

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Relación de la inteligencia emocional en el desempeño de los
directivos en las instituciones educativas públicas del distrito de
Yanacancha - Pasco**

**Para optar el grado académico de Maestro en:
Docencia en el Nivel Superior**

Autor:

Bach. David Felipe OLAGUIBEL CHANCO

Asesor:

Dr. Oscar Eugenio PUJAY CRISTOBAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Relación de la inteligencia emocional en el desempeño de los
directivos en las instituciones educativas públicas del distrito de
Yanacancha – Pasco**

Sustentada y aprobada entre los miembros del jurado:

Dr. Armando Isaías CARHUACHIN MARCELO
PRESIDENTE

Dr. Romulo Victor CASTILLO ARELLANO
MIEMBRO

Dr. Martha Nelly LOZANO BUENDIA
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 064-2025- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:
David Felipe OLAGUIBEL CHANCO

Escuela de Posgrado:
MAESTRÍA EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR

Tipo de trabajo:
TESIS

TÍTULO DEL TRABAJO:
“RELACIÓN DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE YANACANCHA- PASCO”

ASESOR (A): Dr. Oscar Eugenio PUJAY CRISTOBAL

Índice de Similitud:
5%

Calificativo
APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 06 de junio del 2025



Firmado digitalmente por BALDEON
DIEGO Jheysen Luis FAU
20154605046 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10.06.2025 10:46:49 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO
DIRECTOR

DEDICATORIA

A mi familia motivo de merecido sacrificio y compañía permanente en el recorrido de mi vida

AGRADECIMIENTO

Expreso mi gratitud los catedráticos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión por estar comprometido en el logro de mis objetivos.

A mi familia por su complicidad en el desarrollo de mi formación personal y profesional. De manera especial a los directores de las instituciones públicas del distrito de Yanacancha, por su apoyo indescriptible, sin ellos sería imposible la construcción de la tesis.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad analizar la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño de los directivos en las instituciones educativas públicas ubicadas en el distrito de Yanacancha, Pasco. El enfoque adoptado fue de carácter cuantitativo, con un nivel correlacional y un diseño metodológico no experimental, de tipo transversal. En ese sentido, el estudio se orientó a establecer la magnitud y dirección de la asociación entre dos variables clave dentro del ámbito educativo: la inteligencia emocional y el desempeño de la función directiva.

La muestra estuvo conformada por 56 directivos de instituciones públicas, seleccionados bajo criterios censales, por tratarse de una población accesible y delimitada. Para la recopilación de datos, se diseñaron dos instrumentos tipo escala Likert: uno enfocado en la medición de la inteligencia emocional y otro en la evaluación del desempeño directivo. Ambos instrumentos fueron elaborados de forma original por el autor de esta investigación y sometidos a un riguroso proceso de validación y prueba de confiabilidad.

El análisis estadístico de los datos evidenció una correlación positiva y estadísticamente significativa entre las dos variables estudiadas. Estos hallazgos permiten concluir que un mayor nivel de inteligencia emocional en los directivos se asocia con un mejor desempeño en el ejercicio de sus funciones, lo que refuerza la importancia de desarrollar competencias socioemocionales en el liderazgo educativo como vía para fortalecer la gestión institucional.

Palabras Clave: Inteligencia Emocional, desempeño directivo.

ABSTRACT

The present study aimed to determine the relationship between emotional intelligence and the performance of school principals in public educational institutions in the district of Yanacancha, Pasco. This is a basic research study with a correlational scope and a non-experimental, cross-sectional design. The research focused on examining the degree and direction of the association between emotional intelligence and managerial performance in the educational context.

The sample consisted of 56 principals from public schools, selected through a census approach due to the limited and accessible population. Data were collected using two original Likert-type scales developed by the author: one to assess emotional intelligence and the other to evaluate managerial performance. Both instruments were validated and demonstrated acceptable levels of reliability.

The statistical analysis revealed a significant and positive correlation between emotional intelligence and managerial performance. These findings suggest that higher emotional intelligence among principals is associated with more effective performance in their leadership roles. This highlights the importance of fostering emotional competencies to strengthen educational management and institutional outcomes.

Keywords: Emotional Intelligence, managerial performance.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito educativo peruano, la gestión institucional se encuentra principalmente en manos de docentes que han alcanzado, como mínimo, la tercera escala magisterial. No obstante, a pesar de su formación profesional, muchos enfrentan dificultades notorias en el ejercicio de funciones directivas, especialmente en lo que concierne a la interacción interpersonal con sus equipos de trabajo. Este escenario plantea interrogantes sobre los factores que inciden en el desempeño de los líderes escolares, siendo la inteligencia emocional uno de los elementos que, en nuestra hipótesis, influye de manera determinante.

La presente investigación surge a partir de la necesidad de explorar dicha relación, enfocándonos en el distrito de Yanacancha, donde las instituciones educativas públicas comparten una problemática común en cuanto a la gestión directiva y su impacto en la calidad del servicio educativo. La relevancia del estudio se sustenta en el reconocimiento de que el desempeño de los directivos tiene implicancias directas en el clima organizacional, en los procesos pedagógicos y, en última instancia, en el logro académico de los estudiantes.

Este trabajo se organiza en cuatro capítulos. En el Capítulo I, se expone el planteamiento del problema, los objetivos y la justificación del estudio. El Capítulo II desarrolla el marco teórico que fundamenta conceptualmente las variables investigadas. En el Capítulo III, se describe el enfoque metodológico, el diseño de la investigación, así como las técnicas de recolección y análisis de datos empleadas. Finalmente, el Capítulo IV presenta los resultados obtenidos y su respectiva discusión, con el fin de interpretar los hallazgos y proponer líneas de acción pertinentes.

Así, esta tesis busca aportar al debate académico y a la práctica educativa, evidenciando empíricamente la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño de los directivos, a fin de contribuir al fortalecimiento del liderazgo escolar en contextos públicos.

ÍNDICE

Página.

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE GRÁFICOS	

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema.....	1
1.2.	Delimitación de la investigación	3
1.3.	Formulación del problema.....	4
1.3.1.	Problema general	4
1.3.2.	Problemas específicos	4
1.4.	Formulación de objetivos	4
1.4.1.	Objetivo general	4
1.4.2.	Objetivos específicos	4
1.5.	Justificación de la investigación	5
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	5

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio.....	6
2.2.	Bases teóricas – científicas.....	9
2.3.	Definición de términos básicos	23
2.4.	Formulación de hipótesis	24
2.4.1.	Hipótesis general.....	24
2.4.2.	Hipótesis específicas.....	25
2.5.	Identificación de variables	25
2.6.	Definición operacionalización de variables e indicadores	26

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación.....	27
------	----------------------------	----

3.2.	Nivel de investigación.....	27
3.3.	Métodos de investigación.....	27
3.4.	Diseño de investigación	28
3.5.	Población y muestra	28
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	34
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	36
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	36
3.9.	Tratamiento estadístico	37
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica	37

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	38
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados	39
4.3.	Prueba de hipótesis.....	45
4.4.	Discusión de resultados	46

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

	Página.
Tabla 1. Operacionalización de Variables Independiente	26
Tabla 2. Operacionalización de Variables Dependiente	26
Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de autorregulación	39
Tabla 4. Distribución de frecuencias y porcentajes, según el nivel de empatía	40
Tabla 5. Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de habilidad social	41
Tabla 6. Distribución de frecuencias y porcentajes según la: Gestión Pedagógica	43
Tabla 7. Distribución de frecuencias y porcentajes según la: Gestión Institucional.	44
Tabla 8. Coeficiente de correlación de Spearman variables inteligencia emocional y desempeño de los directivos.....	45

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Página.
Gráfico 1. Niveles de autorregulación.....	39
Gráfico 2. Niveles de empatía.....	40
Gráfico 3. Niveles de habilidades sociales	42
Gráfico 4. Gestión pedagógica.....	43
Gráfico 5. Niveles de Gestión Institucional	44

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Es bien sabido que en muchas instituciones educativas públicas y privadas las deficiencias en los métodos de enseñanza de los docentes reflejan carencias o deficiencias en la calidad profesional. Esto puede deberse a su incapacidad para controlar sus fuertes emociones e impulsos. Estos profesionales no cuentan con ciertas habilidades emocionales que les permitan realizar bien su trabajo. Por tanto, para que los jóvenes estudiantes asimilen y desarrollen las habilidades emocionales y emocionales asociadas al uso racional de las emociones, se necesita un educador emocional externo, además de una educación rigurosa. La realidad es que los profesores de hoy perciben cada vez más síntomas de ira, ansiedad y depresión relacionados con el estrés laboral causado por grandes cargas de trabajo u otras condiciones que finalmente los afectan directamente, creando mediocridad sin paciencia ni escucha.

Al respecto, Ecurra y Col (2000) afirman que “en nuestro en el Perú no existen investigaciones sobre inteligencia emocional para superar problemas de

estrés". Como resultado, el docente desarrolla habilidades positivas, alta autoestima y personas con buenos valores.

León y Rivadeneira (1999) observaron que hay poca información sobre cuestiones emocionales. Considera que la inteligencia emocional "es hoy un terreno fértil para la eficacia porque cubre un espacio muy importante, aunque algunos desdeñen su importancia para una comprensión integral del comportamiento".

La inteligencia emocional genera un comportamiento adecuado ante las diversas dificultades que puedas encontrar y te anima a actuar con coherencia en tu vida diaria.

Se han realizado algunas investigaciones importantes sobre este tema. Goleman (1995) puso en primer plano el tema de la de la investigación cuando declaró "la capacidad de reconocer las emociones propias y ajenas y de perseverar ante la frustración, controlar los impulsos, regular las emociones y prevenir" trastornos debilitantes. emociones. capacidad.

La capacidad de pensar, empatizar y crear tus propias expectativas. " Broker y Brown (1997) sostienen que el éxito de la vida no depende de Intellectualmente consciente, y si no, entonces emocionalmente.

Diversos estudios coinciden en resaltar la importancia de la inteligencia emocional como una capacidad esencial para el desarrollo integral del individuo, tanto en el ámbito personal como en el profesional. Esta habilidad no solo fortalece las relaciones interpersonales, sino que también contribuye significativamente a la gestión de emociones en contextos laborales y educativos. En esta línea, Rafo (2001) abordó la inteligencia emocional como un recurso fundamental para facilitar el aprendizaje con sentido, destacando su función como puente entre conocimientos previos y nuevos saberes, lo que favorece la construcción de aprendizajes significativos.

Por otro lado, Salovey y Mayer (1997), pioneros en la conceptualización de la inteligencia emocional, propusieron un modelo teórico que fue posteriormente complementado con herramientas de medición específicas. Entre ellas, destaca la escala Bar-On EQ-i, diseñada para evaluar el coeficiente emocional (CE) de las personas, la cual se ha convertido en un referente en la investigación psicológica aplicada. Esta herramienta permite identificar y analizar diversas dimensiones emocionales que influyen en la adaptación social, el bienestar personal y el rendimiento en entornos organizacionales.

