



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
DOCTORADO EN EDUCACIÓN**

TESIS

**INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA GESTIÓN
DIRECTIVA DE LOS DIRECTORES DE EDUCACIÓN PRIMARIA
DE MENORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PÚBLICAS DEL DISTRITO DE
IQUITOS 2022**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTORA EN EDUCACIÓN

PRESENTADO POR: SOL PATRICIA VÁSQUEZ MATUTE

ASESOR: LIC. EDUC. RUSEL AMÉRICO PIZANGO PAIMA, DR.

IQUITOS, PERÚ

2024



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
DOCTORADO EN EDUCACIÓN**

TESIS

**INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA GESTIÓN
DIRECTIVA DE LOS DIRECTORES DE EDUCACIÓN PRIMARIA
DE MENORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PÚBLICAS DEL DISTRITO DE
IQUITOS 2022**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTORA EN EDUCACIÓN

PRESENTADO POR: SOL PATRICIA VÁSQUEZ MATUTE

ASESOR: LIC. EDUC. RUSEL AMÉRICO PIZANGO PAIMA, DR.

IQUITOS, PERÚ

2024



UNAP

Escuela de Postgrado

**"Oficina de Asuntos
Académicos"**



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N°070-2024-OAA-EPG-UNAP

En Iquitos en la Escuela de Postgrado (EPG) de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP) a los tres días del mes de mayo de 2024 a las 11:00 am., se dió inicio a la sustentación de la tesis denominada: **"INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA GESTIÓN DIRECTIVA DE LOS DIRECTORES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE MENORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE IQUITOS 2022"**, aprobado con Resolución Directoral N°0673-2024-EPG-UNAP, presentado por la egresada **SOL PATRICIA VASQUEZ MATUTE**, para optar el **Grado Académico de Doctora en Educación**, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 y el Estatuto de la UNAP.

El jurado calificador designado mediante Resolución Directoral N°0482-2024-EPG-UNAP, esta conformado por los profesionales siguientes:

Lic.Educ. Eleodoro Córdova Ramírez, Dr.	(Presidente)
Lic.Educ. Roberto Ramos Ruiz, Dr.	(Miembro)
Lic.Educ. Hilda Angelica Reyna Farje Vela, Dra.	(Miembro)

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron respondidas: Satisfactoriamente

Finalizado la evaluación; se invitó al público presente y a la sustentante abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al resultado siguiente:

La sustentación pública y la tesis ha sido: Aprobada con calificación Muy Buena.

A continuación, el Presidente del Jurado da por concluida la sustentación, siendo las 12:30 m. del tres de mayo de 2024; con lo cual, se le declara a la sustentante Apto, para recibir **Grado Académico de Doctora en Educación**.

Lic.Educ. Eleodoro Córdova Ramírez, Dr.
Presidente

Lic.Educ. Roberto Ramos Ruiz, Dr.
Miembro

Lic.Educ. Hilda Angelica Reyna Farje Vela, Dra.
Miembro

Lic.Educ. Rusel Américo Pizango Paima, Dr.
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonía del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Los Rosales cuadra 5 s/n, San Juan Bautista, Maynas, Perú
Celular: 953 664 439 - 956 875 744
Correo electrónico: postgrado@unapiquitos.edu.pe www.unapiquitos.edu.pe



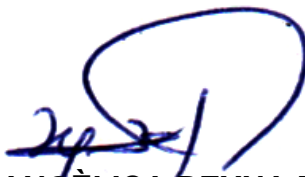
TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL DÍA 3 DE MAYO DEL AÑO 2024 EN LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS-PERÚ.



LIC. EDUC. ELEODORO CÓRDOVA RAMÍREZ, DR.
PRESIDENTE



LIC. EDUC. ROBERTO RAMOS RUIZ, DR.
MIEMBRO



LIC. EDUC. HILDA ANGÉLICA REYNA FARGE VELA, DRA.
MIEMBRO



LIC. EDUC. RUSEL AMÉRICO PIZANGO PAIMA, DR.
ASESOR

NOMBRE DEL TRABAJO

EPG_DOCTORADO_TESIS_VASQUEZ MA
TUTE.pdf

AUTOR

SOL PATRICIA VASQUEZ MATUTE

RECUENTO DE PALABRAS

16659 Words

RECUENTO DE CARACTERES

86009 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

72 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.0MB

FECHA DE ENTREGA

Oct 16, 2023 11:59 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 16, 2023 12:00 PM GMT-5

● **16% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 12% Base de datos de Internet
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Cross
- 12% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

A Dios por darnos salud y sabiduría en cada instante de nuestra vida.
A mi hija Sol Norhelia, que es mi razón de ser y de superación.
A mi esposo, por apoyarme en crecer a nivel personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi agradecimiento sincero a las siguientes personas e instituciones:

- A mi asesor: Dr. Américo Pizango Paima, por su asesoramiento a lo largo del desarrollo del presente estudio.
- A todos los directivos de la Instituciones Educativas Públicas del nivel Primario que pertenecieron a la muestra por haber participado muy gustosamente en el presente trabajo de investigación.
- A los miembros del jurado calificador por la dedicación prestada al revisar la presente tesis.
- A mis profesores del Doctorado en Educación IV Promoción, por sus sabias enseñanzas y por la entrega incondicional de su amistad y buen ejemplo.
- A mis amigos y compañeros que me apoyaron en momentos difíciles
- A la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, por darme la oportunidad de culminar mis estudios de Doctorado en Educación.

MUCHAS GRACIAS

INDICE DE CONTENIDOS

	Páginas
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurado	iv
Resultado del Informe de Similitud	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Resumo	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	5
1.1 Antecedentes	5
1.2 Bases Teóricas	7
1.3 Definición de términos básicos	16
CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS	19
2.1 Variables y su operacionalización	21
2.2 Formulación de la hipótesis	23
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	24
3.1 Tipo y diseño de la investigación	24
3.2 Población y muestra	25
3.3 Técnicas e instrumentos	28
3.4 Procedimientos de recolección de datos	29
3.5 Técnicas de procesamientos y análisis de los datos	30
3.6 Aspectos éticos	30
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	31
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	49
CAPÍTULO VI: PROPUESTA	52
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	61
CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES	62
CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
ANEXOS	
1. Instrumentos de recolección de datos	
2. Consentimiento informado	
3. Matriz de consistencia	
4. Informe de validación y confiabilidad de los instrumentos	
5. Prueba de confiabilidad del instrumento: Inteligencia Emocional	
6. Prueba de confiabilidad del instrumento: Gestión Directiva	

INDICE DE TABLAS

	Páginas	
Tabla N° 1	La inteligencia emocional y gestión directiva de los directores de educación primaria de la ciudad de Iquitos 2022	31
Tabla N° 2	Nivel de la inteligencia emocional de los directores de educación primaria de la ciudad de Iquitos 2022	33
Tabla N° 3	Resultados de la media en inteligencia emocional de los directores de las instituciones educativas primarias-Iquitos 2022	34
Tabla N° 4	Nivel de la Gestión directiva de los directores de educación primaria del distrito de Iquitos 2022	35
Tabla N° 5	Tabla cruzada entre la dimensión de Aptitudes personales de la inteligencia emocional y la Gestión Directiva de los directores de educación primaria del distrito de Iquitos 2022.	37
Tabla N° 6	Tabla cruzada entre la dimensión de Aptitudes sociales de la inteligencia emocional y la Gestión directiva de los directores de educación primaria- Iquitos 2022.	39
Tabla N° 7	Prueba de Chi cuadrado de la inteligencia emocional y la Gestión directiva de los directores de educación primaria-Iquitos 2022.	41
Tabla N° 8	Prueba de Correlación entre la inteligencia emocional y la gestión directiva	41
Tabla N° 9	Resumen de la media de la inteligencia emocional de los directores de educación primaria- Iquitos 2022.	42
Tabla N° 10	Resumen de la media de la Gestión Directiva de los directores de educación primaria- Iquitos 2022.	43
Tabla N° 11	Relación de la dimensión Aptitudes personales de la inteligencia emocional de los directores en la gestión directiva	44
Tabla N° 12	Prueba de correlación entre la dimensión Aptitudes personales de la inteligencia emocional y la gestión directiva.	44
Tabla N° 13	Relación de la dimensión Aptitudes sociales de la inteligencia emocional de los directores en la gestión directiva.	45
Tabla N° 14	Prueba de correlación entre la dimensión Aptitudes sociales de la inteligencia emocional y la gestión directiva	45
Tabla N° 15	Resumen de correlaciones entre inteligencia emocional Vs Gestión Directiva: Indicador Actitudes personales Vs Gestión Directiva	46
Tabla N° 16	Resumen de correlaciones entre inteligencia emocional Vs Gestión Directiva: Indicador Actitudes sociales Vs Gestión Directiva	47

NDICE DE GRÁFICOS

		Páginas
Gráfico N° 1	Nivel de la inteligencia emocional y gestión directiva de los directores de educación primaria de la ciudad de Iquitos 2022	31
Gráfico N° 2	Nivel de la Inteligencia emocional de los directores de educación primaria- Iquitos 2022.	33
Gráfico N° 3	Nivel de la Gestión directiva de los directores de educación primaria- Iquitos 2022.	35
Gráfico N° 4	Nivel de la dimensión Aptitudes personales de la Inteligencia emocional y la Gestión directiva de los directores de educación primaria- Iquitos 2022.	37
Gráfico N° 5	Nivel de la dimensión Aptitudes sociales de la Inteligencia emocional y la Gestión Directiva de los directores de educación primaria- Iquitos 2022.	39
Gráfico N° 6	Resumen de la media de la inteligencia emocional de los directores de educación primaria- Iquitos 2022.	42
Gráfico N° 7	Resumen de la media de la gestión directiva de los directores de educación primaria- Iquitos 2022.	43
Gráfico N° 8	Resumen de las principales correlaciones encontradas	48

RESUMEN

El propósito principal de esta investigación fue determinar qué tanto influye la inteligencia emocional en la gestión de las escuelas primarias públicas del distrito de Iquitos 2022. El proyecto de investigación es cuantitativo con un diseño correlacional y grado de explicación no experimental. Se conformó por 21 directores de primaria y la muestra por 191 docentes, elegidos por el método de muestreo estratificado por afijación proporcional. Se aplicó la técnica de encuesta y como instrumentos, El Test ICE (Inventario de Cociente Emocional) de Bar-On para la inteligencia emocional y el cuestionario de preguntas para la gestión directiva. Las conclusiones más relevantes fueron las siguientes: La gestión directiva de los directores de las escuelas primarias del distrito de Iquitos 2022 está significativamente influenciado por la inteligencia emocional. Al aplicar la prueba estadística Chi-cuadrado, se encontraron hallazgos significativos, permitiendo aceptar la hipótesis del estudio.

Palabras clave: Inteligencia emocional y gestión directiva.

ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the influence of emotional intelligence in the management of public elementary schools in the district of Iquitos 2022. The research project is quantitative with a correlational design and non-experimental degree of explanation. It consisted of 21 elementary school principals and the sample consisted of 191 teachers, chosen by the stratified sampling method by proportional allocation. The survey technique was applied and the instruments used were Bar-On's ICE (Emotional Quotient Inventory) test for emotional intelligence and the questionnaire of questions for managerial management. The most relevant findings were the following: The management style of elementary school principals in the district of Iquitos 2022 is significantly influenced by emotional intelligence. When applying the Chi-square statistical test, significant findings were found, allowing us to accept the hypothesis of the study.

Keywords: Emotional intelligence and management.

RESUMO

O principal objetivo deste estudo foi determinar a influência da inteligência emocional na gestão das escolas primárias públicas no distrito de Iquitos 2022. O projeto de investigação é quantitativo, com um desenho correlacional e um grau de explicação não experimental. Foi composto por 21 directores de escolas primárias e a amostra foi constituída por 191 professores, escolhidos pelo método de amostragem estratificada por atribuição proporcional. Foi aplicada a técnica de inquérito e os instrumentos utilizados foram o teste ICE (Emotional Quotient Inventory) de Bar-On para a inteligência emocional e o questionário de perguntas para a gestão gerencial. Os resultados mais relevantes foram os seguintes: O estilo de gestão dos directores de escolas primárias no distrito de Iquitos 2022 é significativamente influenciado pela inteligência emocional. Ao aplicar o teste estatístico do Qui-quadrado, foram encontrados resultados significativos, permitindo a aceitação da hipótese do estudo.

Palavras chave: Inteligência emocional e gestão.

INTRODUCCIÓN

Conocer cómo un ejecutivo percibe su inteligencia emocional es importante ya que otros dependen de él y se ven impactados por su uso de inteligencia emocional, lo que repercute en la productividad de la organización. Una persona que trabaja tiene que poder adaptarse al cambio en curso. Las organizaciones con empleados emocionalmente inteligentes podrán manejar estos cambios y desempeñarse significativamente mejor. Son los grupos que descubren cómo cooperar, adaptarse y anteponer las necesidades de los demás. Los miembros deben ser capaces de trabajar bien con otros, impactar positivamente en ellos, y aumentar la eficiencia de los procesos de los que forman parte (Goleman; 2018).

En este contexto, se ha considerado conveniente realizar un estudio que pretende conocer los efectos de la inteligencia emocional de los altos directivos.

Siendo el personal directivo trascendente, son muchas las situaciones en las que éstas afectan de manera decisiva a su gestión. Algunos directivos tienen un dominio emocional mucho más desarrollado que otros. Este tipo de inteligencia emocional requiere una atención especial porque puede distinguir a nuestro directivo de los agentes educativos que le rodean. Un componente clave de la inteligencia emocional es tener la habilidad de controlar las emociones con éxito. (Antúnez, Celso; 2019).

La inteligencia emocional se refiere a la capacidad de reconocer, comprender y gestionar las propias emociones, así como las de los demás. En el contexto de la gestión directiva, la inteligencia emocional juega un papel fundamental debido a su influencia en las relaciones interpersonales, la toma de decisiones y el liderazgo efectivo.

1. Autoconciencia emocional: Los líderes con alta inteligencia emocional son conscientes de sus propias emociones, fortalezas, debilidades y valores. Esto les permite entender cómo sus emociones afectan su comportamiento y toma de decisiones.

2. Autorregulación emocional: La capacidad de controlar y regular las propias emociones es crucial en la gestión directiva. Los líderes

emocionalmente inteligentes pueden manejar el estrés, mantener la calma en situaciones difíciles y tomar decisiones racionales incluso bajo presión.

3. Empatía: La empatía es esencial para entender las necesidades y preocupaciones de los empleados, así como para construir relaciones sólidas con ellos. Los líderes que practican la empatía pueden motivar, inspirar y guiar a sus equipos de manera efectiva.

4. Habilidades sociales: La inteligencia emocional también incluye habilidades sociales como la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y la capacidad de influir en los demás. Los líderes que poseen estas habilidades pueden crear un entorno de trabajo positivo y colaborativo. (Goleman; 2018).

En resumen, la inteligencia emocional es fundamental para la gestión directiva porque permite a los líderes entender y gestionar tanto sus propias emociones como las de los demás. Esto conduce a relaciones más saludables en el lugar de trabajo, una toma de decisiones más efectiva y un liderazgo que inspira y motiva a los empleados hacia el éxito organizacional.

Las emociones desempeñan un papel esencial en la vida cotidiana. Si cada uno lo considerara importante, comprendería inmediatamente que, a pesar de las apariencias, desempeñan un papel vital en varias situaciones. Las emociones afectan a la mayoría de las decisiones.

El complicado mundo industrial y técnico define la civilización moderna. Por ello, para funcionar con eficacia y adaptarse a los continuos cambios que se les imponen, los directores de centros escolares deben emplear todas sus competencias, así como nuevas habilidades personales, sociales y profesionales. No obstante, en muchas ocasiones, las técnicas empleadas para alcanzar estos propósitos son ineficaces y sólo conducen a la ira, la preocupación o la tensión, creando una espiral viciosa que perturba trágicamente a toda la comunidad educativa. Quizá una de las razones sea que los padres y educadores prestan poca atención al desarrollo emocional de los niños, lo que tiene ramificaciones cuando éstos se convierten en adultos. Hay que enseñar esta habilidad para que los sentimientos y las emociones, tan importantes en la vida, sean aliados y no enemigos.

Ante este hecho, es importante reconocer que algunos individuos tienen un dominio mucho más desarrollado sobre su lado emocional que

otros. También hay directores con poca capacidad emocional, lo que les impide llegar a soluciones positivas, perjudicando muchas veces el ambiente institucional y, por ende, la gestión (Holmes 2019; 37).

Los directores tienen la capacidad de asegurar que la institución educativa ofrezca a los estudiantes una experiencia favorable. Según Anderson (2021; 12), la gestión de la dirección es un trabajo tan difícil que a veces parece inalcanzable. Los centros educativos públicos llevan décadas desatendidos y cuentan con pocos recursos; en determinadas circunstancias, sus equipos docentes están muy poco inspirados, y una parte importante de los alumnos tienen estilos de vida difíciles de comprender.

La Región Loreto no es ajena a este problema, particularmente en el distrito de Iquitos, donde muchos directores han sido despedidos precisamente por no poder controlar sus emociones y provocar la ruptura de las relaciones humanas en la comunidad educativa donde trabajaban; consideran que la administración de una escuela debe centrarse en enseñar a los alumnos a utilizar los conocimientos, no a cultivar actitudes interpersonales de justa convivencia. A la luz de lo anterior, el presente estudio plantea la siguiente pregunta: ¿En qué medida la inteligencia emocional influye en la Gestión Directiva de los directores de Educación Primaria de Menores de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Iquitos 2022? Y como posible respuesta a esta interrogante se formula la hipótesis: La gestión directiva de los directores de escuelas primarias en el distrito de Iquitos está significativamente influenciado por la inteligencia emocional. Siendo el objetivo general: Explicar en qué medida la inteligencia emocional influye en la Gestión Directiva en directores de las Instituciones Educativas Públicas de Educación Primaria del distrito de Iquitos 2022.

Esta investigación es pertinente porque la inteligencia emocional es un conjunto de talentos y aptitudes que repercutirán en el crecimiento personal de cada directivo de nuestra muestra, lo que puede considerarse una condición para el éxito o el fracaso de la gestión. Además, ahora, más que nunca, se requiere la formación de directivos innovadores, inteligentes y competitivos que sean capaces de afrontar y resolver las dificultades que la sociedad plantea y que sean capaces de liderar la gestión con eficacia.

