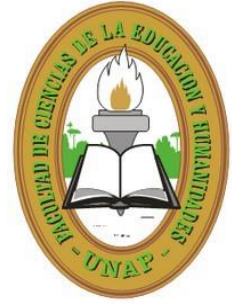




UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL**

TESIS

**INTELIGENCIA ESPIRITUAL EN DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE GESTIÓN PÚBLICA NIVEL INICIAL, IQUITOS 2020**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL**

PRESENTADO POR:

FRANCIA AZUCENA HERNANDEZ GONZALES

ASESOR:

Lic. WALTER LUIS CHUCOS CALIXTO, Dr.

IQUITOS, PERÚ

2021



UNAP

**FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN
INICIAL**

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N°066-CGT-FCEH-UNAP-2021

En Iquitos, en el auditorio de la **Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades** a los **18 días** del mes de **Junio** de **2021** a horas **12.00 m.**, se dio inicio a la sustentación pública de la Tesis titulada: **INTELIGENCIA ESPIRITUAL EN DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE GESTIÓN PÚBLICA NIVEL INICIAL, IQUITOS 2020**, aprobado con R.D. N° 383-2021-FCEH-UNAP del 16/06/21 presentado por la bachiller: **Francia Azucena Hernandez Gonzales**, para optar el Título Profesional de **Licenciada en Educación Inicial**, que otorga la Universidad Nacional de acuerdo a Ley y Estatuto.

El Jurado Calificador y dictaminador designado mediante R.D. N° 268-2021-FCEH-UNAP, del 03/05/21, está integrado por:

Mgr. Gladys Marlene Vásquez Pinedo	Presidente
Mgr. Celia María Babilonia Reátegui	Secretaria
Mgr. Rosa Virginia Romero Ochoa	Vocal

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: *Satisfactoriamente*

El Jurado después de las deliberaciones correspondientes, llegó a las siguientes conclusiones:
La Sustentación Pública y la Tesis han sido *Aprobada* con la calificación *muy bueno*
Estando la bachiller apta para obtener el Título Profesional de **Licenciada en Educación Inicial**.

Siendo las *2.00* se dio por terminado el acto *de sustentación*

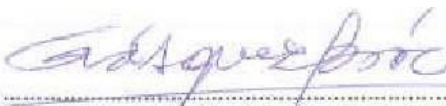
G. Vásquez Pinedo
.....
Mgr. Gladys Marlene Vásquez Pinedo
Presidente

C. Reátegui
.....
Mgr. Celia María Babilonia Reátegui
Secretaria

R. Romero Ochoa
.....
Mgr. Rosa Virginia Romero Ochoa
Vocal

W. Calixto
.....
Dr. Walter Luis Chucos Calixto
Asesor

JURADOS Y ASESOR



Lic. Gladys Marlene Vásquez Pinedo, Mgr.
Presidente



Lic. Celia María Babilonia Reátegui, Mgr.
Secretaria



Lic. Rosa Virginia Romero Ochoa, Mgr.
Vocal



Lic. Walter Luis Chucos Calixto, Dr.
Asesor

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a:

A mi familia, en especial a mi mamá con todo mi corazón, pues sin ella no lo hubiera logrado, tu bendición a diario a lo largo de mi vida que me protege y me lleva por el camino del bien, que me ha permitido terminar con éxito la tesis.

Mis queridos familiares por su constante apoyo, para poder cumplir y lograr los frutos deseados, por eso te doy mi trabajo como ofrenda por tu paciencia y amor madre mía, te amo mamá.

AGRADECIMIENTO

- Ante todo mi agradecimiento a Dios que a forjado mi camino y me ha dirigido por el sendero correcto, A mi asesor, por sus valiosos conocimientos, por su acertada dirección profesional y sobre todo por su apoyo incondicional, lo que permitió obtener el logro satisfactorio de la presente investigación, a la gloriosa Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, a la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades por estos cinco años de estudio durante mi formación profesional.

ÍNDICE

PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADOS Y ASESOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	6
1.1. Antecedentes	6
1.2. Bases teóricas	7
1.3. Definición de términos básicos.	11
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	12
2.1. Formulación de la hipótesis	12
2.2. Variables y su Operacionalización	12
2.3. Operacionalización de la variable:	15
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	17

3.1. Tipo y diseño	17
3.2. Diseño de muestra	17
3.3. Procedimiento de recolección de datos	19
3.4. Procesamiento y análisis de datos	19
3.5. Aspectos éticos	20
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	21
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	30
CAPITULO VI: CONCLUSIONES	33
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	35
ANEXO	36
1. Matriz de consistencia	36
2. Instrumento de recolección de datos	38
3. Informe de validez y confiabilidad.	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Inteligencia espiritual de los directivos de las instituciones educativas de gestión pública del nivel inicial de Iquitos.	21
Tabla 2. Nivel de ego ruidoso de directivos de instituciones educativas de gestión pública del nivel inicial de Iquitos.	22
Tabla 3. Respuestas al cuestionario de la dimensión ego ruidoso aplicados a directivos de gestión pública de nivel inicial de Iquitos	23
Tabla 4. Nivel de ego silencioso de directivos de gestión pública de nivel inicial de Iquitos	25
Tabla 5. Respuestas al cuestionario de las dimensiones ego silencioso aplicadas a directivos de gestión pública de nivel inicial de Iquitos.	27

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Inteligencia espiritual de los directivos de las instituciones educativas de gestión pública del nivel inicial de Iquitos.	21
Gráfico 2. Nivel de ego ruidoso de directivos de instituciones educativas de gestión pública del nivel inicial de Iquitos 2020.	22
Gráfico 3. Respuestas al cuestionario de las dimensiones ego ruidoso aplicadas a directivos de gestión pública de nivel inicial de Iquitos.	24
Gráfico 4. : Nivel de ego silencioso de directivos de gestión pública de nivel inicial de Iquitos.	26
Tabla 6. Respuestas al cuestionario de las dimensiones ego silencioso aplicadas a directivos de gestión pública de nivel inicial de Iquitos.	28

RESUMEN

El presente estudio de investigación tuvo la finalidad de describir evidencias de la inteligencia espiritual en directivos de las Instituciones Educativas de Gestión Pública del nivel inicial en Iquitos en el año 2020; el tipo y nivel de la investigación es el descriptivo y perceptual, con diseño transversal, univariado y de campo. La población estuvo conformada por 23 directivos de las instituciones educativas de gestión pública de nivel inicial y la muestra fue intencional es decir el mismo número de directivos, para la recolección de los datos se utilizó como instrumento una escala de Likert y la técnica fue la encuesta, antes el instrumento obtuvo la validez de expertos. Los resultados sobre la inteligencia espiritual de los directivos de las instituciones educativas de gestión pública de nivel inicial de la ciudad de Iquitos durante el 2020, muestran un nivel de inteligencia alto en el 8,7% (n=2) un nivel medio, en el 43,5% (n= 10) y un nivel incipiente en el 47,8% (n=11), por lo que se concluye que el nivel de inteligencia espiritual en los directivos es incipiente.

Palabras clave: Inteligencia espiritual, directivos.

ABSTRACT

The present research study had the purpose of describing evidences of spiritual intelligence in directors of the Educational Institutions of Public Management of the initial level in Iquitos in the year 2020; the type and level of the research is descriptive and perceptual, with a cross-sectional, univariate and field design. The population was made up of 23 managers of initial level public management educational institutions and the sample was intentional, that is, the same number of managers, for data collection a Likert scale was used as an instrument and the technique was the survey, before the instrument obtained expert validity. The results on the spiritual intelligence of the directors of the initial level public management educational institutions of the city of Iquitos during 2020, show a high level of intelligence in 8.7% (n = 2) a medium level, in 43.5% (n = 10) and an incipient level in 47.8% (n = 11), which is why it is concluded that the level of spiritual intelligence in managers is incipient.

Keywords: Spiritual intelligence, directors.

INTRODUCCIÓN

La tarea profesional de las personas que dirigen variadas organizaciones sean de gestión privada o pública está siendo motivo de reorientación en el mundo actual y en nuestro país, se viene trabajando y capacitando sobre temas como: Psicología Positiva, Liderazgo Transformacional, Inteligencia Espiritual, Inteligencia Emocional, en diferentes programas o talleres de formación continua.

