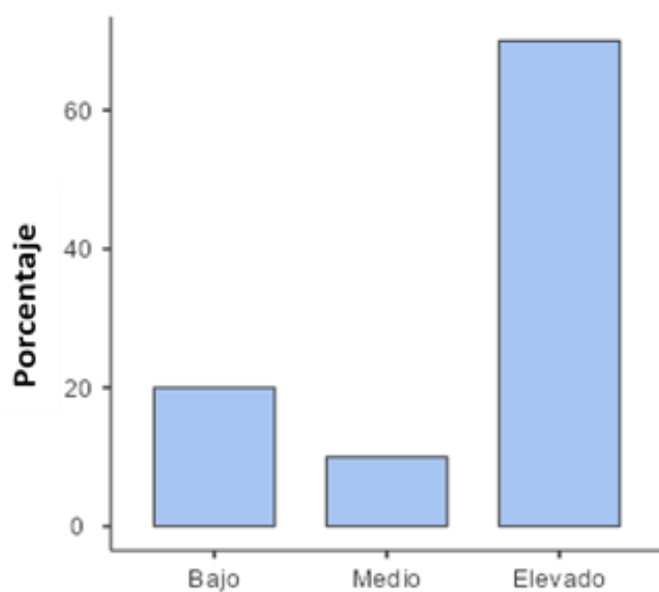
Frecuencias de la variable Inteligencia emocional según escalas

V1 Niveles	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Bajo	20	20.0 %	20.0 %
Medio	10	10.0 %	30.0 %
Elevado	70	70.0 %	100.0 %

Nota. Los niveles de la escala: Bajo, Medio y Elevado muestran la distribución de los valores absolutos (cantidades o frecuencias) y relativos (porcentajes) que adopta la variable 1.

Figura 5

Frecuencias de la variable Inteligencia emocional según escalas



Nota. La figura muestra la representación visual del cálculo de los valores de la variable, de acuerdo con la tabla y el gráfico, la escala Baja de (20) docentes representa el 20%; Medio (10) representa el 10%; y, Elevado (70) representa el 70%.

4.1.1.1 Dimensión: Autoconocimiento

Tabla 10

Estadísticos descriptivos: Dimensión Autoconocimiento

	N	Media	Mediana	DE	Mínimo	Máximo
D: Autoconocimiento	100	3.00	4.00	1.42	0	4

Tabla 11

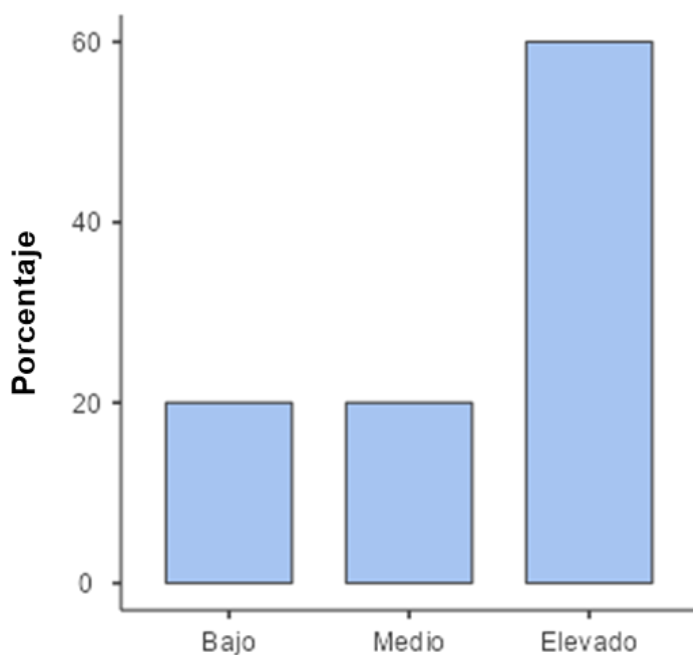
Frecuencias de la dimensión Autoconocimiento según escalas

D1: Niveles	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Bajo	20	20.0 %	20.0 %
Medio	20	20.0 %	40.0 %
Elevado	60	60.0 %	100.0 %

Nota. Los niveles de la escala: Bajo, Medio y Elevado muestran la distribución de los valores absolutos (cantidades o frecuencias) y relativos (porcentajes) que adopta la dimensión autoconocimiento.

Figura 6

Frecuencias de la dimensión Autoconocimiento según escalas.



Nota. La figura muestra la representación visual del cálculo de los valores de la variable, de acuerdo con la tabla y el gráfico, la escala Baja de (20) docentes representa el 20%; Medio (20) representa el 20%; y, Elevado (60) representa el 60%.

4.1.1.2 Dimensión: Autorregulación

Tabla 12

Estadísticos descriptivos: Dimensión Autorregulación

	N	Media	Mediana	DE	Mínimo	Máximo
D: Autorregulation	100	3.80	4.00	0.876	2	5

Tabla 13

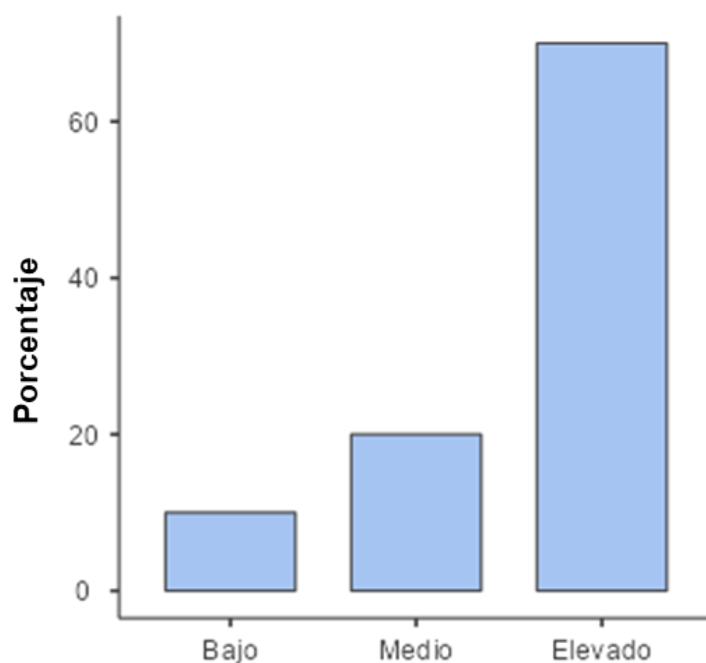
Frecuencias de la dimensión Autorregulación según escalas

D1: Niveles	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Bajo	10	10.0 %	10.0 %
Medio	20	20.0 %	30.0 %
Elevado	70	70.0 %	100.0 %

Nota. Los niveles de la escala: Bajo, Medio y Elevado muestran la distribución de los valores absolutos (cantidades o frecuencias) y relativos (porcentajes) que adopta la dimensión autorregulación.

Figura 7

Frecuencias de la dimensión Autorregulación según escalas.



Nota. La figura muestra la representación visual del cálculo de los valores de la dimensión autorregulación. De acuerdo con la tabla y el gráfico, la escala Baja de (10) docentes representa el 10%; Medio (20) representa el 20%; y, Elevado (70) representa el 70%.

4.1.1.3 Dimensión: Automotivación

Tabla 14

Estadísticos descriptivos: Dimensión Automotivación

	N	Media	Mediana	DE	Mínimo	Máximo
D: Automotivación	100	3.40	4.00	0.921	1	4

Tabla 15

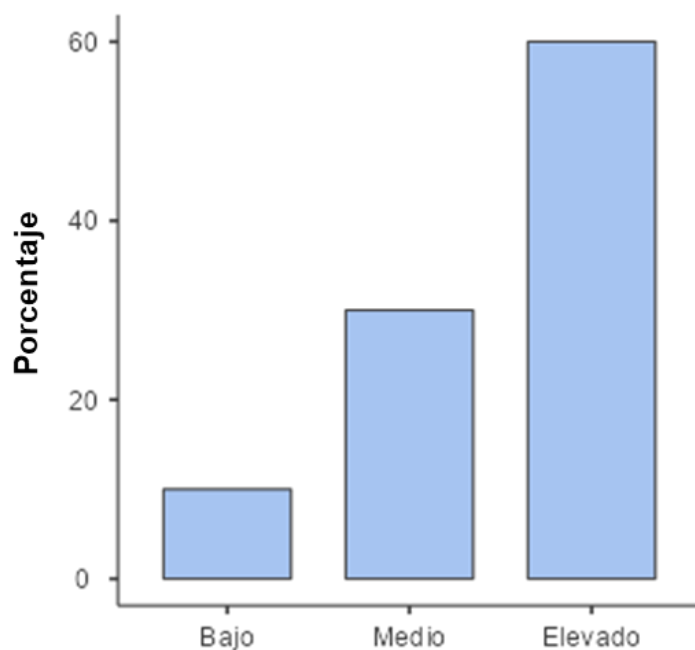
Frecuencias de la dimensión Automotivación según escalas

D1: Niveles	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Bajo	10	10.0 %	10.0 %
Medio	30	30.0 %	40.0 %
Elevado	60	60.0 %	100.0 %

Nota. Los niveles de la escala: Bajo, Medio y Elevado muestran la distribución de los valores absolutos (cantidades o frecuencias) y relativos (porcentajes) que adopta la dimensión automotivación.

Figura 8

Frecuencias de la dimensión Automotivación según escalas.



Nota. La figura muestra la representación visual del cálculo de los valores de la dimensión autorregulación; de acuerdo con la tabla y el gráfico, la escala Baja de (10) docentes representa el 10%; Medio (30) representa el 30%; y, Elevado (60) representa el 60%.

4.1.1.4 Dimensión: Empatía

Tabla 16

Estadísticos descriptivos: Dimensión Empatía

	N	Media	Mediana	DE	Mínimo	Máximo
D: Empatía	100	4.00	4.50	1.101	2	5

Tabla 17

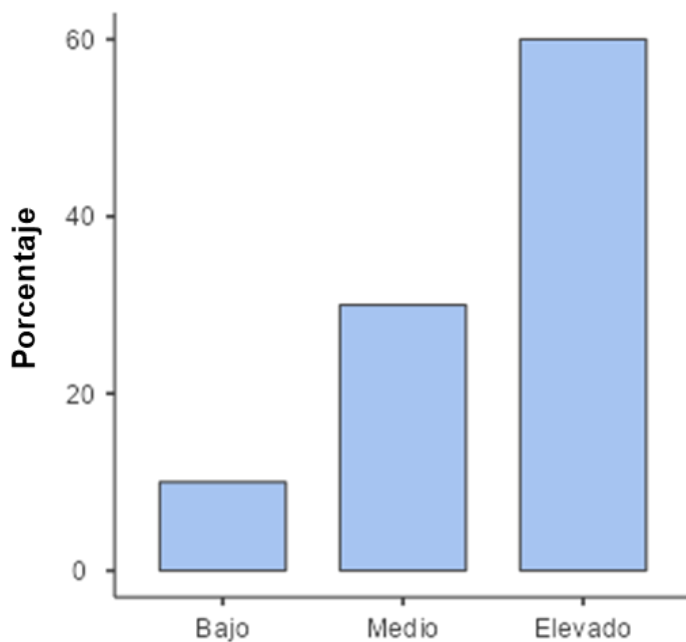
Frecuencias de la dimensión Automotivación según escalas

D1: Niveles	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Bajo	10	10.0 %	10.0 %
Medio	30	30.0 %	40.0 %
Elevado	60	60.0 %	100.0 %

Nota. Los niveles de la escala: Bajo, Medio y Elevado muestran la distribución de los valores absolutos (cantidades o frecuencias) y relativos (porcentajes) que adopta la dimensión empatía

Figura 9

Frecuencias de la dimensión empatía según escalas.



Nota. La figura muestra la representación visual del cálculo de los valores de la dimensión empatía; de acuerdo con la tabla y el gráfico, la escala Baja de (10) docentes representa el 10%; Medio (30) representa el 30%; y, Elevado (60) representa el 60%.