Proporciona un procedimiento para evaluar la capacidad de gestión directiva, que servirá para que los directivos tomen conciencia de sus habilidades blandas, permitiéndoles gestionarlas eficazmente, así como de su inteligencia emocional, con el fin de mejorar su formación, calidad de trabajo y responsabilidad en proporcionar una gestión adecuada con un compromiso deontológico para mejorar los procesos, estrategias y toma de decisiones dentro de las instituciones educativas. Si tenemos debilidades significativas en el área de la inteligencia emocional, de nada sirve estar realmente bien preparado y ser un magnífico prospecto académico. El directivo debe estar preparado en todos los sentidos, por lo que es crucial que posea autoestima, autoconciencia, autocontrol, determinación, empatía e integridad. También deben ser capaces de comunicarse eficazmente y tener los conocimientos necesarios para proponer y aceptar cambios. Por lo tanto, será posible identificar las habilidades y competencias personales, sociales y profesionales necesarias para lograr una estructura administrativa más eficiente, maximizar el rendimiento y adaptarse a los cambios.

La investigación se presenta tomando en cuenta los requerimientos de la escuela, parte de la introducción donde se explica el tema, el problema, las hipótesis y los objetivos del estudio, seguido del marco teórico y de los métodos utilizados para recolectar y analizar los datos, así como las fuentes consultadas. Se presentan los resultados, usando tablas, se interpretan los datos y se explican cómo responden a la hipótesis y objetivos. La discusión de los hallazgos y las conclusiones y recomendaciones pertinentes, así como la propuesta como producto de la investigación.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes:

En el 2021 se llevó a cabo una investigación explicativa. El objetivo fundamental de esta investigación es examinar cómo afecta este tipo de inteligencia al liderazgo, la toma de decisiones, el rendimiento, la motivación y la selección de personas. Debido a los beneficios que pueden obtenerse de su uso, la inteligencia emocional está adquiriendo cada vez más importancia en las empresas. La metodología empleada ha sido una evaluación exhaustiva de la bibliografía. Para ello se revisaron 99 documentos procedentes de distintas bases de datos. Los resultados del estudio muestran una relación positiva entre la inteligencia emocional y los criterios tenidos en cuenta. También se presenta un modelo que ilustra cómo afecta la inteligencia emocional a las variables elegidas. Como futuras líneas de investigación se anima a realizar más estudios empíricos que investiguen las relaciones sugeridas por el entorno corporativo desde un punto de vista estadístico. (Biedma-Ferrer, J. M. ;2021).

En el 2020, se realizó un examen descriptivo, no experimental, cuantitativo y correlacional de los miembros de una organización colombiana relacionada con proyectos y equipos, con una muestra de 36 individuos. El objetivo general era determinar las conexiones entre los estilos de liderazgo, el éxito de los proyectos y la inteligencia emocional. Se utilizó como instrumento el inventario de Bar-On (I-CE). El estudio halló una correlación significativa entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo, asociándose las puntuaciones más altas en inteligencia emocional con una preferencia por ideologías de liderazgo autoritarias, de coaching y conciliadoras. Además, se pudo demostrar estadísticamente que la inteligencia emocional afecta al éxito de un proyecto. Es sabido que la inteligencia emocional afecta a la capacidad de empatía, autorregulación de las emociones, motivación y perseverancia. (Murillo, Y. & Bautista, M; 2020).

En el 2018 se realizó un estudio de investigación cuantitativo descriptivo correlacional y no experimental, 73 directores de instituciones educativas

constituyeron la población de la muestra. El propósito general fue investigar la relación entre la Inteligencia Emocional y los Estilos de Liderazgo en directores de instituciones educativas. Se utilizó un cuestionario como herramienta para que los directores autoevaluaran su I.E. y sus múltiples aspectos. Este instrumento se construyó con el inventario de Bar-On (I-CE). El estudio demostró que se han mostrado interacciones positivas y sustanciales entre todos los componentes del Cuestionario de Liderazgo y todas las variables del Cuestionario de Inteligencia Emocional. (Evans, E. ;2018).

En el año 2021 se realizó un estudio con el objetivo general de averiguar cómo se relacionan la gestión y la inteligencia emocional con el trabajo a distancia en docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo. El diseño de investigación utilizado fue correlacional, no experimental. La población de estudio estuvo conformada por 35 docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo. La muestra se tomó mediante una técnica de muestreo no probabilístico, y el cuestionario tuvo validez de constructo (AFE y AFC) y confiabilidad determinada mediante la prueba estadística del alfa de Cronbach utilizando el software SPSS 26. Se realizó la prueba Rho de Spearman para examinar los datos, y los resultados mostraron una correlación débil del del 87% entre las variables "gestión directiva" e "inteligencia emocional", el cual indica que la gestión directiva no se relaciona significativamente con la inteligencia emocional. (García R., K.; 2021).

En 2019, se realizó una investigación cuantitativa con una metodología correlacional no experimental y descriptiva con 34 directores de primer nivel como población de estudio. Este estudio tuvo como objetivo investigar la conexión entre las habilidades de liderazgo de los directores y la inteligencia emocional. Para medir las habilidades de liderazgo de los directivos se utilizó el cuestionario y el inventario Bar-On (I-CE), modificado por Ugarriza (2018). El estudio encontró que los equipos directivos de las instituciones educativas de la muestra tenían altos niveles de liderazgo y niveles medios de inteligencia emocional general. Además, existían notables disparidades entre sexos en inteligencia emocional. El juicio sobre el liderazgo y las cualidades de la

inteligencia emocional están correlacionados positiva y significativamente. (Salvador, A; 2019).

En 2018 se realizó una investigación correlacional-descriptiva. El propósito de la investigación fue examinar la asociación entre la inteligencia emocional y la toma de decisiones de los administradores universitarios. Se realizó una encuesta con una muestra de 100 empleados. Se comprobó que el grado típico de inteligencia emocional es medio-bajo, por lo que la toma de decisiones es inadecuada y no está relacionada. Así, se apoya la hipótesis nula (Goicochea, D; 2018).

En el 2018, se realizó un estudio, cuyo diseño fue transversal correlacional no experimental. Se tomó como población a 55 docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en Iquitos. Las conclusiones más relevantes fueron que demostraron una asociación sustancial entre el clima organizacional y el desempeño directivo. Esta conexión se encontró utilizando ($X^2_c = 7,77 > X^2_t = 3,84$, $gl = 1$, $= 0,05$ por ciento). (Contreras, K; 2018).

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Inteligencia emocional:

La inteligencia emocional, según Daniel Goleman (2018), es la capacidad de identificar las emociones propias y ajenas, estimularlas y controlarlas con éxito en situaciones interpersonales. (p. 58).

La inteligencia emocional, según Ibarrola y Begoa (2018), es un conjunto de habilidades que afectan al comportamiento, las respuestas, los estados mentales de un individuo, etc. Y que, según Goleman (2018), puede describirse como:

" La capacidad de comprender los sentimientos propios y ajenos, de motivarse a sí mismo y de gestionar las relaciones con eficacia". (p. 62).

Según la idea de las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner (2019; 36), esta palabra comprende dos categorías de inteligencia:

"La inteligencia personal, que consiste en un conjunto de competencias que rigen la forma en que interactuamos con nosotros mismos. Esta inteligencia consta de tres factores:

La autoconciencia es la capacidad de identificar y comprender los propios puntos fuertes, defectos, estados de ánimo, emociones e impulsos, así como su impacto en los demás y en el propio trabajo.

La autorregulación, también conocida como autocontrol, es la capacidad de refrenar los propios sentimientos e impulsos para canalizarlos hacia un objetivo específico, aceptar la responsabilidad de las propias acciones, deliberar antes de actuar y asumir la responsabilidad de los propios actos y abstenerse de tomar decisiones precipitadas.

La automotivación es la capacidad de mantenerse en una condición de exploración continua y de tenacidad para alcanzar metas, enfrentar obstáculos y encontrar soluciones (p. 53).

Y la inteligencia interpersonal, cuyas habilidades pertenecen a la buena gestión social, la capacidad de interactuar con las personas que nos rodean y entablar relaciones interpersonales saludables. Consta de los siguientes elementos:

La empatía es la capacidad de comprender los deseos, emociones y retos de otra persona poniéndose en su situación.

Destreza social: la aptitud en la gestión de las conexiones con los demás, en la comprensión de cómo convencer e influir en las personas. (54 p.p)

Bar-On, R. (2016); Define a la Inteligencia Emocional como:

"Una combinación de capacidades no cognitivas que afectan a la capacidad de una persona para gestionar eficazmente las exigencias y tensiones del entorno." (p. 22).

La inteligencia emocional está ligada a otras características significativas, como las predisposiciones y circunstancias biológicas, la aptitud intelectual cognitiva y las realidades y limitaciones del entorno actual y en evolución.

Fundamentación de la inteligencia emocional:

Goleman (2018), p. 45, sostiene que la inteligencia emocional se basa en cinco (5) talentos fundamentales que pueden clasificarse en dos grandes categorías.

A. Habilidades personales:

Son las habilidades que definen el dominio de uno mismo e incluyen lo siguiente:

1. **Autoconocimiento:** Se centra en nombrar las sensaciones a medida que se producen. Este autoconocimiento incluye tres habilidades emocionales:
 - a. El conocimiento emocional es la conciencia de las propias emociones y sus defectos.
 - b. Autoevaluación precisa: la conciencia de los propios recursos, talentos y limitaciones.
 - c. Confianza en uno mismo: la convicción en la propia valía y capacidades (p. 46).
2. **Autorregulación:** Se centra en la regulación de las emociones, los impulsos y los recursos de manera que apoyen, en lugar de obstaculizar, el trabajo que se realiza. Esta autorregulación comprende cinco habilidades emocionales:
 - a. Autodominio: la gestión de las emociones e impulsos negativos
 - c. Confiabilidad: defender principios morales de integridad y honradez.
 - d. Integridad: aceptar la responsabilidad de la propia actuación.
 - d. Adaptabilidad: capacidad de responder a las alteraciones.
 - e. Innovación: Ser receptivo a nuevos conceptos y métodos.
3. **La motivación se refiere a las disposiciones emocionales que influyen o potencian el éxito de metas. La motivación consta de cuatro características emocionales:**
 - a. El afán de éxito: el deseo de mejorar o ajustarse a un estándar excelente.
 - b. Alinearse con los objetivos de un grupo u organización es el acto de compromiso.
 - c. Iniciativa: La disposición a aprovechar las posibilidades.

d. Optimismo: La determinación de perseguir un objetivo a pesar de las dificultades y los fracasos.

B. Aptitudes sociales:

Son las habilidades que rigen la forma de gestionar las relaciones. Entre ellas se encuentran las siguientes habilidades.

4. La capacidad de comprender los sentimientos, deseos y anhelos de otra persona se conoce como empatía. Esta empatía consta de las cinco habilidades emocionales siguientes:
 - a. Comprender a los demás: implica interesarse activamente por sus problemas y comprender sus sentimientos y puntos de vista.
 - b. Facilitar el crecimiento de los demás reconociendo sus necesidades de desarrollo y promoviendo su capacidad.
 - c. Orientación al servicio: anticipando, identificando y satisfaciendo las necesidades del cliente.
 - d. Utilizar la diversidad: cultivar las oportunidades a través de individuos variados.
 - e. Conciencia política: Analizar las corrientes sociales y políticas
5. Las habilidades sociales son las capacidades para provocar las reacciones deseadas en los demás. Incluyen ocho competencias emocionales:
 - a. Influencia: la aplicación de técnicas de persuasión.
 - b. Comunicación: escuchar activamente y transmitir mensajes persuasivos.
 - c. Gestión de conflictos: es la gestión y resolución de desacuerdos.
 - d. El liderazgo implica motivar y dirigir a individuos o grupos.
 - e. Catalizador del cambio: iniciar o gestionar el cambio
 - f. Vinculación: fomento de las relaciones utilitarias.
 - g. Cooperación y colaboración: trabajar con otros para lograr objetivos comunes.
 - h. Habilidades de equipo: Crear sinergias para lograr los objetivos del grupo.

Dirigir con inteligencia emocional: el director como líder

Ibarrola, Begoña (2018;37) afirma que la educación configura el futuro, de ahí que, a efectos de planificación de la educación, la idea de "mejora continua de la calidad" es aceptable. Al estar formadas por personas que sirven a otras, las instituciones educativas no son rígidas, predecibles ni funcionan como un reloj. En este entorno, los educadores se transforman en facilitadores del aprendizaje, y los gestores o directores en líderes comprometidos con el servicio a su gente y el fomento de su crecimiento. "En el pasado, ser sensible se consideraba universalmente una deficiencia, pero ahora nos estamos dando cuenta de que sólo reconociendo y aprovechando La vida puede adquirir un significado más profundo cuando somos sensibles por naturaleza. Sólo desarrollando la empatía por nuestros semejantes, por la Tierra y por todo lo demás en nuestro entorno inmediato seremos capaces de comprender lo que ocurre en la sociedad y ayudar a reconducirla en una dirección positiva e innovadora. (p. 32).

Los expertos estiman ahora que el coeficiente intelectual, o inteligencia general, no contribuye más que en un 25% a los logros totales de una persona, según múltiples investigaciones recientes. La experiencia técnica y la preparación suponen entre un 10 y un 20% del total. También podemos añadir algunos puntos si consideramos el azar o la oportunidad como elementos intervinientes adicionales, pero el aspecto más importante, el que tiene un peso más particular, es sin duda la Inteligencia Emocional, que supone entre el 60 y el 70% del total. Elevar el cociente emocional de los educadores, incluidos los padres, los profesores y los administradores, parece, pues, una cuestión urgente.

Collins y Kevin (2021) señalan la importancia que los que gerencian las instituciones educativas deben poseer inteligencia emocional como talento directivo, porque es imperativo que la organización reconozca la importancia de ser capaz de reconocer y valorar adecuadamente los procesos clave (captación de clientes y su satisfacción) en el ámbito de la gestión de personas, entre los que destacan el reconocimiento y el desarrollo de las

habilidades directivas, de las que la inteligencia emocional es un componente crucial.

Habilidades para la comunicación desde el liderazgo pedagógico:

Ministerio de Educación (2021; 16); Refiere que, La empatía, la escucha activa y el asertividad son cualidades comunicativas cruciales para el liderazgo pedagógico.

La comunicación eficaz y la capacidad de relacionarse con los demás en general dependen de la **empatía**. Se puede argumentar que nuestra incapacidad para comprender los signos y ritmos que todo el mundo emite cuando interactúa en grupo nos incapacita socialmente, privándonos así de una valiosa información sobre la forma más eficaz de transmitir nuestro mensaje en ese contexto específico.

"El núcleo de la empatía es comprender lo que experimentan los demás sin que tengan que decírnoslo". [...] Y la capacidad de detectar estos tipos sutiles de comunicación implica habilidades emocionales fundamentales como la autoconciencia y el autocontrol. Nunca podremos conectar con las emociones de los demás si no somos capaces de reconocer o controlar nuestras propias emociones. Utilizamos la empatía como un radar social. (Goleman, 2018, p.86).

Comprender la comunicación desde la perspectiva del interlocutor requiere una escucha activa. Muchas personas malinterpretan la distinción entre oír y escuchar. Requiere la capacidad de captar cómo se siente otra persona e interpretar sus signos verbales y no verbales, como el ritmo, la energía, la velocidad y el tono del discurso.

Asertividad: La capacidad de comunicar los propios pensamientos, opiniones y emociones de forma positiva, clara, honesta y directa, sopesar los derechos propios frente a los ajenos manteniendo el respeto por ambos.

Definición de emociones:

Goleman (2019;35) dice que las emociones son respuestas o reacciones normales a las condiciones en las que nos encontramos, y que repercuten en nuestra forma de pensar y de comportarnos. A menudo surgen de forma inesperada y son efímeras.

Goleman (2019;40) ofrece una inteligencia unificada, relacionada con las emociones, denominada **Inteligencia Emocional**, que incluye estos dos aspectos (intrapersonal e interpersonal) y se define como un conjunto de las siguientes capacidades: impulso, autoconciencia, empatía, autocontrol, y habilidades sociales.

Para que la organización reconozca y valore adecuadamente los procesos clave (captación de clientes y garantía de su satisfacción), es imprescindible identificar y desarrollar las competencias directivas, entre las que la inteligencia emocional desempeña un papel muy significativo. De acuerdo con Collins y Clark (2021).

1.2.2. Gestión Directiva

La gestión directiva se define como "El proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una organización con el fin de alcanzar sus objetivos de manera eficiente y eficaz" (Robbins y Coulter, 2019, p. 5). Este enfoque destaca la importancia de la planificación estratégica, la asignación adecuada de recursos, el liderazgo efectivo y la supervisión continua para garantizar el éxito organizacional.

Gómez L. y Macedo B. (2019, p. 75) La gestión se relaciona con la dirección, coordinación y comunicación de la actividad institucional e interinstitucional. Algunas de las tareas fundamentales de la gestión institucional son la adopción del horizonte institucional por parte de la comunidad educativa, el funcionamiento y dirección del gobierno escolar y la creación de un clima institucional que promueva la participación, la democracia, el pluralismo, el respeto a la diversidad y a la diferencia, la

convivencia y el sentido de pertenencia institucional. También son muy importantes las interacciones con el entorno, teniendo en cuenta los derechos propios y respetando los derechos de los demás.

A. Direccionamiento estratégico y horizonte institucional

Es el elemento esencial en torno al cual giran los valores, los principios, la finalidad, la visión y la filosofía de las instituciones educativas, y se plasma en el P. E.I.

B. Gestión estratégica.

Según Tabares y Miranda (2019, p. 22), la gestión estratégica "constituye un proceso continuo e interactivo que se ejecuta para sostener la integración ambiental de la organización." Se refiere a los medios a través de los cuales la Institución Educativa alcanzará su futuro previsto.

Para Carballo (2019; 37), el liderazgo aparece como una de las cualidades más cruciales que necesita toda empresa en el contexto de la gestión dirigida.

C Gobierno escolar.

La institución ofrece lugares para el compromiso de la comunidad educativa y fomenta la participación democrática en la elección de representantes de los distintos grupos de la comunidad.

D. Cultura institucional

La institución debe crear y ejecutar políticas que fomenten una cultura de comunicación, colaboración, motivación para la innovación y la creación y aplicación de prácticas innovadoras y óptimas.

E. Clima institucional

Antúnez, C. (2019; 27) define como "la cualidad percibida o experimentada del ambiente organizacional que impacta la conducta de sus miembros." (p. 25).

F. Relaciones con el entorno

Se refiere a las políticas, actividades, acuerdos y alianzas de la institución para recibir asesoramiento, recursos y servicios en apoyo del crecimiento del Proyecto Educativo Institucional.