En las instituciones educativas, en especial en las públicas, se percibe especialmente a través de las informaciones de comunicación masiva ciertos conflictos en las direcciones, mostrando a la sociedad y a la comunidad educativa desconfianza con sus actitudes, siendo ello un indicador notorio de no disfrutar gozo de un trabajo en equipo, de manera adecuada y correcta bajo una misma misión, visión, metas y valores organizacionales; de hacerse de este modo haría de una organización educativa que ofrece experiencias de formación gratificante.

El descontento que amenaza a los directivos, docentes, padres de familia y empleados de las instituciones educativas es palpable, se trata de disimular la inhabilidad y falta de dirección en la gestión por medio del autoritarismo, generalmente las aparentes soluciones son pasajeras o ficticias, porque son origen del malestar, generando situaciones o un clima de frustración y ganas de realizar las cosas, llegando a la violencia en muchos casos.

Se observa que en las instituciones educativas de nivel inicial de la ciudad de Iquitos no están ajenas a esta problemática, cierto es que no todos los formadores, docentes tienen formación de posgrado y están constantemente actualizándose, sin embargo, encontramos instituciones que no muestran evidencias emocionales,

ya que siguen los avatares de la rutina diaria, haciendo que su organización y clima de sus instituciones tengan desempeños muy rutinario y monótona, cumpliendo solo con la rutina en todo orden de cosas, con un clima organizacional frío y mecanizado.

Las instituciones educativas necesitan disfrutar de situaciones emocionales además de eficacia, en acción y otra serie de habilidades que cada miembro de la comunidad educativa refleja en su formación integral con la organización para establecer una armonía entre ella, con la variedad de personalidades de las personas que la constituyen, con la naturaleza de los asuntos laborales, la forma de comunicación y los diferentes estilos de liderazgo que se vislumbra y practica en la institución.

Dentro de la necesidad de cambios para lograr una armonía plena en integrar la efectividad de la institución educativa tenemos la necesidad de practicar la inteligencia espiritual en: Tipos de Liderazgo, motivación, compromiso, actitudes, cultura organizacional, calidad de la comunicación, resolución de conflictos que son los que originan determinada atmósfera o clima institucional, en en funcionamiento de las disposiciones Y convencimiento del personal que convence determinadas actuaciones en las personas , las cuales a su vez , contribuyen en las organizaciones , y por ende , en su eficiencia

Etimológicamente el término inteligencia, señala el Diccionario Latino-español (1973) procede del latín «intelligentia», que es la facultad de comprender, de tener perspicacia, un derivado de «intelligere», vocablo compuesto de dos términos: «intus» (en el interior, dentro de las almas) y «legere» (recorrer con la mirada, distinguir, hilar, percibir) hace referencia a quien sabe elegir. Es decir, posibilita

la elección más adecuada para la decisión de un problema. En relación a lo descrito en la fuente, un individuo es instruido cuando es capaz de elegir la mejor alternativa, entre las probabilidades que se presentan a su seguimiento, para pagar un conflicto.

Para Jean Piaget, biólogo y epistemólogo de gran prestigio (1896-1980), pensamiento e inteligencia son sinónimos, según él: pensar significa el uso laborioso de la inteligencia y la inteligencia implica la práctica de los instrumentos mediante los cuales una persona pondera lo que ocurre en sí y su entorno; la inteligencia es siempre activa y constructiva puesto que contribuye activamente a dilucidar cualquier situación con la que el individuo esté en contacto. Entonces, de acuerdo a Piaget, inteligencia deriva de la adaptación del sujeto a su entorno. Existen dos tipos de inteligencia: la práctica o sensorial-motora y la inteligencia interiorizada (verbal o reflexiva).

Danah Zohar (1997) precisa el término de inteligencia espiritual, planteando que se necesita adaptar nuevas configuraciones en el cerebro, con el fin de organizarlas, dándole principal importancia de que sus estructuras físicas y biológicas operen estrechamente, la parte mental, la parte emocional y la parte espiritual.

Howard Gardner (1983), propulsor de la teoría de las inteligencias múltiples no incluyó a la inteligencia espiritual entre sus "inteligencias" debido al desafío de la codificación de criterios científicos cuantificables. Sin embargo, en el año 2000 sugirió la posibilidad de una inteligencia existencial. Este concepto no sólo está revolucionando el campo de la investigación sobre inteligencias y el campo de la educación, sino que también está impactando todas las demás áreas de la

actividad humana. Actualmente estamos empezando a escuchar, como nunca antes, sobre la espiritualidad en los negocios, espiritualidad en el trabajo, en la política, la ciencia, la creatividad. Es conveniente notar que las definiciones de inteligencia espiritual se basan en el concepto de la espiritualidad como un sistema distinto de la religiosidad.

En las instituciones educativas la inteligencia espiritual puede definirse como la capacidad para aplicar recursos espirituales y cualidades, para mejorar el funcionamiento diario y el bienestar tanto personal como institucional.

Entonces surge la necesidad de caracterizar a los directivos de las instituciones educativas de nivel inicial en la ciudad de Iquitos, si presentan rasgos de practicar o ignorar los principios de la inteligencia espiritual, especialmente en el ego que ellos muestran ya que están traen consecuencias sean positivas o negativas: el ego humilde o silencioso y el ego ruidoso. Se ha dado prioridad de estudiar a ellos porque dirigen instituciones claves para el inicio de una formación adecuada en los niños que necesitan un tratamiento integral en sus estudios y actividades en estas instituciones, de manera que puedan ser instruidos en forma holística, ya que en la actualidad la sociedad está marcada por dejar de lado los principios de amor, armonía, unida, tolerancia, etc., por lo que la inteligencia espiritual es básica en la formación de valores y es la parte central y más fundamental de todas las inteligencias, porque se convierte en la fuente de orientación para los demás.

Para desencadenar la investigación se planteó la interrogante: ¿Cómo es la inteligencia espiritual en directivos de las Instituciones Educativas de Gestión Pública del nivel inicial en Iquitos en el año 2020?, y para medir su logro se ha planteado el objetivo de: Describir evidencias sobre la inteligencia espiritual en

directivos de las Instituciones Educativas de Gestión Pública del nivel inicial en Iquitos en el año 2020.

La investigación se justificó plenamente porque es un tema emergente y no estudiado en su generalidad en el campo educativo, la inteligencia espiritual conceptuada por importantes científicos como Piaget, Gardner y Zohar ameritó el estudio para corroborar si las mencionadas teorías son válidas en relación a como los directivos manejan situaciones diarias en sus instituciones educativas en su liderazgo y participación al resolverlas, es importante entonces caracterizarlos y conocer el estado situacional de la variable en estudio.

Los resultados de la investigación se presentan en el acápite respectivo, así como la discusión, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

Se considera investigaciones relacionados a inteligencia espiritual, realizados en el exterior, en el ámbito nacional, en el ámbito local es inexistente.

Bustelo, J, Miró, A y Barquero, J. (2018) publicaron el siguiente artículo: La realidad de la Inteligencia Espiritual en las organizaciones españolas. Caso de estudio Submitted in 31, Octubre 2018 Accepted in 10, December 2018 Evaluated by a double blind review system, donde mencionan que realizaron un trabajo de investigación con el objetivo de dar a conocer que la importancia del concepto de inteligencia espiritual (IE) en las organizaciones ha ido incrementándose en las dos primeras décadas del Siglo XXI y que el desarrollo de dicha temática se incluye en el mundo de las organizaciones y del trabajo, debido a que permite la integración efectiva del liderazgo, motivación, actitudes y cultura organizacional. Es por ello que la forma de dirigir las empresas puede cambiar si hay un desarrollo espiritual previo. La pregunta del estudio fue: ¿en qué punto se encuentra el desarrollo de la IE en las organizaciones españolas? Utilizaron como metodología el análisis de las principales aportaciones teóricas al campo de la Inteligencia Espiritual en la Empresa, y en los Centros Universitarios. Para ello, realizaron una encuesta diseñada ad-hoc a un total de 363 individuos durante el año 2016 y los resultados fueron que muestran un gran desconocimiento sobre la IE y que, no obstante, un porcentaje importante considera que las capacidades comunes a la IE pueden permitir una mejora de la eficiencia en el trabajo. El conocimiento con respecto a la IE en los centros educativos y empresariales es poco sólido. Y que es necesario tener en cuenta implementar en las organizaciones métodos más eficientes de gestión en las cuales la IE genera nuevas perspectivas y debates sobre la realidad social de las empresas y los centros universitarios.