4.1.2 Resultados descriptivos de la segunda variable

4.1.2.1 Variable 2: Desempeño docente

Tabla 18

Medición de la variable y dimensiones- Desempeño docente

Medición					
Variable/Dimensiones					
	Bajo	Medio	Alto		
V2: Desempeño docente	[3 - 6]	[7-10]	[11-12]		
D: Desempeño emocional	[0 - 1]	[2]	[3]		
D: Desempeño ético	[0 - 1]	[2- 3]	[4]		
D: Desempeño académico	[0 - 1]	[2]	[3]		
D: Desempeño actitudinal	[1]	[2]	[3]		
	V2	D1	D2	D3	D4
Valor mínimo	3	0	0	0	1
Valor máximo	12	3	4	3	3
Rango	9	3	4	3	2
Intervalo	3	1	1.333	1	0.666

Tabla 19

Estadísticos descriptivos V2: Desempeño docente

	N	Media	Mediana	DE	Mínimo	Máximo
V2: Desempeño docente	100	9.90	11.5	3.00	3	12

Para considerar los niveles se consideró lo sustentado por Hammond (2003). propone que la formación docente debe estar orientada al desarrollo, ... y que este desarrollo tiene niveles de progresión bajo, medio y alto.

Tabla 20

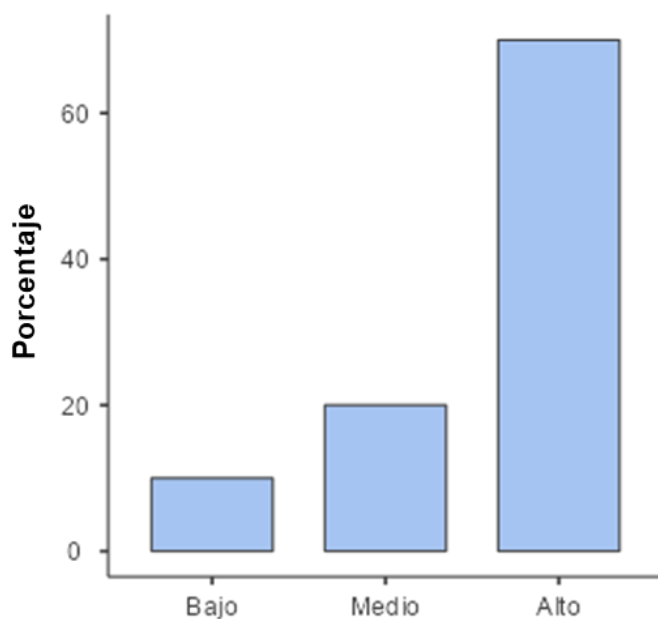
Frecuencias de la variable Desempeño docente según escalas

V2 Niveles	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Bajo	10	10.0 %	10.0 %
Medio	20	20.0 %	30.0 %
Alto	70	70.0 %	100.0 %

Nota. Los niveles de la escala: Bajo, Medio y Alto muestran la distribución de los valores absolutos (cantidades o frecuencias) y relativos (porcentajes) que adopta la variable 2

Figura 10

Frecuencias de la variable Desempeño docente según escalas



Nota. La figura muestra la representación visual del cálculo de los valores de la variable Desempeño docente; de acuerdo con la tabla y el gráfico, la escala Baja de (10) docentes representa el 10%; Medio (20) representa el 20%; y, Elevado (70) representa el 70%.

4.1.2.2 Dimensión: Desempeño emocional

Tabla 21

Estadísticos descriptivos: Dimensión emocional

	N	Media	Mediana	DE	Mínimo	Máximo
D: Desempeño emocional	100	2.30	2.50	0.905	0	3

Tabla 22

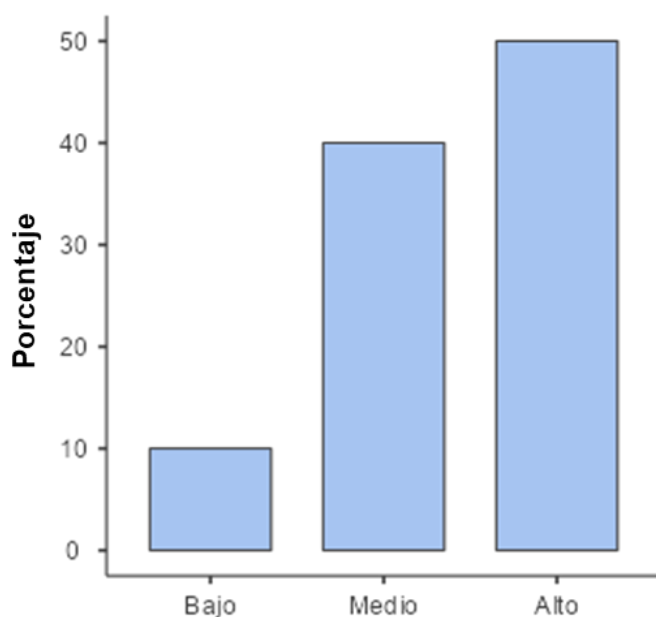
Frecuencias de la dimensión Desempeño emocional según escalas

D: Niveles	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Bajo	10	10.0 %	10.0 %
Medio	40	40.0 %	50.0 %
Alto	50	50.0 %	100.0 %

Nota. Los niveles de la escala: Bajo, Medio y Alto muestran la distribución de los valores absolutos (cantidades o frecuencias) y relativos (porcentajes) que adopta la dimensión desempeño emocional.

Figura 11

Frecuencias de la dimensión Desempeño emocional según escalas.



Nota. La figura muestra la representación visual del cálculo de los valores de la dimensión desempeño emocional; de acuerdo con la tabla y el gráfico, la escala Baja de (10) docentes representa el 10%; Medio (40) representa el 40%; y, Elevado (50) representa el 50%.

4.1.2.3 Dimensión: Desempeño ético

Tabla 23

Estadísticos descriptivos: Dimensión Desempeño ético

	N	Media	Mediana	DE	Mínimo	Máximo
D: Desempeño ético	100	2.30	2.50	0.905	0	3

Tabla 24

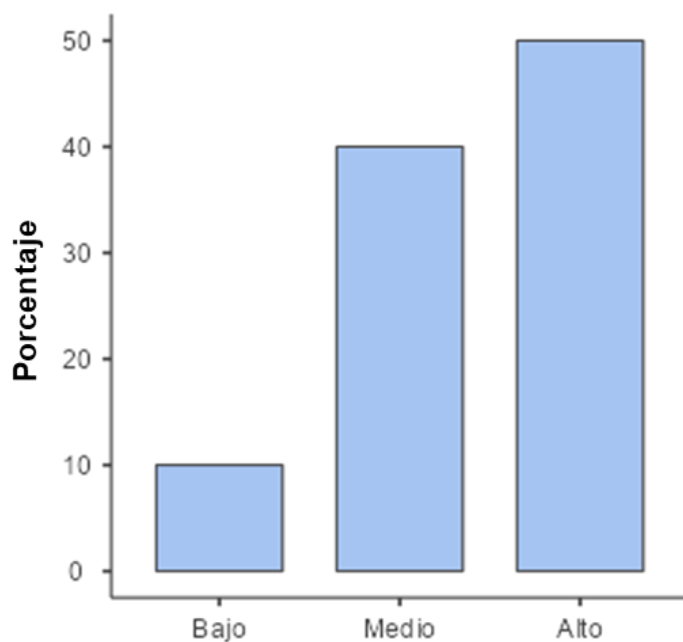
Frecuencias de la dimensión Desempeño ético según escalas

D: Niveles	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Bajo	10	10.0 %	10.0 %
Medio	40	40.0 %	50.0 %
Alto	50	50.0 %	100.0 %

Nota. Los niveles de la escala: Bajo, Medio y Alto muestran la distribución de los valores absolutos (cantidades o frecuencias) y relativos (porcentajes) que adopta la dimensión desempeño ético.

Figura 12

Frecuencias de la dimensión Desempeño ético según escalas.



Nota. La figura muestra la representación visual del cálculo de los valores de la dimensión desempeño ético; de acuerdo con la tabla y el gráfico, la escala Baja de (10) docentes representa el 10%; Medio (40) representa el 40%; y, Alto (50) representa el 50%.

4.1.2.4 Dimensión: Desempeño académico

Tabla 25

Estadísticos descriptivos: Dimensión Desempeño académico

	N	Media	Mediana	DE	Mínimo	Máximo
D: Desempeño académico	100	2.20	2.00	0.876	0	3

Tabla 26

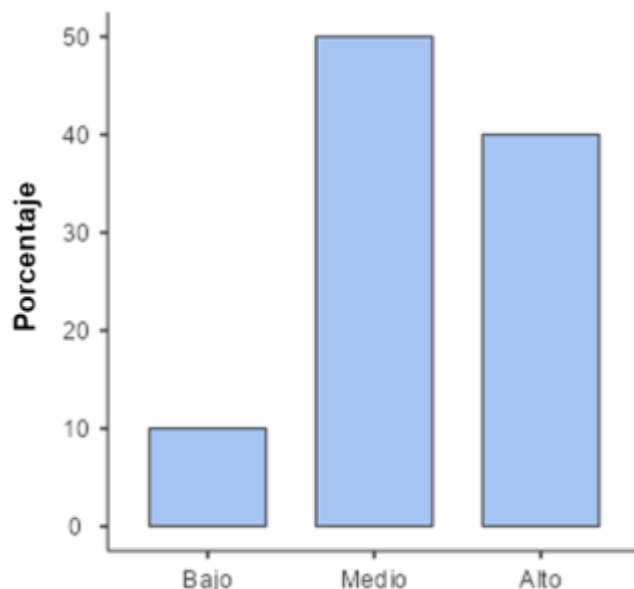
Frecuencias de la dimensión Desempeño académico según escalas

D: Niveles	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Bajo	10	10.0 %	10.0 %
Medio	50	50.0 %	60.0 %
Alto	40	40.0 %	100.0 %

Nota. Los niveles de la escala: Bajo, Medio y Alto muestran la distribución de los valores absolutos (frecuencias) y relativos (porcentajes) que adopta la dimensión desempeño académico

Figura 13

Frecuencias de la dimensión Desempeño académico según escalas.



Nota. La figura muestra la representación visual del cálculo de los valores de la dimensión desempeño académico; de acuerdo con la tabla y el gráfico, la escala Baja de (10) docentes representa el 10%; Medio (50) representa el 50%; y, Alto (40) representa el 40%.

4.1.2.5 Dimensión: Desempeño actitudinal

Tabla 27

Estadísticos descriptivos: Dimensión Desempeño actitudinal

	N	Media	Mediana	DE	Mínimo	Máximo
D: Desempeño actitudinal	100	2.40	2.50	0.667	1	3

Tabla 28

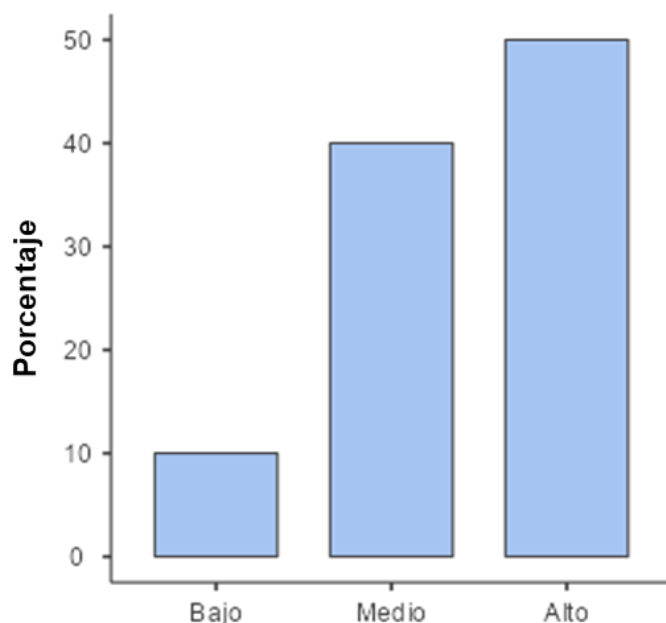
Frecuencias de la dimensión Desempeño actitudinal según escalas

D: Niveles	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Bajo	10	10.0 %	10.0 %
Medio	40	40.0 %	50.0 %
Alto	50	50.0 %	100.0 %

Nota. Los niveles de la escala: Bajo, Medio y Alto muestran la distribución de los valores absolutos (frecuencias) y relativos (porcentajes) que adopta la dimensión desempeño actitudinal.