"No existe ninguna prueba científicamente aceptada para medir la inteligencia emocional, que se ha convertido en el campo de facto de la investigación de las emociones en los últimos años". La prueba ICE De BARON, que mide el cociente de inteligencia emocional (EQ), fue administrada a 489 estudiantes de la Universidad de Lima. Selye (1935) argumentó que "el estrés ocurre cuando las exigencias de la vida se perciben como demasiado difíciles. La gente se siente ansiosa y nerviosa".

Además, es una reacción normal en personas de todas las edades. Es la respuesta del cuerpo a circunstancias que alteran el equilibrio emocional de una persona. Niosh (1995) estudió las causas del estrés y el factor principal era la sobrecarga laboral. Para ello, a través de este proyecto de investigación, intentaremos dar respuesta a las siguientes preguntas.

1.2. Delimitación de la investigación

- a) **Delimitación espacial.** La investigación se realizó en las Instituciones Educativas públicas del distrito de Yanacancha región Pasco Provincia del mismo nombre.
- b) **Delimitación temporal.** La tesis se construyó el año académico 2024
- c) **Delimitación del universo.** Nuestro universo de estudio estuvo constituido por los directores de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Yanacancha.

- d) **Delimitación del contenido.** Nuestra tesis refiere: La inteligencia emocional y el desempeño directivo.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño de los directivos en las instituciones educativas públicas del distrito de Yanacancha- Pasco?

1.3.2. Problemas específicos

- ✓ ¿Cómo se relaciona la autorregulación en el desempeño de los directivos en las instituciones educativas públicas del distrito de Yanacancha- Pasco?
- ✓ ¿Cómo se relaciona la empatía en el desempeño de los directivos en las instituciones educativas públicas del distrito de Yanacancha- Pasco?
- ✓ ¿Cómo se relaciona las habilidades sociales en el desempeño de los directivos en las instituciones educativas públicas del distrito de Yanacancha- Pasco?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño de los directivos en las instituciones educativas públicas del distrito de Yanacancha- Pasco.

1.4.2. Objetivos específicos

- ✓ Establecer la relación que existe entre la autorregulación y el desempeño de los directivos en las instituciones educativas públicas del distrito de Yanacancha- Pasco.

- ✓ Establecer la relación que existe entre la empatía y el desempeño de los directivos en las instituciones educativas públicas del distrito de Yanacancha- Pasco.
- ✓ Establecer la relación que existe entre las habilidades sociales y el desempeño de los directivos en las instituciones educativas públicas del distrito de Yanacancha- Pasco.

1.5. Justificación de la investigación

Los proyectos propuestos se muestran porque varias actividades realizadas por los gerentes reflejan una calidad inapropiada. El trabajo que realizan los líderes en nuestra sociedad son importantes porque son modelos adultos, y luego son maestros, estudiantes, comunidades y otras personas, también se consideran números conocedores, pero también son observación ideal, razonamiento y la vida del método de respuestas. Los gerentes a menudo carecen de una buena inteligencia emocional y son incapaces de controlar sus emociones e impulsos, lo que resulta en fatiga, ira, depresión, ansiedad u otros problemas que no tienen debido a la gran carga de trabajo, problemas o estrés de otras situaciones de la vida. Le permitirá desarrollarse eficazmente en el trabajo.

1.6. Limitaciones de la investigación

Durante el desarrollo de la tesis la ubicación de las instituciones educativas publicas ya que ellas se encuentran distribuidas a lo largo de la zona urbana y periférica del distrito de Yanacancha fue una limitante para facilitar la aplicación del instrumento.

De igual forma la responsabilidad administrativa y las coordinaciones que los directivos cumplían con las instancias superiores, fuera de la institución fue un escoyo hábilmente superado por el asertividad del responsable de la tesis.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

A nivel internacional

Escobedo (2015) desarrolló un estudio en el Colegio Santa Catalina Pinula, en Guatemala, con el objetivo de analizar la relación entre inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de nivel primario. La investigación, sustentada en un enfoque cuantitativo de corte descriptivo y correlacional, empleó como instrumento el Trait Meta-Mood Scale (TMMS), destinado a medir dimensiones de la inteligencia emocional. La muestra incluyó a 53 escolares, y los resultados evidenciaron una notable vinculación emocional de los estudiantes con su entorno educativo, manifestada incluso durante periodos vacacionales. El estudio subraya la influencia decisiva del docente no solo como facilitador del aprendizaje, sino también como soporte emocional clave en el proceso formativo.

Almagro (2014) indagó sobre la autoestima y las relaciones interpersonales de estudiantes de educación primaria en el Distrito Federal de México. Mediante encuestas aplicadas a 100 estudiantes, se halló que, si bien la mayoría presenta niveles adecuados de autoestima y habilidades de

resolución de conflictos, una fracción significativa manifestó sentimientos de inferioridad, carencias afectivas familiares y dificultades relacionales. Esta situación condujo a recomendar la intervención de profesionales en psicología educativa, con el fin de promover entornos más inclusivos y emocionalmente seguros para los menores.

Castro (2014), desde la Universidad de Columbia, examinó la correlación entre inteligencia emocional y violencia escolar. La muestra comprendió a 434 docentes y 1,451 estudiantes. Los hallazgos indicaron un nivel aceptable del cociente emocional en general, siendo la adaptabilidad la dimensión más destacada tanto en zonas rurales como urbanas. En contraste, las habilidades interpersonales reflejaron puntuaciones más bajas, y el manejo del estrés emergió como un rasgo común en toda la población estudiada. El estudio resalta la necesidad de fortalecer las competencias emocionales para mitigar situaciones de violencia dentro del entorno escolar.

Cava (2012) exploró los efectos de la autoestima sobre la depresión en estudiantes de educación primaria en Guadalajara, México. Su investigación, con una muestra de 405 alumnos, reveló una relación directa entre niveles de depresión y aspectos específicos de la autoestima: familiar, intelectual, física y social. También se identificaron influencias indirectas a través de variables como la autoconfianza y la valoración emocional. Las conclusiones refuerzan la idea de que una autoestima saludable actúa como un factor protector frente a riesgos psicosociales, empoderando al estudiante en la toma de decisiones y fortaleciendo su resiliencia emocional.

A nivel Nacional

Guerrero (2014) llevó a cabo un estudio titulado “CI emocional y rendimiento académico de estudiantes de quinto grado de secundaria de escuelas públicas de Ventanilla”, desarrollado en la Universidad Chinbot, Los Ángeles. El objetivo central fue identificar el vínculo existente entre la

inteligencia emocional y el rendimiento académico de una muestra conformada por 600 estudiantes pertenecientes a instituciones educativas bajo la jurisdicción de la UGEL Ventanilla. Para recolectar los datos se aplicó la Escala Bar-On ICE. Los resultados revelaron que tanto varones como mujeres perciben estabilidad en las relaciones familiares, sin evidenciarse diferencias significativas entre ambos géneros en cuanto al desarrollo emocional. Esta percepción de un entorno familiar estable estaría facilitando la regulación emocional, contribuyendo indirectamente al desempeño académico. Adicionalmente, el estudio destacó que las condiciones socioeconómicas y geográficas influyen en los ingresos, siendo menor en mujeres y en contextos urbanos.

Manrique (2012) examinó la relación entre inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de quinto grado en una institución educativa de Ventanilla–Callao. La investigación, de tipo descriptivo y diseño correlacional, tomó como muestra a 145 escolares. Se concluyó que el nivel de inteligencia emocional en los alumnos de primaria del ciclo V aún es frágil, debido a limitaciones en la interacción interpersonal, la expresión emocional y la capacidad de adaptación ante situaciones conflictivas. Asimismo, algunos estudiantes manifestaron altos niveles de estrés y dificultades conductuales. En cuanto a preferencias académicas, se observó que el 45 % se inclinaba por tareas comunicativas, mientras que un 30 % mostraba mayor afinidad por las matemáticas, dejando al 25 % sin preferencias marcadas.

Zapana y Gómez (2013), en su tesis doctoral, investigaron los efectos de la violencia intrafamiliar sobre la autoestima en niños y adolescentes en El Salvador. El estudio utilizó un enfoque descriptivo-correlacional, aplicando encuestas de violencia doméstica y autoestima a estudiantes de sexto grado y tercero de secundaria pertenecientes a ocho instituciones educativas. Los resultados pusieron en evidencia que los menores que han experimentado violencia en el entorno familiar presentan una autoestima deteriorada,

acompañada de dificultades en la comunicación, el manejo emocional y la integración social. A pesar de mantener una apariencia serena, los estudiantes revelaban comportamientos que delataban baja autorregulación y un impacto emocional profundo.

Chávez y Flores (2012) desarrollaron su tesis de maestría “Relación entre violencia doméstica y autoestima en estudiantes de tercer grado de primaria de instituciones educativas N° 88041, Chimbote”. Esta investigación, también de tipo descriptivo y correlacional, contó con una muestra de 30 escolares del aula “A”. Se aplicaron dos instrumentos: la Encuesta de Violencia Doméstica y la Escala de Autoestima de Rosenberg. Los hallazgos confirmaron que los menores expuestos a niveles elevados de violencia intrafamiliar presentan una autoestima significativamente baja, la cual se manifiesta negativamente en sus relaciones personales, su estabilidad emocional y su desempeño en el ámbito escolar.

2.2. Bases teóricas – científicas

Inteligencia Emocional

En las últimas décadas, la psicología ha experimentado un giro significativo en su comprensión del comportamiento humano. De centrarse predominantemente en los trastornos mentales y las capacidades cognitivas tradicionales — como el razonamiento lógico o la memoria —, se ha transitado hacia una visión más integral, en la que las emociones ocupan un lugar central en la vida mental no patológica. Esta evolución ha permitido reconocer que el estudio de las emociones no solo es relevante, sino imprescindible para comprender cómo las personas piensan, actúan y se relacionan.

En este contexto, el concepto de inteligencia emocional emerge como un constructo clave que permite entender la capacidad del individuo para reconocer, gestionar y utilizar sus emociones de forma adaptativa, así como para interpretar y responder adecuadamente a las emociones de los demás.

Esta habilidad, lejos de ser un rasgo secundario, constituye una dimensión fundamental del desarrollo psicológico, con implicancias directas en la socialización, la resolución de conflictos y la adaptación al entorno.

Tradicionalmente, se consideraba que el coeficiente intelectual (CI) era el principal predictor del éxito académico y profesional. Sin embargo, aunque el razonamiento lógico sigue siendo un factor relevante, investigaciones contemporáneas han revelado que muchas de las competencias necesarias para desenvolverse con eficacia en la vida cotidiana no pueden ser evaluadas mediante pruebas convencionales de inteligencia. Este hallazgo condujo al surgimiento de modelos alternativos, como la teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner o la diferenciación entre inteligencia fluida y cristalizada propuesta por Raymond Cattell, que abrieron el camino a una concepción más amplia de la inteligencia humana.

Dentro de esta nueva perspectiva, la inteligencia emocional, inicialmente propuesta por Peter Salovey y John Mayer y posteriormente difundida a gran escala por Daniel Goleman, se presenta como un elemento esencial para el bienestar y el desempeño personal. Comprender el funcionamiento emocional propio y ajeno no solo facilita la adaptación a diversas situaciones sociales, sino que también permite una toma de decisiones más equilibrada y consciente.