Salazar, J. (2014) en un artículo publicado denominado: Incidencia de la Inteligencia emocional y la Inteligencia espiritual en el Liderazgo transformacional en las organizaciones, tuvo como objetivo: Determinar la incidencia de la Inteligencia emocional y la Inteligencia espiritual en el Liderazgo transformacional

en las organizaciones, con la finalidad de poner en relieve los valores que debe poseer un verdadero líder y de esta manera alcanzar los objetivos y metas de la organización. El problema de investigación fue planteado con las siguientes interrogantes: ¿Existe carencia de Liderazgo transformacional en las organizaciones? ¿La falta de Liderazgo transformacional afecta el alcance de los objetivos organizacionales? El estudio se realizó con una muestra de 30 líderes de organizaciones públicas y privadas, que tienen a diario la responsabilidad de dirigir, capacitar, evaluar el desempeño y motivar personas, para cumplir con los objetivos y metas organizacionales. Los resultados muestran que en todos los casos el estilo de Liderazgo transformacional, está íntimamente ligado con el aspecto emocional (Inteligencia emocional) y los valores éticos y morales (Inteligencia espiritual).

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Inteligencia Espiritual

Fishman, D. (2016) en su texto denominado inteligencia espiritual en la práctica, propone la siguiente definición: Capacidad de escoger al ser elevado sobre el ego extrayendo su sabiduría y compasión para mantener nuestra paz interior y exterior al margen de las circunstancias. (p.27).

Zohar & Marshall (2001), sostienen que, con la inteligencia espiritual, los seres humanos buscamos dotar la realidad de significado. “La inteligencia espiritual es la capacidad de reformular y recontextualizar la experiencia y, por ende, la capacidad para transformar nuestra comprensión de la realidad. Por esto, resulta necesario esbozar una propuesta que articule tres inteligencias humanas. Por un lado, la inteligencia racional queda vinculada a la inteligencia emocional, ya que cognición y emoción se conectan entre sí, y por otro, se asocia a nuestra percepción de significados y valores: la inteligencia espiritual. Los principales

rasgos de la inteligencia espiritual, según Danah Zohar, son: la capacidad de flexibilidad; un grado elevado de autoconocimiento; la capacidad de afrontamiento del dolor; la capacidad de aprender con el sufrimiento; la capacidad de inspirarse en ideas y valores; el rechazo a causar daños a otros; la tendencia a cuestionarse sobre las propias acciones; así como la capacidad de seguir las propias ideas incluso en contra de lo establecido o convencional” (pag.23)

Tenemos en el libro *Inteligencia espiritual más allá de las inteligencias múltiples*, concepciones que ayudaran a precisar el nuestro, se lee: “la inteligencia espiritual nos permite, construir tres niveles básicos de inteligencia. La más básica es la inteligencia emocional, que está más relacionada con el cuerpo y es acerca de sentir. El segundo nivel lo ocupa la inteligencia intelectual que está más relacionada con el cerebro y es acerca de pensar. El tercer nivel lo ocupa la inteligencia espiritual y es acerca del ser” (Gallegos, 2007, p 76).

1.2.2. Dimensiones de la Inteligencia Espiritual

Fishman, D. (2016), menciona en su libro, como componentes de la inteligencia espiritual al: “Pensamiento crítico existencial, a la producción del significado personal, a la conciencia trascendental y a la expansión de estados de conciencia” (p.22,23). Para el presente trabajo de investigación lo clasificaremos como dimensiones de la inteligencia espiritual.

El ego y sus dimensiones

Este punto es materia de estudio en la presente investigación. Todos los que estamos en este mundo físico tenemos ego, aunque la mayoría de las veces no estamos familiarizado con él.

Fischman, D. (2016) en su libro "*Inteligencia espiritual en la práctica*", presenta este tema, y menciona que el mismo tuvo ciertas dificultades con ello, por lo que

vuelca su experiencia en el tema y precisa que el ego es un sentimiento negativo que no permite con facilidad la felicidad.

a) El ego bullicioso o ruidoso

El ego bullicioso se puede identificar cuando una persona tiene la necesidad de mostrar constantemente y son como los síntomas de un ego ruidoso o bullicioso.

Muestra sus logros a los demás.

Constante necesidad de sobrevalorarse.

De bajar la autoestima a los demás para sentirse superior.

Necesidad de inclusive agredir para sentirse más poderoso.

Todo lo juzga, se cree mejor que los demás.

Se atreve a dar lecciones a todos, ese ego que piensa que ya aprendió, que ya sabe, Algunas personas tienen la suerte de darse cuenta y corregirlo, otras personas pasan su vida así hasta el fin, y es terrible porque pierden su tiempo aquí en esta vida. En el mundo académico definen el ego como ego bullicioso o un desorden de narcisismo y ego silencioso, el ego bullicioso se puede identificar cuando una persona tiene la necesidad de mostrar constantemente sus logros a los demás, constante necesidad de sobrevalorarse, de bajar a los demás para sentirse superior, necesidad de inclusive agredir para él sentirse más poderoso, son como los síntomas de un ego ruidoso o bullicioso.

b) El ego silencioso

Por otro lado, un ego silencioso es un ego que siempre está presente en la persona y su función es proteger la propia identidad del hombre. El ego ruidoso es fácilmente detectado por las personas que nos rodean, incluso por nosotros mismos en muchos casos, sin embargo, el silencioso es más difícil.

Se mantiene en silencio, no lucha por el puesto, ni siquiera juzga lo que ocurre.

Espera mucho en despertar.

Es altamente peligroso, porque es muy difícil de detectar, incluso por nosotros mismos.

Es vestido de alta bondad.

Es vestido de amabilidad.

Desea salvar al mundo y se olvida de salvarse.

Desea sanar al mundo y olvida limpiarse y sanarse él mismo.

Busca desesperadamente un lugar o un espacio a donde poder ser y expresarse en nuestra vida.

Se puede manejar o controlar el ego con la música, pintura, escritura, baile, dibujo, decoración, deporte o cualquier arte de preferencia individual, a dónde podamos exigirnos a nosotros mismos y poder brillar.

1.3. Definición de términos básicos.

Ego

Es la capacidad de saber quién es, y lo ideal es salir de ello, mediante la trascendencia con una fuerte identidad y solo así podremos crecer como personas. Lo ideal es tener un balanceado, un ego ni ruidoso ni silencioso.

Ego bullicioso

El ego ruidoso o narcisismo, se refiere a mostrar una imagen positiva pero inflada de uno mismo y se caracteriza por la dificultad de generar relaciones amigables con los demás, la razón es porque se ven a sí mismo como únicos y piensan que tienen derecho a un trato especial.

Ego silencioso

El ego silencioso es proteger la propia identidad de la persona, puede hacer que la persona desarrolle seguridad en las cosas que realiza y pueden mostrar un funcionamiento óptimo, pero podría generar dificultades de asertividad en sus necesidades cuando no interactúe en el momento adecuado.

Inteligencia espiritual

Es en la práctica la inteligencia que muestran las personas que son más inteligentes espiritualmente porque tienen más capacidad de elegir el ser elevado, sobre el ego en su vida diaria y mantener su paz dejando al margen todas las circunstancias que le rodean.

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de la hipótesis

2.1.1. Hipótesis (Hi)

La inteligencia espiritual de los directivos de las instituciones educativas de gestión públicas nivel inicial, Iquitos, 2020 es incipiente

2.1.2. Hipótesis nula (Ho)

La inteligencia espiritual de los directivos de las instituciones educativas de gestión públicas nivel inicial, Iquitos, 2020 no es incipiente.

2.2. Variables y su Operacionalización

2.2.1. Variable (X): Inteligencia espiritual

2.2.1.1. Definición conceptual

Es la capacidad de escoger al ser elevado sobre el ego extrayendo su sabiduría y compasión para mantener la paz interior y exterior al margen de las circunstancias que puedan ocurrir.

2.2.1.2. Definición operacional

Es en la práctica la inteligencia que muestra las personas que son inteligentes espiritualmente porque tienen mayor capacidad de elegir el ser elevado, sobre el ego en su vida diaria y mantener su paz dejando al margen todas las circunstancias que le rodean.