Figura 14

Frecuencias de la dimensión Desempeño actitudinal según escalas.



Nota. La figura muestra la representación visual del cálculo de los valores de la dimensión desempeño actitudinal; de acuerdo con la tabla y el gráfico, la escala Baja de (10) docentes representa el 10%; Medio (40) representa el 40%; y, Alto (50) representa el 50%.

4.2 Análisis inferencial

Las hipótesis se verificaron mediante el coeficiente de correlación Spearman por tratarse de variables nominales o categóricas y ordinales, ya que se puede establecer un orden entre los niveles: Alto, Medio y Elevado.

Tabla 29

Resumen de los resultados de la prueba de hipótesis

Hipótesis	p valor o nivel de significancia	Coeficiente	Decisión
General	0,001	0,893	Aceptar
Específica 1	0,001	0,719	Aceptar
Específica 2	0,001	0,853	Aceptar
Específica 3	0,001	0,536	Aceptar
Específica 4	0,001	0.634	Aceptar

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman. El coeficiente oscila entre 0 a 1 y puede adoptar signo positivo o signo negativo. En el presente análisis todos los coeficientes resultaron con signo positivo. Tomado de "Metodología de la investigación, educativa" de Bisquerra (2009).

4.2.1 Hipótesis general

La hipótesis general sometida a prueba fue la siguiente:

- Existe una relación significativa entre la Inteligencia emocional y el Desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024.

A continuación, se presentan las hipótesis estadísticas:

- Hipótesis nula: H_0 Las variables no están relacionadas.
- Hipótesis alternativa: H_1 Las variables sí están relacionadas.

Tabla 30

Tabla de correlaciones correspondiente a la prueba de hipótesis general

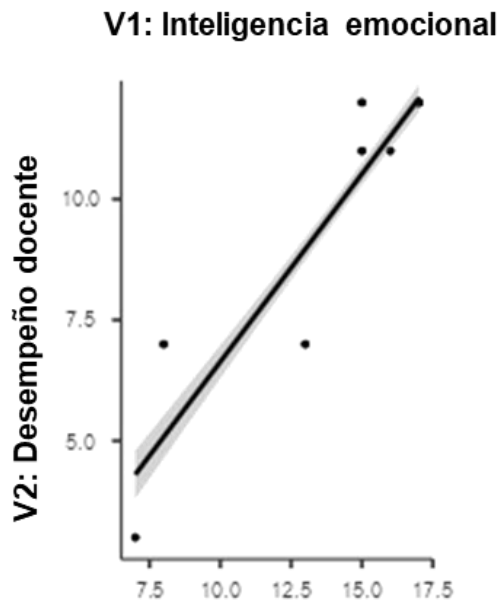
		V1: Inteligencia emocional	V2: Desempeño docente
V1: Inteligencia emocional	Rho de Spearman	—	
	gl	—	
	valor p	—	
	N	—	
V2: Desempeño docente	Rho de Spearman	0.893	—
	gl	98	—
	valor p	< .001	—
	N	100	—

Nota. Bajo un p valor o nivel de significancia

de 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, ya que se obtuvo un valor (p valor = 0,001), valor inferior a 0,05. La correlación alcanzó el coeficiente de 0,893 de la prueba Spearman, que de acuerdo con Bisquerra (2009) representa una correlación alta entre las variables de la investigación.

Figura 15

Diagrama de dispersión correspondiente a la prueba de hipótesis general



Nota. Se visualiza el nivel de la correlación entre las variables Inteligencia emocional y Desempeño docente. El patrón resultante del análisis muestra que los datos no están dispersos, ni tan alejados de la línea recta.

4.2.2 Hipótesis específica 1

La hipótesis específica sometida a prueba fue la siguiente:

- Existe relación significativa entre el Autoconocimiento y el Desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024.

A continuación, se presentan las hipótesis estadísticas específicas:

- Hipótesis nula: H_0 la D1 autoconocimiento con la V2 no están relacionadas.
- Hipótesis alternativa: H_1 La D1 autoconocimiento con la V2 están relacionadas.

Tabla 31

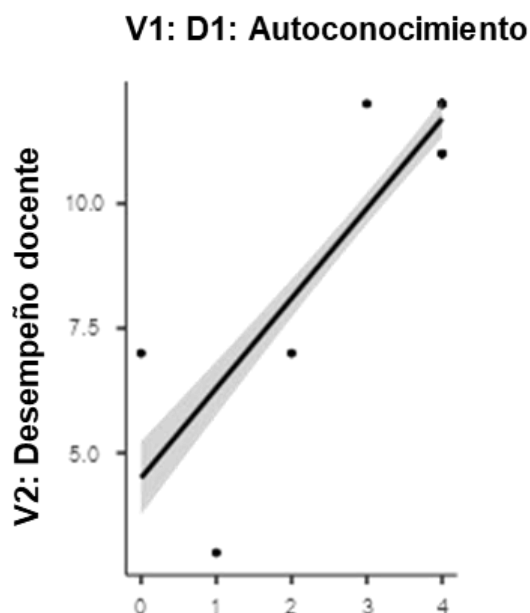
Tabla de correlaciones correspondiente a la prueba de hipótesis específica 1

		V1: Dimensión 1 Autoconocimiento	V2: Desempeño docente
V1: D1 Autoconocimiento	Rho de Spearman	—	—
	gl	—	—
	valor p	—	—
	N	—	—
V2: Desempeño docente	Rho de Spearman	0.719	—
	gl	98	—
	valor p	< .001	—
	N	100	—

Nota. Bajo un p valor o nivel de significancia de 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa específica 1, ya que se obtuvo un valor (p valor = 0,001), valor inferior a 0,05. La correlación alcanzó el coeficiente de 0,719 de la prueba Spearman, que de acuerdo con Bisquerra (2009) representa una correlación alta entre la variable 1 en su dimensión autoconocimiento y la variable 2 de la investigación.

Figura 16

Diagrama de dispersión correspondiente a la prueba de hipótesis específica 1



Nota. Se visualiza el nivel de la correlación entre la variable 1 en su dimensión Autoconocimiento y Desempeño docente. El patrón resultante del análisis muestra que los datos no están dispersos, ni tan alejados de la línea recta.

4.2.3 Hipótesis específica 2

La hipótesis general sometida a prueba fue la siguiente:

- Existe relación significativa entre la autorregulación y el Desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024.

A continuación, se presentan las hipótesis estadísticas específicas:

- Hipótesis nula: H_0 La variable 1 en la D2 autorregulación con la V2 no están relacionadas.
- Hipótesis alternativa: H_2 La variable 1 en la D2 autorregulación con la V2 están relacionadas.

Tabla 32

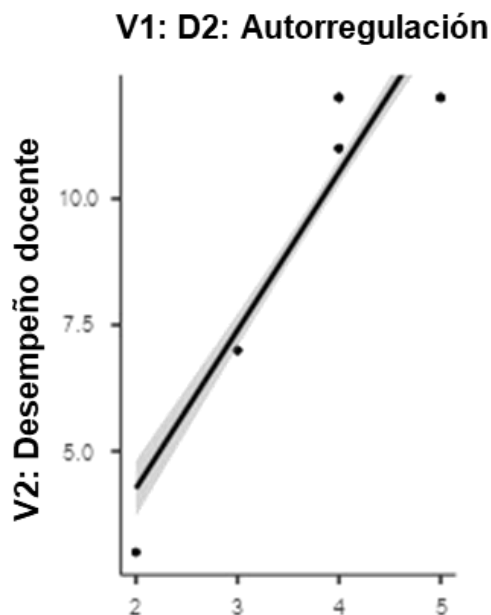
Tabla de correlaciones correspondiente a la prueba de hipótesis específica 2

		V1: Dimensión 2 Autorregulación	V2: Desempeño docente
V1: D2 Autorregulación	Rho de Spearman	—	
	GI	—	
	valor p	—	
	N	—	
V2: Desempeño docente	Rho de Spearman	0.853	—
	GI	98	—
	valor p	< .001	—
	N	100	—

Nota. Bajo un p valor o nivel de significancia de 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa específica 2, ya que se obtuvo un valor (p valor = 0,001), valor inferior a 0,05. La correlación alcanzó el coeficiente de 0,853 de la prueba Spearman, que de acuerdo con Bisquerra (2009) representa una correlación alta entre la variable1 en su dimensión autorregulación y la variable 2 de la investigación.

Figura 17

Diagrama de dispersión correspondiente a la prueba de hipótesis específica 2



Nota. Se visualiza el nivel de la correlación entre la variable 1 en su dimensión Autorregulación y Desempeño docente. El patrón resultante del análisis muestra que los datos no están dispersos, ni tan alejados de la línea recta.

4.2.4 Hipótesis específica 3

La hipótesis general sometida a prueba fue la siguiente:

- Existe relación directa y significativa entre la automotivación y el Desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024.

A continuación, se presentan las hipótesis estadísticas específicas:

- Hipótesis nula: H_0 La variable 1 en la D3 automotivación con la V2 no están relacionadas.
- Hipótesis alternativa: H_3 La variable 1 en la D3 automotivación con la V2 están relacionadas.

Tabla 33

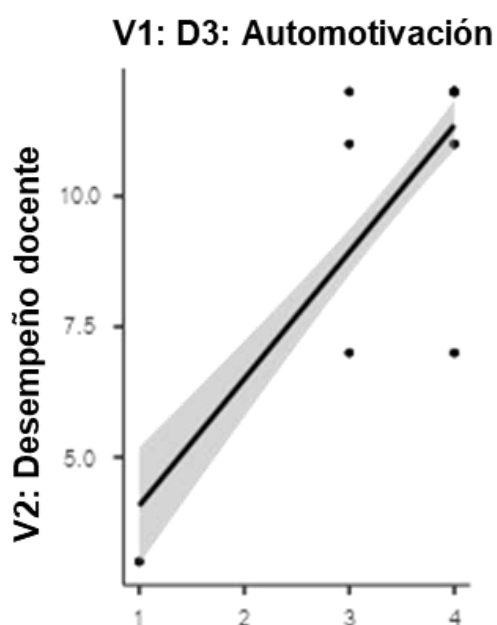
Tabla de correlaciones correspondiente a la prueba de hipótesis específica 3

		V1: Dimensión 3 Automotivación	V2: Desempeño docente
V1: D3 Automotivación	Rho de Spearman	—	—
	GI	—	—
	valor p	—	—
	N	—	—
V2: Desempeño docente	Rho de Spearman	0.536	—
	GI	98	—
	valor p	< .001	—
	N	100	—

Nota. Bajo un p valor o nivel de significancia de 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa específica 3, ya que se obtuvo un valor un valor (p valor = 0,001), valor inferior a 0,05. La correlación alcanzó el coeficiente de 0,536 de la prueba Spearman, que de acuerdo con Bisquerra (2009) representa una correlación moderada entre la variable1 en su dimensión automotivación y la variable 2 de la investigación.

Figura 18

Diagrama de dispersión correspondiente a la prueba de hipótesis específica 3



Nota. Se visualiza el nivel de la correlación entre la variable 1 en su dimensión Automotivación y Desempeño docente. El patrón resultante del análisis muestra que los datos no están dispersos, ni tan alejados de la línea recta.

4.2.5 Hipótesis específica 4

La hipótesis general sometida a prueba fue la siguiente:

- Existe relación significativa entre la empatía y el Desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024.