En efecto, las emociones intervienen en múltiples ámbitos de la vida diaria, muchas veces sin que seamos plenamente conscientes de ello. Decisiones tan importantes como la elección de una pareja, un empleo o incluso la compra de bienes materiales pueden estar profundamente influenciadas por factores emocionales más que por análisis racionales. Este fenómeno evidencia que el ser humano no actúa únicamente desde la lógica, sino desde un entramado complejo donde lo emocional tiene un peso significativo.

Resulta entonces comprensible que existan personas con un alto rendimiento intelectual que presentan dificultades para establecer vínculos

afectivos o gestionar adecuadamente sus emociones. De igual manera, es posible encontrar individuos con un coeficiente intelectual promedio o incluso bajo, pero con una destacada habilidad para desenvolverse social y emocionalmente, alcanzando niveles altos de satisfacción personal y éxito profesional. Estas diferencias ilustran por qué la inteligencia emocional debe ser reconocida como un componente esencial del desarrollo humano.

Por tanto, el estudio y fortalecimiento de las competencias emocionales no es solo una alternativa complementaria al desarrollo cognitivo, sino una necesidad urgente en un mundo cada vez más interconectado y emocionalmente exigente. Comprender y aplicar los principios de la inteligencia emocional permite no solo una mejor adaptación a los entornos cambiantes, sino también una vida más equilibrada, consciente y satisfactoria.

El psicólogo estadounidense Daniel Goleman, uno de los principales responsables de la difusión del concepto de inteligencia emocional en el ámbito académico y social, plantea que esta habilidad se compone de varios elementos interrelacionados que permiten a las personas comprender y gestionar tanto sus propias emociones como las de los demás. Según su enfoque, los componentes fundamentales que integran la inteligencia emocional son los siguientes:

- 1.- Autoconciencia emocional: Consiste en la capacidad de reconocer y comprender los propios estados emocionales, así como sus efectos en el pensamiento y el comportamiento. Esta habilidad permite tomar decisiones más acertadas y mantener una percepción realista de uno mismo.
- 2.- Autorregulación: Se refiere al control consciente de las emociones, evitando reacciones impulsivas y manteniendo la estabilidad emocional en situaciones de presión o conflicto. Incluye aspectos como la confiabilidad, la adaptabilidad y la integridad personal.
- 3.- Motivación: Implica la capacidad de canalizar las emociones hacia el logro de metas, manteniendo la perseverancia y el compromiso personal. Las

personas emocionalmente inteligentes suelen tener una actitud positiva y una alta orientación al logro.

4.- Empatía: Es la habilidad para percibir y comprender las emociones ajenas, lo que permite responder de forma apropiada a las necesidades emocionales de los demás. La empatía es fundamental para establecer relaciones sociales sólidas y para el ejercicio del liderazgo.

5.- Habilidades sociales: Comprenden la capacidad para interactuar eficazmente con los demás, establecer vínculos positivos, resolver conflictos y trabajar en equipo. Esta dimensión incluye competencias como la comunicación asertiva, la influencia, la gestión de relaciones y la cooperación.

En conjunto, estos componentes conforman un marco integral que permite entender cómo las emociones influyen en el comportamiento humano y cómo pueden ser gestionadas de manera estratégica para mejorar el bienestar individual y la convivencia social.

Goleman (1995) dijo al hablar de inteligencia emocional:

La inteligencia emocional constituye un componente esencial en el desarrollo de habilidades de aprendizaje, ya que permite al individuo gestionar de manera adecuada sus emociones, fortalecer el autocontrol ante situaciones adversas y adquirir competencias emocionales en los diversos contextos en los que interactúa, tales como la familia, la escuela o la comunidad (p. 18). En este sentido, dicha inteligencia posibilita una regulación voluntaria de los estados emocionales, lo que incluye controlar impulsos como la ira, el miedo, la euforia desmedida o el llanto, propiciando así una estabilidad emocional que favorece la armonía personal y el bienestar en el entorno laboral o académico.

Smeke (2006) define la inteligencia emocional como la capacidad que tiene una persona para aceptarse con sus virtudes y limitaciones, evaluarse objetivamente, y desde esa autoconciencia, motivarse, valorarse y transformar

aquellas conductas que obstaculizan la realización personal. Este proceso de autodescubrimiento está profundamente vinculado al carácter individual, a la presencia de valores y principios que orientan el comportamiento y que permiten al sujeto trazar y alcanzar metas de vida significativas (p. 10). Así, se sostiene que una persona emocionalmente inteligente es capaz de mantener su autenticidad, reforzar su autoestima, y tomar decisiones conscientes que benefician su desarrollo integral, desechando aquellas que no aportan a su bienestar.

En la misma línea, Bettoni (2006) sostiene que la inteligencia emocional implica “el uso sabio y deliberado de las emociones”, lo cual requiere, como paso previo, una comprensión profunda de las mismas y de su impacto en la conducta y en la vida diaria (p. 17-18). Desde esta perspectiva, todas las emociones que experimenta el ser humano tienen un valor real y deben ser reconocidas y gestionadas con criterio, favoreciendo así una mayor autoconciencia y control personal. No es recomendable extrapolar respuestas emocionales de una situación a otra, ya que cada experiencia posee particularidades que la hacen única e irrepetible.

Por su parte, Trujillo y Rivas (2005) exponen dos hipótesis tradicionales sobre la inteligencia. La primera postula que existe una única inteligencia general presente en todos los seres humanos en distintos grados, mientras que la segunda sostiene que esta puede ser medida mediante instrumentos estandarizados (p. 9). No obstante, Howard Gardner ofrece una perspectiva alternativa al proponer la existencia de múltiples inteligencias, argumentando que cada persona posee distintas potencialidades que pueden desarrollarse de manera diferenciada. En este marco, la inteligencia emocional se concibe no como una capacidad aislada, sino como una habilidad fundamental que se integra al conjunto de inteligencias múltiples, contribuyendo significativamente al crecimiento personal y social del individuo.

➤ **Dimensiones de inteligencia emocional:**

✓ **Dimensión 1: Autorregulación**

Goldman, citado en Chiriboga y Franco (2003), dice:

El autocontrol es la capacidad de aguantar emociones difíciles con fuerza en lugar de ceder ante ellas por debilidad. Para desarrollar el autocontrol, primero debes comprender tus propias actitudes, tendencias y habilidades. El autocontrol te permite superar las emociones negativas y dar paso a las positivas.

Todos sienten que sus necesidades básicas están cubiertas. El autocontrol permite a una persona encontrar un motivo para levantarse de la cama a pesar de sentirse triste y sola. Las emociones negativas son difíciles de controlar. Por lo tanto, necesitamos comprender nuestras habilidades para resolver conflictos de manera decisiva. Socialmente, reprimir las emociones ante una amenaza es una opción, pero no es una solución óptima ni estable.

Benotti (2006, 19) afirma que la automatización es "la capacidad de experimentar espontáneamente ciertas emociones y de gestionar emociones inevitables en la medida en que puedan utilizarse para comprenderse a uno mismo y a los demás". (página 38)

Es decir, gestionar las emociones de la mejor manera para lograr el equilibrio en la actitud de la profesión. Además, forma parte de las crónicas interpersonales y de una buena vida personal.

✓ **Dimensión 2: Empatía**

Por otra parte, Goleman, citado en Chiriboga y Franco (2003), dice:

La empatía solo se puede entender si tienes la capacidad de convertir las emociones en acción, es decir, solo si sabes cómo siente la otra persona o intuyes lo que le sucede a la otra persona para poder

aceptar su situación, de lo contrario es simplemente un pecado y no empatía. (s. 61)

Cuando se enseña a niños, jóvenes y adultos a respetar a los demás, asumir responsabilidades, escuchar abiertamente y valorar a los demás, la empatía se desarrolla de forma inconsciente y casi espontánea, por lo que es importante trabajar con los estudiantes en lugar de generar empatía directamente.

Benotti (2006, 20) define la empatía como “la capacidad de comprender los sentimientos de los demás, una habilidad social que constituye la inteligencia de la comunicación interpersonal” (p. 17). 51).

Según el autor, la empatía es un proceso en el que un individuo reconoce su lado interior y lo expone al mundo exterior de forma positiva, es decir, tiene la capacidad de encontrar lo bueno entre tantas cosas malas. Es decir, sólo conociéndose a uno mismo, comprendiéndose y valorándose se podrá llevarse bien con los demás. En otras palabras, ponte en su lugar y ayúdalos sin esperar nada a cambio. La empatía se aprende a través de la acción, por eso hay que aprender a respetar, amar, escuchar, obligar, dar y valorar a los demás desde pequeños.

✓ **Dimensión 3: Habilidades Sociales**

Gorman, por otra parte, citado en Chiriboga y Franco (2003), dice:

Al aprender a desarrollar nuestras habilidades sociales, somos capaces de alcanzar la empatía, y este debe ser un ambiente armonioso donde nuestras prioridades sean la comunicación, la positividad, la escucha segura y el deseo de servir a los demás. La competencia social se apoya en la amistad, las relaciones de confianza y la buena comunicación en el entorno del sujeto. (página 73)

Las habilidades sociales surgen cuando una persona es capaz de establecer y mantener una conexión con el mundo exterior. Capacidad para leer las emociones en presencia de otros, comunicarse bien, motivarlos y trabajar juntos de manera efectiva para resolver conflictos.

Benotti (2006) sostiene que las habilidades sociales comprenden “el arte de gestionar las relaciones”, destacando su relevancia para establecer vínculos interpersonales positivos y una comunicación eficaz con los diversos actores del entorno social (p. 17). Este conjunto de habilidades abarca competencias como el liderazgo, la capacidad de trabajar en equipo, el sentido de servicio y la persuasión, todos ellos elementos fundamentales para una convivencia armoniosa y una interacción productiva en contextos tanto personales como profesionales.

En esta misma línea, se reconoce que el ser humano, por naturaleza, está inmerso en un entramado social donde el intercambio de experiencias con los demás favorece la manifestación y desarrollo de distintas dimensiones de la inteligencia emocional. A través de la interacción cotidiana, se despliegan atributos emocionales que no solo permiten una mejor comprensión de uno mismo y del otro, sino que también facilitan el fortalecimiento de habilidades para la empatía, la resolución de conflictos, y la toma de decisiones con equilibrio emocional.

Concepto de desempeño

La Real Academia de España (RAE, 2019) describe los roles y el acto y efecto de desempeñar o desempeñar papeles en la actuación.