2.3. Operacionalización de la variable:

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice o valor final	Instrumentos
inteligencia espiritual en directivos	Ego ruidoso	Muestra sus logros a los demás continuamente.	1	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Escala de Likert
		Constante necesidad de sobrevalorarse.	2		
		Disfruta bajando la autoestima a los demás para sentirse superior.	3		
		Necesidad de agredir en forma verbal para sentirse más poderoso.	4		
		Todo lo juzga, se cree mejor que los demás.	5		
		Se atreve a dar lecciones a todos.	6		
		Cree que los trabajos que realiza son muy buenos.	7		
		Tiene la impresión que ha sobrepasado los límites de su profesión.	8		
		Cree que ser humilde no le lleva a la superación.	9		
		No reconoce con facilidad los méritos de otros.	10		
		Se mantiene en silencio, no lucha por el puesto, ni siquiera juzga lo que ocurre.	11	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Escala de Likert
		Espera mucho para darse cuenta de la situación.	12		
		No se da cuenta con facilidad que necesita cambios en su actuación.	13		

Ego silencioso	Cree que es muy bondadoso.	14		
	Cree que es muy amable	15		
	Desea salvar al mundo y se olvida de salvarse.	16		
	Desea sanar al mundo y olvida limpiarse y sanarse él mismo.	17		
	Busca desesperadamente un lugar donde poder ser y expresarse en nuestra vida.	18		
	Admite cuando no sabe algo.	19		
	Hace las tareas sin estar realmente atento a ellas.	20		

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño

3.1.1. Tipo de investigación

De acuerdo a lo que sostiene Hurtado de Barrera, J (2012), el tipo de investigación fue descriptivo y el nivel de la investigación ha sido el perceptual.

3.2. Diseño de muestra

En este caso el diseño responde a Hurtado de Barrera, J. (2012), quién sostiene que es de campo porque se recolectó los datos de las mismas fuentes, es decir de los directivos, es transeccional, porque se obtuvo los datos en un solo momento, en un tiempo único. El diseño gráfico fue la siguiente:

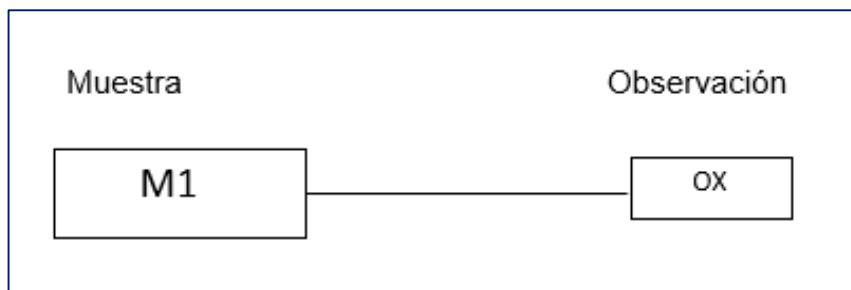


Fig 1. Muestra el diseño gráfico de la investigación.

Dónde:

M1: Muestra de los directivos de las IIEE nivel inicial

Ox: Observación de la variable en estudio.

3.2.1. Muestra

3.2.1.1. Población

La población estuvo conformada por 23 directivos de 23 instituciones educativas de gestión pública del distrito de Iquitos.

3.2.1.2. Tamaño de la muestra

Se tuvo en cuenta a todos ellos, por lo que la muestra ha sido por conveniencia, es decir a los 23 directores.

Población y muestra de directivos de IIEE nivel inicial

N o	Instituciones Educativas nivel inicial	Numero directivos
1	162 Los Honguitos	1
2	169 María Montessori	1
3	171 Jesús el Divino Maestro	1
4	179 El Piloto	1
5	312 Grillito	1
6	159 Niño de Jesús de Praga	1
7	157 Victoria Barcia Boniffatti	1
8	172 Ángel de la Guarda	1
9	316 Encarnación Huamán García	1
10	601555 Tarapacá	1
11	359 Mi Dulce Casita	1
12	365	1
13	476 Los Arbolitos	1
14	529 San José	1
15	548 Mi Mundo Infantil	1
16	593 Mis Garabatos	1
17	691 Rayitos de Esperanza	1

18	Francisco Secada Vignetta FAP	1
19	717	1
20	756 Claverito	1
21	San Juan Bautista la Salle	1
22	60013 José Abelardo Quiñones	1
23	Casa de la Niña de Loreto	1
	Total	23

Fuente: Elaborado por la autora

3.3. Procedimiento de recolección de datos

3.3.1. Técnicas de Recolección de los Datos

La técnica seleccionada para este estudio fue la encuesta, por ser considerada la más apropiada para obtener los datos que responden al problema de investigación.

3.3.2. Instrumentos para la recolección de datos

El instrumento utilizado fue un cuestionario con 20 ítems y el instrumento fue la Escala de Likert. las cuales fueron divididas entre las dimensiones de la variable de estudio. Los instrumentos fueron validados por juicio de tres expertos o jueces y la confiabilidad del instrumento se determinó a través de la prueba estadística Coeficiente de Alfa de Cronbach.

3.4. Procesamiento y análisis de datos

3.4.1. Procesamiento de los datos

Se utilizó el programa Excel y el programa estadístico SPSS versión 25.

3.4.2. Análisis de los datos

Para analizar los datos se tuvo que elaborar tablas, cuadros, gráficos y realizar cálculos estadísticos, y para el análisis e interpretación de datos

se hizo cálculos de estadística descriptiva.

3.5. Aspectos éticos

Se ha tenido en cuenta los principios de conducta responsable en investigación, asimismo se ha mantenido en reserva la identidad de todas las personas e instituciones educativas que han participado en la investigación.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Se presentan los resultados de la investigación:

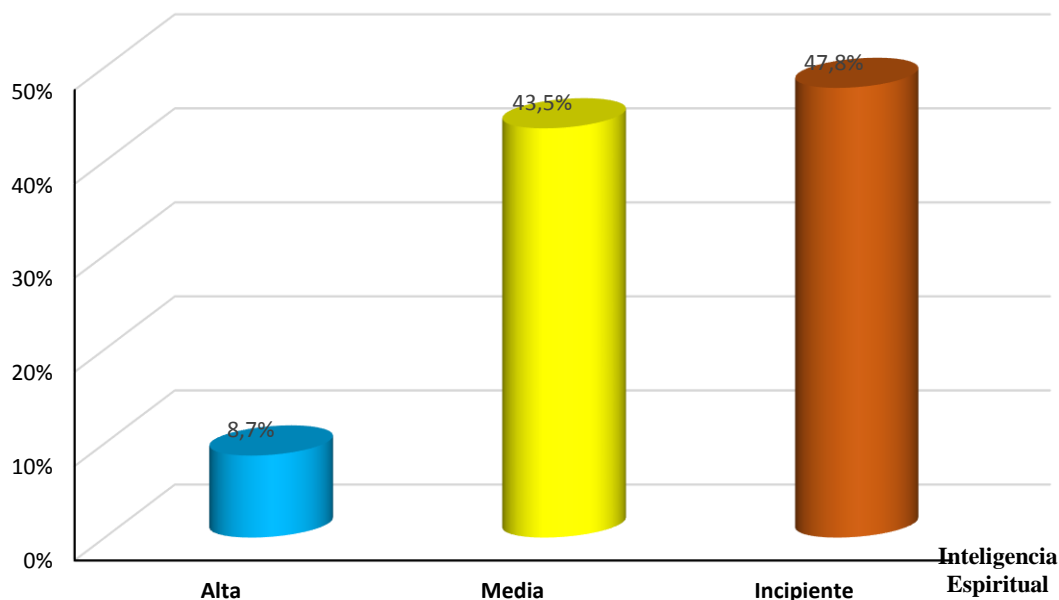
4.1. Inteligencia espiritual de los directivos de las instituciones educativas de gestión pública del nivel inicial de Iquitos

Tabla 1. Inteligencia espiritual de los directivos de las instituciones educativas de gestión pública del nivel inicial de Iquitos.

Inteligencia Espiritual	Frecuencia	Porcentaje
Alta	2	8,7
Media	10	43,5
Incipiente	11	47,8
Total	23	100,0

Fuente: *Cuestionario de inteligencia espiritual aplicado a directivos de las instituciones educativas de gestión pública de nivel inicial de Iquitos.*

Gráfico 1. Inteligencia espiritual de los directivos de las instituciones educativas de gestión pública del nivel inicial de Iquitos.



Fuente: *Cuestionario de inteligencia espiritual aplicado a directivos de las instituciones educativas de gestión pública de nivel inicial de Iquitos.*

De la tabla y gráfico 1, sobre la inteligencia espiritual de los 23 (100,0%) directivos de las instituciones educativas de gestión pública de nivel inicial de la ciudad de Iquitos durante el 2020, se observa que el 8,7% (n=2) directivos resultaron con nivel alto, el 43,5% (n= 10) de ellos con nivel medio y 47,8% (n=11) nivel incipiente de inteligencia espiritual respectivamente. Concluyéndose que prevalece el nivel incipiente en todos los directivos.