A continuación, se presentan las hipótesis estadísticas específicas:

- Hipótesis nula: H_0 La variable 1 en la D4 empatía con la V2 no están relacionadas.
- Hipótesis alternativa: H_4 La variable 1 en la D4 empatía con la V2 están relacionadas.

Tabla 34

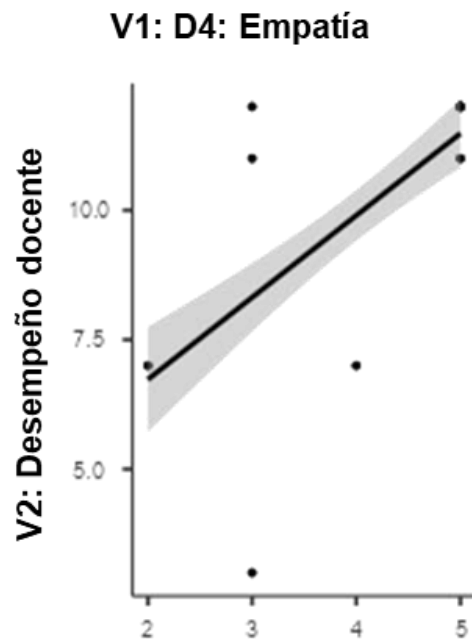
Tabla de correlaciones correspondiente a la prueba de hipótesis específica 4

		V1: Dimensión 4 Empatía	V2: Desempeño docente
V1: D4 Empatía	Rho de Spearman	—	—
	GI	—	—
	valor p	—	—
	N	—	—
V2: Desempeño docente	Rho de Spearman	0.634	—
	GI	98	—
	valor p	< .001	—
	N	100	—

Nota. Bajo un p valor o nivel de significancia de 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa específica 3, ya que se obtuvo un valor (p valor = 0,001), valor inferior a 0,05. La correlación alcanzó el coeficiente de 0,634 de la prueba Spearman, que de acuerdo con Bisquerra (2009) representa una correlación moderada entre la variable 1 en su dimensión empatía y la variable 2 de la investigación.

Figura 19

Diagrama de dispersión correspondiente a la prueba de hipótesis específica 4



Nota. Se visualiza el nivel de la correlación entre la variable 1 en su dimensión Empatía y Desempeño docente. El patrón resultante del análisis muestra que los datos no están dispersos, ni tan alejados de la línea recta.

Capítulo V: Discusión de resultados

En este estudio, al determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024, teniendo como muestra a 100 docentes, los cuales el 85% son personal militar activo y 15 % personal militar en situación de retiro, aceptamos la hipótesis alternativa general, ya que se obtuvo un p valor de 0,001, valor inferior a 0,05. Así mismo, establece que se alcanzó una medición de coeficiente de 0,893 de la prueba de Spearman que, de acuerdo con Bisquerra (2009) representa una relación significativa alta entre la variable inteligencia emocional y el desempeño docente. Estos resultados guardan relación con la investigación con Maldonado (2023), Espíritu et al. (2023), Suarez (2022) y Gómez (2021), quienes en su investigación llegan a concluir que existe una relación significativa alta entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. Sin embargo, no concuerda con la investigación realizada por Gonzales (2018) quien llegó a un coeficiente de 0.422, el cual corresponde a una variación baja, y Guevara (2019), en el cual, según su resultado, el coeficiente de variación es de 0,048 y con el p valor de 0.753, llega a la conclusión de que no existe evaluación lineal significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. Este resultado, según Guevara, se debe a que la muestra de docentes es de ámbito rural expuestos con trabajos de sobrecargas extracurriculares, trayendo como consecuencia un desnivel en su inteligencia emocional. Estos resultados demuestran la importancia de la inteligencia emocional como un factor determinante actual en el desempeño docente, sobre todo en el contexto castrense, como lo fundamentan La Puente (2018) y Goleman (1995), quienes señalan que la inteligencia emocional es en la realidad uno de los nuevos desafíos en el campo educativo y, como lo anuncia Bretel (2002) el desempeño del docente cuenta con habilidades y características innatas a su vocación profesional, así como procesos complejos difíciles de definir. Esto está acorde con lo que en este estudio se buscó. El desarrollo metodológico coincide con Alviares y Pérez (2009), Gonzales (2018) y Maldonado (2023); sin embargo, existen diferencias con sus muestras por ser menores al considerado en la investigación. También existen diferencias en la metodología empleada por Espíritu et al. (2023), Suarez (2022), Gómez (2021), Guevara (2019) y Taramuel (2019), quienes basaron sus investigaciones en el empleo de las dimensiones adaptadas al modelo Bar-On (1997), como son las dimensiones intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo. También con Valente et al (2020), que difieren en cuanto a considerar como dimensiones la capacidad de gestión de emociones, comprender las emociones y clasificar las emociones. En el resultado de los datos estadísticos descriptivos de las variables, la inteligencia emocional y el desempeño docente llegaron a un nivel elevado con un 70% del total de frecuencias. En cuanto a las dimensiones que se relacionan con el desempeño docente, la Autorregulación cuenta con un nivel elevado de 70% de frecuencias, a diferencia de las otras dimensiones que se mantienen en un 60%.

En cuanto al coeficiente de variación, la Autorregulación tiene el mayor coeficiente de 0,853, el cual es interpretado como variación alta, seguida por el Autoconocimiento, Automotivación y Empatía.

Al determinar la relación existente entre el autoconocimiento y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024; a partir de los hallazgos encontrados, se acepta la hipótesis alternativa 1, ya que se obtuvo un valor de 0,001, valor inferior a 0,05. Así mismo, establece que se alcanzó una medición de coeficiente de 0,719 de la prueba de Spearman que, de acuerdo con Bisquerra (2009), representa una relación significativa alta entre la variable inteligencia emocional en su dimensión autoconocimiento y el desempeño docente. Esto guarda línea con el porcentaje de frecuencias del 60%, lo que se considera en el nivel elevado, por lo que los docentes según los indicadores consideran que la conciencia emocional y la confianza en sí mismo son aplicadas e implementadas para el desempeño docente. Como lo fundamenta Goleman (1995), los maestros pueden fomentar el autoconocimiento a través de actividades de autorreflexión lo que ayuda a ser conscientes en su mismos y de cómo sus emociones influyen en su desempeño. Los resultados guardan relación con Gonzales (2018) quien mostró satisfacción reflejada en el autoconocimiento; los docentes controlan su lenguaje cuando se encuentran bajo presión, conocen sus limitaciones en el cumplimiento de su función, sin embargo con Alviáres y Pérez (2009), observan que los docentes consideran al autoconocimiento por debajo de la dimensión Autorregulación y Automotivación, pero por encima de Empatía y en cuanto al coeficiente de evaluación, no coinciden con Maldonado (2023) al existir una evaluación de 0.427 en la prueba de Spearman con el desempeño docente.

Al determinar la relación existente entre la autorregulación y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024, en relación con la hipótesis específica 2, a partir de los resultados encontrados, aceptamos la hipótesis alternativa 2, ya que se obtuvo un valor de 0,001, valor inferior a 0,05. Así mismo, establece que se alcanzó una medición de coeficiente de 0,853 de la prueba de Spearman que, de acuerdo con Bisquerra (2009), representa una relación significativa alta entre la variable inteligencia emocional en su dimensión autorregulación y el desempeño docente. Esto guarda línea con el porcentaje de frecuencias del 70%, lo que se considera en el nivel elevado, por lo que los docentes según los indicadores consideran que el autocontrol, confiabilidad, integridad, adaptación e innovación son aplicados y desarrollados para el desempeño docente. Como lo fundamental, según Goleman (1995), los maestros que modelan la calma y el autocontrol en situaciones difíciles también actúan como ejemplos para los estudiantes. Los resultados guardan relación con Alviáres y Pérez (2009), en el cual se observa que los docentes consideran a la dimensión Autorregulación como una fortaleza por encima de las demás dimensiones; sin embargo, difieren con Gonzales (2018), por considerar a la Autorregulación

como una debilidad, debido a que los docentes no saben controlarse antes de situaciones difíciles durante la clase y no aceptan la crítica como medio para corregir sus debilidades. Así mismo, con Maldonado (2023) al contar con una estimación nula y Bisquerra (2009) por tener un coeficiente de 0,060. Con el desempeño docente.

Al determinar la relación existente entre la automotivación y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024; a partir de los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis alternativa 3, ya que se obtuvo un valor de 0,001, valor inferior a 0,05. Así mismo, establece que se alcanzó una medición de coeficiente de 0,536 de la prueba de Spearman que, de acuerdo con Bisquerra (2009), representa una relación significativa moderada entre la variable inteligencia emocional en su dimensión de automotivación y el desempeño docente. Esto guarda línea con el porcentaje de frecuencias del 60% que se considera en el nivel elevado, por lo que los docentes según los indicadores consideran el compromiso, motivación al logro, iniciativa y optimismo como indicadores que son aplicados y desarrollados para el desempeño docente. Como lo fundamenta Goleman (1995) en la enseñanza, los educadores deben fomentar un ambiente de aprendizaje en el que se promueva la curiosidad, el interés genuino y el deseo de mejorar continuamente. Los resultados guardan relación con Gonzales (2018) se mostró satisfacción en la automotivación, y los docentes en su mayoría mantienen una actitud positiva frente a situaciones desfavorables. También propician un clima de confianza en el desarrollo de las actividades; sin embargo, difieren Alviáres y Pérez (2009), en el cual se observa que los docentes consideran la dimensión automotivación como una debilidad y asumen que la motivación se considera en valores intermedios. Así mismo con Maldonado (2023) al contar con una calificación baja según la interpretación de Bisquerra (2009) por tener un coeficiente de 0.223 con el desempeño docente.

Al determinar la relación existente entre la empatía y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024, en relación con la hipótesis específica 4, a partir de los resultados encontrados, aceptamos la hipótesis alternativa 4, ya que se obtuvo un valor de 0,001, valor inferior a 0,05. Así mismo, establece que se alcanzó una valoración de coeficiente de 0,634 de la prueba de Spearman que, de acuerdo con Bisquerra (2009), representan una relación significativa moderada entre la variable inteligencia emocional en su dimensión empatía y el desempeño docente. Esto guarda línea con el porcentaje de frecuencias de 60%, lo que se considera en el nivel elevado, por lo que los docentes según los indicadores consideran la comprensión de los demás, ayudar a los demás a desarrollarse, orientación hacia el servicio, aprovechar la diversidad y la conciencia emocional como indicadores que son aplicados y desarrollados para el desempeño docente. Como lo fundamenta Goleman (1999), los maestros pueden desarrollar la empatía a través de actividades que promueven el trabajo en equipo, la resolución de conflictos y el

entendimiento mutuo. Los resultados son corroborados con Gonzales (2018), donde se mostró satisfacción en los resultados para la Empatía, donde los docentes evidenciaron solidaridad y satisfacción ante los logros alcanzados por los demás. Sin embargo, difieren Alviares y Pérez (2009) en el cual observan que los docentes consideran la dimensión Empatía como una debilidad, y evidenciaron la deficiencia en el manejo de aptitudes empáticas. Así mismo con Maldonado (2023) al contar con una calificación baja según lo interpretado por Bisquerra (2009) por tener un coeficiente de 0.162 con el desempeño docente.

Capítulo VI: Conclusiones y recomendaciones

6.1 Conclusiones

Primero: Se determinó la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024, al aceptar la hipótesis general que afirma la relación significativa alta que se obtuvo mediante un p valor de 0,001 ($p < 0,05$) y un coeficiente $Rho = 0,893$, dado que las dimensiones autoconocimiento ($Rho = 0,719$), autorregulación ($Rho = 0,853$) obtuvieron una calificación alta y las dimensiones automotivación ($Rho = 0,536$) y empatía ($Rho = 0,634$) obtuvieron una clasificación moderada que, de manera general, incidieron en la variable. Por tanto, si los docentes se muestran comprometidos en mantener la inteligencia emocional, tendrán un mejor desempeño en sus dependencias educativas.