Álvarez, M. (2020; 22) argumenta que, el trabajo de la dirección refleja el calibre de la institución, su participación en el desarrollo de la identidad de la institución es importante para competir por la captación de estudiantes.

Según Alvarado O. (2017:18), El proceso de selección de las actividades a realizar (planificación) en función de los objetivos institucionales, las carencias que se han identificado, los cambios deseados, las nuevas acciones que se han solicitado, la aplicación de órdenes o cambios necesarios, la forma en que se llevan a cabo estas acciones (estrategia-acción) y los resultados obtenidos se conoce como gestión estratégica. Se define como un conjunto de acciones coordinadas para lograr una meta a largo plazo; es la principal tarea de gestión y actúa como vínculo entre la planificación y los objetivos precisos que deben alcanzarse.

Ministerio de Educación (2021;17) sostiene que se relaciona con la orientación y dirección de la institución educativa. Esta área de gestión se centra en las interacciones con el entorno, la cultura institucional, el clima, la gestión y la dirección estratégica. A través del equipo directivo y la gestión es posible planificar, desarrollar y evaluar el funcionamiento de la institución en su conjunto.

Según Morel, Judith (2018;22), la gestión educativa se describe como las actividades realizadas por los gestores que supervisan o dirigen grandes dominios organizativos. También es un conjunto de actividades específicas de las instituciones educativas y, en consecuencia, implica hacer frente a condiciones difíciles.

Marco de buen desempeño del directivo

Es una estrategia de las instituciones educativas en consonancia con los regímenes prioritarios del desarrollo docente, en el Plan estratégico sectorial multianual (PESEM) 2016, contiene sugerencias para la administración. “Estas instituciones son responsables de enfocar a toda la organización en el aprendizaje y la gestión de cambios en el proceso educativo” (Ministerio de Educación; 2018). Por tanto, el primer resultado de la reforma educativa en este sector es la necesidad de seleccionar, formar y organizar a los directivos. Por lo tanto, el Marco de buen desempeño

ejecutivo es un instrumento estratégico para implementar políticas globales de gestión y desarrollo.

Según el planteamiento de Minedu, la dirección tiene la tarea de satisfacer las demandas y garantizar una escuela democrática, promoviendo al mismo tiempo las circunstancias necesarias para alcanzar los logros académicos esenciales.

La dirección debe trabajar incansablemente para fomentar la convivencia democrática y multicultural entre todos los alumnos y el personal, así como para establecer un entorno amistoso que fomente lazos fuertes con las instituciones de la comunidad, en particular con los padres.

1.3. Definición de términos básicos

Aptitudes personales:

Son las habilidades que desarrolla una persona y que determina el dominio de uno mismo. (Goleman;2019; 45);

Aptitudes sociales:

Son las habilidades que desarrolla una persona y que determina el manejo de las relaciones. (Goleman; 2019; 47).

Autoconocimiento:

El proceso de reflexión es la forma en que una persona desarrolla una comprensión de quién es, sus rasgos y cualidades. (Goleman; 2019; 45).

Autorregulación:

Es la capacidad de refrenar nuestros propios sentimientos e inclinaciones para amoldarlos a un objetivo. (Howard Gardner; 2017; 36)

Cultura institucional:

Habla de los valores y procedimientos que orientan y contextualizan el funcionamiento de la institución. Las normas, los valores, las creencias, las costumbres, los rituales, las ceremonias y los mitos que defienden los numerosos miembros de la comunidad escolar sirven para ilustrar modelos históricos de transmisión de significados. (Chiavenato, I.; 2018; 37)

Clima institucional:

Llama la atención sobre las percepciones comunes que tienen las personas sobre las conexiones interpersonales que forjan en el contexto del aula. (Carballo, E.; 2019; 27)

Direccionamiento estratégico:

esboza la estrategia organizativa que la institución educativa debe utilizar para cumplir los objetivos de su misión. (Gómez L y Macedo B.; 2019; 75)

Empatía:

Es la capacidad de ponerse en el lugar de otra persona y comprender sus deseos, sentimientos y puntos de vista, así como los retos asociados a reaccionar adecuadamente ante sus arrebatos emocionales (Goleman; 2019; 16)

Gestión:

Describe el proceso y los resultados de gestionar algo. En este sentido, hay que decir que gestionar es realizar las operaciones necesarias para una transacción comercial o cualquier otro objetivo. (Alvarado, O.; 2017; 22).

Gestión directiva:

Se refiere a la dirección y gestión de la institución educativa. (Gómez L. y Macedo B. (2019; 75)

Gestión estratégica:

Se refiere a la forma de conducir a la Institución Educativa a un futuro deseado. (Gómez L. y Macedo B. (2019; 75)

Gobierno escolar:

Es el modo de preparación para la convivencia democrática (PEI). Por la dedicación de todos los miembros de la comunidad educativa en la creación y gestión del Proyecto Educativo Institucional. (Chiavenato, I.; 2018; 37)

Habilidades sociales:

Son una habilidad para relacionarte con los demás y con tu entorno.
(Goleman; 2018; 45)

Inteligencia emocional:

Es la capacidad de comprender los sentimientos propios y ajenos, de inspirarlos y de gestionar eficazmente las emociones tanto en el ámbito personal como en el interpersonal. (Goleman; 2018; 58)

Relaciones con el entorno:

se refiere a las directrices, medidas, contratos y alianzas que la institución ha puesto en marcha para obtener los servicios, materiales y orientación que necesita para construir el PEI. (Tapiero, E. & López, I; 2020;22).

CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

2.1. Variables y definiciones operacionales

(X) Independiente: Inteligencia emocional

Definición conceptual:

Es la capacidad de detectar las emociones propias y ajenas, de motivarlas y de regular eficazmente las emociones en uno mismo y en las relaciones (Goleman, Daniel 2018; 58).

Definición operacional:

El nivel de inteligencia emocional de una persona afecta a su comportamiento, sus respuestas, sus estados mentales y otros rasgos. Es la capacidad de gestionar eficazmente las conexiones interpersonales, inspirarse a sí mismo y comprender tanto los sentimientos propios como los ajenos. Donde se tienen en cuenta las Aptitudes Sociales (Autoconciencia, Autorregulación y Motivación) y Personales (Empatía, Habilidades Sociales). Lo medimos a través del test ICE (Inventario de Cociente Emocional) de Baron. Finalmente, se le dio un valor de: Muy baja, Baja, Promedio, Alta y Muy Alta.

(Y) Dependiente: gestión directiva

Definición conceptual:

Es la forma en que el director lidera y dirige la institución educativa, lo que implica el aprendizaje continuo y la aplicación de los conocimientos necesarios para gestionar y liderar los cambios institucionales y curriculares y participar en la toma de decisiones para el progreso institucional. (Gómez L. y Macedo B.; 2019; 75).

Definición operacional:

Es el funcionamiento general de la Institución, donde se consideran los procesos internos, como: Direccionamiento Estratégico, Gestión Estratégica, Gobierno Escolar, Cultura Institucional, Clima Institucional y Relaciones con el Entorno. Lo medimos a través de una encuesta a la muestra informante. Donde se evaluó a la Gestión Directiva como muy bueno, bueno, malo y pésimo.

Tabla de Operacionalización de las variables

Variable	Definición	Tipo por su naturaleza	Indicadores	Escala de medición	Categorías	Valores de las categorías	Instrumento
Independiente: Inteligencia Emocional	Es la capacidad de comprender los sentimientos propios y ajenos, de motivarlos y de gestionar con éxito las emociones propias y ajenas. (Goleman, D, 2017)	cualitativo	Aptitudes Personales: - Autoconocimiento. - Autorregulación - Motivación Aptitudes Sociales: - Empatía - Habilidades Sociales	Ordinal	Muy Alta Alta Regular Baja	243-300 187-242 131-186 75-130	Test ICE de Bar-On

Variable	Definición	Tipo por su naturaleza	Indicadores	Escala de medición	Categorías	Valores de las categorías	Instrumento
Dependiente: Gestión Directiva	Es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una organización, con el fin de alcanzar sus objetivos de manera eficiente y eficaz. (Robbins y Coulter; 2019).	cualitativo	Direccionamiento Estratégico Valores y Principios Misión y Visión de la I.E. P.E.I.	Ordinal	Muy buena	137-170	Cuestionario de preguntas
			Gestión Estratégica supervisa y lleva a cabo todas las acciones institucionales. Proyectos de enseñanza, actividades extracurriculares, objetivos de mejora y seguimiento y evaluación continuos.				
			Gobierno Escolar Propicia espacios para la participación de la comunidad educativa Promueve elecciones democráticas de los representantes				
			Cultura Institucional Diseña e implementa: Cultura de comunicación Trabajo en equipo y de motivación				
			Clima Institucional Promueve un agradable ambiente de trabajo Relaciones con el Entorno Gestiona convenios y alianzas				
					Buena	103-136	
					Regular	62-102	
					Pésima	34- 61	

2.2. Formulación de la hipótesis

2.2.1 Hipótesis general:

La inteligencia emocional influye de manera significativa en la gestión directiva de los directores de educación primaria de menores de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Iquitos 2022.

2.2.2. Hipótesis específicas.

- La inteligencia emocional se encuentra en un nivel promedio en los directores de educación primaria de menores de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Iquitos 2022.
- La gestión directiva se encuentra en un nivel regular en las Instituciones Educativas Públicas Primarias del distrito de Iquitos 2022.
- La dimensión de Aptitudes personales de la inteligencia emocional de los directores de educación primaria de menores influye de manera significativa en la gestión directiva de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Iquitos 2022.
- La dimensión de Aptitudes sociales de la inteligencia emocional de los directores de educación primaria de menores influye de manera significativa en la gestión directiva de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Iquitos 2022.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Tipo de investigación

Corresponde a la investigación de tipo cuantitativo. (Hernández S., R.; Fernández C., C. y Baptista L., P. 2022).

Diseño de investigación

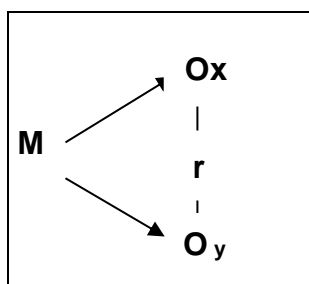
Satisface las necesidades de la investigación correlacional, explicativa y no experimental.

Correlacional porque el objetivo del estudio es confirmar el vínculo entre la inteligencia emocional de los directores y cada aspecto de la gestión en las instituciones educativas públicas de nivel primario de la zona de Iquitos.

Explicativa porque aclarará cómo afecta la inteligencia emocional a la gestión directiva.

Dado que ninguna de las variables cambiará durante el proceso, se trata de una investigación no experimental.

Cuyo diagrama es lo siguiente:



Donde:

- M = Muestra a estudiar.
- Ox = Inteligencia Emocional.
- R = Relación que existe entre las dos variables.
- Oy = Gestión Directiva.

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población:

Unidad de estudio: Según información publicada por la Oficina de Estadística de la Ugel Maynas, en el Distrito de Iquitos se trabajó con 21 directores de nivel primario, que cuenta con un total de 21 instituciones educativas. El siguiente gráfico muestra lo mismo.

Instituciones Educativas Públicas Primarias del Distrito de Iquitos

N°	Institución Educativa Pública Primaria	Dirección	N° Directores	N° Docentes
1	N° 60001 "Meneleo Meza López"	García Sáenz N° 459	1	15
2	N° 60002 "Antonio Álvarez Vásquez"	Bolognesi N° 1137	1	24
3	N° 60005 "María Parado de Bellido"	Libertad /Moore	1	25
4	N° 60007 "Brasil"	Brasil /Alzamora	1	16
5	N° 60008 "Amada Pérez de Gómez"	Av. del Ejército S/N	1	12
6	N° 60012 "Esther Angulo de Pasquel"	9 de Diciembre N° 1054	1	12
7	N° 60020 "Jorge Chávez"	María Parado de Bellido S/N	1	12
8	N° 60023	Gálvez/Soledad	1	15
9	N° 60056 "Héroes de Güepil"	Nanay N° 583	1	20
10	N° 60060 "César Calvo de Araujo"	Calvo de Araujo N° 1710	1	24
11	N° 60194 "Santa Rosa"	Santa Rosa S/N	1	15
12	N° 60747 "Divino Maestro"	An San Antonio S/N	1	24
13	N° 60826 "Eleodoro Bustamante"	Av del Ejército/Psje	1	12
14	N° 601066 "Monitor Huáscar"	Calle Huáscar S/N	1	26
15	N° 601411 "Melvin Jones"	San Lorenzo S/N	1	26
16	N° 61001 "Club de Leones"	Jr. Putumayo N° 1305	1	24
17	N° 61002 "Andrés Bello"	Jr. Arica N° 671	1	12
18	N° 61003 "María Auxiliadora"	Jr, Arica / Palcazu	1	22
19	N° 61005 "Sofía Lecca Vargas"	Mariscal Cáceres N° 774	1	8
20	N° 61008 "Juan B. Mori Rosales"	Av Grau N° 988	1	16
21	N° 61014 "Horacio Zeballos"	Yavarí N° 740	1	20
TOTAL			21	380

Fuente: Oficina de estadística - Ugel Maynas

Según la tabla anterior, son 380 profesores en la población y ellos fueron nuestra unidad de estudio.

3.2.2. Muestreo:

Para la unidad de estudio será censal porque se trabajará con toda la población.

Para la unidad informante se aplicará la siguiente fórmula:

$$N = \frac{(Z \alpha/2)^2 \sigma^2 N}{E^2 (N-1) + (Z \alpha/2)^2 \sigma^2}$$

Donde:

$Z \alpha/2$	= 1.96 (95% de confianza)
σ^2	= 5 (producto obtenido del muestreo piloto)
E	= 0.5 (lo da el investigador)

Calculando muestra para los docentes tenemos:

$$N = \frac{(1.96)^2 (5)^2 380}{(0.5)^2 (379) + (1.96)^2 (5)^2} = 191.28$$

Utilizando la "afijación proporcional", se evaluó a 191 profesores de las 21 instituciones educativas.

La Muestra de los docentes queda distribuida de la siguiente manera:

3.2.3. Muestra:

Unidad de estudio: 21 directores. En una muestra cuando la población es pequeña, todos los integrantes constituyen una muestra censal.

Criterios de inclusión:

Ser director(a) y docente nombrado y contratado en la institución educativa investigada, en el transcurso del año escolar 2022. Decisión libre y voluntaria de participar en la investigación, previo consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

Ser personal administrativo, de servicio, padres de familia y estudiantes de las instituciones educativas investigadas, en el transcurso del año escolar 2022.

Unidad informante: La Muestra de los docentes queda distribuida de la siguiente manera:

**Muestra de la Unidad Informante de las Instituciones Educativas
Públicas Primarias del Distrito de Iquitos 2022**

N°	Institución Educativa Pública Primaria	Dirección	N° Directores	N° Docentes	Afijación Proporcional
1	N° 60001 "Meneleo Meza López"	García Sáenz N° 459	1	15	8
2	N° 60002 "Antonio Álvarez Vásquez"	Bolognesi N° 1137	1	24	12
3	N° 60005 "María Parado de Bellido"	Libertad /Moore	1	25	12
4	N° 60007 "Brasil"	Brasil /Alzamora	1	16	8
5	N° 60008 "Amada Pérez de Gómez"	Av del Ejército S/N	1	12	6
6	N° 60012 "Esther Angulo de Pasquel"	9 de diciembre N° 1054	1	12	6
7	N° 60020 "Jorge Chávez"	María Parado de Bellido S/N	1	12	6
8	N° 60023	Gálvez/Soledad	1	15	8
9	N° 60056 "Héroes de Güepil"	Nanay N° 583	1	20	10
10	N° 60060 "César Calvo de Araujo"	Calvo de Araujo N° 1710	1	24	12
11	N° 60194 "Santa Rosa"	Santa Rosa S/N	1	15	8
12	N° 60747 "Divino Maestro"	An San Antonio S/N	1	24	12
13	N° 60826 "Eleodoro Bustamante"	Av del Ejército/Psje Grillo	1	12	6
14	N° 601066 "Monitor Huáscar"	Calle Huáscar S/N	1	26	13
15	N° 601411 "Melvin Jones"	San Lorenzo S/N	1	26	13
16	N° 61001 "Club de Leones"	Jr. Putumayo N° 1305	1	24	12
17	N° 61002 "Andrés Bello"	Jr. Arica N° 671	1	12	6
18	N° 61003 "María Auxiliadora"	Jr, Arica / Palcazu	1	22	11
19	N° 61005 "Sofía Lecca Vargas"	Mariscal Cáceres N° 771	1	8	13
20	N° 61008 "Juan B. Mori Rosales"	Av Grau N° 988	1	16	4
21	N° 61014 "Horacio Zeballos"	Yavarí N° 740	1	20	8
TOTAL			21	380	191

Fuente: Oficina de estadística - Ugel Maynas

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: se utilizó la encuesta para ambas variables

Instrumentos: se utilizó el Test ICE para la Variable Independiente
El Test Bar-On ICE (Inventario del Cociente Emocional), desarrollado por el Dr. Reuven Bar-On en 2016, mide la inteligencia emocional. Utiliza un sistema de respuesta de cinco puntos y consta de 75 ítems breves. Se tarda entre 20 y 30 minutos en terminarlo. La estructura y los componentes de este instrumento se han reexaminado y modificado de acuerdo con la realidad; también incluye una introducción sucinta e instrucciones sencillas. Cinco indicaciones componen el instrumento y se dividen en dos grupos principales:

1. Aptitudes personales:

- Autoconocimiento (20 Items: 1 al 20)
- Autorregulación (10 Items: 21 al 30)
- Motivación (15 Items: 31 al 45)

2. Aptitudes sociales:

- Empatía (15 Items: 46 al 60)
- Habilidades Sociales (15 Items: 61 al 75)

Para interpretar los resultados de la IE se tuvo en cuenta los siguientes:

Muy alto (capacidad emocional muy desarrollada) oscila entre 243 y 300.

187-242 = Alto (inteligencia emocional fuerte)

Regular (capacidad emocional suficiente) = 131 - 186

75-130 = Bajo (requiere mejorar debido a una capacidad emocional débil).