Es decir, la institución que custodia los cambios que sufre la lengua española en su constante adaptación, lo define como la precisión y eficacia real con la que se realiza el trabajo. Robbins, Stephen, Coulter (2013) define el

desempeño como “el proceso de determinar si una organización tiene éxito en el logro de sus actividades y objetivos laborales” (Summa, 2015, p. 26). Es el proceso de determinar el éxito de una organización en relación con las metas trazadas por cada organismo público o privado, y el "éxito" se basa en el logro de las actividades y metas trazadas por la institución. "Es la utilidad, desempeño o productividad que una persona puede dar en relación con el desempeño de una actividad que se le exige realizar" (Altuve & Serrano, 1999, p. 36). Así, el autor entiende por ella los beneficios, eficiencia o productividad que la entidad puede proporcionar al realizar las actividades que se propone realizar y lograr la imagen ideal que la empresa u organización pretende lograr entre sus miembros.

Según el Marco de Desempeño para la Buena Docencia, define el desempeño como el comportamiento que se puede observar en un sujeto o individuo y que indica la observancia de la competencia y la competencia. Es decir, las habilidades de una persona pueden describirse y evaluarse en función de lo que la persona quiere lograr o describirse en función de situaciones observadas, y esto está cubierto por la arquitectura del buen desempeño. “Proviene de logro o logro en inglés y se relaciona con el logro de los aprendizajes esperados y la realización de las tareas asignadas” (MINEDU, 2014, p. 24).

✓ **Desempeño directivo**

Si asumimos que las instituciones educativas en el país han permanecido como uno de los sectores menos transformados a lo largo del tiempo, se vuelve imprescindible analizar con mayor profundidad las funciones de sus responsables, especialmente en lo que respecta a la gestión escolar. En muchos casos, esta se interpreta exclusivamente desde una perspectiva administrativa, desligándola del proceso de enseñanza-aprendizaje. La organización escolar suele estructurarse sobre normas y

rutinas rígidas, reproducidas de forma continua y enmarcadas dentro de esquemas jerárquicos, segmentados y altamente centralizados. En estos entornos, la toma de decisiones y el flujo de información se concentran en los niveles superiores, mientras que docentes, padres de familia y estudiantes mantienen roles subordinados. Predomina una lógica de control y cumplimiento, con escasos márgenes para la participación activa. Esta concepción tradicional de la gestión responde a una visión que entiende a la escuela como un espacio destinado a reproducir la cultura dominante, sus valores, prácticas y formas de pensamiento (Guerrero, 2012, citado en Ministerio de Educación del Perú [MINEDU], 2014a).

En este marco, el papel del director adquiere una importancia estratégica. Su desempeño puede incidir de manera determinante en los logros o limitaciones que experimentan los miembros de la comunidad educativa. La gestión escolar no debe reducirse únicamente a la administración de recursos, sino entenderse como un campo complejo que articula las disposiciones normativas del sistema educativo, las necesidades del desarrollo docente y las legítimas demandas de los actores escolares que buscan mejorar la calidad del servicio educativo (Gimeno, Beltrán, Salinas y San Martín, 1995).

A partir del análisis de la literatura especializada, se advierte que las funciones directivas abarcan múltiples dimensiones: gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria. En este sentido, el director representa la autoridad principal de la escuela, y sobre él recae la responsabilidad de planificar, organizar, conducir, ejecutar y evaluar los procesos educativos. Esta responsabilidad se sustenta en el artículo 55 de la Ley General de Educación, donde se señala que la dirección implica tanto representación legal como liderazgo efectivo dentro del entorno escolar. Este liderazgo, según Bolívar (1997) y el MINEDU (2014a), debe ejercer

una influencia basada no solo en la autoridad formal, sino también en la legitimidad moral y profesional, así como en la capacidad de generar sentido colectivo.

Desde la perspectiva de Miranda (2008), citado por Arrieta (2018), el liderazgo directivo consiste en guiar a un grupo hacia un objetivo determinado, utilizando principalmente medios no coercitivos. Un líder eficaz moviliza a su equipo en la dirección deseada sin recurrir a presiones ni desperdiciar recursos limitados. Su función se centra en motivar, orientar y coordinar esfuerzos para alcanzar metas compartidas. El liderazgo, así concebido, no impone; propone, persuade e impulsa.

Complementariamente, el MINEDU (2014) define el desempeño directivo como un conjunto de prácticas que se manifiestan en el accionar de un equipo de gestión, evidenciado a través de información tanto cualitativa como cuantitativa. Este enfoque enfatiza que la gestión escolar debe construirse en diálogo con la comunidad educativa, respondiendo a las particularidades y necesidades específicas de cada contexto institucional.

➤ **Dimensiones del desempeño directivo**

✓ **Dimensión 1. Pedagógica.**

La gestión instruccional no es más que la expresión de las recomendaciones instruccionales brindadas por las instituciones educativas en los planes estratégicos de las instituciones. (Tarazona, 2015). Es un unido de actividades y aspectos para el desarrollo de la educación. El liderazgo educativo dirige, coordina, planifica, organiza y evalúa estrategias y recursos educativos relacionados con la ciencia, la tecnología, la educación física, la cultura y la recreación. Abarca competencias encaminadas a fortalecer el proceso pedagógico, así como la adecuada supervisión y apoyo del proceso de aprendizaje (el

trabajo que realiza el equipo docente)” (MINEDU, 2014, p. 34). Por lo tanto, los líderes se esfuerzan por mejorar las habilidades del personal docente y monitorear sistemáticamente el proceso de aprendizaje de los estudiantes, brindando un apoyo efectivo al aprendizaje para que el aprendizaje sea significativo. Tenemos dos subdimensiones en la dimensión de orientación del proceso de aprendizaje de la progreso del aprendizaje.

- Impulsar y promover la formación de alianzas de aprendizaje con los docentes de su unidad educativa, enfocándose en la cooperación mutua, promover la autoevaluación como unidad profesional y la preparación general para poder implementar de esta manera con seguridad nuestra labor docente. aprendiendo.
- La calidad de los diferentes métodos de enseñanza en la unidad educativa se aborda mediante una supervisión continua, metódica y ordenada de los docentes. Fomenta el pensamiento en grupo (docentes) con el objetivo de alcanzar los objetivos de aprendizaje de cada alumno.

✓ **Dimensión 2 Gestión institucional**

La administración se relaciona a la forma en que se coordina y gestiona una institución educativa, teniendo en cuenta los sistemas que componen su negocio y las normas en las que se basa la institución educativa.

La administración reconoce la necesidad de mejorar el mantenimiento, renovación y construcción de los locales de las diversas instituciones donde se desarrollan actividades institucionales y educativas, incluyendo aulas, equipos de laboratorio, medios técnicos, equipamientos, etc. Ayuda a promover un aprendizaje de alta calidad durante todo el sumario de enseñanza y aprendizaje. (Tarazona, 2015).

Ivancevich (1997) citado por Tarazón considera que la gestión es un proceso en el que una o más personas coordinan las actividades laborales de otras con el objetivo de lograr resultados de alta calidad que no pueden ser sujetos por ninguna otra persona trabajando sola" (2015, p. 178).

Es decir, es el desarrollo del entendimiento y la comprensión, donde las personas, a través de un mediador o mentor, intentan coordinar actividades laborales para lograr objetivos comunes. Asimismo, el autor considera que el aporte de una persona es bueno, pero el aporte de varias personas ve mejor el potencial de un trabajador o empleado para contribuir al éxito de la empresa u organización.

Borjas (2003), citado por Huamans, considera que la gestión es un proceso que involucra diversos elementos de la comunidad educativa además de consideraciones de planificación, ejecución, evaluación y control.

Es una serie de acciones tomadas para lograr un objetivo deseado. La gestión abarca la planificación de momentos deseados, la ejecución de planes, así como los procesos de control y evaluación. En los centros educativos las intenciones comportamentales de sus participantes (dirigentes, docentes, administradores, trabajadores, padres y representantes, vecinos) son diferentes, a veces no están claras, pero siempre están enmarcadas en objetivos educativos: que los estudiantes logren los conocimientos y habilidades obligatorios papel en la vida; por lo tanto, todos estos actores son en alguna medida responsables de la gestión de estos espacios de aprendizaje y convivencia. (2019, p. 22) De ahí que se trate de un desarrollo en el que los sujetos del sector educativo son considerados como partícipes y se tienen en cuenta diversos elementos como la planificación y el control. El autor aclara

que este conjunto de hechos tiene como objetivo el logro y la satisfacción mutua. También describe que la gestión implica la programación de metas alcanzables, seguida de un proceso de control y posterior evaluación. También muestra que en las instituciones educativas las acciones de los miembros-participantes de la unidad educativa tienen fines diferentes y que siempre es acorde con los fines o motivaciones de la educación, donde los estudiantes adquieren conocimientos que son significativos y cada vez más importantes en su día a día. vida. vida. vida y habilidad.

Es decir, es un encuentro de procesos y planificación que se hace para avanzar en el proceso de construcción institucional. Este avance será evidente si los miembros de la organización logran sistematizar sus funciones. La gestión es "un complejo de técnicas o métodos combinados con la racionalidad y la sistematización de un conjunto de diferentes actividades y tareas encaminadas a lograr una situación deseada elegida mediante el uso adecuado de los recursos y tareas disponibles" (UNESCO, 2011, p. 9). Es por lo tanto un proceso lógico y organizado que mezcla actividades y hechos y busca un significado viable para lograr el significado deseado de los "elegidos" a través de medios posibles y alcanzables según lo definen las Naciones Unidas. Implicación de los ámbitos educativo, cultural y científico.

Desde un punto de vista general, según Blejmar (2005) mencionado por Huaman, la gestión se define como "procedimientos establecidos con el propósito de la intervención de la supremacía gubernamental para que las cosas sucedan de una fija manera y con base en el propósito de la organización". y luego" (2019, p. 17) Veintidós).

En otras palabras, es un proceso mediante el cual las autoridades públicas intervienen de determinadas maneras en función de objetivos antecedentes y posteriores. Esto es lo que Blejmar entiende por gestión en general. La gestión se refiere a la dirección y control de un negocio o empresa y es responsable de planificar, organizar, liderar y monitorear la eficacia y eficiencia de la colocación (Passailaigue, 2013, p. 6).

Es decir, las raíces de la gestión se pueden encontrar en la teoría de la organización (que se refiere a las diversas opiniones y propuestas que indican la forma ideal de desarrollo de la asociación para maximizar su potencial; en base a diversos factores que pueden cambiar su desarrollo. el enfoque de la organización), se considera un enfoque especializado de las funciones de los procesos de producción y distribución y la valoración de los activos organizacionales.

Según Uribe (2005), define: “La gestión se ocupa del mundo complejo describiendo los procesos de forma individual y con funcionarios públicos que suelen ser los responsables de gestionar proyectos y programas para alcanzar las metas u objetivos fijados”. Prestamistas, 2018, p.1. 19-20).

Por lo tanto, la administración las describe como actividades (tareas relacionadas con la misma área y que resultan en servicios a los clientes) que son administradas individualmente por administradores que a menudo administran proyectos y programas para lograr metas o implementar metas (objetivos) específicos.

2.3. Definición de términos básicos

- a. **Inteligencia emocional.** Es la capacidad de dar la razón, comprender y manejar las propias emociones y las de los demás, facilitando relaciones interpersonales saludables y una adecuada autorregulación emocional.