Segundo: Se determinó la relación existente entre el autoconocimiento y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024, al aceptar la hipótesis específica 1 que afirma que la relación significativa alta que se obtiene mediante un p valor de 0,001 ($p < 0,05$) y un coeficiente $Rho=0,719$ de manera específica incidieron en la variable; por tanto, si los docentes se muestran comprometidos en seguir aplicando y desarrollando la conciencia emocional y confianza en uno mismo, mantendrán el nivel alto para un mejor desempeño como docentes en sus dependencias educativas.

Tercero: Se determinó la relación existente entre la autorregulación y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024, al aceptar la hipótesis específica 2 que afirma que la relación significativa alta que se obtiene mediante un p valor de 0,001 ($p < 0,05$) y un coeficiente $Rho=0,853$, de manera específica incidió en la variable. Por tanto, si los docentes se muestran comprometidos en seguir aplicando y desarrollar el autocontrol, confiabilidad, integridad, adaptación e innovación, mantendrán el nivel alto para un mejor desempeño como docentes en sus dependencias educativas.

Cuarto: Se determinó la relación existente entre la automotivación y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024, al aceptar la hipótesis específica 3 que afirma que la relación significativa moderada que se obtiene mediante un p valor de 0,001 ($p < 0,05$) y un coeficiente $Rho=0,536$, de manera específica incidió en la variable; por tanto, si los docentes muestran un mayor compromiso en la aplicación y desarrollo con la motivación al logro, compromiso, iniciativa y optimismo, superarán el nivel moderado, y obtendrán un mejor desempeño como docentes en sus dependencias educativas.

Quinto: Se determinó la relación existente entre la empatía y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024, al aceptar la hipótesis específica 4 que afirma que, la relación significativa moderada que se obtiene mediante un p valor de

0,001 (p valor $> 0,05$) y un coeficiente $Rho=0,634$, de manera específica incidieron en la variable; por tanto, si los docentes muestran un mayor compromiso en la aplicación y desarrollo con la comprensión de los demás, ayudar a los demás a desarrollarse, orientación hacia el servicio, aprovechar la diversidad y la conciencia política; superarán el nivel moderado, y obtendrán un mejor desempeño como docentes en sus dependencias educativas.

6.2 Recomendaciones

Primero: Se recomienda realizar indagaciones a nivel explicativo con diseño experimental, debido a que se presentó diferentes metodologías para medir la inteligencia emocional, de manera de ver cual se consideraría mejor o a qué población corresponde un tipo de método a aplicar.

Segundo: La cantidad y contexto de los ítems de los instrumentos de medición de las variables deberán ser analizados de manera íntegra o completa, de modo que sean consideradas o mejoradas para futuras investigaciones en el contexto castrense o civil.

Tercero: Realizar estudios con participantes de procedencia civil, para comparar, confirmar o rechazar los resultados del presente estudio, pudiendo considerar docentes de los colegios militares o colegios nacionales civiles adscritos al ámbito militar.

Cuarto: Llevar a cabo estudios de nivel explicativo con diseño experimental, dado que se encontró una investigación que concluye que la inteligencia emocional de los docentes en el ámbito rural no se toma en cuenta como un factor para el desempeño laboral. Por lo tanto, sería importante investigar si el entorno rural o urbano influye en esta relación significativa.

Quinto: Desarrollar nuevas propuestas de estudios comparativos que incluyan la inteligencia emocional en el liderazgo del director y su relación con el desempeño docente, tanto en instituciones educativas castrenses como civiles.

Referencias

- Arispe, C., Yandal, J., Guerrero, M., Rivera, O., Acuña, L. y Arellano, C. (2020). *La Investigación Científica*. Editorial. Universidad Internacional de Ecuador.
- Aiken, L. (1980). Content validity and reliability of single items or questionnaires. *Educational and Psychological Measurement*, 40, 955–959. Doi: <https://doi.org/10.1177/001316448004000419>.
- Alviárez, L. y Pérez, M. (mayo-agosto 2009) Inteligencia emocional en las relaciones académicas profesor-estudiante en el escenario universitario. *Revista de Educación Laurus*. Vol. 15, n° 30. Venezuela.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76120651005>
- Bernal, M., Salamanca, D., Pérez, N. y Quemba, M. (2018). Validez de contenido por juicio de expertos de un instrumento para medir percepciones físicoemocionales en la práctica de disección anatómica. *Educación Médica*, 21(6), 349-356.
<https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.08.008>.
- Benavides, R. Bezada, V., Mendoza, J. (2023). *Guía Metodológica para el Proceso de Transformación Institucional*. Editorial Medina.
https://es.scribd.com/document/706648142/ejercito-LIBRO-PEDI-FINAL-AL-02-DIC-23-1?utm_source=chatgpt.com.
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Editorial. La Muralla, S.A.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=5826>
- Bryman, A. (2016). *Social research methods* (5th ed.). Oxford University Press.
<https://books.google.com/books?id=N2zQCgAAQBAJ>
- Bretel, L. (2002). *Consideraciones y Propuestas para el Diseño de un Sistema de valuación el Desempeño Docente en el Marco de una Redefinición de la Carrera Magisterial*. Editorial Libertad.
https://www.geocities.ws/cne_magisterio/3/1.1.e_LuisBretel.htm
- Carr, D. (1993). *Professionalism and Ethics in Teaching*. Editorial Taylor & Francis Group.
- Centro de Escritura Javeriano. (2020). *Normas APA, Séptima edición*. Pontificia Universidad Javeriana, Seccional Cali.
<https://www2.javerianacali.edu.co/centro-escritura/recursos/manual-de-normas-apa-septima-edicion#gsc.tab=0%C2%A0>

- Condor, D., Ccemcho, F. Condor, C. Cruz, E. (2024). La inteligencia emocional y desempeño docente en Institutos de Educación Superior Tecnológico Público de Lima Metropolitana, 2023. *Polo Conocimiento*. 9(1) pp. 1643-1663.
<http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es>.
DOI: <https://doi.org/10.23857/pc.v9i8.7781>
- Cook, J. Aguilar, M. (2014). *Relación entre desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Superior de Guerra del Ejército, Distrito Chorrillos, Lima, 2012*. [Tesis de Maestría. Escuela Superior de Guerra del Ejército].
- Escuela Superior de Guerra del Ejército (2023). *Guía metodológica para la elaboración de trabajos de investigación (2023-2025)*. ESGE-EPG.
<https://esge.edu.pe/wpcontent/uploads/2023/05/3.-GUIA-METODOLOGICA-PARA-ELABORACION-DETRABAJOS-DE-INVEST.-2023-2025.pdf>.
- Espíritu, E. Córdova, U. Buleje, N. Gómez, Y. Palomina, M. y Ilesca, A. (2023) Inteligencia emocional en el desempeño docente en Huarochirí. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación Horizontes*. 7 (29).
DOI: 10.4067/s0718-07642021000100169.
- Fernández, P. y Ruiz, D. (2008). Emotional intelligence in education. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 6 (2), 421 - 436.
<https://www.redalyc.org/pdf/2931/293121924009.pdf>
- Goleman, D. y R. Boyatzis. (2016). *El Líder Resonante Crea Más*. Editorial. Debolsillo
<https://biblioteca.nbs.com.gt/wp-content/uploads/2022/01/El-lider-resonante.pdf>
- Goleman, D. (1999). *La Inteligencia Emocional*. Editorial Javier Vergara
<https://iuymca.edu.ar/wp-content/uploads/2022/01/La-Inteligencia-Emocional-Daniel-Goleman-1.pdf>
- Gomez, S. (2021) *Inteligencia emocional como influencia en el desempeño docente de la I.E.P. Percy Gibson Moller. Arequipa 2020*. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa].
- Gonzales, J. (2018). *Inteligencia emocional y su incidencia en el desempeño docente en la Universidad Tecnológica del Centro* [Tesis de Maestría. Universidad de Carabobo. Venezuela]
- Guevara, H. (2019). *Inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa "Santo Domingo de Guzmán" de Chicama, Ascope-2019*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Trujillo-Perú]
- Hammond, L. D. (2003). *Desarrollo profesional de los maestros*. Edición DGN/Inés P. Barrera.
<https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/17355>

- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018) *Metodología de la Investigación*. Editorial. McGraw-Hill Interamericana Editores.
<https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>
- La Puente, L. (2018). Emotional intelligence: The challenge of current education, 20 (15), 105-109.
- Landis, J. y Koch, G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*, 33(1). 159-174.<https://www.jstor.org/stable/2529310>
- Laura de la Cruz, K. y Araujo, R. (2024). Inteligencia emocional y el desempeño de docentes universitarios en carreras de Educación [Emotional Intelligence and Performance of University Professors in Education Careers]. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 01- 22. <https://doi.org/10.31637/epsir-2024-1819>.
- Maldonado, S. Y. (2023) *Manejo de la inteligencia emocional docente y su desempeño en aula en un instituto superior tecnológico de Chimbote – 2023*. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/123657>
- Martins, R. Gaspar, D. Carvalho, N. Andrade, A. y Batista, S. (2021). Inteligencia emocional en personas mayores matriculadas en universidades de alto nivel. *Millenium-Revista e Educación, Tecnológica y Salud*, 2(9e), 171-177.
- Marzano, R. (2001). *Classroom Instruction That Works*. Editorial ASCD.
- Omaña J. A. y Vanoni G. (2017) *Inteligencia emocional y logros académicos: ¿influyen en el liderazgo? Enfoque* 11-28. Universidad de Venezuela. Enfoque 2016 Artículo
https://repositorio.ultima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/5819/Oma%C3%B1a_Jesus.pdf?sequence=3&isAllowed=y DOI: [10.26439/enfoque2016.n002.1868](https://doi.org/10.26439/enfoque2016.n002.1868)
- Panchana, N. V., y Venet, R. (2024). La integración de la inteligencia emocional en la formación de docentes: un enfoque pedagógico para el desarrollo de habilidades emocionales. *Portal de la Ciencia*, 5(1), 102-116, Doi: <https://doi.org/10.51247/pdlc.v5i1.432>.
- Puente, L., Tituaña, J., M., Yaguache, O., Piarpuezan, M., y Sandoval, H. (2023). La importancia de la Inteligencia Emocional en la práctica Pedagógica de los Docentes de Educación General Básica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 309-331. Doi: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.7708.
- Rahman, H., Bin M., Faizal, M., Islam, A. y Afrin, S. (2024). Influencia de la inteligencia emocional de los docentes en la motivación de los estudiantes para el aprendizaje académico: un estudio empírico con estudiantes universitarios de Bangladesh, *Cogent. Education*, 11(1), 2327752, Doi: [10.1080/2331186X.2024.2327752](https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2327752).

https://www.researchgate.net/publication/379052761_Influence_of_teachers'_emotional_intelligence_on_students'_motivation_for_academic_learning_an_empirical_study_on_university_students_of_Bangladesh.