Se utilizó el cuestionario de preguntas para la Variable dependiente

Seis dimensiones componen el instrumento:

- Direccionamiento Estratégico (6 Items: 1 al 6)
- Gestión Estratégica (5 Items: 7 al 11)
- Gobierno Escolar (5 Items: 12 al 16)
- Cultura Institucional (7 items: 17 al 23)

- Clima Institucional (5 ítems: 24 al 28)
- Relaciones con el entorno (6 ítems: 29 al 34)

Para interpretar los resultados, se tuvo en cuenta lo siguiente: 137- 170 = Muy buena; 103 -136 = Buena; 62 - 102 = Regular; 34 - 61 = Pésimo

Validación y confiabilidad:

■ Variable independiente: Inteligencia emocional:

El instrumento ICE de Bar-On es claramente válido y confiable, lo cual significa que es capaz de realizar la labor para la cual fue diseñado: Inteligencia emocional

■ Variable dependiente: gestión directiva:

Se consultó a tres especialistas con más de diez años de experiencia docente para evaluar la fiabilidad del instrumento de recogida de datos. Esto permitió reajustar adecuadamente cada instrumento.

De la confiabilidad del instrumento:

Para expresarla se utiliza un coeficiente, normalmente entre 0 y 1, en el que 0 significa poca fiabilidad y 1, mucha. Para este estudio se utilizó la prueba de fiabilidad Alfa de Crombach. (Anexo 5)

3.4. Procedimientos de recolección de datos

- Se diseñaron y validaron los instrumentos para luego obtener la confiabilidad del mismo.
- Se contactó con el director de cada centro educativo y se le pidió permiso para realizar la encuesta.
- Se pidió a cada participante su consentimiento informado.
- Cada director y docente acordó la fecha y hora en que se realizaría la encuesta.
- Se utilizaron las herramientas de recogida de datos y se organizaron y evaluaron los resultados.
- Se amplió el tema y se entregó el informe final.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos

3.5.1. Procesamiento de datos: En este estudio se utilizó el programa estadístico SPSS, versión 26,0.

3.5.2. Análisis de datos: En el análisis univariante se utilizó medidas de resumen de frecuencia y porcentaje, medias de desviación estándar de dispersión y de tendencia central.

Para el análisis inferencial (prueba de hipótesis), se utilizó la prueba no paramétrica Chi Cuadrada (X^2) $p < 0,05$ % con $\alpha = 0,05$ y nivel de confianza de 0,99%.

3.6. Aspectos Éticos

Los sujetos de la muestra del estudio dieron su consentimiento informado, y el presente estudio se llevó a cabo respetando tanto su derecho a la privacidad de su información personal como su derecho a una marca personal positiva. No se reveló ningún nombre ni ninguna otra información que hubiera vulnerado estos derechos fundamentales; los datos sólo se utilizaron para el análisis estadístico.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivo:

Objetivo General:

Tabla 1

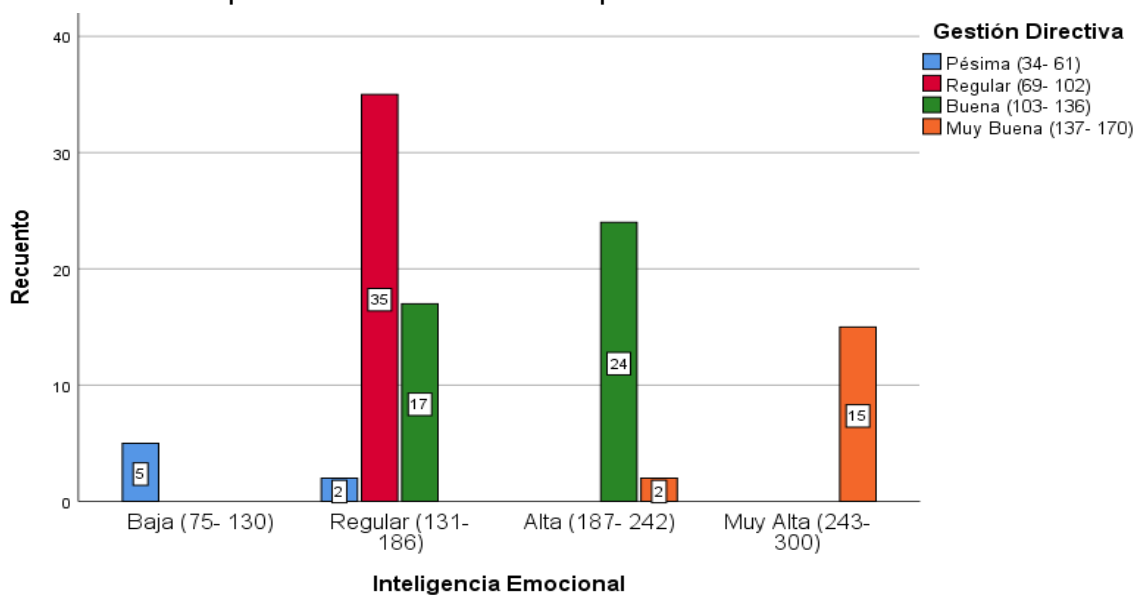
La inteligencia emocional y gestión directiva de los directores de educación primaria de la ciudad de Iquitos 2022.

Nivel de Inteligencia Emocional	Gestión Directiva				Total %
	Muy buena %	Buena %	Regular %	Pésima %	
Muy Alta (243-300)	15	0	0	0	15
Alta (187- 242)	2	24	0	0	26
Regular (131- 186)	0	17	35	2	54
Baja (75- 130)	0	0	0	5	5
TOTAL	17	41	35	7	100%

Fuente: Test ICE de Bar- On y Gestión Directiva de directores de educación primaria de Instituciones Educativa Públicas, Iquitos 2022
 $X^2 = 193,529$ $gl= 9$ $p= 0,000$ ($p<0,01$)

Gráfico 1.

Nivel de la inteligencia emocional y gestión directiva de los directores de educación primaria de la ciudad de Iquitos 2022.



Fuente: Tabla 1

La inteligencia emocional y la gestión directiva de los 21 (100%) directores de educación primaria de la ciudad de Iquitos 2022, se muestran en la Tabla y el Gráfico 1. Se observa que, el 35% de los directores (7) tienen una gestión directiva regular cuando su inteligencia emocional también lo es. Por el contrario, la gestión es pésima cuando la inteligencia emocional es baja.

Sobre la base de estas estadísticas, se puede deducir que un director que tiene una gestión directiva muy buena, se clasifica como poseedor de un alto grado de inteligencia emocional.

Asimismo, de manera inversa, si la gestión directiva se encuentra en nivel pésimo, el directivo tiene un nivel bajo de inteligencia emocional. Esto sugiere que la relación es directamente proporcional: a mayor inteligencia emocional mejor será la gestión directiva.

Objetivos Específicos:

Tabla 2

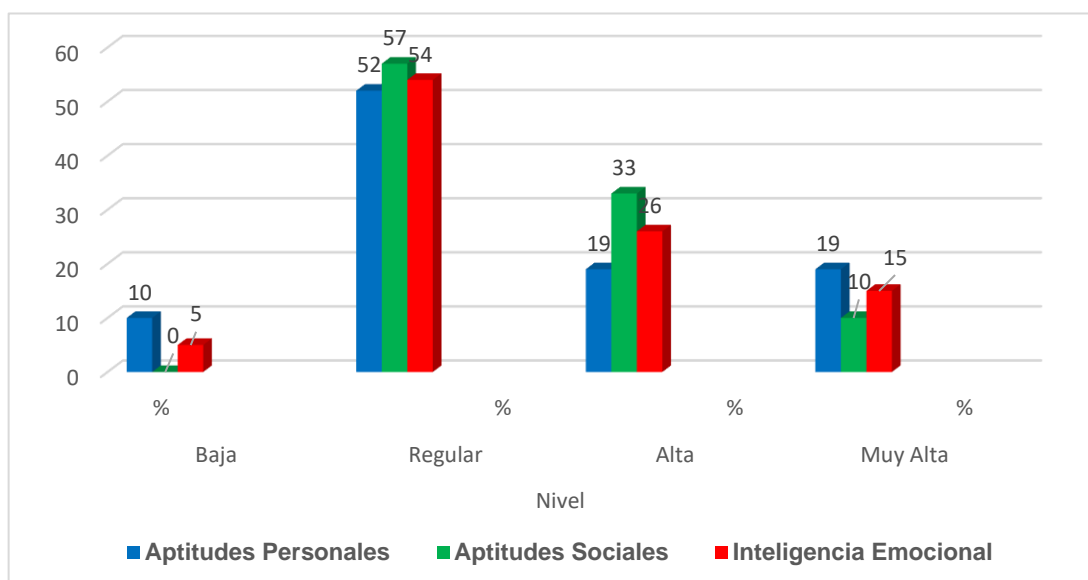
Nivel de la inteligencia emocional de los directores de educación primaria de la ciudad de Iquitos 2022.

Dimensiones	Niveles								TOTAL	
	Baja		Regular		Alta		Muy Alta		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%		
Aptitudes Personales	2	10	11	52	4	19	4	19	21	100
Aptitudes Sociales	0	0	12	57	7	33	2	10	21	100
INTELIGENCIA EMOCIONAL (\bar{x})	1	5	11	54	6	26	3	15	21	100

Fuente: Test ICE de Bar- On

Gráfico 2.

Nivel de la inteligencia emocional de los directores de educación primaria- Iquitos 2022.



Se observa el resumen del nivel de la inteligencia emocional de los directores de las instituciones educativas primarias, del total de 21 (100%), 11 (54%) de directores manifiestan tener una inteligencia emocional “regular”; 6 (26%) de ellos manifiestan tener una IE “alta”; 3 (15%) presentan una IE “muy alta” y sólo 1 (5%) presentan un IE “baja”. Concluyendo que, la inteligencia emocional del director es “regular”.

Tabla 3

Resultados de la media en inteligencia emocional de los directores de las instituciones educativas primarias- Iquitos 2022.

	Aptitudes Personales	Aptitudes Sociales	Inteligencia Emocional
Media	145,51	148,21	146,86
Mediana	141,00	146,51	143,75
Desv. Desviación	13,943	15,538	14,74
Mínimo	80	132	106
Máximo	244	245	245

Fuente: Base de datos SPSS

De acuerdo con la Tabla 3, la media de la Inteligencia Emocional es de 146,86, con un nivel Promedio. El 50% de los directores se encuentra por encima de 143,75 y el 50% restante por debajo de ese valor.

Asimismo, los coeficientes de inteligencia emocional se desvían 14,74 en promedio con respecto a la media, siendo el rango de los mismos entre 106 y 245.

Tabla 4

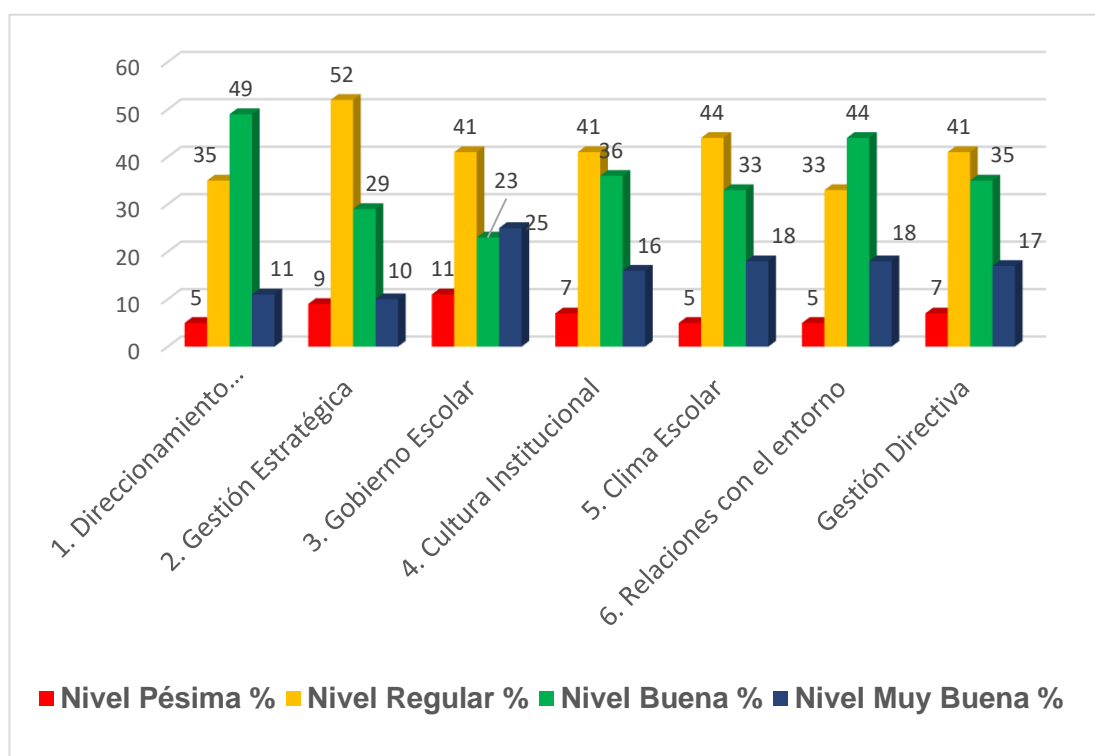
Nivel de la Gestión directiva de los directores de educación primaria del distrito de Iquitos 2022.

Dimensiones	Niveles								TOTAL	
	Pésima		Regular		Buena		Muy Buena			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Direccionamiento Estratégico	9	5	67	35	94	49	20	11	191	100
2. Gestión Estratégica	17	9	99	52	56	29	19	10	191	100
3. Gobierno Escolar	21	11	77	41	44	23	49	25	191	100
4. Cultura Institucional	14	7	77	41	68	36	37	16	191	100
5. Clima Escolar	9	5	85	44	62	33	35	18	191	100
6. Relaciones con el entorno	9	5	62	33	85	44	35	18	191	100
GESTIÓN DIRECTIVA(\bar{x})	13	7	78	41	68	35	32	17	191	100

Fuente: Cuestionario de preguntas sobre Gestión Directiva

Gráfico 3.

Nivel de la Gestión directiva de los directores de educación primaria- Iquitos 2022



Fuente: Tabla 4

En la anterior tabla y gráfico, se puede observar el resumen de la Gestión Directiva de los directores de las instituciones educativas primarias del distrito de Iquitos 2022, y es lo siguiente:

Del total de 191 (100%), 78 (41%) de docentes perciben que la Gestión Directiva es “regular”; 68 (35%) de ellos perciben “buena”; 32 (17%) lo perciben como “Muy buena”; y 13 (7%) manifiestan que lo perciben como “pésima”. Concluyendo que, la gestión directiva del director es “regular”.

Tabla 5.

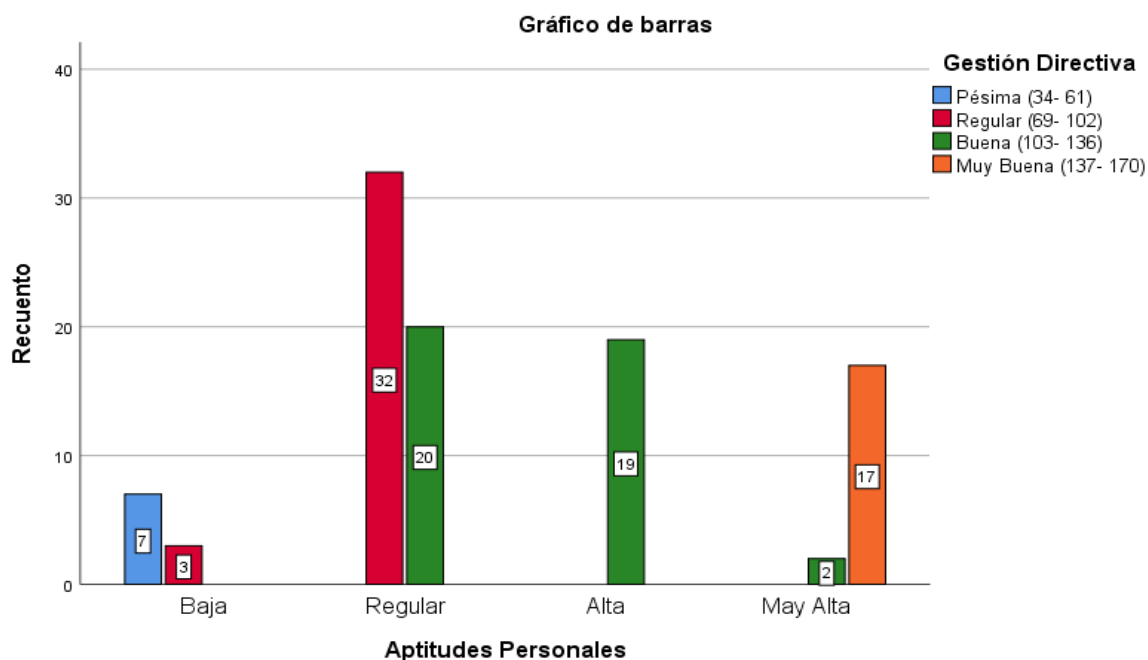
Tabla cruzada entre la dimensión de Aptitudes Personales de la Inteligencia Emocional y la Gestión Directiva de los directores de educación primaria del distrito de Iquitos 2022.

Aptitudes Personales de Inteligencia Emocional	Gestión Directiva				Total %
	Muy buena %	Buena %	Regular %	Pésima %	
Muy Alta	17	2	0	0	19
Alta	0	19	0	0	19
Regular	0	20	32	0	52
Baja	0	0	3	7	10
TOTAL	17	41	35	7	100%

Fuente: Test ICE de Bar- On y Gestión Directiva de directores de educación primaria de Instituciones Educativa Públicas, Iquitos 2022
 $gI = 9$ $p = 0,000$ ($p < 0,01$) $X^2 = 183,926$

Gráfico 4.

Nivel de la dimensión Aptitudes Personales de la Inteligencia Emocional y la Gestión Directiva de los directores de educación primaria- Iquitos 2022.



Fuente: Tabla 5

En la tabla y gráfico 4, se observa el resumen del componente de Aptitudes Personales de la Inteligencia Emocional con la Gestión Directiva de los directores de las instituciones educativas primarias del distrito de Iquitos 2022, y es lo siguiente:

Del total del 100% de directores, el 32% de ellos manifiestan tener una aptitud personal “regular” y la Gestión Directiva que ellos lideran también es “regular”, y los que manifiestan tener una aptitud personal “muy alta” el 17%, la gestión directiva que lideran es “muy buena”.

El 52% de los directivos declaran tener una aptitud personal "regular", lo que significa que son directivos que, por término medio, pueden reconocer y comprender sus propios puntos fuertes y defectos. En consecuencia, su estilo de gestión puede describirse como "bueno", con tendencia a la media. En ocasiones, carecen de la capacidad de reflexionar antes de actuar o de tomar decisiones precipitadas. Por último, a menudo tienen dificultades para encontrar soluciones.

Tabla 6.