- b. **Desempeño:** Es la manera en que un trabajador cumple sus funciones, evaluando aspectos como productividad, habilidades y eficiencia. Su medición permite valorar el aporte individual al logro de los objetivos organizacionales.
- c. **Desempeño directivo:** Son las acciones observables que evidencian la competencia de los directivos, evaluadas en función de responsabilidades asumidas y resultados obtenidos, mediante métodos cualitativos o cuantitativos.
- d. **Liderazgo:** Es la aforo de influir y motivar a un grupo hacia objetivos comunes. El estilo del líder influye derechamente en el clima organizacional, pudiendo generar ambientes autoritarios, apáticos o colaborativos.
- e. **Motivación:** Es la fuerza recluye que impulsa a los trabajadores a actuar. Un alto nivel de motivación mejora el clima laboral, mientras que su ausencia genera frustración, apatía y posibles conflictos con la organización.
- f. **Autonomía:** Es la capacidad de tomar fallos propias sin depender de otros, basada en un adecuado desarrollo mental y emocional, lo que permite actuar con criterio y responsabilidad.
- g. **Responsabilidad:** Es la percepción de control y compromiso que tienen los trabajadores sobre sus decisiones laborales, lo que influye directamente en su implicancia con los resultados de la organización.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

H_1 = Existe una relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño de los directivos en las instituciones educativas públicas del distrito de Yanacancha- Pasco.

H_0 = No existe una relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño de los directivos en las instituciones educativas públicas del distrito de Yanacancha- Pasco.

2.4.2. Hipótesis específicas

En esta investigación no se han formulado hipótesis específicas debido a que los problemas específicos abordados corresponden a un enfoque de tipo exploratorio o descriptivo, lo cual no requiere necesariamente la contrastación de hipótesis. Esta decisión metodológica se encuentra respaldada por Hernández Sampieri et al. (2014), quienes señalan que en estudios de carácter exploratorio o descriptivo, especialmente cuando el objetivo es comprender fenómenos poco estudiados o caracterizar variables sin establecer relaciones causales, no es imprescindible plantear hipótesis específicas. En este sentido, la presente investigación se ha centrado en la identificación, análisis y comprensión de determinados aspectos del fenómeno estudiado, priorizando la recolección y análisis de datos antes que la verificación de supuestos previos.

2.5. Identificación de variables

✓ Variable 1: Inteligencia emocional.

Esta variable ha sido operacionalizada tomando como referencia el estudio de Henríquez et al. (2020), a partir del cual se estructuró un instrumento compuesto por 15 ítems. De estos, cinco están orientados a evaluar la dimensión de autorregulación, otros cinco se enfocan en la dimensión de empatía y los cinco restantes corresponden a la dimensión de habilidades sociales.

✓ Variable 2: Desempeño directivo.

La variable fue definida conforme a la normativa vigente del Ministerio de Educación, respaldada además por aportes de diversos autores reconocidos en el campo educativo. Para efectos del estudio, se diseñaron un total de 24 reactivos o ítems, distribuidos en dos dimensiones: los

primeros 10 ítems corresponden a la dimensión de Gestión Pedagógica, mientras que los 14 restantes se enfocan en la dimensión de Gestión Institucional.

2.6. Definición operacionalización de variables e indicadores

Tabla 1. Operacionalización de Variables Independiente

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES
Inteligencia emocional	la inteligencia emocional será medida a través del Relación de Cociente Emocional, el cual evalúa Autorregulación, Empatía y Habilidad social. Cada dimensión será valorada mediante ítems con escala tipo Likert, permitiendo cuantificar el paralelismo de inteligencia emocional de los participantes y compararlo según las variables de interés del estudio.	Autorregulación
		Empatía
		Habilidad social

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 2. Operacionalización de Variables Dependiente

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES
Desempeño Directivo	será medido a través de un instrumento estructurado de evaluación que incluye dimensiones como: Gestión Pedagógica y Gestión Institucional, evaluadas mediante una escala tipo Likert. Este instrumento permitirá cuantificar el paralelismo de eficacia en el desempeño de los directivos según los criterios establecidos por la normativa educativa u organizacional correspondiente.	Gestión Pedagógica
		Gestión Institucional

Fuente: Elaboración Propia.

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Esta investigación adopta el enfoque de investigación básica e intenta explorar las diversas características de las variables con el fin de fortalecer la teoría asociada con el estudio para que pueda contribuir a la teoría dando relación o asociación. (Rojas Cranboom, 2015).

3.2. Nivel de investigación

Este estudio se enmarca dentro del enfoque correlacional, dado que busca analizar la relación y el nivel de vínculo que existe entre la variable independiente y la variable dependiente.

3.3. Métodos de investigación

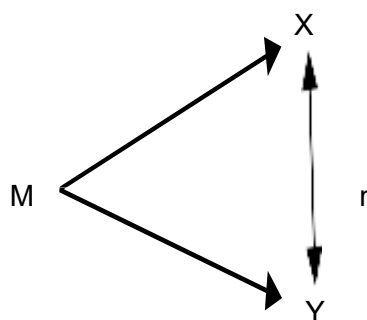
En términos de investigación, el método científico se esgrime como método general de investigación porque sigue los principios de observación, formulación de hipótesis, aplicación experimental, resultados y conclusiones. El método específico es el método descriptivo inductivo porque se requiere estadística para realizar la investigación. Sánchez et al. (1996) señalaron que los métodos descriptivos requieren que los investigadores busquen respuestas

independientemente de los motivos, es decir, monitorear sistemáticamente el objeto de investigación y clasificar la información obtenida.

3.4. Diseño de investigación

De acuerdo con Kerlinger (1979), los diseños no experimentales son apropiados para ciertos tipos de investigación donde no es factible manipular variables ni asignar aleatoriamente a los participantes o condiciones. Según este autor, un estudio no experimental o ex post facto se caracteriza porque los sujetos no son sometidos a ningún tipo de intervención o estímulo controlado (p. 116). En este contexto, los participantes no experimentaron ninguna forma de condicionamiento durante el desarrollo del estudio.

El diseño se representa mediante el siguiente diagrama:



Donde:

M: Muestra

O: Observación de ambas variables

X: Inteligencia emocional

Y: desempeño directivo

r: Coeficiente de correlación

3.5. Población y muestra

Población

En este estudio la población estuvo conformada por 56 directores de instituciones educativas públicas del distrito de Yanacancha.

Nombre de IE	Departamento / Provincia / Distrito	Directivos
GAMANIEL BLANCO MURILLO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
CASITA DE BELEN	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
EL MUNDO DE LOS NIÑOS	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
COLUMNA PASCO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34047 CESAR VALLEJO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
SAN MIGUEL	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
OVIDIO DECROLY	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
MARIA PARADO DE BELLIDO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
VICTORIA BARCIA BONIFATTI	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
SANTA ROSA DE LIMA	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
RESURRECCION	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
JEAN PIAGETT	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
31775 ALMIRANTE GRAU	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
SAN PABLO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
31 NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34303	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34478	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
MARIA PARADO DE BELLIDO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34056 DAVID PATIÑO LOPEZ	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34052 JOSE ANTONIO ENCINAS FRANCO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34047 CESAR VALLEJO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34050 VIRGEN DE LAS MERCEDES	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
31 NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34047 CESAR VALLEJO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
MANUEL SCORZA	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
MARIA PARADO DE BELLIDO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
SAN MARTIN DE PORRES	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34001	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34305	Pasco / Pasco / Yanacancha	1

31775 ALMIRANTE GRAU	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34055	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
35756 COLUMNNA PASCO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
MARIA PARADO DE BELLIDO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34047 CESAR VALLEJO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
GAMANIEL BLANCO MURILLO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
GAMANIEL BLANCO MURILLO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
GAMANIEL BLANCO MURILLO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34633 NUEVO AMANECER	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
LA FAMILIA DE JESUS	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34109 JOSE ANTONIO ENCINAS FRANCO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34109 JOSE ANTONIO ENCINAS FRANCO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34110 DANIEL ALCIDES CARRION	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
TUPAC AMARU	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
LA CANTUTA	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34109 JOSE ANTONIO ENCINAS FRANCO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34053	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
TRUENO RIVERA	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
TRUENO RIVERA	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
GERARDO PATIÑO LOPEZ	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34052 JOSE ANTONIO ENCINAS FRANCO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34636 VIRGEN DEL ROSARIO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
DIVINO NIÑO JESUS	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
MARIA MONTESSORI	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
LABORATORIO PEDAGOGICO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
MARIA PARADO DE BELLIDO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
31 NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
TOTAL		56

Muestra

Según Balestrini (1998), algunos ejemplos son:

"Un sub - conjunto de una población que consta de un número seleccionado de objetos, cada uno de los cuales se considera un elemento del universo. Se extraen muestras para probar las propiedades de la población basándose en el conocimiento de sus características específicas. (pág.130)

La información sobre la identificación y ubicación de las instituciones educativas se obtiene del registro de instituciones y programas educativos administrado por la Oficina de Estadística del Ministerio de Educación, cuyo objetivo es proporcionar una base de información de las actividades estadísticas utilizadas en el sector educativo.

Considere que la mayoría de las áreas son centros densamente poblados. El mapa de fines regionales, provinciales y departamentales utilizado como referencia incumbe a los límites censales del INEI y por lo tanto no indica hacienda a una jurisdicción político-administrativa específica. Para fines estadísticos, la unidad estadística crea y publica clasificaciones de áreas geográficas con base en los criterios utilizados en el censo de población y vivienda del INEI. Sus actualizaciones anuales están relacionadas con variables y el carácter dinámico de las fuentes de información disponibles.

Nombre de IE	Departamento / Provincia / Distrito	Directivos
GAMANIEL BLANCO MURILLO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
CASITA DE BELEN	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
EL MUNDO DE LOS NIÑOS	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
COLUMNA PASCO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34047 CESAR VALLEJO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
SAN MIGUEL	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
OVIDIO DECROLY	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
MARIA PARADO DE BELLIDO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1

VICTORIA BARCIA BONIFATTI	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
SANTA ROSA DE LIMA	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
RESURRECCION	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
JEAN PIAGETT	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
31775 ALMIRANTE GRAU	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
SAN PABLO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
31 NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34303	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34478	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
MARIA PARADO DE BELLIDO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34056 DAVID PATIÑO LOPEZ	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34052 JOSE ANTONIO ENCINAS FRANCO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34047 CESAR VALLEJO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34050 VIRGEN DE LAS MERCEDES	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
31 NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34047 CESAR VALLEJO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
MANUEL SCORZA	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
MARIA PARADO DE BELLIDO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
SAN MARTIN DE PORRES	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34001	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34305	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
31775 ALMIRANTE GRAU	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34055	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
35756 COLUMNA PASCO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
MARIA PARADO DE BELLIDO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34047 CESAR VALLEJO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
GAMANIEL BLANCO MURILLO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
GAMANIEL BLANCO MURILLO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
GAMANIEL BLANCO MURILLO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34633 NUEVO AMANECER	Pasco / Pasco / Yanacancha	1

LA FAMILIA DE JESUS	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34109 JOSE ANTONIO ENCINAS FRANCO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34109 JOSE ANTONIO ENCINAS FRANCO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34110 DANIEL ALCIDES CARRION	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
TUPAC AMARU	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
LA CANTUTA	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34109 JOSE ANTONIO ENCINAS FRANCO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34053	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
TRUENO RIVERA	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
TRUENO RIVERA	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
GERARDO PATIÑO LOPEZ	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34052 JOSE ANTONIO ENCINAS FRANCO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
34636 VIRGEN DEL ROSARIO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
DIVINO NIÑO JESUS	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
MARIA MONTESSORI	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
LABORATORIO PEDAGOGICO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
MARIA PARADO DE BELLIDO	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
31 NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN	Pasco / Pasco / Yanacancha	1
TOTAL		56

Diseño muestral

El presente estudio utilizó un muestreo no probabilístico, dado que la selección de los participantes se realizó en función del criterio del investigador y de la facilidad de acceso a los sujetos de estudio, siguiendo el enfoque propuesto por Hurtado (2008). En este sentido, se aplicó específicamente la técnica de muestreo por accesibilidad, la cual no implica una selección aleatoria,

sino que se basa en la disponibilidad y disposición de los individuos para participar en la investigación.