4.2 Resultados por dimensiones de inteligencia espiritual en directivos

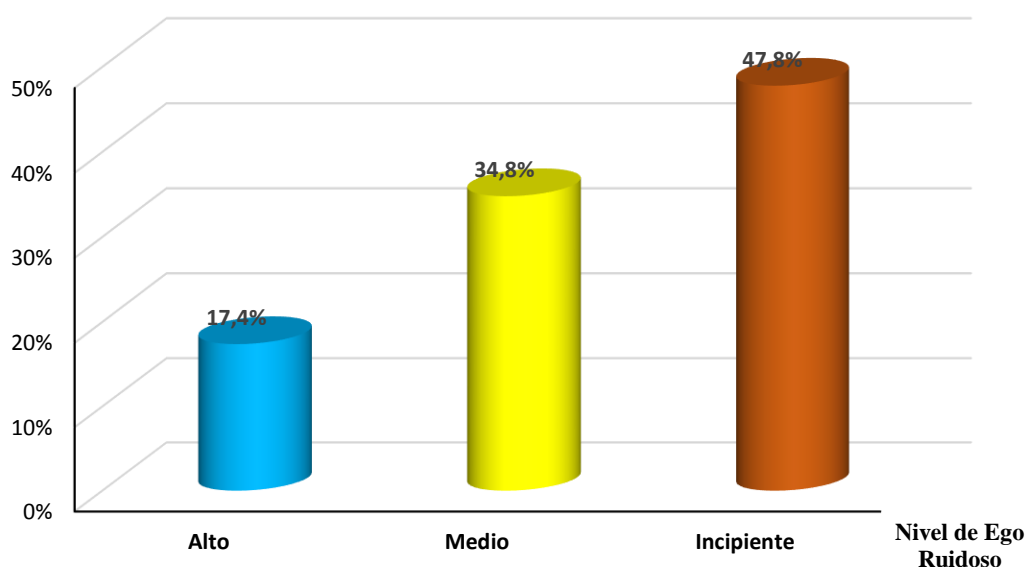
4.2.1 Ego ruidoso

Tabla 2. Nivel de ego ruidoso de directivos de instituciones educativas de gestión pública del nivel inicial de Iquitos.

Nivel de ego ruidoso	Frecuencia	Porcentaje
Alto	4	17,4
Medio	8	34,8
Incipiente	11	47,8
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionario de Inteligencia espiritual aplicado a directivos de instituciones Educativas de gestión pública de nivel inicial de Iquitos.

Gráfico 2. Nivel de ego ruidoso de directivos de instituciones educativas de gestión pública del nivel inicial de Iquitos 2020.



Fuente: Cuestionario de Inteligencia espiritual aplicado a directivos de las instituciones Educativas de gestión pública de nivel inicial de Iquitos

En la tabla y gráfico 2, se muestra los niveles del ego ruidoso de la inteligencia espiritual en los 23 (100,0%) directivos de las instituciones educativas de gestión

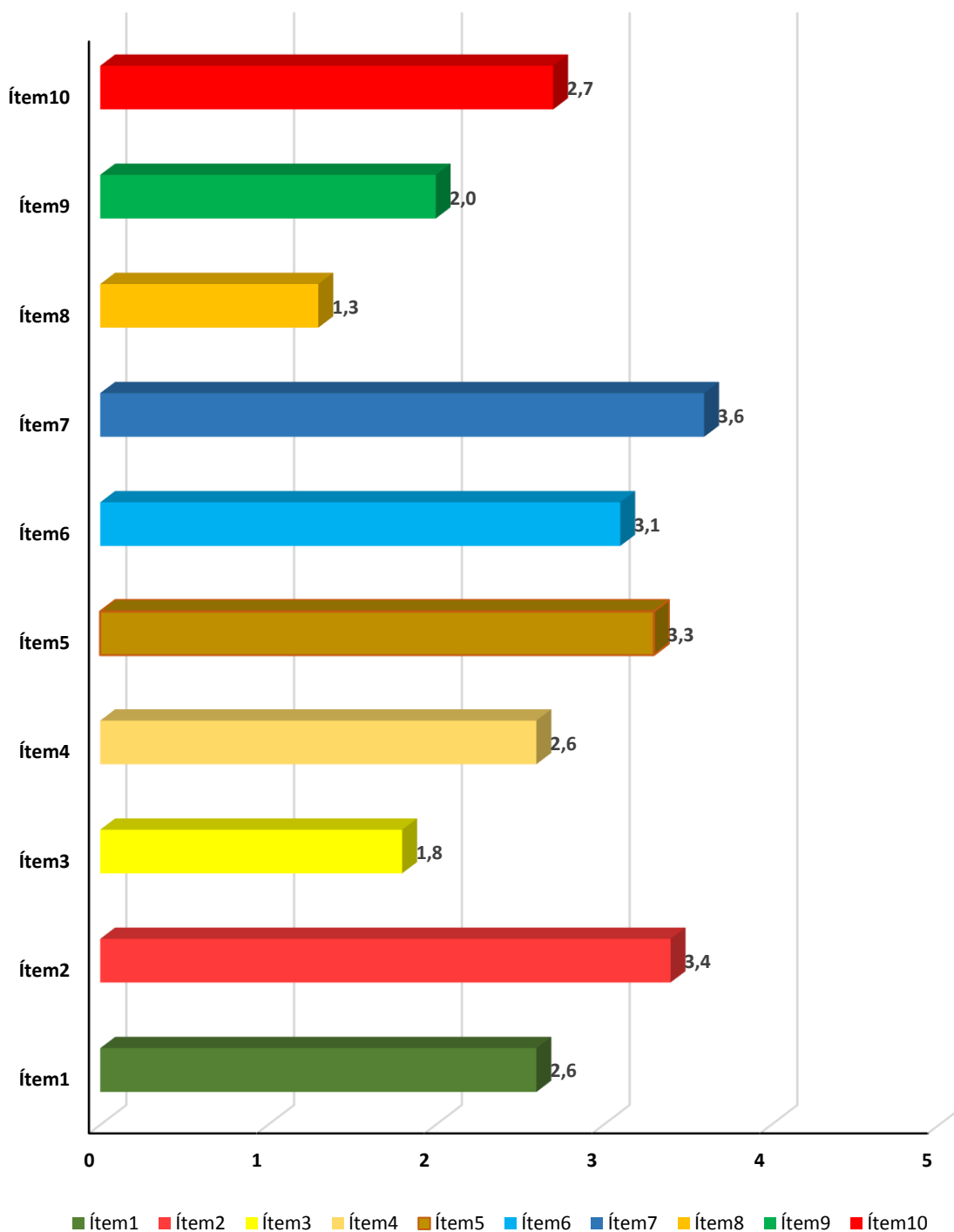
pública de nivel inicial, de que se aprecia que, 17,4% (n=4) de ellos presentaron un nivel alto, 34,8% (n=8) un nivel medio y 47,8% (n=11) un nivel incipiente respectivamente. Se concluye que predomina el nivel incipiente.

Tabla 3. Respuestas al cuestionario de la dimensión ego ruidoso aplicados a directivos de gestión pública de nivel inicial de Iquitos

Ítems del ego ruidoso		Calificación					Total	Promedio
		1	2	3	4	5		
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
1.	Muestro mis logros a los demás continuamente.	8	1	5	9	0	23	2,6
2.	Necesito a veces sobrevalorar mis logros.	1	6	3	8	5	23	3,4
3.	No permito que me bajen mi autoestima porque soy mejor.	12	4	7	0	0	23	1,8
4.	Necesito hablar fuerte para mantener mi autoridad.	6	3	8	5	1	23	2,6
5.	Tengo alta capacidad crítica sobre los demás.	9	6	0	1	7	23	3,3
6.	Mi amplio conocimiento me permite dar lecciones.	2	5	7	7	2	23	3,1
7.	Los trabajos que realizo realmente son muy buenos.	0	5	1	16	1	23	3,6
8.	Creo que ya no hay nada más que aprender como director.	21	0	1	0	1	23	1,3
9.	Ser humilde no me permite el logro de mis gestiones.	15	1	1	5	1	23	2,0
10.	No me impresiona los logros de otros.	6	3	9	1	4	23	2,7

Fuente: Cuestionario de Inteligencia espiritual aplicado a directivos de las instituciones Educativas de gestión pública de nivel inicial de Iquitos

Gráfico 3. Respuestas al cuestionario de las dimensiones ego ruidoso aplicadas a directivos de gestión pública de nivel inicial de Iquitos.