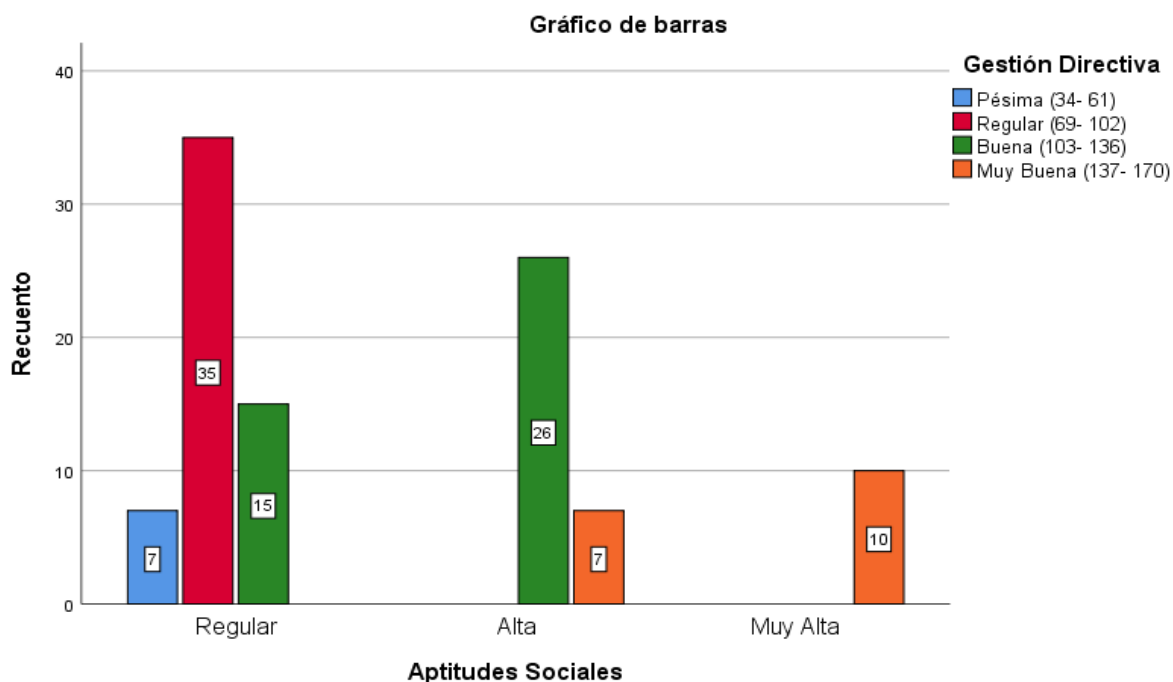
Tabla cruzada entre la dimensión de Aptitudes Sociales de la Inteligencia Emocional y la Gestión Directiva de los directores de educación primaria-Iquitos 2022.

Aptitudes Sociales de la Inteligencia Emocional	Gestión Directiva				Total %
	Muy buena %	Buena %	Regular %	Pésima %	
Muy Alta	10	0	0	0	10
Alta	7	26	0	0	33
Regular	0	15	35	7	57
Baja	0	0	0	0	0
Muy baja	0	0	0	0	0
TOTAL	17	41	35	7	100%

Fuente: Test ICE de Bar- On y Gestión Directiva de directores de educación primaria de Instituciones Educativa Públicas, Iquitos 2022
 $gI= 6$ $p= 0,000$ ($p<0,01$) $X^2 = 100,833$

Gráfico 5

Nivel del componente Aptitudes Sociales de la Inteligencia Emocional y la Gestión Directiva de los directores de educación primaria de la ciudad de Iquitos 2022.



Fuente: Tabla 6

En la tabla 6 y gráfico 5, se observa el resumen del componente de Aptitudes Sociales de la Inteligencia Emocional con la Gestión Directiva de los directores de las instituciones educativas primarias del distrito de Iquitos 2022, y es lo siguiente:

Del total del 100% de directores, el 35% de ellos manifiestan tener aptitudes sociales “regulares” y la Gestión Directiva que ellos lideran también es “regular”, y los que manifiestan tener una aptitud social “muy alta” (17%) y “alta” (26%), la gestión directiva que lideran es “muy buena” y “buena” respectivamente.

El resultado es que la gestión de un directivo será "buena" o "muy buena" si su aptitud social es mayor. Los resultados muestran que la mayoría de los directivos carecen de empatía hacia los miembros del personal que supervisan y sólo son marginalmente eficaces a la hora de obtener las respuestas adecuadas de los demás.

4.2. Análisis Inferencial:

De acuerdo con los objetivos planteados se presentan los siguientes estadísticos con el fin de comprobar las hipótesis:

Tabla 7

Prueba de Chi cuadrado de la inteligencia emocional y la Gestión Directiva de los directores de educación primaria- Iquitos 2022

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	193,529 ^a	9	0,000

Fuente: Base de datos Spss

Tabla 8

Prueba de correlación entre la inteligencia emocional y la gestión directiva

Inteligencia Emocional	Correlación de Spearman	Gestión Directiva
		0,843
		0,000*

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)

Fuente: Base de datos Spss

Según los resultados de las tablas 7 y 8, se puede afirmar que la inteligencia emocional tiene una correlación positiva alta y significativa (a un nivel de $p=0,05$) con la Gestión Directiva. De este modo se comprueba la hipótesis general: La inteligencia emocional influye de manera significativa en la gestión directiva de los directores de educación primaria de menores.

Tabla 9

Resumen de la media de la inteligencia emocional de los directores de educación primaria- Iquitos 2022.

Variable	Indicador	Puntaje
Inteligencia emocional	Aptitudes personales	2,58
	Aptitudes sociales	2,53
	Promedio	2,55 (regular)

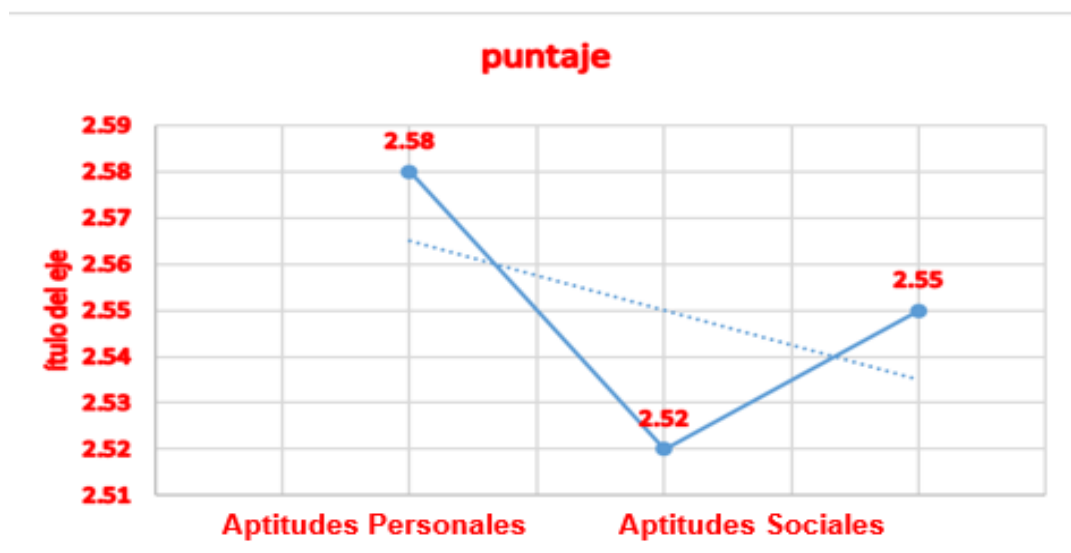
Leyenda:

1. bajo
2. regular
3. alto
4. muy alto

Fuente: Base de datos

Gráfico 6:

Resumen de la media de la inteligencia emocional de los directores de educación primaria- Iquitos 2022.



Fuente: Tabla 9

El diagrama reporta que la inteligencia emocional por parte de los directores está considerada como “regular”. De este modo se comprueba la primera hipótesis específica: La inteligencia emocional se encuentra en un nivel promedio en los directores de educación primaria de menores de las Instituciones Educativas Públicas Iquitos 2022.

Tabla 10

Resumen de la media de la gestión directiva de los directores de educación primaria- Iquitos 2022.

Variable	Indicador	Puntaje
Gestión Directiva	1.Direccionamiento estratégico	2,79
	2.Gestión estratégica	2,41
	3.gobierno escolar	2,65
	4.cultura institucional	2,65
	5.clima institucional	2,75
	6.Relaciones con el entorno	2,75
Promedio		2,66 (regular)

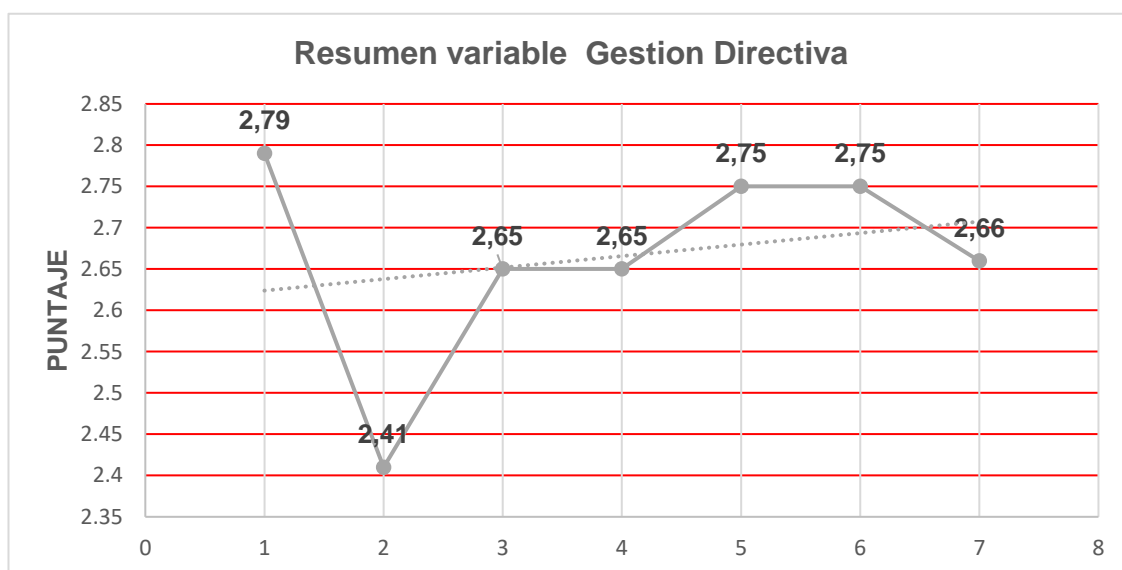
Leyenda

1. pésima
2. regular
3. buena
4. muy buena

Fuente: Base de datos SPSS

Gráfico 7

Resumen de la media de la gestión directiva de los directores de educación primaria- quitos 2022.



El diagrama reporta que la gestión directiva tiene un promedio de 2,66; resultado que lo califica como “regular”. De este modo se comprueba la segunda hipótesis específica: La gestión directiva se encuentra en un nivel regular en los directores de educación primaria de menores de las Instituciones Educativas Públicas Iquitos 2022.

Tabla 11

Relación de la dimensión Aptitudes personales de la inteligencia emocional de los directores en la gestión directiva.

Relación	Hipótesis	X ² C	GL	pp	CC.	Decisión
Aptitudes personales vs. Gestión directiva	Ho: Las aptitudes personales de los directores No guardan relación con la Gestión directiva Ha: si guarda relación	183,926	9	0,000**	0,157**	Se rechaza Ho

Fuente: Base de datos SPSS

Tabla 12

Prueba de correlación entre la dimensión Aptitudes personales de la inteligencia emocional y la gestión directiva.

Aptitudes Personales de la Inteligencia Emocional	Correlación de Spearman	Gestión Directiva
		0,844
		0,000*

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)

Fuente: Base de datos Spss

Según los resultados de las tablas 11 y 12, se puede afirmar que la dimensión Aptitudes Personales de la inteligencia emocional tiene una correlación positiva alta y significativa (a un nivel de $p= 0,05$) con la Gestión Directiva. De este modo se comprueba la tercera hipótesis específica: La inteligencia emocional influye de manera significativa en la gestión directiva de los directores de educación primaria de menores.

Tabla 13

Relación de la dimensión Aptitudes sociales de la inteligencia emocional de los directores en la gestión directiva.

Relación	Hipótesis	X ² C	GL	pp	CC.	Decisión
Aptitudes sociales vs. Gestión directiva	Ho: Las aptitudes sociales de los directores No guardan relación con la Gestión directiva Ha: si guarda relación	100,833	6	0,000**	0,157**	Se rechaza Ho

Fuente: Base de datos SPSS

Tabla 14

Prueba de correlación entre la dimensión Aptitudes sociales de la inteligencia emocional y la gestión directiva.

Aptitudes Sociales de la Inteligencia Emocional	Correlación de Spearman	Gestión Directiva
		0,844
		0,000*

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)

Fuente: Base de datos Spss

Según los resultados de las tablas 13 y 14, se puede afirmar que la dimensión Aptitudes Sociales de la inteligencia emocional tiene una correlación positiva alta y significativa (a un nivel de $p= 0,05$) con la Gestión Directiva. De este modo se comprueba la cuarta hipótesis específica: La dimensión de Aptitudes Sociales de la inteligencia emocional de los directores de educación primaria de menores influye de manera significativa en la gestión directiva de las Instituciones Educativas Públicas Iquitos 2022

Tabla 15

Resumen de correlaciones entre Inteligencia emocional Vs. Gestión directiva;
Indicador Actitudes personales Vs. Gestión directiva

Relación	Hipótesis	X ² C	GL	pp	CC.	Decisión
Aptitudes personales vs. Dirección estratégica	Ho: Las aptitudes personales de los directores No guardan relación con la dirección estratégica Ha: si guarda relación	29,930	9	0,004**	0,157**	Se rechaza Ho
Aptitudes personales Vs. Gestión estratégica	Ho: Las aptitudes personales de los directores No guardan relación con la gestión estratégica Ha: si guarda relación	28,490	9	0,001**	0,176**	Se rechaza Ho
Aptitudes personales Vs. Gestión escolar	Ho: Las aptitudes personales de los directores No guardan relación con la gestión escolar Ha: si guarda relación	31,16	9	0,000**	0,186**	Se rechaza Ho
Aptitudes personales vs. Cultura Institucional	Ho: Las aptitudes personales de los directores No guardan relación con la cultura institucional Ha: si guarda relación	32,26	9	0,000**	0,182**	Se rechaza Ho
Aptitudes personales Vs. Clima institucional	Ho: Las aptitudes personales de los directores No guardan relación con el clima institucional Ha: si guarda relación	35,28	9	0,000**	0,190**	Se rechaza Ho
Aptitudes personales Vs. Relaciones con el entorno	Ho: Las aptitudes personales de los directores No guardan relación con la relación con el entorno Ha: si guarda relación	64,01	9	0,000**	0,252**	Se rechaza Ho

Fuente: Base de Datos

Tabla 16

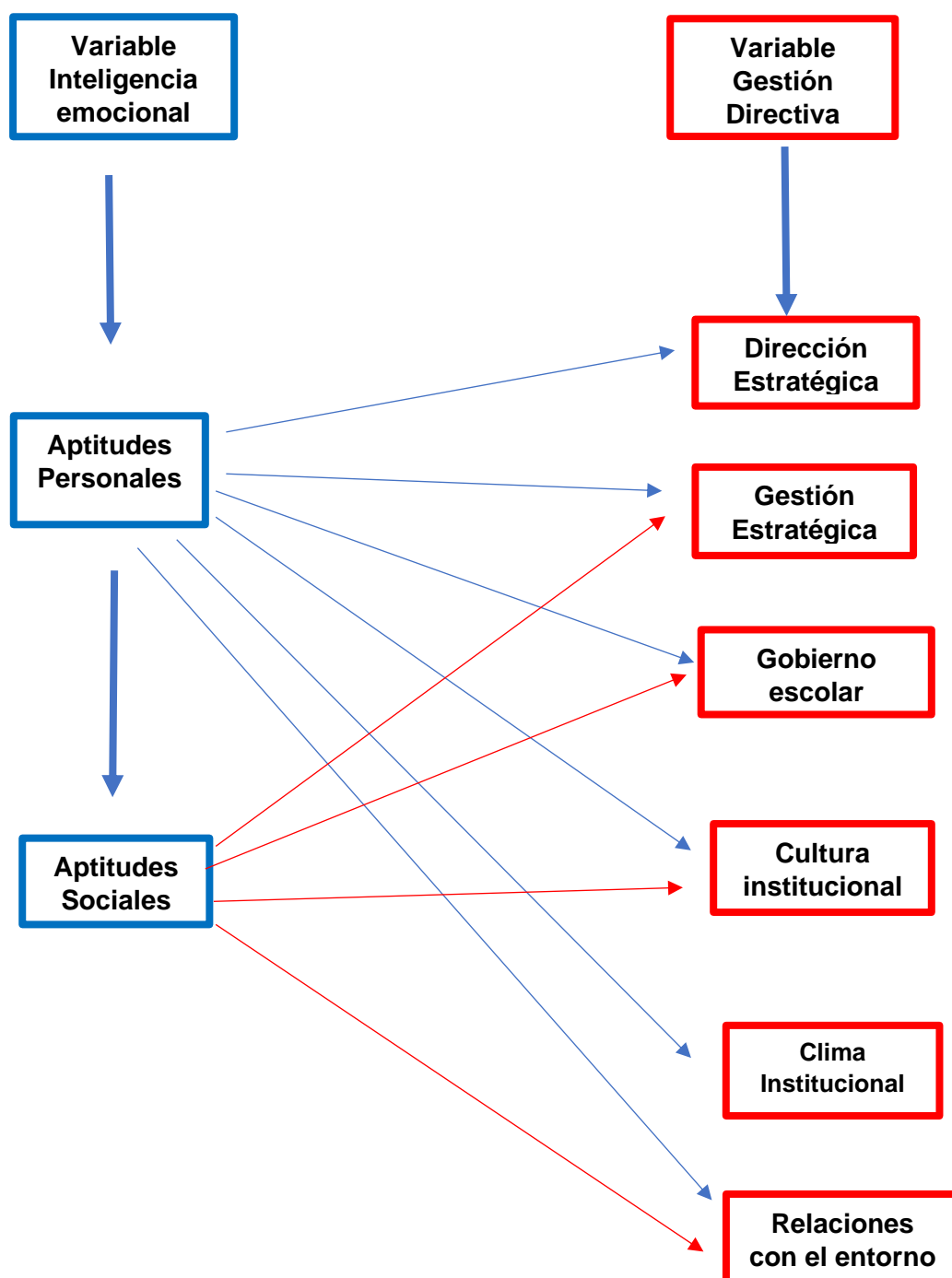
Resumen de correlaciones entre Inteligencia emocional Vs. Gestión directiva;
Indicador Actitudes Sociales Vs. Gestión directiva