- Rios, I. (2025). *Inteligencia Social para Líderes*. Editorial. Independently Publisher.
- Ruiz, C. (2002). *Instrumentos de Investigación Educativa*. Venezuela: Fedupel.
- Ruiz, C. (2002). *Metodología de la Investigación Científica: Guía para la elaboración del proyecto de investigación*.
- Santiesteban, M. L. (2003). *Programa Educativo para la Superación de los Directores de las Escuelas Primarias del Municipio Playa*. [Tesis presentada en opción al Grado de Doctor en Ciencias Pedagógicas]. Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”. La Habana.
- <https://es.scribd.com/document/414275397/Programa-Educativo-Para-La-Superación-de-Los-Directores-de-Las-Escuelas-Primarias>
- Sewell, G. F. (2010). La inteligencia emocional y el modelo de requisitos de liderazgo del ejército. *Military Review Revista Profesional del Ejército de EUA Edición Hispanoamericana*.
- https://www.armyupress.army.mil/Portals/7/militaryreview/Archives/Spanish/Military_Review_20100430_art011SPA.pdf.
- Schon, D. (1983). *The Reflective Practitioners: How Professionals Think in Action*. Editorial Paidó. <https://doi.org/10.4324/9781315237473>
- Soto, C. y Livia, J. (2009). Intervalos de confianza asimétricos para el índice la validez de contenido: Un programa Visual Basic para la V de Aiken. *Anales de Psicología*, 25(1), 169-171. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/71631>.
- Suárez, A.(2022). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, UNSCH-2020*. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga].
- Taramuel, J. (2019). *Relación de la inteligencia emocional con la adquisición de competencias docentes y con el bienestar personal en estudiantes de la Universidad Central del Ecuador*. [Tesis de doctorado, Universidad de Alicante]. <http://hdl.handle.net/10045/103647>
- The jamovi Project (2022). Jamovi (Versión 2.3) [Computer Software]. Retrived from. <https://www.jamovi.org>
- Valdés, V. H. (2000). En un mundo de cambios rápidos, sólo el fomento de la innovación en las escuelas permitirá al sistema educacional mantenerse al día con los otros sectores. [Ponencia]. *Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente*. OEI, México, 23 al 25 de mayo. <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>.

- Valente, S. Lourenço, A. A., Alves, P., y Domínguez-Lara, S. (2020). El papel de la capacidad de inteligencia emocional en la eficacia docente y en la gestión del aula. *Revista CES Psico*, 13(2), 18-31.
- Valente, S., Lourenço, A., Almeida, L. S. Sainz., M. y Amaro, P. (2024) La inteligencia emocional del docente como predictor de la gestión del aula y de la eficacia de la disciplina. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*. 16 (3), 96-106.
<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/racc/article/view/42311/46502>.
- Vásquez, F. (2007). Int emotional choice in educational organizations. *Educational psychology*, 10(17), 42-59. Recuperado de www.unisimonbolivar.edu.com
- Villalobos P., Martelo, D.J., Franco, D. A. (2022). Ética del gerente educativo y desempeño docente en educación media general. *Revista de Ciencias Sociales XXVIII* (5), 158-171. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/racs/article/view/38153/42194>.
- Zull, J. (2002). *The Art of Changing the Brain*. Editorial Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781003447573>.



ANEXOS

ANEXO 1



MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Inteligencia emocional y desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024

Problema de Investigación	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024?</p> <p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el autoconocimiento y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024? ¿Qué relación existe entre la autorregulación y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024? ¿Qué relación existe entre la automotivación y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024? ¿Qué relación existe entre la empatía y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre el autoconocimiento y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024 Determinar la relación entre la autorregulación y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024. Determinar la relación entre la automotivación y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024. Determinar la relación existente entre la empatía y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024.</p>	<p>Hipótesis general: H₁: Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024. H₀: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024.</p> <p>Hipótesis específica: Existe una relación significativa entre el autoconocimiento y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024 Existe relación significativa entre la autorregulación y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024. Existe una relación significativa entre la automotivación y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024 Existe relación significativa entre la empatía y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Inteligencia Emocional</p> <p>Variable 2:</p> <p>Desempeño Docente</p>	<p>Autoconocimiento</p> <p>Autorregulación</p> <p>Automotivación</p> <p>Empatía</p> <p>Desempeño Emocional</p> <p>Desempeño Ético</p> <p>Desempeño Académico</p> <p>Desempeño Actitudinal</p>	<p>Conciencia emocional Confianza en uno mismo</p> <p>Autocontrol Confiabilidad Integridad Adaptación innovación</p> <p>Compromiso Motivación al logro Iniciativa Optimismo</p> <p>Compresión de los demás Ayudar a los demás a desarrollarse Orientación hacia el servicio Aprovechar la diversidad Conciencia política</p> <p>Autoconciencia emocional Autocontrol emocional Motivación personal</p> <p>Responsabilidad Transparencia Justicia Respeto</p> <p>Calificaciones y promedios Tasa de aprobación Asistencia</p> <p>Colaboración y trabajo en equipo Adaptabilidad y flexibilidad Actitud positiva</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica no experimental</p> <p>Nivel: Descriptivo-Correlacional</p> <p>Diseño: Transversal,</p>

ANEXO 2



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**CUESTIONARIO A LOS DOCENTES DEL COMANDO DE EDUCACIÓN Y
DOCTRINA DEL EJÉRCITO
Inteligencia Emocional**

N°	PREGUNTAS	SI	NO
AUTOCONOCIMIENTO			
1	¿Aplica usted eficientemente la conciencia emocional para desempeñarse como docente?		
2	¿Es indispensable la conciencia emocional en un docente para la conducción de la educación que ejerce?		
3	¿Tiene usted la capacidad de tener confianza en sí mismo para influir adecuadamente en la educación de los alumnos ?		
4	¿Implementa usted estrategias para fomentar la confianza en sí mismos de los estudiantes en su desarrollo académico y personal?		
AUTORREGULACIÓN			
5	¿Aplica usted el autocontrol en situaciones difíciles durante sus cátedras?		
6	¿Es usted confiable en sus decisiones durante la conducción de sus clases?		
7	¿Es usted íntegro como profesional en su función de contribuir la educación de los alumnos?		
8	¿Usted se adapta con facilidad a las órdenes y disposiciones de carácter educativo del entorno de la entidad?		
9	¿Desarrolla usted innovaciones permanentes en métodos de estudios en el proceso educativo?		
AUTOMOTIVACIÓN			
10	¿Está usted comprometido para con la institución educativa en la cual labora?		
11	¿Tiene usted la capacidad de automotivarse frente a una meta o logro que desea alcanzar como parte del proceso educativo??		

12	¿Tiene usted el apoyo necesario para gestionar iniciativas personales para resolver los problemas de gestión educativa?		
13	¿Es usted optimista frente a situaciones difíciles durante sus clases?		
EMPATÍA			
14	¿Es usted capaz de entender , escuchar y comprender a los educandos sin ningún sesgo?		
15	¿Está usted predispuesto a prestar ayuda permanente a los demás para su desarrollo en la conducción de la institución educativa?		
16	¿ Usted integra proyectos de desarrollo social en el currículo para inculcar en los estudiantes un sentido de orientación al servicio?		
17	¿Aprovecha usted las diferentes culturas y habilidades de los educandos para mejorar la calidad educativa ?		
18	¿Se adecua usted a las políticas externas de su escalón superior?		

**CUESTIONARIO A LOS DOCENTES DEL COMANDO EDUCACIÓN Y DOCTRINA
DEL EJÉRCITO**

Desempeño docente

N°	PREGUNTAS	SI	NO
DESEMPEÑO EMOCIONAL			
1	¿Integra usted el desarrollo de la autoconciencia emocional en sus métodos de enseñanza para ayudar a los estudiantes a manejar sus emociones y mejorar su rendimiento académico?		
2	¿Utiliza usted estrategias en el aula para ayudar a los estudiantes a desarrollar el autocontrol emocional y gestionar eficazmente el estrés y las emociones en situaciones académicas desafiantes?		
3	¿Fomenta usted la automotivación personal entre los estudiantes para que se mantengan enfocados y comprometidos con sus metas académicas a lo largo de su educación?		
DESEMPEÑO ÉTICO			
4	¿Promueve y evalúa usted el sentido de responsabilidad en los estudiantes para que asuman un rol activo en su aprendizaje y cumplan con sus compromisos académicos?		
5	¿Asegura usted la transparencia en la evaluación académica y en la comunicación de expectativas, para garantizar que los estudiantes comprendan claramente los criterios de éxito en sus asignaturas?		
6	¿Garantiza usted que las decisiones académicas, como evaluaciones y asignación de recursos, se realicen de manera justa e imparcial para todos los estudiantes?		
7	¿Promueve y mantiene usted un ambiente de respeto mutuo en el aula, tanto entre estudiantes como entre estudiantes y profesores?		
DESEMPEÑO ACADÉMICO			

8	¿Asegura usted que las calificaciones y promedios reflejen de manera precisa el desempeño académico de los estudiantes?		
9	¿Tienes usted una tasa de aprobación regular en las calificaciones de los alumnos?		
10	¿Sus alumnos asisten de manera regular a sus clases?		
DESEMPEÑO ACTITUDINAL			
11	¿Incorpora usted actividades de colaboración y trabajo en equipo en sus cursos para fomentar habilidades interpersonales y cooperativas entre los estudiantes?		
12	¿Adapta usted sus métodos de enseñanza y evaluación en función de las necesidades individuales de los estudiantes y las circunstancias cambiantes del curso o asignatura?		
13	¿Promueve usted una actitud positiva y motivadora en el aula para incentivar el compromiso y la participación activa de los estudiantes?		

ANEXO 3



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del Instrumento
Neque Castro Hugo E.	Ejército del Perú	Cuestionario	Ruiz-Valencia
Título de la Investigación: Inteligencia emocional y desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército.			

I. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				EXCELENTE			
		00-20%				21-40%				41-60%				61-80%				81-100%			
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																			85	
2. OBJETIVO	Está expresado en Capacidades observables																			81	
3. ACTUALIDAD	Adecuado a la identificación del conocimiento de las variables de investigación																			82	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en el instrumento																			87	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad Y calidad con respecto a las variables de investigación																			87	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación																			81	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos de conocimiento																			82	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los índices e indicadores y las dimensiones																			88	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																			81	
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable																			90	

II. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

El presente instrumento cumple con los criterios de validez

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

84.4

LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	N° DE TELÉFONO
21 ABO 2024	09973373		988037956

ANEXO 4



CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

- **Resultado del Coeficiente de Confiabilidad:**

KR-20: 0.81

- **Análisis:**

El coeficiente de confiabilidad fue 0.81, y de acuerdo a la interpretación de la magnitud del coeficiente de confiabilidad tomada de Ruiz Bolivar (2002) se encuentra en el rango de 0.81 – 1.00 lo que significa que tiene una magnitud de muy alta confiabilidad.

- **Conclusión:**

Por lo tanto, este coeficiente de confiabilidad garantiza que los resultados obtenidos mediante el instrumento serán consistentes y precisos, lo que permitirá tomar decisiones informadas y generalizar los hallazgos a la población objetivo.

Figura 2

Variable N° 02: Confiabilidad Desempeño docente

Docentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Totales
1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	12
2	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	12
3	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	12
5	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	7
6	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	11
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	12
8	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	11
9	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3
10	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	7
CONTEO	8	8	7	7	7	8	8	6	8	8	8	8	8	
p	0.8	0.8	0.7	0.7	0.7	0.8	0.8	0.6	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	
q	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3	0.2	0.2	0.4	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	
p.q	0.16	0.16	0.21	0.21	0.21	0.16	0.16	0.24	0.16	0.16	0.16	0.16	0.16	2.31
Vt	8.89													
KR-20	0.802													

- **Resultado del Coeficiente de Confiabilidad:**

KR-20: 0.802

- **Análisis:**

El coeficiente de confiabilidad fue 0.802, y de acuerdo a la interpretación de la magnitud del coeficiente de confiabilidad tomada de Ruiz Bolivar (2002) se encuentra en el rango de 0.61 – 0.80 lo que significa que tiene una magnitud de alta confiabilidad.

- **Conclusión:**

Por lo tanto, este coeficiente de confiabilidad garantiza que los resultados obtenidos mediante el instrumento serán consistentes y precisos, lo que permitirá tomar decisiones informadas y generalizar los hallazgos a la población objetivo.

ANEXO 5



AUTORIACIÓN PARA RECOLECCIÓN DE DATOS



PERÚ

Ministerio de Defensa

Ejército del Perú

COEDE

ESGE-EP

"Año del Bicentenario y Consolidación de la Independencia"

Lima, 10 de setiembre de 2024.

Oficio N° 001 /ESGE-EPG/PAME

Señor General de División
Luis Alberto ROJO ALZAMORA
Comandante General del Comando de Educación y Doctrina del Ejército. -**Chorrillos**

Asunto : Solicita brindar facilidades a personal que se indica.