Fuente: Cuestionario de Inteligencia espiritual aplicado a directivos de las instituciones Educativas de gestión pública de nivel inicial de Iquitos

La tabla y gráfico 3, detalla a los 10 ítems que componen la dimensión del ego ruidoso según calificación y promedio de las respuestas de los 23 (100,0%) directivos de las instituciones educativas de gestión pública de nivel inicial, de acuerdo a lo siguiente ítems de acuerdo a su calificación promedio de ellos, Nunca

(1 punto) creen que ya no tienen nada más que aprender como director (ítem8); Casi nunca (2 puntos), no permiten que bajen su autoestima porque son los mejores (ítem3) y que el ser humilde no le permiten el logro de sus gestiones (ítem8); casi siempre (3 puntos) muestran sus logros a los demás continuamente (ítem1), respecto a que necesitan a veces sobrevalorar sus logros (ítem2), necesitan hablar fuerte para mantener su autoridad (ítem4), tienen alta capacidad crítica sobre los demás (ítem5), tienen amplio conocimiento para permitir dar lecciones (ítem6) y que no le impresionan los logros de otro (ítem10); con respecto a la categoría Casi siempre (3 puntos), solo se dio en el (ítem7) respecto a que, los trabajos que realizan realmente son muy buenos.

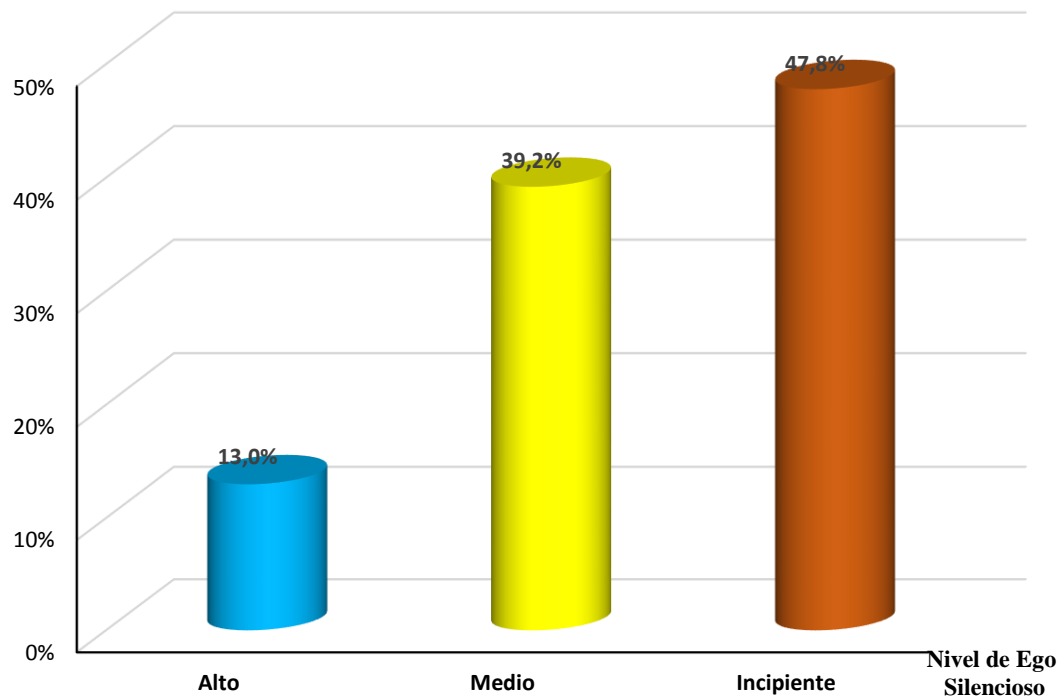
4.2.2 Ego silencioso

Tabla 4. Nivel de ego silencioso de directivos de gestión pública de nivel inicial de Iquitos

Nivel Ego Silencioso	Frecuencia	Porcentaje
Alto	4	13,0
Medio	8	39,2
Incipiente	11	47,8
Total	23	100,0

Fuente: Cuestionario de Inteligencia espiritual aplicado a directivos de las instituciones Educativas de gestión pública de nivel inicial de Iquitos

Gráfico 4. : Nivel de ego silencioso de directivos de gestión pública de nivel inicial de Iquitos.



Fuente: Cuestionario de inteligencia espiritual aplicado a directivos de las instituciones educativas de gestión pública de nivel inicial de Iquitos.

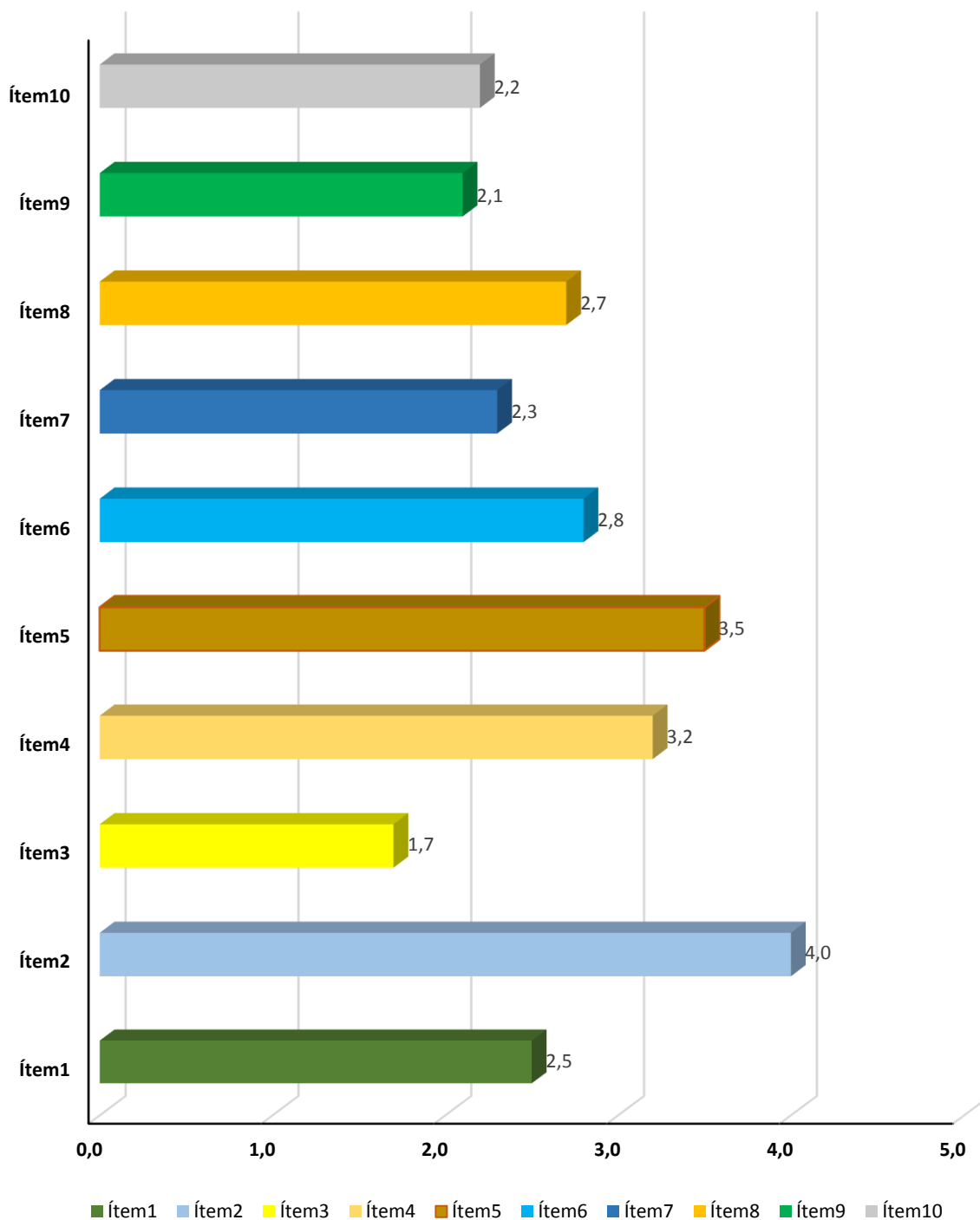
Sobre lo que nos muestra la tabla y gráfico 4, en cuanto a niveles del ego silencioso de inteligencia espiritual, en los 23 (100,0%) directivos de instituciones educativas de gestión pública de nivel inicial, se determina que, 13,0% (n=4) resultaron con nivel alto, 39,2% (n=8) nivel medio y 47,8% (n=11) nivel incipiente respectivamente. En esta dimensión también es predominante el nivel incipiente.