Relación	Hipótesis	X ² C	GL	pp	CC.	Decisión
Aptitudes sociales Vs. Dirección estratégica	Ho: Las aptitudes sociales de los directores No guardan relación con la dirección estratégica Ha: si guarda relación	9,83	9	0,364	0,124	Se acepta Ho
Aptitudes sociales Vs. Gestión estratégica	Ho: Las aptitudes sociales de los directores No guardan relación con la gestión estratégica Ha: si guarda relación	17,58	9	0,040*	0,165*	Se rechaza Ho
Aptitudes sociales Vs. Gestión escolar	Ho: Las aptitudes sociales de los directores No guardan relación con la gestión escolar Ha: si guarda relación	35,50	9	0,000**	0,231*	Se rechaza Ho
Aptitudes sociales Vs. Cultura Institucional	Ho: Las aptitudes sociales de los directores No guardan relación con la cultura institucional Ha: si guarda relación	78,89	9	0,000	0,183*	Se rechaza Ho
Aptitudes sociales Vs. Clima institucional	Ho: Las aptitudes sociales de los directores No guardan relación con el clima institucional Ha: si guarda relación	12,57	9	0,183	0,140	Se acepta Ho
Aptitudes sociales Vs. Relaciones con el entorno	Ho: Las aptitudes sociales de los directores No guardan relación con la relación con el entorno Ha: si guarda relación	20,04	9	0,018*	0,176*	Se rechaza Ho

Fuente: Base de Datos

Gráfico 8

Resumen de las principales correlaciones encontradas



Fuente: Elaboración Propia

CAPITULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El propósito de este estudio fue dilucidar en qué medida la inteligencia emocional influye en la gestión de los directores de las instituciones educativas públicas del distrito Iquitos 2022. De acuerdo con la comprobación del nivel de la inteligencia emocional de los directores, se encuentran en un nivel regular. Resultado similar al estudio de Salvador, A. (2018), quien comprobó, que la inteligencia emocional de los directivos se encuentra en término medio o regular, asimismo existe relación significativa de la inteligencia emocional con la gestión directiva y en los resultados de la hipótesis general del estudio de Salvador, A (2018) ambas variables (la inteligencia emocional y la valoración del liderazgo) están correlacionados positiva y significativamente. Asimismo, Medina (2018), quien mencionó en su investigación que el liderazgo pedagógico del director tiene relación estadísticamente significativa con la inteligencia emocional docente. Los resultados encontrados en este estudio no son congruentes con los de Goicochea, D. (2018), en la que, la inteligencia emocional es medio-baja y se apoya en la hipótesis nula. Asimismo, Este resultado discrepa con el reportado por otros investigadores que analizaron estas variables. Tal es el caso de García R., K. (2021), quien en su estudio demostró que la gestión directiva se relaciona significativamente con la inteligencia emocional.

En consecuencia, la inteligencia emocional de los directores, es regular, es decir, no desarrollan adecuadamente la empatía, la escucha activa y el asertividad que son cualidades comunicativas muy importantes para el liderazgo pedagógico según lo manifiesta el Ministerio de Educación (2021). Lo ideal sería que la inteligencia emocional sea “muy buena” por consiguiente los directores deben trabajar bastante en cuatro aspectos importantes como son el miedo, el enfado, la tristeza y la alegría y poder equilibrar estas sensaciones que se exteriorizan; otro aspecto importante es fomentar la “autoconfianza” es decir ser honesto y respetuoso con el entorno, también es necesario fomentar la “empatía” es decir tratar en lo posible de ponerse en el zapato de la otra persona es decir tratar en lo posible de no juzgar el comportamiento de la gente , tal como lo manifiesta Murillo, Y. & Bautista, M; (2020), también es necesario tener voluntad y perseverancia y ser positivos

en el emprendimiento de los obstáculos, en otras palabras auto motivarnos, otro aspecto importante para aumentar nuestra inteligencia emocional es pensar en los demás , es decir no ser “egoísta”, creo que este el factor de mayor incidencia que tiene los seres humanos sin embargo para superar esto se requiere mucha fuerza de voluntad

Respecto a la variable gestión directiva, esta variable está compuesto por seis indicadores, dirección estratégica, gestión estratégica, gestión escolar, cultura institucional, clima institucional y relaciones con el entorno. Esta se encuentra en un nivel promedio o regular, resultado que indica, que, al tener la inteligencia emocional regular, la gestión que ellos lideran, también lo sea.

Cada vez está más claro que la inteligencia emocional desempeña un papel crucial en la capacidad de gestión. Al respecto, Collins y Clark (2021) señalan lo siguiente en relación con este tema: Los directivos de las instituciones educativas y el personal de las organizaciones empresariales deberían poseer inteligencia emocional como talento directivo, es imperativo que la organización reconozca la importancia de ser capaz de reconocer y valorar adecuadamente los procesos clave (captación de clientes y su satisfacción) en el ámbito de la gestión de personas, entre los que destacan el reconocimiento y el desarrollo de las habilidades directivas, de las que la inteligencia emocional es un componente crucial. En este sentido, los procedimientos de recursos humanos constituyen el principal canal a través del cual las empresas, tanto públicas como privadas, pueden influir en las capacidades, disposiciones y acciones de los empleados y, en consecuencia, en los resultados de la organización.

La inteligencia emocional ocupa un lugar cada vez más consolidado en las habilidades directivas de gestión que necesitan los empleados de las organizaciones empresariales, o los directivos en el caso de las instituciones educativas. Según Anderson (2021), es crucial que la organización reconozca la importancia de ser capaz de reconocer y evaluar con precisión los procesos clave de gestión de personas, entre los que destaca el reconocimiento y desarrollo de las habilidades directivas, entre las que la inteligencia emocional desempeña un papel muy significativo. Por último, podemos afirmar sin lugar

a dudas que existe una correlación directa entre el éxito en la gestión y la inteligencia emocional, con un nivel de certeza del 99%.

Asumiendo el rol trascendental de la inteligencia emocional en la gestión, que, como hemos visto, muchos estudios lo vienen confirmando, lograr "la escuela que queremos" es una de las metas educativas propuestas por el Marco del Buen Desempeño Directivo (MINEDU, 2018), como uno de los cambios estructurales en la gestión escolar. A través de este proyecto, se logrará la mejora continua y el aprendizaje de alta calidad, centrándose en el liderazgo pedagógico del equipo directivo y en el liderazgo pedagógico de la escuela.

CAPITULO VI: PROPUESTA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA

PROGRAMA DE MEJORA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA DIRECTIVOS Y DOCENTES DE ESCUELAS PÚBLICAS PRIMARIAS DE IQUITOS

I. INFORMACIÓN INSTITUCIONAL:

1.1. Nombre:	Programa de mejora de la Inteligencia Emocional para directivos y docentes de las escuelas públicas primarias de Iquitos.
1.2. Dirigido a :	Directivos de las Instituciones Educativas Públicas Primarias de Menores de Iquitos
1.3. Duración :	6 días (12 horas cronológicas)
1.4. Responsable	Lic. Sol Patricia Vásquez Matute Mgr.

II. SÍNTESIS DEL PROGRAMA

2.1. Fundamentación teórica del programa

El estado de ánimo de una persona puede verse afectado favorable o negativamente por los distintos cambios que experimenta como ser humano. Para vivir en sociedad y llevarse bien con ella en un ambiente agradable, es importante saber reaccionar rápida o negativamente ante los estados de ánimo de una persona.

La inteligencia emocional es un conjunto de habilidades que incluye la adaptabilidad, la comprensión, la comunicación y la desmotivación. Estas habilidades son a menudo el resultado de la incapacidad de las personas para mejorar en su puesto de trabajo, de tener pocas expectativas de dichas mejoras y de tener intereses personales y profesionales estancados. Todos estos factores repercuten en el rendimiento y la productividad de las personas. Se pretende vincularlos a los objetivos que la institución educativa desea alcanzar y, de alguna pequeña manera, mejorar la reputación de la misma.

La idea se centra en dotar a los directivos de herramientas intelectuales que les ayuden a potenciar su talento, ya que las instituciones educativas

quieren ser conocidas por su competitividad y transformación cultural, con directivos capacitados y productivos. Que apoyen el desempeño laboral y desarrollen la inteligencia emocional de los docentes.

2.2. Justificación:

Tanto las frases inteligencia emocional como gestión directiva se han debatido y utilizado en el contexto de las organizaciones debido a lo importante e influyente que suele ser su gestión en estos entornos. Aunque la mente emocional y la mente cognitiva son facultades en gran medida separadas, funcionan mejor juntas en grupos donde pueden tener un gran impacto y con frecuencia muestran una excelente sincronización, ya que la cognición y la emoción están inextricablemente unidas. Y a la inversa.

Los directores necesitan desarrollar su capacidad de adaptabilidad, comprensión y, sobre todo, comunicación, todas ellas necesarias para trabajar en equipo y elegir las mejores opciones y resolver los conflictos que puedan surgir en los centros educativos, según los resultados de los instrumentos utilizados para identificar los componentes de la inteligencia emocional que hay que mejorar para mejorar la gestión.

Por ello, es fundamental proporcionarles los recursos necesarios para apoyar el desarrollo integral de los directivos mediante la estimulación de la inteligencia racional y emocional. Al hacerlo, aumentará su productividad en el trabajo y se fomentarán mejores relaciones interpersonales con los miembros responsables del personal docente, lo que redundará en una mano de obra altamente competente en el entorno empresarial.

2.3. Objetivos:

2.3.1. General

Mejorar las capacidades y el talento de los directivos facilitando a los miembros del personal el acceso a recursos intelectuales y emocionales que sean relevantes tanto para su vida personal como profesional.

2.3.2. Específicos

- Identificar las necesidades esenciales de desarrollo que apoyan la mejora del rendimiento de los directores.
- Identificar técnicas de toma de decisiones y comunicación organizativa para mejorar las interacciones interpersonales.
- Utilizar la técnica de los seis sombreros para evaluar el talento humano.

2.4. Argumentación

La mayoría de las veces, la resolución de problemas dentro y fuera de la empresa se logra mediante el trabajo en equipo y la toma de decisiones.

La técnica de los seis sombreros es una estrategia para promover un pensamiento más productivo y claro tanto dentro como fuera de la organización.

El método de los seis sombreros es una estrategia que ayuda a pensar con más claridad, profundidad y coherencia teniendo en cuenta todos los aspectos de una situación o problema desde varios ángulos.

El método de los seis sombreros se utiliza en la empresa y la educación, principalmente en organizaciones que ofrecen servicios, porque permite una toma de decisiones en grupo que incorpora sentimientos, emociones, análisis objetivos, una evaluación de los pros y los contras, y emplea la empatía para evitar conflictos inútiles. También permite flexibilizar diferentes puntos de vista, fomentando el autocontrol, la adaptabilidad, la creatividad, la comunicación y ayudando a mejorar el ambiente de trabajo y la productividad.

Gallego y Cruz (2017) definen la adaptabilidad como la capacidad de ser flexible ante el cambio, de captar y comprender muchos puntos de vista, de elegir y encontrar nuevas opciones, y de tomar las mejores decisiones fusionando sensación y razonamiento, que se desarrollan para resolver disputas, mejorando la productividad en el trabajo y las conexiones humanas.

Toda institución educativa debe dar prioridad a las relaciones humanas, aunque por sí solas no basten para impulsar la productividad. Sin embargo, pueden contribuir en gran medida. Si se trata de nuevos docentes,

puede ser necesario comprometerlos e inducirlos para establecer esos vínculos e interactuar con ellos mediante dinámicas interpersonales.

Trabajar dentro de cualquier organización, las dinámicas de trabajo son herramientas claves para desarrollar el trabajo en equipo. Algunos de estos métodos están diseñados para fortalecer la comunicación, aumentar el conocimiento en los miembros del grupo. Aumentar su sentido de confianza, o promover la cooperación entre ellos, mientras que otros se enfocan más en inspirar nuevas ideas, promover la creatividad grupal, la creatividad o mejorando la toma de decisiones.

Otra de las ventajas es que los miembros aprenden nuevas tácticas, para resolver conflictos, en un ambiente relajado y agradable. Fortalece los vínculos entre los miembros del equipo y su capacidad de aprender cosas nuevas afecta positivamente su rendimiento. En consecuencia, la dinámica de grupo contribuye al aumento de la productividad.

El método de los seis sombreros es una herramienta de comunicación que puede ayudar a la resolución o análisis de problemas, según De Bono E. (2017).

Sirve como medio de comunicación que promueve la resolución de problemas o el análisis desde múltiples perspectivas. Es una forma de pensar que puede apelar al pensamiento lateral. Actualmente se emplea tanto en el mundo comercial como en la enseñanza, que pueden integrar el pensamiento lateral.

El objetivo de la herramienta es reproducir de forma sencilla lo que pasa por nuestra cabeza mientras tomamos decisiones, hacerlas sistemáticas y públicas, simplificar el proceso de toma de decisiones, pensar de forma más sencilla y abordar los problemas de uno en uno.

La metáfora del sombrero de seis colores se emplea para conseguir que las mentes expongan y miren simultáneamente en la misma dirección.

El pensamiento será más flexible y podrá responder mejor a diversas condiciones si los pensadores pueden exponer y mirar simultáneamente en todas las mismas direcciones.

¿Por qué llevar sombrero? Un sombrero es fácil de poner y quitar, lo que permite llevarlo siempre que se quiera. Los sombreros suelen designar un trabajo, y sus designaciones por colores nos ayudan a verlos mejor.

El sombrero blanco es el color de la neutralidad y la frialdad, y representa la información más precisa. Esta idea dirige la atención al material disponible y fomenta el aprendizaje a partir de él; en otras palabras, es el sombrero de la objetividad y el pensamiento objetivo. Significa el razonamiento imparcial. Para influir positivamente en la toma de decisiones, la persona que lleva el sombrero blanco debe presentar datos verificados y objetivos, evitando al mismo tiempo los juicios de valor. También puede ofrecer información subjetiva porque, si se expresan con sinceridad, las opiniones y los sentimientos pueden revelar mucha información. Sin embargo, hay que establecer límites. Contienen mucha información, por lo que deben establecerse restricciones y peticiones particulares. Suele utilizarse para abrir una reunión y, como da la primera información, siempre se puede volver a ella.

El sombrero Rojo, en contraste con el blanco gélido, el rojo es el color del fuego, la pasión, los sentimientos, las emociones y el corazón. Con la pasión, las emociones y el corazón, es el que sirve para comunicar el aspecto más ilógico del pensamiento, lo hace visible y enriquece el camino a seguir en el proceso de resolución de problemas, el uso del pensamiento emocional es la clave para resolver el problema. La persona que lleva el sombrero rojo es libre de expresar sus emociones sin tener que defenderlas. Su intuición se lo comunica sin necesidad de justificarlas.

A menudo se prohíbe a las emociones participar en las reuniones, pero pensar emocionalmente también es pensar, y ya es hora de que contribuya. Volverás a ponerte el sombrero rojo a lo largo de la reunión, ya que el pensamiento emocional también contribuye al pensamiento, y es hora de que comparta sus ideales porque las emociones son maleables. El sombrero rojo se llevará durante toda la reunión. Es posible que lo que al principio era aprensión o miedo al empeño, haya cambiado a entusiasmo y alegría.

El sombrero negro, simbolizan la melancolía, la cautela o el pesimismo y el pensamiento negativo. Mala mentalidad. El individuo que lleva el sombrero negro criticará el asunto bajo una luz negativa y adoptará el punto de vista más peyorativo posible al evaluar los peligros potenciales. Es el sombrero de la cautela y es el sombrero racional.

Por lo tanto, quien esté al mando tendrá que defender sus posiciones, que deben basarse en amenazas reales y no en un pesimismo irracional. El carácter preventivo de esta gorra funciona bien, ya que se basa en amenazas reales y no en un pesimismo irreflexivo. La naturaleza preventiva de esta gorra hace que sea útil llevarla puesta al analizar una propuesta presentada para poner de relieve sus defectos e identificar posibles errores. Vivimos en una sociedad crítica, por lo que este sombrero sólo debe llevarse con moderación, ya que podría utilizarse en exceso dado lo sencillo que resulta criticar en lugar de crear.

El amarillo es el color de la felicidad, la luz y el brillo. **El sombrero amarillo** es un símbolo de optimismo y pensamiento constructivo. El participante que lleve este sombrero se esforzará por resaltar los aspectos positivos de las cosas, incluido su potencial de contribución y ganancia. La capacidad de soñar que las cosas pueden suceder es el resultado del pensamiento creativo.

Si fuera una cuestión de conjeturas o de imaginación, el sombrero adecuado sería el rojo. Al igual que ocurre con el sombrero negro, el sombrero amarillo necesita apoyarse en la lógica para poder examinar los planteamientos que se han presentado.

El sombrero apropiado para la especulación o la fantasía es el rojo, emotivo. La persona que lleva el gorro amarillo para pensar imagina el mejor de los casos, posibles resultados.

El sombrero verde es símbolo de naturaleza, energía y crecimiento. Es la gorra del pensamiento original. Aunque el portador no se considere creativo, actúa como estímulo artificial para fomentar su imaginación creativa. El individuo que lleve puesto el gorro será el creativo específico del momento. La creatividad no es sólo cosa de una persona, sino de todo el grupo. El individuo con el sombrero puesto será el fenómeno creativo del momento que considerará todas las opciones potenciales.

Parte de un concepto para generar otros, por pequeños o insignificantes que parezcan, y estos otros servirán de trampolín para los siguientes. La creatividad somete el juicio al movimiento. Sin tener que defenderse, el dueño puede ser provocador e incluso absurdo. Numerosos avances científicos se han producido como consecuencia de errores o

accidentes, pero estos sucesos despertaron en el científico el interés necesario por el tema.

El sombrero azul se asocia con la seguridad, el control y el trabajo duro. Rige el proceso cognitivo y funciona como un pensamiento en sí mismo. El acto de pensar es como una cadena de pensamientos. El participante que lleva este sombrero resumirá lo que se ha hablado, y es con este sombrero con el que se concretan las conclusiones generales de todo el pensamiento colectivo. El coordinador de la reunión lleva el sombrero azul, lo que significa que depende de él mantener el rumbo de la reunión y evitar cualquier conversación inapropiada.