Ref. : a. Reglamento para la obtención del grado académico de Maestro en Estrategia y Geopolítica.
b. Reglamento de Investigación de la ESGE-EPG.

Tengo el honor de dirigirme a usted, para manifestarle que, en relación a los documentos de la referencia, se le solicita respetuosamente se digne disponer a quien corresponde, brindar las facilidades para el levantamiento de datos e informaciones al CrI EP Armando RUIZ AREVALO y al CrI EP Christian VELAZCO CORNELIO, que actualmente se encuentran como alumnos del Curso de Alto Mando del Ejército (Maestría en Estrategia y Geopolítica), realizando la investigación titulada: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA DEL EJÉRCITO, 2024.**

Agradeciendo de antemano por las facilidades brindadas, en espera del acuse revivo correspondiente, es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima.

Dios guarde a usted.



O - 224724171 - A+
JUAN KENNETH VALVERDE VIRHUEZ
General de Brigada
Director de la Escuela Superior de Guerra del Ejército
Escuela de Postgrado

Distribución
- COEDE.....01
- Archivo.....01/02

"Año del Bicentenario y Consolidación de la Independencia"

Lima, 16 de setiembre de 2024.

Oficio N° /Coede

Señor General de Brigada
Juan Kenneth VALVERDE VIRHUEZ
Director de la Escuela Superior de Guerra del Ejército. -Chorrillos

Asunto : Autorización de acceso a las instalaciones y levantamiento de información.

Ref. : Oficio N° 001 /ESGE-EPG/PAME del 10 de setiembre 2024.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para manifestarle que, en relación al documento de la referencia, este comando autoriza y brinda las facilidades de acceso a las instalaciones y el levantamiento d datos e informaciones al Cri EP Armando RUIZ AREVALO y al Cri EP Christian VELAZCO CORNELIO, que actualmente se encuentran como alumnos del Curso de Alto Mando del Ejército (Maestría en Estrategia y Geopolítica), realizando la investigación titulada: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA DEL EJÉRCITO, 2024.**

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima.

Dios guarde a usted.



0-214442000-21
LOIS ALBERTO ROJO ALZAMORA
General de División
Comandante General del Comando de Educación y Doctrina del Ejército

Distribución
- ESGE-EPG.....01
- Archivo.....01/02

COMANDO DE EDUCACION Y DOCTRINA DEL EJERCITO
OFICINA POSTAL DEL COEDE

10 SEP 2024

RECIBIDO

HORA 09/10 FOLIO
FIRMA *[Signature]* S. Contreras

ANEXO 6



BASE DE DATOS

Matriz de datos Janovi, construido mediante la aplicación de los instrumentos de investigación

	D1: Auto...	D2: Auto...	D3: Auto...	D4: Empa...	V1: Niveles*	D1: Niveles*	D2: Niveles*	D3: Niveles*	D4: Niveles*	V2: Des...	D1: Des...	D2: Des...	D3: Des...	D4: Des...	V2: Niveles*	D1: Niveles*	D2: Niveles*	D3: Niveles*	D4: Niveles*	
1	4	4	4	4	5	Elevado	Elevado	Elevado	Elevado	Elevado	12	3	4	2	3	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio
2	4	4	4	4	5	Elevado	Elevado	Elevado	Elevado	Elevado	12	3	3	3	3	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
3	3	3	4	4	5	Elevado	Medio	Elevado	Elevado	Elevado	12	2	4	3	3	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto
4	4	3	3	3	3	Elevado	Elevado	Elevado	Medio	Medio	12	3	4	2	3	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio
5	2	3	4	4	4	Medio	Medio	Elevado	Elevado	Elevado	7	2	0	3	2	Medio	Medio	Bajo	Alto	Alto
6	4	4	4	4	3	Elevado	Elevado	Elevado	Elevado	Medio	11	2	4	2	3	Alto	Medio	Alto	Medio	Medio
7	4	4	4	4	5	Elevado	Elevado	Elevado	Elevado	Elevado	12	3	4	3	2	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
8	4	4	4	3	3	Elevado	Elevado	Elevado	Elevado	Elevado	11	3	4	2	2	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio
9	1	2	1	1	3	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	3	2	0	0	1	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo
10	0	3	3	3	2	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo	7	0	3	2	2	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio
11	4	4	4	4	5	Elevado	Elevado	Elevado	Elevado	Elevado	12	3	4	2	3	Alto	Alto	Medio	Medio	Medio
12	4	4	4	4	5	Elevado	Elevado	Elevado	Elevado	Elevado	12	3	3	3	3	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
13	3	3	4	4	5	Elevado	Medio	Elevado	Elevado	Elevado	12	2	4	3	3	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto
14	4	3	3	3	3	Elevado	Elevado	Elevado	Medio	Medio	12	3	4	2	3	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio
15	3	3	4	4	4	Medio	Medio	Medio	Elevado	Elevado	7	2	0	3	2	Medio	Medio	Bajo	Alto	Alto
16	4	4	4	4	3	Elevado	Elevado	Elevado	Elevado	Medio	11	2	4	2	3	Alto	Medio	Alto	Medio	Medio
17	4	4	4	4	5	Elevado	Elevado	Elevado	Elevado	Elevado	12	3	4	3	2	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
18	4	4	3	3	5	Elevado	Elevado	Elevado	Medio	Elevado	11	3	4	2	2	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio
19	1	2	1	1	3	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	3	2	0	0	1	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo
20	0	3	3	3	2	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo	7	0	3	2	2	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio
21	4	4	4	4	5	Elevado	Elevado	Elevado	Elevado	Elevado	12	3	4	2	3	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio
22	4	4	4	4	5	Elevado	Elevado	Elevado	Elevado	Elevado	12	3	3	3	3	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
23	3	3	4	4	5	Elevado	Medio	Elevado	Elevado	Elevado	12	2	4	3	3	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto
24	4	3	3	3	3	Elevado	Elevado	Elevado	Medio	Medio	12	3	4	2	3	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio
25	2	3	4	4	4	Medio	Medio	Medio	Elevado	Elevado	7	3	0	3	2	Medio	Medio	Bajo	Alto	Alto
26	4	4	4	4	3	Elevado	Elevado	Elevado	Elevado	Medio	11	2	4	2	3	Alto	Medio	Alto	Medio	Medio
27	4	4	4	4	5	Elevado	Elevado	Elevado	Elevado	Elevado	12	3	4	3	2	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
28	4	4	3	3	5	Elevado	Elevado	Elevado	Medio	Elevado	11	3	4	2	2	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio
29	1	2	1	1	3	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	3	2	0	0	1	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo
30	0	3	3	3	2	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo	7	0	3	2	2	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio
31	4	4	4	4	5	Elevado	Elevado	Elevado	Elevado	Elevado	12	3	4	2	3	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio
32	4	4	4	4	5	Elevado	Elevado	Elevado	Elevado	Elevado	12	3	3	3	3	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto
33	3	3	4	4	5	Elevado	Medio	Elevado	Elevado	Elevado	12	2	4	3	3	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto
34	4	3	3	3	3	Elevado	Elevado	Elevado	Medio	Medio	12	3	4	2	3	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio
35	2	3	4	4	4	Medio	Medio	Medio	Elevado	Elevado	7	2	0	3	2	Medio	Medio	Bajo	Alto	Alto
36	4	4	4	4	3	Elevado	Elevado	Elevado	Elevado	Medio	11	2	4	2	3	Alto	Medio	Alto	Medio	Medio
37	4	4	4	4	5	Elevado	Elevado	Elevado	Elevado	Elevado	12	3	4	3	2	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
38	4	4	3	3	5	Elevado	Elevado	Elevado	Medio	Elevado	11	3	4	2	2	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio
39	1	2	1	1	3	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	3	2	0	0	1	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo
40	0	3	3	3	2	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo	7	0	3	2	2	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio

Matriz de datos Excel de la Variable Inteligencia Emocional construido mediante la aplicación de los instrumentos de investigación

BASE DE DATOS - Excel (Error de activación de productos)																							
Archivos Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer?																							
Z21																							
VARIABLE N° 1																							
INTELIGENCIA EMOCIONAL																		TOTAL V1	TOTAL D1	TOTAL D2	TOTAL D3	TOTAL D4	
Dimensiones	AUTOCONOCIMIENTO				AUTORREGULACIÓN				AUTOMOTIVACIÓN				EMPATÍA										
Docentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18					
1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	4	4	4	5
2	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	4	4	4	5
3	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	5	5	4	5
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	15	4	5	5	3
5	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	13	2	3	4	4
6	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	15	4	4	4	5
7	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	4	4	4	5
8	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	4	4	5	5
9	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	7	1	2	1	3
10	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	8	0	3	3	2
11	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	4	4	4	5
12	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	4	4	4	5
13	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	5	5	4	5
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	15	4	5	5	3
15	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	13	2	3	4	4
16	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	15	4	4	4	3
17	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	4	4	4	5
18	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	4	4	5	5
19	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	7	1	2	1	3
20	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	8	0	3	3	2
21	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	4	4	4	5
22	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	4	4	4	5
23	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	5	5	4	5
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	15	4	5	5	3
25	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	13	2	3	4	4
26	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	15	4	4	4	3
27	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	4	4	4	5
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	4	4	4	5
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	15	4	5	5	3
30	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	13	2	3	4	4
31	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	15	4	4	4	3
32	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	4	4	4	5
33	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	16	4	4	5	5
34	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	7	1	2	1	3
35	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	8	0	3	3	2
36	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	15	4	4	4	3
37	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	4	4	4	5
38	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	16	4	4	5	5
39	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	7	1	2	1	3
40	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	8	0	3	3	2
41	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	4	4	4	5
42	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	4	4	4	5

Matriz de datos Excel de la Variable Desempeño Docente construido mediante la aplicación de los instrumentos de investigación

BASE DE DATOS - Excel (Error de acti																		
Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer?																		
B3 DESEMPEÑO DOCENTE																		
VARIABLE N° 2																		
DESEMPEÑO DOCENTE																		
Dimensión	Desempeño emocional			Desempeño ético				Desempeño académico			Desempeño actitudinal			TOTAL V2	TOTAL D1	TOTAL D2	TOTAL D3	TOTAL D4
Docentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13					
1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	12	3	4	2	3
2	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	3	3	3
3	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	2	4	3	3
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	12	3	4	2	3
5	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	7	2	0	3	2
6	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	11	2	4	2	3
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	12	3	4	3	2
8	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	11	3	4	2	2
9	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	2	0	0	1
10	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	7	0	3	2	2
11	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	12	3	4	2	3
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	2	3
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	2	3
14	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	2	0	0	1
15	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	7	0	3	2	2
16	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	12	3	4	2	3
17	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	3	3	3
18	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	2	4	3	3
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	12	3	4	2	3
20	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	7	2	0	3	2
21	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	11	2	4	2	3
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	12	3	4	3	2
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	3	2
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	12	3	4	2	3
25	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	7	2	0	3	2
26	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	11	2	4	2	3
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	3	2
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	4	3	2
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	12	3	4	3	2
30	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	7	2	0	3	2
31	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	11	2	4	2	3
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	12	3	4	3	2
33	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	11	3	4	2	2
34	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	2	0	0	1
35	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	7	0	3	2	2
36	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	12	3	4	2	3
37	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	12	3	3	3	3
38	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	2	4	3	3
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	12	3	4	2	3
40	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	7	2	0	3	2
41	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	11	2	4	2	3
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	12	3	4	3	2
43	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	11	3	4	2	2
44	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	2	0	0	1
45	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	7	0	3	2	2

ANEXO 7



COMPROMISO ÉTICO

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

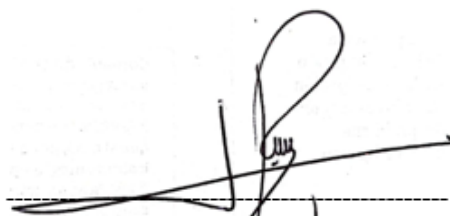
El presente trabajo de investigación titulado: **Inteligencia Emocional y el Desempeño Docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024.**

Se ha realizado en estricto apego a la metodología de la investigación y a las normas éticas para investigación en Estrategia y Geopolítica promulgadas por el Departamento de Gestión de la Investigación de la Escuela Superior de Guerra del Ejército-Escuela de Postgrado.