Tabla 5. Respuestas al cuestionario de las dimensiones ego silencioso aplicadas a directivos de gestión pública de nivel inicial de Iquitos.

Ítems del ego silencioso		Calificación					Total	Promedio
		1	2	3	4	5		
		N u n c a	C a s i n u n c a	A v e c e s	C a s i s i e m p r e	S i e m p r e		
1.	No me gustan problemas, por lo que suelo estar en silencio.	8	7	1	3	4	23	2,6
2.	Medito mucho sobre qué hacer, eso me permite darme cuenta de la situación.	4	0	4	3	12	23	4,0
3.	Me es difícil hacer cambios.	11	7	5	0	0	23	1,7
4.	Siento que ayudo a los demás constantemente.	5	3	4	4	7	23	3.2
5.	Siento que soy muy amable en mis tratos.	1	6	3	7	6	23	3,5
6.	Me preocupa los problemas que surgen en la IIEE, y olvido con frecuencia solucionar los míos.	2	10	4	4	3	23	2,8
7.	Deseo sanar al mundo y a veces me olvido sanarme a mí mismo.	5	11	3	4	0	23	2,3
8.	Busco una posición en donde pueda dar a conocer lo que se a los demás.	10	1	3	3	6	23	2,7
9.	Admito con facilidad cuando no conozco algo.	11	4	4	3	1	23	2,1
10.	Realizo mis actividades sin prestar mucha atención en ellas porque son rutinarias.	7	8	5	2	1	2	2,2

Fuente: Cuestionario de inteligencia espiritual aplicado a directivos de las instituciones educativas de gestión pública de nivel inicial de Iquitos

Grafico 5. Respuestas al cuestionario de las dimensiones ego silencioso aplicadas a directivos de gestión pública de nivel inicial de Iquitos.



Fuente: Cuestionario de inteligencia espiritual aplicado a directivos de las instituciones educativas de gestión pública de nivel inicial de Iquitos

En la tabla y gráfico 5, se muestra los 10 ítems que componen la dimensión del ego silencioso según calificación promedio de las respuestas de los 23 (100,0%) directivos de las instituciones educativas de gestión pública de nivel inicial, de acuerdo a lo siguiente ítems; Casi nunca (2 puntos), no les es difícil hacer cambios (ítem3), desean sanar al mundo y a veces se olvidan salvarse a sí mismo (ítem7),

admiten con facilidad cuando conocen algo (ítem9) y realizan actividades sin dar mucha atención a ellas porque son rutinarias (ítem10); casi siempre (3 puntos) alcanzaron los siguientes; No les gustan problemas, por lo que suelen estar en silencio (ítem1), sienten que ayudan a los demás constantemente (ítem4), les preocupa los problemas que surgen en la IIEE y olvidan con frecuencia solucionar los de ellos (ítem6) y buscan la posición en donde puedan dar a lo que saben de los demás (ítem8), tienen amplio conocimiento para permitir dar lecciones (ítem6) y que no le impresionan los logros de otro (ítem10); respecto a la categoría Siempre (4 puntos), se dieron en, meditan mucho sobre el que hacer, los que les permite darse cuenta de la situación (ítem7) y sienten que son muy amables en sus tratos (ítem5).

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

La investigación ha tenido como objetivo, describir evidencias sobre la inteligencia espiritual en directivos de las instituciones educativas de gestión pública del nivel inicial en Iquitos en el año 2020, los hallazgos muestran que la inteligencia espiritual de los 23 directivos (100,0%), un 8,7% (n=2) de directivos muestran un nivel alto, un 43,5% (n= 10) un nivel medio, mientras que un 47,8% (n=11) presentan un nivel incipiente de inteligencia espiritual, por lo que prevalece el nivel incipiente.

Estos resultados son evidencias de que los directivos necesitan mejorar su nivel de inteligencia espiritual, porque necesitan mantener dominio sobre muchas de sus manifestaciones externas debido a que dirigen instituciones educativas constituidas por seres humanos, según Fischman, D (2016) sostiene que la inteligencia espiritual es un concepto que se estudia científicamente desde hace 20 años, y que las personas que son más inteligentes espiritualmente, tienen más capacidad de elegir el ser elevado, mantener su paz, establece mejores relaciones interpersonales, adquiere mayor salud, menos conflictos y mayor felicidad.

En relación a las dimensiones de inteligencia espiritual, los hallazgos muestran que los niveles del ego ruidoso de inteligencia espiritual en directivos de las instituciones educativas de gestión pública de nivel inicial, un 17,4% (n=4) de ellos presentaron un nivel alto, un 34,8% (n=8) un nivel medio mientras que un 47,8% (n=11) muestran un nivel incipiente. En cuanto a niveles del ego silencioso de inteligencia espiritual, en los 23 (100,0%) directivos de instituciones educativas de gestión pública de nivel inicial, se determina que, 13,0% (n=4) resultaron con nivel alto, 39,2% (n=8) nivel medio

y 47,8% (n=11) nivel incipiente respectivamente.

Los hallazgos de la investigación de la inteligencia espiritual en directivos en los aspectos de ego ruidoso y silencioso, concuerdan con lo afirmado por Fischman, D. (2016), que sostiene que el ego sea ruidoso o silencioso son sentimientos negativos que no permiten desarrollar la inteligencia espiritual, en el caso del ego ruidoso la persona se atreve a dar lecciones a todos, piensa que ya aprendió mucho, que ya sabe todo, tiene la necesidad de mostrar constantemente sus logros a los demás, constante necesidad de sobrevalorarse, de bajar a los demás para sentirse superior, necesidad de agredir para sentirse más poderoso, entre otros. Por otro lado, un ego silencioso se muestra cuando la persona trata de proteger su propia identidad, puede hacer que la persona desarrolle cierta seguridad en las cosas que realiza y puede mostrar un funcionamiento óptimo, pero podría generar dificultades de asertividad en sus necesidades cuando no interactúe en el momento adecuado. El ego ruidoso es fácilmente detectado por las personas que nos rodean, sin embargo, el silencioso es más difícil.

Al analizar las respuestas de los directivos en la dimensión ego ruidoso responden casi siempre afirmaciones como: muestro mis logros a los demás continuamente, necesito sobrevalorar mis logros, mi amplio conocimiento me permite dar lecciones y los trabajos que realizo realmente son muy buenos. En la dimensión ego silencioso responden siempre afirmaciones como: No me gustan problemas, medito mucho sobre qué hacer, siento que soy muy amable en mis tratos. Según Fishman, D. (2016), el ego es la capacidad de la persona de saber quién es, que lo ideal es salir de ello, mediante la trascendencia con una fuerte identidad, solo así podremos crecer como personas. Entonces lo

ideal es tener un ego balanceado, ni ruidoso ni silencioso porque poseer alguno de ellos de manera desequilibrada permite a la persona desarrollar su inteligencia espiritual, siendo fundamental que un directivo mantenga equilibrado su ego, de manera que pueda gestionar sobre la sus emociones, de manera trascendente.

Las limitaciones que se pueden inferir a partir de los hallazgos de este estudio, es que no se forma en las universidades o centros de formación superior de la localidad y en el ámbito nacional a las personas con cursos, talleres o programas educativos relacionadas con la inteligencia espiritual, conceptos y temas como: Mindfulness, inteligencia espiritual, inteligencia emocional, programación neurolingüística, física cuántica, entre otros, por lo que existe la necesidad de una intervención pedagógica o educativa para mejorar los planes de estudio.