El coordinador puede ser el único que lleve el sombrero azul, pero otros participantes también pueden hacerlo si desean compartir sus ideas. Sin embargo, el coordinador será el único que lleve el sombrero azul. El coordinador, sin embargo, será siempre el único que apruebe un cambio de sombrero bajo su autoridad permanente de sombrero azul. Además, el coordinador será el que concluya el proceso de toma de decisiones de la acción a desarrollar, lo que le convierte en el último sombrero que participará. También en el último sombrero que participará en el juego.

El objetivo de Pensar con los Seis Sombreros es establecer algunas pautas para el “Juego” de pensar. Discutir determinados puntos de vista, imaginar lo contrario y la diferencia.

Según De Bono (2017), refiere que, el primer valor de los seis sombreros para pensar, representa un papel definido, en la que, el principal impedimento para pensar son las defensas del ego, causantes de la mayoría de los errores prácticos del pensamiento. Los sombreros permiten a las personas pensar y expresar cosas que de otro modo serían imposibles sin poner en peligro su ego.

El segundo valor es el que ayuda a centrar la atención. Para que el pensamiento sea algo más que meramente reactivo, debe aprender a centrarse en un componente a la vez y después sucesivamente. Utilizando los seis sombreros, puede llamar la atención sobre seis facetas diferentes de un problema.

La conveniencia es el tercer valor. Los seis significados simbólicos de los diferentes sombreros proporcionan un medio práctico para pedir a los demás, o incluso a uno mismo, que modifiquen su comportamiento. Se puede pedir a alguien que sea negativo o que deje de serlo, o se le puede instar a que responda sólo emocionalmente.

El cuarto valor es la base potencial en la química del cerebro, que apoya argumentos que en cierto modo van más allá de nuestra comprensión actual porque nuestra comprensión es limitada, pero esta extrapolación está justificada por las exigencias teóricas de los sistemas autoorganizados. El establecimiento del reglamento del juego aporta el quinto valor.

2.5. Metas

90 % de directivos con mejores actitudes e inteligencia emocional.

2.6. Programación

Las 12 horas presenciales del programa se dividen en sesiones de 2 horas para cada taller.

2.7. Contenidos Temáticos

- El blanco se refiere al conocimiento más puro y es el color neutro y frío.
- El rojo es el color del fuego, los sentimientos y la pasión, las emociones y el corazón. Contrasta con el blanco gélido.
- Los sombreros negros simbolizan la melancolía, la cautela o el pesimismo y el pensamiento negativo.
- El amarillo es un tono alegre asociado con el sol y la luminosidad. Un sombrero amarillo simboliza el optimismo y el pensamiento constructivo.
- El verde es el color de la naturaleza, la energía y el crecimiento. Es el gorro del pensamiento original.
- El color azul se asocia con la seguridad, la autoridad y el trabajo duro; controla la mente.

2.8. Evaluación

Cada directivo que asista al taller, recibirá un formulario de feedback a lo largo del programa, y se llevará a cabo una evaluación al inicio del proceso con el fin de valorar diversos aspectos del mismo, el tema y su desarrollo, así como para identificar los aspectos positivos y negativos del programa.

Tendrá como objetivo conocer el nivel de conocimiento que poseen los directivos y docentes en ese momento. Esta evaluación nos permitirá adecuar nuestras estrategias para facilitar y garantizar el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Durante las demás clases observaremos características en los participantes, a través de una lista de cotejo, para verificar si se realizó o no un cambio de conducta.

Ser capaz de inspirarse a uno mismo, aguantar ante los contratiempos, refrenar los impulsos, posponer la satisfacción, ser consciente y controlar los estados de ánimo y las emociones, y tener capacidad de empatía son cualidades que se acercan a lo que se consideraría inteligencia emocional.

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

1. La inteligencia emocional influye de manera significativa en la gestión directiva de los directores de educación primaria de menores de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Iquitos 2022.
2. Existe un nivel regular en inteligencia emocional en los directores de educación primaria de menores de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Iquitos 2022. Con un coeficiente de 146,86 que corresponde al nivel indicado.
3. La gestión directiva se encuentra en un nivel regular en las Instituciones Educativas Públicas Primarias del distrito de Iquitos 2022.
4. La dimensión de Aptitudes personales de la inteligencia emocional de los directores de educación primaria de menores influye de manera significativa en la gestión directiva de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Iquitos 2022.
5. La dimensión de Aptitudes sociales de la inteligencia emocional de los directores de educación primaria de menores influye de manera significativa en la gestión directiva de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Iquitos 2022.

CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES

1. Los directores deben identificar y usar adecuadamente su inteligencia emocional, para cumplir un rol proactivo en la gerencia de las instituciones educativas. Deben tratar de mantener una comunicación asertiva, en la cual se debe esforzar por comunicarse con los demás de forma empática y comprensiva, tener en cuenta sus sentimientos al hacerlo y ser capaces de calibrar su estado de ánimo.
2. Para mejorar la inteligencia emocional de los directivos, estos deben trabajar en sus fortalezas y límites, de esta manera se reforzará la autoconfianza y el autoconocimiento. Deben empatizar con los demás. Escuchar para comprender y no para responder.
3. Los directivos deben tener liderazgo que apoya el trabajo de los docentes y fomentar la participación de ellos, además de valorar y reconocer los logros que cada docente realiza, a fin de reforzar la gestión directiva de las escuelas.
4. Para mejorar las aptitudes personales, el directivo siempre debe responder profesionalmente, evitar actitudes agresivas o que culpen a los demás. Escuchar a su equipo de trabajo y convertir las críticas y malos comentarios en una fuente de crecimiento personal. Ser un ejemplo para los demás, firme y consistente y demostrar congruencia entre lo que dice, hace y piensa.
5. Para mejorar las aptitudes sociales, el directivo debe interesarse por las demás personas, pensar antes de reaccionar a una crítica, ser asertivo y empático. Practicar la escucha activa

CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado O., Otoniel. (2017). *Gestión Educativa- Enfoques y Procesos*. (3° Ed.). Lima: Editorial Fondo de Desarrollo. 198 pp.
- Álvarez, M. (2020). *El equipo directivo. Recursos técnicos de gestión*. (1° Ed.). Caracas- Venezuela: Editorial Laboratorio Educativo. 333 p.p.
- Anderson S. (2021). Liderazgo Directivo: claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, volumen 9, número 2 (julio- diciembre), <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/issue/view/13>. (Consultada el 3 de abril 2021).
- Antúnez, Celso (2019). *El Desarrollo de la Personalidad y la Inteligencia Emocional*. (2° Ed.). España: Editorial Gedisa S.A. 162 p.p.
- Bar-On, Reuven (2016, agosto); *La era del CE: Definición y Evaluación de la Inteligencia Emocional. Sesión presentada en la 104ta. Convención Anual de la Asociación Psicológica Norteamericana*. Canadá: Toronto. 106 p.p.
- Beasley, Keith (2001); *Procesamiento Emocional. Investigación y Terapias Conductuales*. (1° Ed.). Nueva York: Bantam Books. 250 p.p.
- Biedma-Ferrer, J. M. (2021). *Inteligencia emocional: influencia en la gestión de los recursos humanos en las organizaciones*. (Tesis de Maestría). España: Universidad de Cádiz.
- Carballo, Elmer (2019). *La Gestión Educativa. Revista de Educación Pedagógica*. Tomo 1. Lima – Perú.
- Chiavenato, Idalberto (2018). *Administración de Recursos Humanos*. (3° Ed.). Colombia: Editorial McGraw- Hill 358 p.p.
- Collins, Ch., y Kevin, C. (2021). *Recursos humanos estratégicos: El rol de la práctica de los recursos humanos en la organización de la administración*. Madrid: Ed. Pirámides
- Contreras, K. (2018). *Clima Organizacional y Desempeño de la Gestión Directiva en Docentes*. (Tesis de Maestría). Iquitos: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- De Bono, E. (2017). *Seis sombreros para pensar: edición revisada*. Back Bay Books.
- Evans, E. (2018); *Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas*. (Tesis Doctoral). Valencia- España: Universidad de Valencia.

- Gallego, A., & Cruz, L. (2017). *La inteligencia emocional: Implicaciones en la educación y el mundo del trabajo*. Colombia: El Búho.
- García R., K. (2021). *Gestión Directiva e Inteligencia Emocional en el trabajo remoto en los docentes de una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021*. Tesis de Maestría. Lima Este: Universidad César Vallejo.
- Gardner, Howard (2019). *Estructuras de la Mente. Teoría de las Inteligencias Múltiples*. (6° Ed.)._ México: Editorial Mc Graw Hill. 258 p.p.
- Gardner, Howard (2017); *La Inteligencia Reformulada: las Inteligencias Múltiples en el siglo XXI*. (4° Ed.). Barcelona: Paidós. 320 p.p.
- Goicochea, D. (2018); *La Inteligencia Emocional y la Toma de Decisiones*. (Tesis de Pre Grado). Lima: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Goleman, Daniel (2019); *Inteligencia Emocional*. (4° Ed.). Madrid: Kairós 325 p.p.
- Goleman, Daniel (2018); *La Práctica de la Inteligencia Emocional*. (5° Ed.). Argentina: Ed. Vergara 228 p.p.
- Gómez, L. y Macedo B. (2019); *Hacia una mejor calidad de la Gestión Educativa*. (2° Ed.). Madrid: Editorial Morata. 155 p.p.
- Hernández S., R.; Fernández C., C. Y Baptista L., P. (2022). *Metodología de la Investigación científica*_. (6° Ed.). Colombia: Editorial McGraw-Hill.
- Holmes E. (2019); *El Bienestar de los docentes*. (2° Ed.). Madrid: Narcea Ediciones. 128 pp.
- Ibarrola, Begoña (2018); *Dirigir y Educar con Inteligencia Emocional*. (3° Ed.). Buenos Aires: Cultural Librería Americana. 228 pp.
- Ministerio de Educación (2021). *Dirección Escolar: Gestión de Complejidad y diversidad de la Institución Educativa*_.(1° Ed.). Lima: Litho & Arte S.A.C. 46 pp.
- Ministerio de Educación (2018). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima.
- Morel, Judith (2018). *Gestión y Administración Educativa*. (3° Ed.). Lima: Editorial San Marcos. 225 p.p.
- Murillo, Y.& Bautista, M. (2020). *Influencia de la Inteligencia Emocional en los estilos de liderazgo y el éxito de los proyectos*. (Tesis de Maestría). Bogotá- Colombia: Universidad EAN.

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Administración*. Pearson Educación.
- Salvador A., Adelina (2019). *Relación de la Inteligencia Emocional en el liderazgo del equipo directivo en las instituciones educativas de la zona de Canto Grande, UGEL N° 5 del Distrito de San Juan de Lurigancho. (Tesis de Maestría)*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Tabares Y Miranda (2019). *Un enfoque humanista de la gestión directiva en las organizaciones educativas escolares. (4° Ed.)*. Colombia: Editorial Ave Viajera. 208 p.p.
- Tapiero, E. Y López, I. (2020). *Gestión Escolar Inteligente. Instituciones Educativas Neosistémicas del siglo XXI. (2° Ed.)*. Cali- Colombia: Impresora Feriva S.A..208 p.p.
- Ugarriza, Ch. & Pajares, L. (2018). *La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de Bar-On ICE: NA, en una muestra de niños y adolescentes*. Persona 8, 11-58. Universidad de Lima.

ANEXOS



UNAP

**ANEXO 1 :
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS- A:
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA
ESCUELA DE POST GRADO**



**TEST DE CONOCIMIENTO A DIRECTIVOS PARA MEDIR LA VARIABLE
INDEPENDIENTE: INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Evaluación de la Inteligencia Emocional a través del inventario de BarOn (I-CE)

Sexo: F / M Edad: Estado Civil:
.....
Grado de Instrucción: Ocupación/Profesión:
Tiempo de servicio: Modalidad de contrato: Nombrado / CAS / Otro:
Fecha de aplicación:

INVENTARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL BAR - ON (I-CE)

Introducción

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a cómo te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cinco respuestas por cada frase.

1. **Nunca es mi caso**
2. **Pocas veces es mi caso**
3. **Muchas veces es mi caso**
4. **Siempre es mi caso**

Instrucciones

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cuatro alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 4) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Marca con un aspa el número.

Si alguna de las frases no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta cómo te sentirías, pensarías o actuarías si estuvieras en esa situación. Notarás que algunas frases no te proporcionan toda la información necesaria; aunque no estés seguro(a) selecciona la respuesta más adecuada para ti. No hay respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres, NO como te gustaría ser, no como te gustaría que otros te vieran. NO hay límite de tiempo, pero, por favor, trabaja con rapidez y asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

A. APTITUDES PERSONALES

PREGUNTAS	Nunca	Pocas veces	Muchas veces	Siempre
1. Me resulta fácil expresar mis sentimientos.				
2. Mis amigos me confían sus intimidades.				
3. Es fácil entender cómo me siento				
4. Soy consciente de lo que me pasa				
5. Soy capaz de expresar mis pensamientos				
6. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.				
7. Me resulta fácil decir que "No"				
8. Es fácil hacer valer mis derechos				
9. Me siento seguro de mí mismo.				
10. Me tengo mucho respeto				
11. Me acepto tal cual soy				
12. Estoy contento con lo que me veo				
13. Prefiero que otros tomen decisiones por mí.				
14. Puedo identificar mis cualidades				
15. He logrado mucho, hasta ahora.				
16. Sigo adelante con lo que me gusta				
17. No prefiero un trabajo que me ordenen				
18. Nunca con fío en ideas de otras personas				
19. Me resulta fácil tomar decisiones.				
20. Me parece que no necesito de los demás				
21. Sé cómo manejar los problemas				
22. Puedo manejar situaciones de estrés.				
23. Me resulta fácil controlar mi ansiedad				
24. Sé como manejar la calma				
25. Manejo casos difíciles				
26. No tengo problemas para controlarme				
27. No soy impulsivo				
28. No soy impaciente				
29. No tengo mal carácter				
30. No exploto de rabia fácilmente				
31. Me resulta difícil disfrutar la vida				
32. Me es fácil sonreír				
33. Soy una persona bastante alegre				
34. Estoy contento con mi vida				
35. No me deprimó				
36. Disfruto las vacaciones				
37. Me gusta divertirme				
38. Me siento seguro de mí mismo				
39. Casi todo lo hago con optimismo				
40. Soy optimista en las cosas que hago				
41. Espero que suceda lo mejor				
42. En general me siento motivado				
43. Tengo actitud positiva para todo				
44. Soy una persona bastante alegre y optimista				
45. Espero que suceda lo mejor				

APTITUDES SOCIALES

PREGUNTAS	Nunca	Pocas veces	Muchas veces	Siempre
46. Me es fácil hacer amigos				
47. Mis amigos me confían sus intimidades.				
48. Soy bueno para comprender los sentimientos de los demás.				
49. Me gusta ayudar a la gente				
50. Me importa lo que sucede a los demás				
51. Me es difícil ver sufrir a la gente				
52. Soy capaz de comprender cómo se sienten los demás				
53. Soy sensible al sentimiento de los demás				
54. Soy sensible al sentimiento de los demás.				
55. Percibo cosas extrañas que los demás no ven.				
56. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles				
57. Intento no herir los sentimientos de los demás.				
58. Ayudo a un niño a encontrar a sus padres				
59. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.				
60. Respeto la Ley				
61. Es fácil relacionarme con los demás				
62. Mantengo buenas relaciones con los demás				
63. Me resulta fácil comenzar cosas nuevas				
64. Tengo actitud positiva para todo				
65. Los demás opinan que soy una persona sociable.				
66. Disfruto de las cosas que me interesan				
67. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.				
68. Me es difícil llevarme con los demás.				
69. Soy una persona divertida.				
70. Me resulta fácil hacer amigos(as).				
71. Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.				
72. Me resulta fácil adaptarme a los cambios				
73. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.				
74. Me gusta divertirme				
75. Soy impulsivo				

¡Gracias por completar el cuestionario!



UNAP

**INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS - B:
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA**



FACULTAD DE EDUCACIÓN

**CUESTIONARIO DE PREGUNTAS A DOCENTES PARA MEDIR LA
VARIABLE DEPENDIENTE: Gestión Directiva**

I. DATOS GENERALES

1.1. I.E :

1.3. Fecha :

II. PRESENTACIÓN

Esta encuesta tiene por finalidad recoger algunos datos con los cuales nos permitirá hacer una investigación sobre la Gestión Directiva.

III. INSTRUCCIONES

- Responde las preguntas que se encuentran en el cuestionario
- La información que nos proporcione será manejada con estricta confidencialidad
- Responde a todas las preguntas con la mayor sinceridad que el caso requiere.
- Lee con atención los enunciados y marca con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente la gestión del directivo de su institución.
- Cada ítem deberá ser evaluada con una "x" en una escala del 1 al 5, donde 1 representa el menor nivel de desempeño y 5 el mayor nivel, de la siguiente forma:

1 = (N): Nunca actúo de esa manera

2 = (PV): Pocas veces actúa de esa manera

3 = (AV): Algunas veces actúa de esa manera.

4 = (CS): Casi Siempre actúa de esa manera.

5 = (S): Siempre actúa de esa manera.