La muestra estuvo compuesta por un total de 56 docentes directivos pertenecientes a instituciones educativas públicas ubicadas en el distrito de Yanacancha, quienes cumplieron con los criterios establecidos para la recolección de datos en el marco del estudio.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó como técnica la aplicación de dos cuestionarios con escala tipo Likert, dirigidos a medir la inteligencia emocional y el desempeño directivo. La escala destinada a evaluar la inteligencia emocional estuvo compuesta por 15 ítems, mientras que la escala para desempeño directivo, diseñada específicamente para este estudio, constó de 24 ítems. Ambos instrumentos fueron aplicados en un tiempo estimado de 35 minutos, con preguntas organizadas de forma estructurada y respuestas de selección múltiple, marcadas mediante una “x”.

Sus dimensiones son:

✓ Variable independiente:

- Dimensión 1: AUTOREGULACION (05 etems)
- Dimensión 2: EMPATIA (05 etems)
- Dimensión 3: HABILIDAD SOCIAL (05 etems)

✓ Variable dependiente:

- Dimensión 1: GESTION PEDAGOGICA (10 etems)
- Dimensión 2: GESTION INSTITUCIONAL (14 etems)

Descripción: Se utilizó la escala de Likert en 4 niveles

CÓDIGO	CATEGORÍA
4	Siempre
3	Casi siempre
2	A veces
1	Nunca

Pautas para interpretar la escala inteligencia emocional en cada uno de las dimensiones

Niveles	Rango
Excelente	16-20
Bueno	11-15
Regular	06-10
Malo	01-05

Pautas para interpretar la escala desempeño directivo:

Dimensión 1: PEDAGOGICA

Niveles	Rango
Excelente	31-40
Bueno	21-30
Regular	11-20
Malo	01-10

Dimensión 2: GESTION INSTITUCIONAL

Niveles	Rango
Excelente	43-56
Bueno	29-42
Regular	15-28
Malo	01-14

Descripción: Se usó la escala de Likert en 4 niveles

CÓDIGO	CATEGORÍA
4	Siempre
3	Casi siempre
2	A veces
1	Nunca

Pautas para interpretar la escala de inteligencia emocional y desempeño directivo

NIVELES	Inteligencia emocional	Desempeño directivo
	Excelente	Excelente
	Bueno	Bueno
	Regular	Regular
	Malo	Malo

De igual manera, ambos instrumentos fueron evaluados en cuanto a su validez mediante la revisión y análisis por parte de un panel de expertos, compuesto por profesionales especializados en la temática, cuyos perfiles se describen a continuación:

Dr. Oscar Sudario remigio

Dr. Edith Luis Vásquez

Dr. Cesar Carhuaricra Meza

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos, se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach; dado que ambos obtuvieron valores superiores a 0.5, se concluyó que presentan un nivel adecuado de consistencia interna, garantizando su fiabilidad para este estudio.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

El propósito de la validez de un instrumento, demuestra si realmente se puede utilizar dicho instrumento.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento y análisis de los datos se realizó mediante técnicas estadísticas que incluyeron los siguientes pasos:

Elaboración y construcción de la base de datos.

- Organización y clasificación de la información en tablas estadísticas.

- Visualización de los datos mediante gráficos estadísticos.
- Cálculo de medidas resumen para sintetizar la información.
- Contraste de hipótesis con un nivel de confianza del 95%.

Los estadísticos aplicados, seleccionados según la naturaleza del estudio, fueron los siguientes:

Distribución de frecuencia: Compuesta por frecuencia absoluta (f_i) y frecuencia relativa o porcentual (h_i), que permiten describir la distribución de los datos.

Coefficiente de correlación Rho de Spearman: Prueba no paramétrica que evalúa el grado de asociación entre dos variables continuas ordinales o no normalmente distribuidas.

3.9. Tratamiento estadístico

El análisis estadístico de los datos obtenidos en esta investigación se llevó a cabo utilizando el software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versión 22, una herramienta informática ampliamente reconocida y utilizada en el ámbito de las investigaciones educativas.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

En este estudio se pusieron en práctica los principios y valores éticos del investigador: autocontrol, coherencia, competencia, conservación, autenticidad y humildad en el reconocimiento de los aportes de otros investigadores. Por otro lado, considerando el tema de este estudio, tienen derechos y responsabilidades reflejados en los principios éticos y código de conducta de la Asociación Americana de Psicología (2003), de los cuales cabe destacar que los directivos fueron debidamente informados; el propósito del estudio y cómo se procesan los resultados del estudio. Finalmente, el trabajo de investigación se realiza razón el marco teórico de las versátiles en estudio.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

En el desarrollo de la presente investigación se analizó la relación entre las variables establecidas en el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis formuladas. Para ello, se emplearon dos instrumentos tipo escala: uno orientado a medir el nivel de inteligencia emocional y otro enfocado en evaluar el desempeño directivo.

El proceso de recolección de datos se llevó a cabo en dos fases. En una inicial etapa, se diseñó un formulario digital, el cual fue distribuido a los participantes mediante plataformas en línea, logrando así obtener un conjunto inicial de respuestas. En una segunda etapa, se implementó una aplicación presencial, mediante la entrega directa de los instrumentales a los sujetos seleccionados en la muestra, con el objetivo de asegurar una mayor tasa de participación.

Para la medición de la variable 1: Inteligencia Emocional, se consideraron tres dimensiones específicas (las cuales pueden ser detalladas en el apartado correspondiente). En cuanto a la variable 2: Desempeño Directivo,

se incluyeron dos dimensiones fundamentales que permitieron una evaluación integral del rol directivo.

Una vez recopilados los datos, se resultó al procesamiento de la información mediante técnicas de estadística descriptiva y correlacional, a fin de analizar los niveles de ambas variables y determinar posibles relaciones significativas entre ellas.

Finalmente, con base en los resultados obtenidos, se elaboró el informe final de investigación, el cual expone los hallazgos, interpretaciones y conclusiones que contribuyen al conocimiento del fenómeno estudiado.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

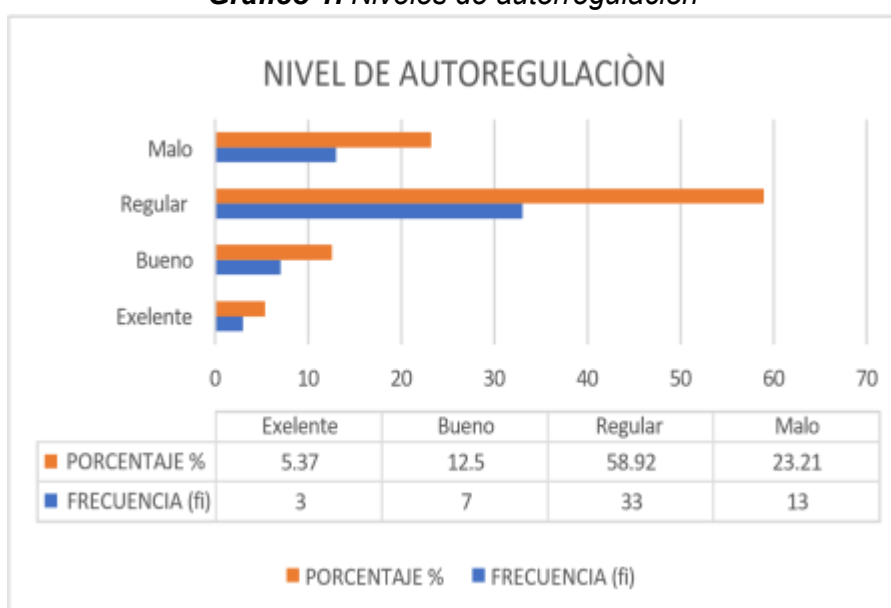
Descripción del nivel de inteligencia emocional

Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de autorregulación

AUTOREGULACION	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE %
Excelente	3	5.37
Bueno	7	12.5
Regular	33	58.92
Malo	13	23.21
Total	56	100

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico 1. Niveles de autorregulación



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación.

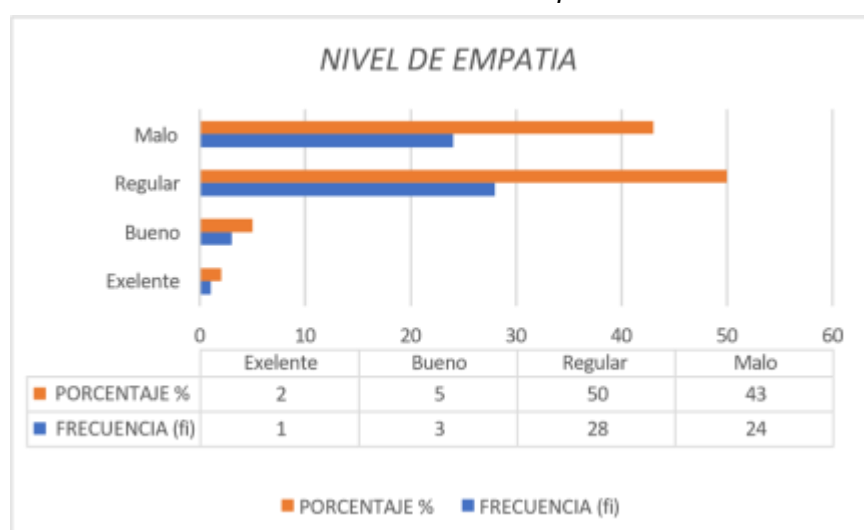
A partir de los datos mostrados en la Tabla 3 y la Figura 1, se evidencia que una proporción considerable de los directivos de las instituciones educativas del distrito de Yanacancha, equivalente al 58.92%, se ubica en un nivel regular respecto a la dimensión de autocontrol. Asimismo, un 23.21% de los encuestados presenta un nivel deficiente en esta misma dimensión, lo cual resulta preocupante considerando el rol que desempeñan en la gestión institucional. Por otro lado, solo un 5% de los participantes alcanza un nivel excelente en cuanto al manejo y regulación de sus emociones. Estos resultados reflejan la necesidad de fortalecer las habilidades de autorregulación emocional en el ejercicio directivo, dado que el autocontrol constituye una competencia clave para la toma de decisiones equilibradas y el liderazgo efectivo.