CAPITULO VI: CONCLUSIONES

La investigación tiene como conclusiones:

a) Los directivos de las instituciones educativas de gestión pública de nivel inicial de la ciudad de Iquitos durante el 2020, muestran nivel de inteligencia alto en un 8,7% (n=2) un nivel medio, el 43,5% (n= 10) y nivel incipiente el 47,8% (n=11), por lo que se concluye que el nivel de inteligencia espiritual en los directivos es incipiente.

b) En relación a la dimensión ego ruidoso de la inteligencia espiritual los directivos de las instituciones educativas de gestión pública de nivel inicial, un 17,4% (n=4) presentan un nivel alto, un 34,8% (n=8) un nivel medio y el 47,8% (n=11) un nivel incipiente, de modo que se concluye que el nivel de ego ruidoso no es el adecuado para desarrollar la inteligencia espiritual en directivos.

c) Respecto a la dimension ego silencioso de inteligencia espiritual, en directivos de instituciones educativas de gestión pública de nivel inicial, el 13,0% (n=4) resultan con nivel alto, un 39,2% (n=8) con nivel medio y el 47,8% (n=11) con nivel incipiente, concluyéndose que el nivel de ego silencioso no es pertinente para desarrollar el nivel espiritual en directivos.

e) Los directivos de las instituciones educativas de gestión pública de nivel inicial de la ciudad de Iquitos muestran nivel de inteligencia espiritual incipiente durante el año 2020.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

Se sugiere las siguientes recomendaciones:

- a) Considerar en el plan de estudios de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades cursos, asignaturas o la realización de talleres relacionados a la inteligencia espiritual, para la debida formación de los estudiantes, quienes luego serán docentes y directivos.
- b) Desarrollar talleres o cursos en favor de los directivos en funciones en relación a la inteligencia espiritual, con la finalidad de que puedan cambiar el ego que presentan y equilibrarlos para que puedan mejorar su gestión en las instituciones que dirigen.
- c) Las autoridades educativas de la región consideren en su política y planificación educativa, temas nuevos como la inteligencia espiritual, PNL, inteligencia emocional, que son fundamentales para fortalecer la formación interior y personal y el liderazgo de los directivos en sus respectivas instituciones educativas.
- d) Desarrollar trabajos de investigación a nivel experimental sobre inteligencia espiritual con la finalidad de validar programas de formación en beneficio de los estudiantes, docentes y directivos de las instituciones educativas de la región.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bustelo, J, Miró, A y Barquero, J. (2018) artículo: La realidad de la Inteligencia Espiritual en las organizaciones españolas. Caso de estudio Submitted in 31, October 2018 Accepted in 10, December 2018 Evaluated by a double blind review system

Fischman, D. (2016), Inteligencia espiritual en la práctica, Lima Perú, Edit. Planeta.

Gallegos, R. (2007) Inteligencia espiritual. Más allá de las inteligencias múltiples y emocional. Fundación Internacional para la Educación Holista, Guadalajara.

Hurtado, J. (2012), Metodología de la investigación holística, Caracas Venezuela

Salazar, J. (2014), Incidencia de la inteligencia emocional e inteligencia espiritual en el liderazgo transformacional. Universidad Alas Peruanas, Lima Peru. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/download/292/210>.

Zohar, D. y Marshall, I. (2001). Inteligencia Espiritual . Madrid: Plaza y Janés.
<https://diariocorreo.pe/cultura/david-fischman-mayor-inteligencia-espiritual-mayor-calidad-de-vida-698555/>

ANEXO
ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: INTELIGENCIA ESPIRITUAL EN DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE GESTION PUBLICA
NIVEL INICIAL, IQUITOS, 2020

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO y DISEÑO (metodología)	INSTRUMENTACIÓN
<p>Problema Principal ¿Cómo es la inteligencia espiritual en directivos de las Instituciones Educativas de Gestión Pública del nivel inicial en Iquitos en el año 2020?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuáles son las formas en que se presenta el ego silencioso en directivos de las Instituciones Educativas de Gestión Pública del nivel inicial en Iquitos en el año 2020?</p> <p>¿Cuáles son las formas en que se presenta el ego ruidoso en directivos de las</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Describir evidencias sobre la inteligencia espiritual en directivos de las Instituciones Educativas de Gestión Pública del nivel inicial en Iquitos en el año 2020</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Caracterizar las formas en que se presenta el ego silencioso en directivos de las Instituciones Educativas de</p>	<p>La inteligencia espiritual de los directivos de las instituciones educativas de gestión públicas nivel inicial, Iquitos, 2020 es incipiente</p>	<p>Inteligencia espiritual</p>	<p>Tipo: Descriptivo Diseño: de campo, transseccional, univariado, Muestra Observación Donde:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p style="font-size: small; margin: 0;">Muestra Observación</p> <p style="text-align: center; margin: 0;"> M1 ————— Ox </p> </div> <p>M: Muestra de los directivos de IIE nivel inicial.</p> <p>Ox: Observación de la variable en estudio.</p>	<p>Se utilizó la técnica de la encuesta y la escala de Likert como instrumento de recolección de datos.</p>

<p>Instituciones Educativas de Gestión Pública del nivel inicial en Iquitos en el año 2020?</p>	<p>Gestión Pública del nivel inicial en Iquitos en el año 2020</p> <p>Caracterizar las formas en que se presenta el ego ruidoso en directivos de las Instituciones Educativas de Gestión Pública del nivel inicial en Iquitos en el año 2020</p>				
---	--	--	--	--	--

ANEXO 2.

ESCALA DE LIKERT SOBRE INTELIGENCIA ESPIRITUAL

La escala de Likert, que servirá para recoger información sobre la inteligencia espiritual del directivo de las instituciones educativas de gestión pública del nivel inicial, por lo que se solicita su colaboración y se mantendrá estricta reserva de la información brindada.

I.I.E.E.....Fecha: ...

Ítems	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
Dimensión: Ego bullicioso o ruidoso					
1. Muestro mis logros a los demás continuamente.					
2. Necesito a veces sobrevalorar mis logros.					
3. No permito que me bajen mi autoestima porque soy mejor.					
4. Necesito hablar fuerte para mantener mi autoridad.					
5. Tengo alta capacidad crítica sobre los demás.					
6. Mi amplio conocimiento me permite dar lecciones.					
7. Los trabajos que realizo realmente son muy buenos.					
8-Creo que ya no hay nada más que aprender como director.					
9. Ser humilde no me permite el logro de mis gestiones.					
10. No me impresiona los logros de otros.					
Dimensión: Ego silencioso					

11. No me gustan problemas, por lo que suelo estar en silencio.					
12. Medito mucho sobre qué hacer, eso me permite darme cuenta de la situación..					
13. Me es difícil hacer cambios.					
14. Siento que ayudo a los demás constantemente.					
15. Siento que soy muy amable en mis tratos.					
16. Me preocupa los problemas que surgen en la IIEE, y olvido con frecuencia solucionar los míos.					
17. Deseo sanar al mundo y a veces me olvido sanarme a mí mismo.					
18. Busco una posición en donde pueda dar a conocer lo que se a los demás.					
19. Admito con facilidad cuando no conozco algo.					
20. Realizo mis actividades sin prestar mucha atención en ellas porque son rutinarias.					

3: INFORME DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

INFORME ESTADÍSTICO DE VALIDEZ

La validez de los instrumentos se determinó mediante el juicio de jueces/expertos o método Delphi. Los jueces fueron: Silvia Karina Pinedo Navarro, Nilda Manuela Rodríguez Mera y Silvia Raquel Ríos Mendoza. Los resultados de la revisión se muestran en la tabla de criterios para determinar la validez de un instrumento de recolección de datos, para este caso el mismo que debe alcanzar como mínimo 0.75 en el coeficiente de correlación calculado:

Criterios de evaluación para determinar la validez de contenido del instrumento de recolección de datos a través del juicio de jueces/expertos

N°	EXPERTO	INSTRUMENTO: Escala de Likert sobre Inteligencia espiritual	
		Ítems Correctos	%
1	Silvia Karina Pinedo Navarro	18 de 20	85
2	Nilda Manuela Rodríguez Mera	16 de 20	80
3	Silvia Raquel Rios Mendoza	18 de 20	85
			83.33

VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN ESTUDIANTIL = $250/3 = 83.33\%$

Interpretación de la validez: de acuerdo a los instrumentos revisados por los jueces se obtuvo una validez del 83.33%, encontrándose dentro del parámetro del intervalo establecido; considerándose como validez elevada.

CONFIABILIDAD DE LA ESCALA DE LIKERT DE INTELIGENCIA ESPIRITUAL

La confiabilidad para el cuestionario, se llevó a cabo mediante el método de inter correlación de ítems cuyo coeficiente es el Alfa de Cronbach, luego de una prueba piloto; los resultados obtenidos se muestran a continuación.

Estadísticos de confiabilidad para el cuestionario de inteligencia espiritual

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0.88	20

La confiabilidad del cuestionario, coeficiente Alfa de Cronbach es 0,88 (o 88,0%) que es considerado confiable para su aplicación.