IV. CONTENIDO PROPIAMENTE DICHO:

Nº	DIMENSIÓN: Direccionamiento Estratégico	N	PV	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
1	Conoce y cumple con la normativa legal vigente según los requerimientos de su cargo					
2	Socializa y aplica las normas y procedimientos que regulan la labor educativa.					
3	Dedica el tiempo necesario para el cumplimiento de su rol administrativo, sin distraerse de su rol pedagógico fundamental					
4	El directivo actúa con liderazgo, asumiendo las responsabilidades y decisiones necesarias para cumplir la misión y los objetivos educativos de la institución.					
5	Inspira aprecio y valoración hacia la institución en los estudiantes, el personal y los padres y representantes.					
6	Asume el liderazgo para socializar las capacitaciones técnico- pedagógicas					
	DIMENSIÓN: Gestión Estratégica	1	2	3	4	5
7	Participa en la elaboración, revisión y actualización del proyecto educativo, planes estratégicos, con metas claras y estrategias realistas.					
8	Realiza seguimiento y evaluación de los aprendizajes en los estudiantes.					
9	Realiza monitoreo y asesoría al personal docente.					
10	Promueve y motiva la participación directa de los docentes en las capacitaciones técnico- pedagógico					
11	Lidera las actividades extracurriculares para la mejora de los aprendizajes					
	DIMENSIÓN: Gobierno Escolar	1	2	3	4	5
12	Muestra disposición para implicarse en la resolución de problemas y la toma de decisiones con otros miembros de la comunidad.					
13	Mantiene una presencia constante en el colegio participando activa y eficazmente en las actividades que lo implican					
14	Está al tanto de lo que ocurre en el colegio, en especial de las situaciones problemáticas.					
15	Organiza oportunamente Brigadas de apoyo a la institución: Policías Escolares, Comisión de Gestión de Riesgos, etc.					
16	Delega responsabilidades para apoyar la gestión					
	DIMENSIÓN: Cultura Institucional	1	2	3	4	5
17	Promueve una cultura de reconocimiento positivo de las personas en el desempeño de su trabajo.					
18	Conforma equipos de trabajo asignando las personas más adecuadas a cada rol o tarea.					
19	Motiva al docente a planificar los procesos pedagógicos en forma colegiada					
20	Fomenta la reflexión sobre los aprendizajes de los estudiantes					
21	Motiva al docente a generar aprendizajes significativos					
22	Motiva al personal docente con RD de felicitación					
23	Promueve y fomenta la elaboración de planes de mejoras					

		DIMENSIÓN: Clima Institucional	1	2	3	4	5
24	Acondiciona las aulas y ambientes para el Buen Inicio del Año Escolar						
25	Promueve un clima de afecto, respeto y armonía entre los docentes, estudiantes y padres de familia.						
26	Estimula al docente a mejorar sus prácticas pedagógicas						
27	Es asertivo en la resolución de conflictos.						
28	A menudo promueve un acercamiento con y entre docentes, aplicando la empatía						
		DIMENSIÓN: Relaciones con el entorno	1	2	3	4	5
29	Aprovecha las posibilidades que ofrece el contexto en favor de la educación impartida en el colegio.						
30	Promueve el intercambio de experiencias.						
31	Impulsa proyectos de cooperación entre unidades internas y externas al colegio para potenciar los logros Institucionales.						
32	Realiza convenios y/o alianzas con otras instituciones en beneficio del colegio.						
33	Actúa con conocimiento y capacidad crítica ante los impactos del contexto en los procesos educativos del colegio.						
34	Promueve la comunicación efectiva para interactuar con distintos actores de la comunidad educativa.						

¡Muchas gracias por su colaboración!



UNAP

Anexo 2

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado para docentes participantes de la investigación:

“Influencia de la Inteligencia Emocional en la Gestión Directiva de los directores de educación primaria de menores de las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Iquitos, 2022”

La presente investigación es conducida por la **Mgr. Sol Patricia Vásquez Matute**, de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. La meta de este estudio es: **“Explicar en qué medida la inteligencia emocional influye en la gestión directiva en directores de las Instituciones Educativas Públicas de Educación Primaria del distrito de Iquitos 2022”**.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder a un cuestionario de preguntas el cual tomará exactamente 20 minutos de su tiempo. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los establecidos en esta investigación. Sus respuestas al test serán recopiladas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas al respecto. Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por la **Mgr. Sol Patricia Vásquez Matute**, de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

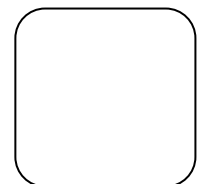
He sido informado (a) de que la meta de este estudio es: **Explicar en qué medida la inteligencia emocional influye en la gestión directiva en directores de las Instituciones Educativas Públicas de Educación Primaria del distrito de Iquitos 2022”**.

Me han indicado también que tendré que responder a un cuestionario de preguntas el cual tomará exactamente 20 minutos de su tiempo. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto y en caso de tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana o a la **Mgr. Sol Patricia Vásquez Matute** al teléfono 930977944.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Nombre del Participante

DNI del Participante



Fecha (en letra imprenta)

Huella digital

Anexo 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la Investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y Diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumentos de Recolección
Influencia de la Inteligencia Emocional en la Gestión Directiva de los directores de Educación Primaria de Menores de las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Iquitos 2022	<p>General ¿En qué medida la inteligencia emocional influye en la gestión directiva de los directores de educación primaria de menores de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Iquitos 2022?</p> <p>Específicos 1. ¿En qué nivel se encuentra la inteligencia emocional de los directores de educación primaria de menores de las Instituciones Educativas Públicas Iquitos 2022? 2. ¿En qué nivel se encuentra la gestión directiva de los directores de educación primaria de menores de las Instituciones Educativas Públicas Iquitos 2022?</p>	<p>General Explicar en qué medida la inteligencia emocional influye en la gestión directiva de los directores de educación primaria de menores de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Iquitos 2022</p> <p>Específicos 1. Identificar el nivel de la inteligencia emocional de los directores de educación primaria de menores de las Instituciones Educativas Públicas Iquitos 2022 2. Identificar el nivel de la gestión directiva en los directores de educación primaria de menores de las Instituciones Educativas Públicas Iquitos 2022.</p>	<p>General La inteligencia emocional influye de manera significativa en la gestión directiva de los directores de educación primaria de menores de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Iquitos 2022</p> <p>Específicas: 1. La inteligencia emocional se encuentra en un nivel promedio en los directores de educación primaria de menores de las Instituciones Educativas Públicas Iquitos 2022. 2. La gestión directiva se encuentra en un nivel regular en los directores de educación primaria de menores de las Instituciones Educativas Públicas Iquitos 2022.</p>	<p>Tipo: La investigación es cuantitativa</p> <p>Diseño: No experimental Correlacional y Explicativo Cuyo diagrama es:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> Ox M --> Oy Ox --- r --- Oy </pre> </div> <p>Significado de los símbolos:</p> <p>M: Representa a la 1Muestra de directivos O_x: Inteligencia Emocional O_y : Gestión Directiva R : Relación entre variables</p>	<p>Unidad de estudio: 21 Directores</p> <p>Unidad informante: Docente.</p> <p>Población: N = 380</p> <p>Muestra: n = 191</p> <p>Procesamiento: Se utilizará el paquete estadístico SPSS versión 25.0 para Windows 2010.</p>	<p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios.</p>

Título de la Investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y Diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumentos de Recolección
Influencia de la Inteligencia Emocional en la Gestión Directiva de los directores de Educación Primaria de Menores de las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Iquitos 2022	<p>3. ¿En qué medida la dimensión de Aptitudes personales de la inteligencia emocional de los directores de educación primaria de menores influye en la gestión directiva de las Instituciones Educativas Públicas Iquitos 2022?</p> <p>4. ¿En qué medida la dimensión de Aptitudes sociales de la inteligencia emocional de los directores de educación primaria de menores influye en la gestión directiva de las Instituciones Educativas Públicas Iquitos 2022?</p>	<p>3. Relacionar la dimensión de Aptitudes personales de la inteligencia emocional de los directores de educación primaria de menores con su influencia en la gestión directiva de las Instituciones Educativas Públicas Iquitos 2022</p> <p>4. Relacionar la dimensión de Aptitudes sociales de la inteligencia emocional de los directores de educación primaria de menores con su influencia en la gestión directiva de las Instituciones Educativas Públicas Iquitos 2022.</p>	<p>3. La dimensión de Aptitudes personales de la inteligencia emocional de los directores de educación primaria de menores influye de manera significativa en la gestión directiva de las Instituciones Educativas Públicas Iquitos 2022</p> <p>4. La dimensión de Aptitudes Sociales de la inteligencia emocional de los directores de educación primaria de menores influye de manera significativa en la gestión directiva de las Instituciones Educativas Públicas Iquitos 2022</p>			



ANEXO 4



A. INFORME DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Influencia de la Inteligencia Emocional en la Gestión Directiva de los directores de Educación Primaria de Menores de las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Iquitos 2022

Autor (es) del Instrumento: SOL PATRICIA VÁSQUEZ MATUTE

Nombre del instrumento motivo de evaluación: INTELIGENCIA EMOCIONAL

Se realizó la prueba de validez del instrumento de recolección de datos, a través del Juicio de Expertos, donde colaboraron los siguientes profesionales:

Dr. ROBERTO RAMOS RUIZ, Docente Principal de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Dra. ROGELIA SOCORRO GARCÍA MALDONADO, Docente Auxiliar de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Dra. ROSA LUISA RIMACHI DE CUBAS. Directora de la I.E. Primaria Secundaria "Henry Linares Soto".

Profesionales	Indicadores									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Dr. ROBERTO RAMOS RUIZ	92	92	91	92	90	90	90	92	90	91
Dra. ROGELIA SOCORRO GARCÍA MALDONADO	90	90	91	91	92	92	93	93	94	92
Dra. ROSA LUISA RIMACHI DE CUBAS	88	88	88	91	91	92	94	93	94	91
Promedio General	91									

Teniendo en cuenta la tabla de valoración:

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
Deficiente	0 – 20
Regular	21 – 40
Buena	41 – 60
Muy Buena	61 – 80
Excelente	81 – 100

Como resultado general de la prueba de validez realizado a través del Juicio de Expertos, se obtuvo: **91 puntos**, lo que significa que está en el rango de "Excelente", quedando demostrado que el instrumento de esta investigación, cuenta con una sólida evaluación realizado por profesionales conocedores de instrumentos de recolección de datos.



B. INFORME DE VALIDACIÓN



TÍTULO: Influencia de la Inteligencia Emocional en la Gestión Directiva de los directores de Educación Primaria de Menores de las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Iquitos 2022

Autor (es) del Instrumento: SOL PATRICIA VÁSQUEZ MATUTE
Nombre del instrumento motivo de evaluación: GESTIÓN DIRECTIVA

Se realizó la prueba de validez del instrumento de recolección de datos, a través del Juicio de Expertos, donde colaboraron los siguientes profesionales:

Dr. ROBERTO RAMOS RUIZ, Docente Principal de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Dra. ROGELIA SOCORRO GARCÍA MALDONADO, Docente Auxiliar de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Dra. ROSA LUISA RIMACHI DE CUBAS. Directora de la I.E. Primaria Secundaria "Henry Linares Soto".

Profesionales	Indicadores									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Dr. ROBERTO RAMOS RUIZ	93	89	90	90	90	94	93	93	95	92
Dra. ROGELIA SOCORRO GARCÍA MALDONADO	90	90	90	90	92	92	93	93	94	92
Dra. ROSA LUISA RIMACHI DE CUBAS	90	89	90	89	88	88	89	90	90	89
Promedio General	91									

Teniendo en cuenta la tabla de valoración:

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
Deficiente	0 – 20
Regular	21 – 40
Buena	41 – 60
Muy Buena	61 – 80
Excelente	81 – 100

Como resultado general de la prueba de validez realizado a través del Juicio de Expertos, se obtuvo: **91 puntos**, lo que significa que está en el rango de "Excelente", quedando demostrado que el instrumento de esta investigación, cuenta con una sólida evaluación realizado por profesionales conocedores de instrumentos de recolección de datos.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Dr. **ROBERTO RAMOS RUIZ**
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana
 1.3. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: **INTELIGENCIA EMOCIONAL**
 1.4. Autor del Instrumento: **SOL PATRICIA VÁSQUEZ MATUTE**
 Egresada del Programa de Doctorado en Educación de la Escuela de Post Grado de la "Universidad Nacional de la Amazonia Peruana".

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 -20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 -100			
		0	6	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																				92
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en Conductas observadas																				92
3. ACTUALIDAD	Adecuado al momento																				91
4. ORGANIZACIÓN	Existe una Organización lógica de los Ítems.																				92
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar Las variables de estudio.																				90
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos Teóricos- científicos de la Psicología.																				90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				92
9. PERTINENCIA	Mide lo que tiene que medir.																				90

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD : APLICABLE
IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN : 91


Lugar y Fecha: Iquitos, 17 de Diciembre del 2021

 Firma del experto informante
 D.N.I. N° 05402150
 Teléf. N° 965767470

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Dr.**ROBERTO RAMOS RUIZ**
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana
 1.3. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: **GESTIÓN DIRECTIVA**
 1.4. Autor del Instrumento: **SOL PATRICIA VÁSQUEZ MATUTE**
 Egresada del Programa de Doctorado en Educación de la Escuela de Post Grado de la "Universidad Nacional de la Amazonía Peruana".


II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 -20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 -100			
		0	6	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																				93
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en Conductas observadas.																				89
3. ACTUALIDAD	Adecuado al momento																				90
4. ORGANIZACIÓN	Existe una Organización lógica de Los Ítems.																				90
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar Las variables de estudio.																				94
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos Teóricos- científicos de la Psicología.																				93
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				93
9. PERTINENCIA	Mide lo que tiene que medir.																				95

 III. **OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD :ES APLICABLE**

 IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN : 92**

Lugar y Fecha: Iquitos, 17 de Diciembre del 2021



Firma del experto informante
 D.N.I. N° 05402150
 Teléf. N° 965767470.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: Dra. **ROGELIA SOCORRO GARCÍA MALDONADO**
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana
 1.3. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: **INTELIGENCIA EMOCIONAL**
 1.4. Autor del Instrumento: **SOL PATRICIA VÁSQUEZ MATUTE**
 Egresada del Programa de Doctorado en Educación de la Escuela de Post Grado de la “Universidad Nacional de la Amazonía Peruana”.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADO RES	CRITERIOS	Deficiente 0 -20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 -100			
		0	6	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																			90	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en Conductas observadas																			90	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al momento																				91
4. ORGANIZACIÓN	Existe una Organización lógica de Los Ítems.																				91
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				92
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las variables de estudio.																				92
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos Teóricos- científicos de la Psicología.																				93
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				93
9. PERTINENCIA	Mide lo que tiene que medir.																				94

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD : APLICABLE
IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

92

Lugar y Fecha: Iquitos, 18 de Diciembre de 2021



 Firma del experto informante
D.N.I. N° ° 05267215
 Teléf. N° 973860216

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Dra. **ROGELIA SOCORRO GARCÍA MALDONADO**
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: **GESTIÓN DIRECTIVA**
- 1.4. Autor del Instrumento: **SOL PATRICIA VÁSQUEZ MATUTE**
Egresada del Programa de Doctorado en Educación de la Escuela de Post Grado de la "Universidad Nacional de la Amazonia Peruana".

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 -20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 -100			
		0	6	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																				90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en Conductas observadas																				90
3. ACTUALIDAD	Adecuado al momento																				90
4. ORGANIZACIÓN	Existe una Organización lógica de Los Ítems.																				90
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				92
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar Las variables de estudio.																				92
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos Teóricos- científicos de la Psicología.																				93
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				93
9. PERTINENCIA	Mide lo que tiene que medir.																				94

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD : APLICABLE
IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN : 92

Lugar y Fecha: Iquitos, 18 de Diciembre de 2021



Firma del experto informante
D.N.I. N° ° 05267215
Teléf. N° 973860216

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Dra. **ROSA LUISA RIMACHI FRANCO DE CUBAS**
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana
 1.3. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: **INTELIGENCIA EMOCIONAL**
 1.4. Autor del Instrumento: **SOL PATRICIA VASQUEZ MATUTE**
 Egresada del Programa de Doctorado en Educación de la Escuela de Post Grado de la “Universidad Nacional de la Amazonia Peruana”.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 -20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 -100			
		0	6	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																				88
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en Conductas observadas																				88
3. ACTUALIDAD	Adecuado al momento																				88
4. ORGANIZACIÓN	Existe una Organización lógica de Los Ítems.																				91
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				91
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar Las variables de estudio.																				92
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos Teóricos- científicos de la Psicología.																				94
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				93
9. PERTINENCIA	Mide lo que tiene que medir.																				94

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD :ES APLICABLE
IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN : 91

Lugar y Fecha: Iquitos, 6 de Enero del 2022



Dra. Rosa L. Rimachi de Cubas
 Docente
 CPPe 170369848

 Firma del experto informante
D.N.I. N° 05369848
 Teléf. N° 965939476

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Dra. **ROSA LUISA RIMACHI FRANCO DE CUBAS**
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: **GESTIÓN DIRECTIVA**
- 1.4. Autor del Instrumento: **SOL PATRICIA VÁSQUEZ MATUTE**
Egresada del Programa de Doctorado en Educación de la Escuela de Post Grado de la "Universidad Nacional de la Amazonia Peruana".

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 -20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 -100			
		0	6	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																			90	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en Conductas observadas																			89	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al momento																			90	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una Organización lógica de Los Ítems.																			89	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																			88	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar Las variables de estudio.																			88	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos Teóricos- científicos de la Psicología.																			89	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																			90	
9. PERTINENCIA	Mide lo que tiene que medir.																			90	

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD : APLICABLE
IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN : 89

Lugar y Fecha: Iquitos, 6 de Enero del 2022



 Dra. Rosa L. Rimachi de Cubas
 Docente
 CPPe 1705369848

 Firma del experto informante
D.N.I. N° 05369848
 Teléf. N° 965939476.



Anexo 5: Prueba de confiabilidad del instrumento

Inteligencia Emocional



5.1. indicador Aptitudes Personales

Hipótesis.

Ho : El instrumento Inteligencia Emocional indicador Aptitudes Personales tiene una confiabilidad menor de 0.65, esto es instrumento No confiable

Ha: El instrumento Inteligencia Emocional indicador Aptitudes Personales tiene una confiabilidad mayor de 0.65, esto es instrumento confiable

Nivel de significación: $\alpha = 0.05$

Estadística: Alfa de Cronbach. Y la corrida del SPSS , arroja el siguiente resultado:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,980	45

Alfa de Cronbach 0.98, el instrumento es altamente confiable

5.3. indicador Aptitudes Sociales

Hipótesis.

Ho : El instrumento Inteligencia Emocional indicador Aptitudes Sociales tiene una confiabilidad menor de 0.65, esto es instrumento No confiable

Ha: El instrumento Inteligencia Emocional indicador Aptitudes Sociales tiene una confiabilidad mayor de 0.65, esto es instrumento confiable

Nivel de significación: $\alpha = 0.05$

Estadística: Alfa de Cronbach. Y la corrida del SPSS, arroja el siguiente resultado:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,975	30

Alfa de Cronbach 0.975, el instrumento es altamente confiable

Anexo 6: Prueba de confiabilidad del instrumento

Gestión Directiva

6.1. indicador Déficit de atención en clase

Hipótesis.

Ho : El instrumento Gestión Directiva tiene una confiabilidad menor de 0.65, esto es instrumento no confiable

Ha: El instrumento Gestión Directiva tiene una confiabilidad mayor de 0.65, esto es instrumento confiable

Nivel de significación: $\alpha = 0.05$

Estadística: Alfa de Cronbach. Y la corrida del SPSS, arroja el siguiente resultado:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	34

Alfa de Cronbach 0.962, el instrumento tiene alta confiabilidad