En vista de lo anterior:

Yo Bach. Armando Ruiz Arévalo, quién cursa la Maestría en Estrategia y Geopolítica de la Escuela Superior de Guerra del Ejército-Escuela de Postgrado (ESGE-EPG), declaro bajo juramento que he desarrollado esta investigación siguiendo las instrucciones brindadas por el Departamento de Gestión de la Investigación, desde la elaboración del marco referencial y recolección de la información, hasta el análisis de datos y elaboración del informe final.

En tal sentido la información contenida en el presente documento es producto de mi trabajo personal, apegándome a la legislación sobre propiedad intelectual, sin haber incurrido en falsificación de la información o cualquier tipo de fraude, por lo cual me someto al marco legal y normativo vigente relacionado a dicha responsabilidad, así como a las normas disciplinarias establecidas en la ESGE-EPG.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'A' and 'R' followed by 'U' and 'A', written over a horizontal dashed line.

Armando RUIZ AREVALO

10338336

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

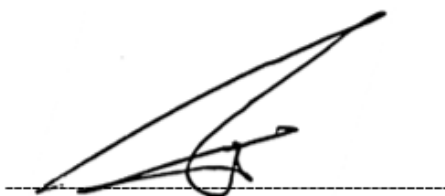
El presente trabajo de investigación titulado: **Inteligencia Emocional y el Desempeño Docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024.**

Se ha realizado en estricto apego a la metodología de la investigación y a las normas éticas para investigación en Estrategia y Geopolítica promulgadas por el Departamento de Gestión de la Investigación de la Escuela Superior de Guerra del Ejército-Escuela de Postgrado.

En vista de lo anterior:

Yo Bach. Christian Velazco Cornelio, quien cursa la Maestría en Estrategia y Geopolítica de la Escuela Superior de Guerra del Ejército-Escuela de Postgrado (ESGE-EPG), declaro bajo juramento que he desarrollado esta investigación siguiendo las instrucciones brindadas por el Departamento de Gestión de la Investigación, desde la elaboración del marco referencial y recolección de la información, hasta el análisis de datos y elaboración del informe final.

En tal sentido la información contenida en el presente documento es producto de mi trabajo personal, apegándome a la legislación sobre propiedad intelectual, sin haber incurrido en falsificación de la información o cualquier tipo de fraude, por lo cual me someto al marco legal y normativo vigente relacionado a dicha responsabilidad, así como a las normas disciplinarias establecidas en la ESGE-EPG.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping initial 'C' followed by a smaller 'V' and 'C', positioned above a horizontal dashed line.

Christian VELAZCO CORNELIO

43337354

ANEXO 8



HOJA DE DATOS PERSONALES

HOJA DE DATOS PERSONALES**GRADO: CORONEL****NOMBRES: Christian****APELLIDOS: Velazco Cornelio****EMAIL: ChristianVelazco1177@gmail.com y cvelazcoc@esge.edu.pe****DIRECCIÓN: Calle Francisco de Zela 227- Villa Militar Este- Chorrillos****CELULAR: 955504059****FIRMA:**A handwritten signature in black ink, appearing to be 'C. Velazco', written over a light gray rectangular background.

HOJA DE DATOS PERSONALES**GRADO: CORONEL****NOMBRES: Armando****APELLIDOS: Ruiz Arévalo****EMAIL: aruiza@esge.edu.pe****DIRECCIÓN: Calle Los Zungaros 306-Urb Matellini-Chorrillos****CELULAR: 966241918****FIRMA:**A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'R' and 'A' followed by a horizontal line extending to the right.

ANEXO 9



APORTE DE LA INVESTIGACIÓN

PRESENTACIÓN

La Inteligencia emocional es un tema clave sobre todo en la persona que tiene bajo su responsabilidad un número de personas a quienes guiar o instruir, por lo que es imperioso considerar la inteligencia emocional como uno de los factores para la gestión y selección de los docentes de manera de contar con un desempeño de calidad en la educación. En el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, la inteligencia emocional no es considerada actualmente como uno de los principales factores para gestionar adecuadamente la selección y formación de los docentes, situación que no permitiría contar con una adecuada plana de docentes que ejerzan una educación de calidad; de continuar con esta problemática, no se podrá tener una gestión educativa adecuada, dificultando el desempeño de los docentes y con ello el nivel y calidad de la educación. Específicamente, el propósito de este estudio fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente del Comando de Educación y Doctrina del Ejército (COEDE); al utilizar los resultados de este estudio, se espera implementara las medidas recomendadas en beneficio de la mejora del desempeño docente.

9.1 Título del aporte

Inteligencia emocional y desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024.

9.2 Objetivos del aporte (general y específicos)

- Determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño profesional docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024.
- Determinar la relación existente entre la inteligencia emocional, en su dimensión de autoconocimiento, autorregulación, automotivación y empatía y el desempeño docente en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2024.

Conclusiones de la investigación

a. Se determina la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el COEDE, 2024, al aceptar la hipótesis general que afirma la relación significativa alta que se obtuvo mediante un p valor de 0,001 ($p < 0.05$) y un coeficiente Rho = 0,893, dado que las dimensiones autoconocimiento (Rho = 0,719), autocorrelación (Rho = 0,853) obtuvieron una calificación alta y las dimensiones automotivación (Rho = 0,536) y empatía (Rho = 0,634) obtuvieron una clasificación moderada que, de manera general, incidieron en la variable. Por tanto, si los docentes se muestran comprometidos en mantener la inteligencia emocional, tendrán un mejor desempeño en sus dependencias educativas.

b. Se determina la relación existente entre la inteligencia emocional en su dimensión autoconocimiento y el desempeño docente en el COEDE, 2024, al aceptar la hipótesis específica

1 que afirma que la relación significativa alta que se obtiene mediante un p valor de 0,001 (p valor $> 0,05$) y un coeficiente $Rho=0,719$ de manera específica incidieron en la variable; por tanto, si los docentes se muestran comprometidos en seguir aplicando y desarrollando la conciencia emocional y confianza en uno mismo, mantendrán el nivel alto para un mejor desempeño como docentes en sus dependencias educativas.

c. Se determina la relación existente entre la inteligencia emocional en su dimensión autocorrelación y el desempeño docente en el COEDE, 2024, al aceptar la hipótesis específica 2 que afirma que la relación significativa alta que se obtiene mediante un p valor de 0,001 (p valor $> 0,05$) y un coeficiente $Rho=0,853$, de manera específica incidió en la variable. Por tanto, si los docentes se muestran comprometidos en seguir aplicando y desarrollar el autocontrol, confiabilidad, integridad, adaptación e innovación, mantendrán el nivel alto para un mejor desempeño como docentes en sus dependencias educativas.

d. Se determina la relación existente entre la inteligencia emocional en su dimensión automotivación y el desempeño docente en el COEDE, 2024, al aceptar la hipótesis específica 3 que afirma que la relación significativa moderada que se obtiene mediante un p valor de 0,001 (p valor $> 0,05$) y un coeficiente $Rho=0,536$, de manera específica incidió en la variable; por tanto, si los docentes muestran un mayor compromiso en la aplicación y desarrollo con la motivación al logro, compromiso, iniciativa y optimismo, superarán el nivel moderado, y obtendrán un mejor desempeño como docentes en sus dependencias educativas.

e. Se determina la relación existente entre la inteligencia emocional en su dimensión empatía y el desempeño docente en el COEDE, 2024, al aceptar la hipótesis específica 4 que afirma que, la relación significativa moderada que se obtiene mediante un p valor de 0,001 (p valor $> 0,05$) y un coeficiente $Rho=0,634$, de manera específica incidieron en la variable; por tanto, si los docentes muestran un mayor compromiso en la aplicación y desarrollo con la comprensión de los demás, ayudar a los demás a desarrollarse, orientación hacia el servicio, aprovechar la diversidad y la conciencia política; superarán el nivel moderado, y obtendrán un mejor desempeño como docentes en sus dependencias educativas.

9.3 Justificación del aporte

En los social, se beneficia al personal de oficiales del Ejército del Perú y personal civil que sean designados como docentes; de igual forma, a los oficiales que ejerzan la dirección de las escuelas de capacitación y especialización del COEDE mediante la obtención de nuevos conocimientos sobre la inteligencia emocional y su relación con el desempeño docente, lo que permitirá mejorar la gestión en la formación y su selección. En los institucional, en marco del PTI, se contribuyó con el Objetivo 6, cuya acción estratégica es educación superior fortalecida,

enfocada en la necesidad y realidad institucional; con su indicador estratégico Nivel de calidad en la educación superior (Pregrado y Postgrado), el presente estudio propuso los conocimientos sobre la realidad objetiva de los problemas existentes en cuanto a la inteligencia emocional y su relación con el desempeño de los docentes, y que dicha relación pudiera afectar el nivel de calidad de la educación superior en la institución. El conocimiento generado del estudio es útil para ayudar a resolver una incertidumbre real y vigente que es de suma trascendencia como la carencia de no contar con la inteligencia emocional como un factor para el desempeño docente. Teóricamente, esto es importante porque las teorías seleccionadas sustentan el desarrollo de este estudio, lo que conduce a una revisión de las teorías actuales de la inteligencia emocional, cuyas dimensiones incluyen: autoconciencia, automotivación, autorregulación y empatía, y sus implicaciones para el instructor liderazgo docente y desempeño profesional, incluido el desempeño emocional, ético, académico y actitudinal. Metodológicamente se adopta la ruta cuantitativa siguiendo los procedimientos del método científico correlacional descriptivo, para determinar si es válida o que parámetros técnicos podrían valerse en fundamento a los análisis de las encuestas al personal que labora en el COEDE que sirvió como muestra por el motivo de estar vinculados con la problemática a estudiar.

Recomendaciones

a. Realizar indagaciones a nivel explicativo con diseño experimental, debido a que se presentó diferentes metodologías para medir la inteligencia emocional, de manera de ver cual se consideraría mejor o a qué población corresponde un tipo de método a aplicar.

b. La cantidad y contexto de los ítems de los instrumentos de medición de las variables deberán ser analizados de manera íntegra o completa, de modo que sean consideradas o mejoradas para futuras investigaciones en el contexto castrense o civil.

c. Realizar estudios con participantes de procedencia civil, para comparar, confirmar o rechazar los resultados del presente estudio, pudiendo considerar docentes de los colegios militares o colegios nacionales civiles adscritos al ámbito militar.

d. Realizar estudios de nivel explicativo con diseño experimental, debido a que se encontró una investigación en la cual se concluye que la inteligencia emocional de los docentes en el ámbito rural no se considera como factor para el desempeño laboral, por lo tanto, considerar si el ámbito rural o urbano son factores que influyen en dicha relación significativa.

e. Generar nuevas propuestas de estudio comparativo, considerando a la inteligencia emocional en el liderazgo del director y su relación con el desempeño docente en las dependencias educativas castrenses y civiles.

ANEXO 10



REPORTE DE SIMILITUD DE TURNITIN

IFI - BACH. RUIZ A. - BACH. VELAZCO C_docx

 Centro de Altos Estudios Nacionales

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::8165:481437644

Fecha de entrega

11 ago 2025, 12:31 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

11 ago 2025, 12:37 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

IFI - BACH. RUIZ A. - BACH. VELAZCO C..docx

Tamaño de archivo

6.8 MB

114 Páginas

22.168 Palabras

125.796 Caracteres



Página 1 of 118 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::8165:481437644



Página 2 of 118 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::8165:481437644




14% 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 15 palabras)

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 4%  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.