Tabla 4. Distribución de frecuencias y porcentajes, según el nivel de empatía

EMPATIA	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE %
Exelente	1	2
Bueno	3	5
Regular	28	50
Malo	24	43
Total	56	100

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico 2. Niveles de empatía



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación.

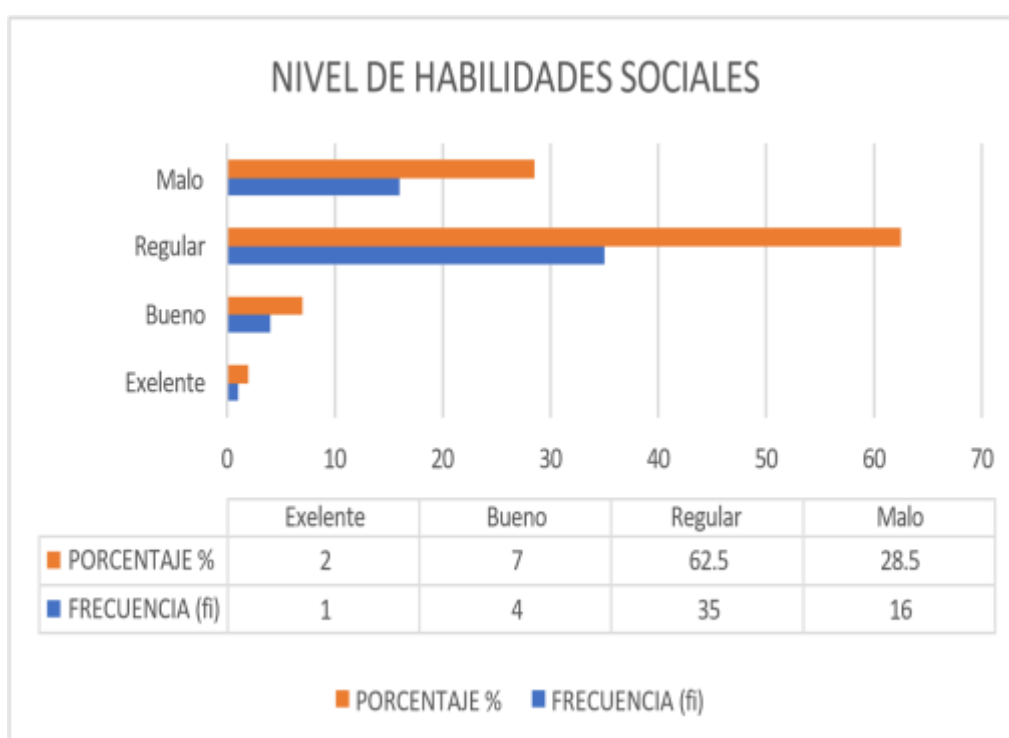
De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 4 y la Figura 2, se observa que el 50% de los directivos de las instituciones educativas del distrito de Yanacancha se sitúa en un nivel regular respecto a la dimensión de empatía. Asimismo, un porcentaje considerable, correspondiente al 43%, manifiesta un nivel bajo en esta competencia emocional. Estos resultados indican que una parte significativa de los líderes educativos evaluados presenta limitaciones en su capacidad para comprender y responder adecuadamente a las emociones y necesidades de los demás, lo cual podría afectar negativamente el clima institucional y la calidad del liderazgo. La empatía, entendida como una habilidad fundamental en la inteligencia emocional, resulta esencial para promover relaciones interpersonales saludables, resolver conflictos y ejercer una gestión directiva humanista y efectiva.

Tabla 5. *Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de habilidad social*

HABILIDADES SOCIALES	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE %
Excelente	1	2
Bueno	4	7
Regular	35	62.5
Malo	16	28.5
Total	56	100

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico 3. Niveles de habilidades sociales



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación.

Según los datos consignados en la Tabla 5 y el Gráfico 3, se constata que el 62.5% de los directivos de las instituciones educativas del distrito de Yanacancha se ubica en un nivel regular en relación con sus habilidades sociales. Por otro lado, un 28.5% evidencia un nivel deficiente en esta dimensión, lo cual representa una proporción significativa de líderes con limitaciones en su capacidad para interactuar eficazmente con su entorno. En contraste, solo un 7% alcanza un nivel bueno, lo que indica una presencia limitada de competencias sociales sólidas entre los evaluados. Estos resultados reflejan la necesidad de fortalecer aspectos vinculados a la comunicación, el trabajo colaborativo y la resolución de conflictos, competencias fundamentales para el ejercicio de un liderazgo educativo eficiente y humanizado.

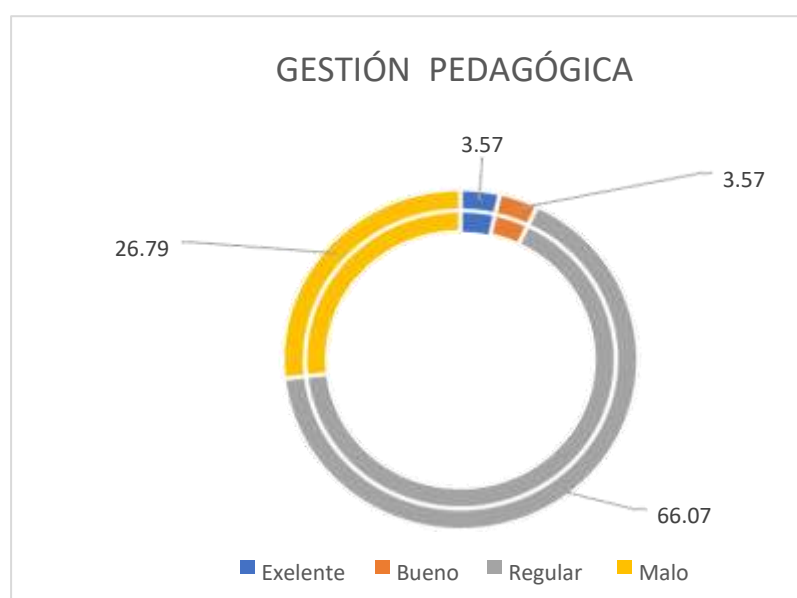
Descripción del nivel de desempeño directivo

Tabla 6. Distribución de frecuencias y porcentajes según la: Gestión Pedagógica

DIENSION PEDAGOGICA	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE %
Excelente	2	3.57
Bueno	2	3.57
Regular	37	66.07
Malo	15	26.79
Total	56	100

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico 4. Gestión pedagógica



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación.

Los resultados presentados en la Tabla 6 y el Gráfico 4 evidencian que una mayoría significativa de los directivos de las instituciones educativas del distrito de Yanacancha, equivalente al 66.07%, se ubica en un nivel regular en cuanto a su desempeño en la dimensión de gestión pedagógica. Asimismo, un 26.79% se encuentra en un nivel deficiente, lo cual refleja importantes debilidades en aspectos relacionados con la planificación, supervisión y mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Por otro lado, solo un 3.57% de los

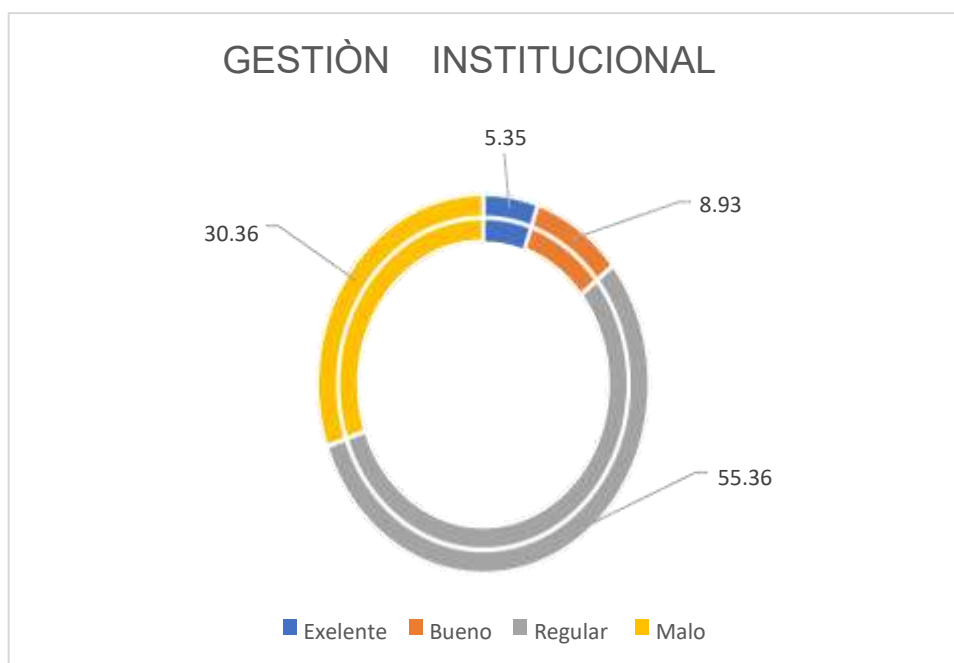
directivos alcanza un nivel bueno, lo que indica una limitada presencia de un liderazgo pedagógico sólido en el conjunto evaluado. Estos resultados ponen de manifiesto la necesidad de implementar estrategias de fortalecimiento profesional orientadas a optimizar la función pedagógica en la gestión escolar.

Tabla 7. Distribución de frecuencias y porcentajes según la: Gestión Institucional.

GESTIÓN INSTITUCIONAL	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE %
Excelente	3	5.35
Bueno	5	8.93
Regular	31	55.36
Malo	17	30.36
Total	56	100

Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico 5. Niveles de Gestión Institucional



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

Según lo reportado en la Tabla 7 y el Gráfico 5, se aprecia que el 55.36% de los directivos de las instituciones educativas del distrito de Yanacancha se ubica en un nivel regular respecto a la dimensión de gestión institucional. Asimismo, un 30.36% presenta un nivel deficiente, lo cual sugiere dificultades en aspectos clave como la administración de recursos, el liderazgo organizacional y la toma de decisiones estratégicas. En contraste, solo un 8.93% de los participantes alcanza un nivel bueno, evidenciando una presencia limitada de prácticas directivas institucionales sólidas. Estos resultados reflejan la necesidad de fortalecer las capacidades de gestión en los directivos, con el fin de mejorar el funcionamiento integral de las instituciones educativas y asegurar un entorno escolar eficiente y de calidad.

4.3. Prueba de hipótesis

H_1 = Existe una relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño de los directivos en las instituciones educativas públicas del distrito de Yanacancha- Pasco.

H_0 = No existe una relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño de los directivos en las instituciones educativas públicas del distrito de Yanacancha- Pasco.

Tabla 8. Coeficiente de correlación de Spearman variables inteligencia emocional y desempeño de los directivos

		Inteligencia emocional	Desempeño de los directivos
Inteligencia emocional Rho de Spearman Desempeño de los directivos	Coefficiente de correlación	1,000	,748 ,004
	Sig. (bilateral) N	56	56
	Coefficiente de correlación	,748	1,000
	Sig. (bilateral)	,004	.
	N	56	56

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación

Los resultados estadísticos dan cuenta de la existencia de una relación $Rho = 0.748$ entre las variables Inteligencia emocional y desempeño directivo, indicando una correlación alta. La significancia de 0.004 muestra que es menor a 0.05 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Es decir, existe relación estadísticamente significativa entre la Inteligencia emocional y el desempeño directivo en las instituciones educativas públicas del distrito de Yanacancha – Pasco.

4.4. Discusión de resultados

Guerrero et al. (2006) sostienen que las organizaciones actuales se fundamentan en un conjunto de recursos y capacidades, donde la gestión del conocimiento y la inteligencia emocional se posicionan como elementos clave para afrontar los retos propios de la era contemporánea. En este contexto, el presente estudio tiene como objetivo principal determinar la relación existente entre el nivel de inteligencia emocional y el desempeño directivo en las instituciones educativas públicas del distrito de Yanacancha, empleando para ello un instrumento de autoinforme que evalúe ambas variables.

El propósito fundamental fue identificar el nivel de inteligencia emocional autopercebido y el desempeño directivo de los participantes. Los resultados obtenidos evidencian una relación significativa entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral de los directivos. Aquellos líderes capaces de mantener un control efectivo sobre sus emociones, orientar su motivación hacia los objetivos institucionales, reconocer y gestionar adecuadamente las emociones ajenas, y cultivar relaciones laborales positivas, tienden a desempeñarse con mayor eficacia. En línea con lo señalado por Goleman (1998), las habilidades emocionales representan aproximadamente dos tercios de las competencias necesarias para un desempeño exitoso; para los líderes efectivos, este porcentaje puede ascender hasta entre el 80% y el 100%.

Por otro lado, Mayer y Salovey (1997) han aportado a la evolución conceptual y metodológica de la inteligencia emocional, pasando de un enfoque anecdótico a uno basado en métodos de evaluación confiables y válidos, especialmente cuando la inteligencia emocional se concibe como la capacidad para percibir, asimilar, comprender y regular tanto las emociones propias como las de los demás. En este estudio, el análisis de regresión lineal y el análisis de varianza demostraron que la inteligencia emocional constituye un predictor significativo del desempeño laboral.

Adicionalmente, Bradbury y Greaves (2007) argumentan que la inteligencia emocional contribuye a mejorar el desempeño profesional de múltiples formas, siendo un factor esencial para el éxito laboral, al representar alrededor del 60% del rendimiento en diversas ocupaciones. También la describen como uno de los mejores predictores del desempeño y un motor fundamental del liderazgo y la excelencia personal.

Al analizar variables como el entorno laboral, los años de servicio y el nivel académico, se observó que no influyen de manera significativa en el nivel de inteligencia emocional autopercebido por los líderes. De hecho, un grupo de 73 participantes se autoevaluó con un nivel muy alto de inteligencia emocional, independientemente de su antigüedad laboral o formación académica. Así, profesionales con grados de maestría, doctorado u otras especializaciones manifestaron una alta inteligencia emocional, lo que sugiere que el autoconcepto emocional está más vinculado a factores personales que a la experiencia o educación formal. Comprender estas percepciones sobre la inteligencia emocional puede facilitar la predicción del desempeño en departamentos liderados por gerentes o directivos con altos niveles de esta competencia.

CONCLUSIONES

1. El estudio confirma una conexión significativa entre las variables de inteligencia emocional y la variable del desempeño de los directivos en las escuelas públicas del distrito de Yanacancha, Pasco, evidenciando que ambas variables se relacionan estrechamente.
2. El análisis estadístico revela un coeficiente de correlación de Spearman de 0.748, lo cual indica una asociación fuerte y positiva entre la inteligencia emocional y el rendimiento directivo, sugiriendo que el desarrollo emocional influye directamente en la eficacia administrativa.
3. En la dimensión de autocontrol, más de la mitad de los directivos (58.92%) se clasifican en un nivel medio, mientras que casi un cuarto (23.21%) presenta deficiencias en esta área, y solo una pequeña proporción (5%) alcanza un nivel sobresaliente, mostrando la necesidad de fortalecer el manejo emocional personal.
4. Respecto a la empatía, la mitad de los directores evaluados muestran un nivel intermedio, pero un porcentaje considerable (43%) refleja dificultades en esta habilidad, indicando que mejorar la comprensión emocional hacia otros es una prioridad para optimizar la gestión.
5. En relación con las habilidades sociales, la mayoría de los directivos (62.5%) se encuentra en una categoría promedio, con un grupo importante (28.5%) en niveles bajos y solo una minoría (7%) con habilidades sociales destacadas, lo que resalta el potencial para implementar estrategias de desarrollo en este aspecto.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que el Ministerio de Educación, a través de sus entidades descentralizadas, implemente programas y talleres dirigidos a los docentes directivos, orientados al fortalecimiento y desarrollo de competencias en inteligencia emocional.
2. Es fundamental que los directivos fomenten y practiquen la empatía en su relación con el personal docente, con el fin de mejorar el clima laboral y optimizar los resultados en la gestión educativa.
3. Resulta imprescindible que los directores establezcan vínculos estratégicos con las autoridades locales y actores relevantes de su entorno, promoviendo alianzas que favorezcan el desarrollo integral de las instituciones educativas.
4. Se aconseja a los directivos del distrito de Yanacancha gestionar de manera efectiva los recursos curriculares disponibles, con el propósito de guiar y mejorar tanto el proceso formativo como el desempeño profesional del cuerpo docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cronbach L. J., Fundamentos de las pruebas psicológicas (2ª ed.), Harper and Row, New Chlopan B. E., McCain M. L., Carbonell J. L., Hagen R. L., Empatía: revisión de las medidas disponibles, *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, págs. 635– 653, 1985.
- Dienstbier R. A., El papel de la emoción en la socialización moral, en las emociones, la cognición y el comportamiento, Izard C. E., Kagan J., Zajonc R. B. (eds.), Cambridge University Press, Cambridge, págs. 484–514, 1984.
- Easterbrook J. A., Los efectos de la emoción en la utilización de señales y la organización del comportamiento, *Psychological Review*, 66, págs. 183-200, 1959.
- Ford M. E., Cognición social y competencia social en la adolescencia, *Psicología del desarrollo*, 18, págs. 323–340, 1982.
- Ford M. E., Tisak M., Una búsqueda adicional de inteligencia social, *Journal of Educational Psychology*, 75, págs. 196-206, 1983.
- Gardner H., *Frames of Mind*, Basic Books, Nueva York, 1983.
- Hoffman M. L., Interacción del afecto y la cognición en la empatía, las emociones, la cognición y el comportamiento, Izard C. E., Kagan J., Zajonc R. B. (eds.), Cambridge University Press, Cambridge, págs. 103-131, 1984.
- Intelligence, *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, págs. 37-55, 1981.
- Izard C. E., Buechler S., Aspectos de la conciencia y la personalidad en términos de la teoría de las emociones diferenciales, en *Emoción: teoría, investigación y experiencia*, volumen 1, Plutchik R., Kellerman H. (eds.), Academic Press, New York, págs. 165–187, 1980.
- Laercio Diógenes, *Vidas de filósofos eminentes*, volumen 2, Hicks R. D. (trad.), Harvard University Press, Cambridge, c. 300/1925.
- Leeper R. W., Una teoría motivacional de las emociones para reemplazar “las emociones como respuesta desorganizada”, *Psychological Review*, 55, págs. 5-21, 1948.
- Mandler G., *Mente y emoción*, Wiley, Nueva York, 1975.
- Mayer J. D., Cómo el estado de ánimo influye en la cognición, en *Advances in Cognitive Science*, Volumen 1, Sharkey N. E. (ed.), Ellis Horwood, Chichester, págs. 290–314, 1986.
- Oficina de Administración de Personal, Pruebas parcialmente estandarizadas de inteligencia social, *Estudios de personal público*, 8, págs. 73–79, 1930.

- Plutchik R., Una teoría psicoevolutiva general de la emoción, en Emoción: teoría, investigación y experiencia, volumen 1, Plutchik R., Kellerman H. (eds.), Academic Press, Nueva York, págs. 1980.
- Schaffer L. F., Gilmer B., Schoen M., Psychology, Harper & Brothers, Nueva York, págs. xii, 521, 1940.
- Simon H. A., Comentarios, en Affect and Cognition, Clark M. S., Fiske S. T. (eds.), Erlbaum, Hillsdale, Nueva Jersey, págs. 333–342, 1982.
- Sloman A., Crocher M., Why Robots Will Have Emotions, en Actas de la Séptima Conferencia Internacional Conjunta sobre Inteligencia Artificial, Volumen 1, Drinan A. (ed.), Vancouver, 1981.
- Sternberg R. J., Conway B. E., Ketron J. L., Bernstein M., People's Conceptions of Sternberg R. J., Smith C. A., Inteligencia social y habilidades de decodificación en comunicación no verbal, cognición social, 3, págs. 168-192, 1985.
- Syrus Publilius, Sententiae, en Minor Latin Poets, Duff J. W., Duff A. M. (eds.), Harvard University Press, Cambridge, c. 100 aC/1961.
- Thorndike E. L., Inteligencia y sus usos, Harper's Magazine, 140, págs. 227-235, 1920.
- Thorndike R. L., Stein S., Una evaluación de los intentos de medir la inteligencia social, Psychoological Bulletin, 34, págs. 275–284, 1937
- Tomkins S. S., Afecto, imágenes y conciencia, vol. 1: Los efectos positivos, Springer, Nueva York, 1962.
- Walker R. E., Foley J. M., Inteligencia social: su historia y medición, Psychological Reports, 33, págs. 839–864, 1973.
- Wechsler D., La medición y evaluación de la inteligencia de adultos, Williams & Wilkins, Baltimore, 1958.
- Weinstein E. A., El desarrollo de la competencia interpersonal, en Handbook of Socialization Theory and Research, Goslin D. A. (ed.), Rand McNally, Chicago, 1969.
- Woodworth R. S., Psicología, cuarta edición, Henry Holt, Nueva York, 1940.
- Young P. T., La emoción en el hombre y en los animales: su naturaleza y relación con la actitud y el motivo, John Wiley & Sons, Nueva York, 1943.
- Young P. T., Motivación del comportamiento, John Wiley & Sons, Nueva York, 1936.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Relación de la inteligencia emocional en el desempeño de los directivos en las instituciones educativas públicas del distrito de Yanacancha- Pasco

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES
Problema general ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño de los directivos en las instituciones educativas públicas del distrito de Yanacancha- Pasco? Problemas específicos ¿Cómo se relaciona la autorregulación en el desempeño de los directivos en las instituciones educativas públicas del distrito de Yanacancha- Pasco? ¿Cómo se relaciona la empatía en el desempeño de los directivos en las instituciones educativas públicas del distrito de Yanacancha- Pasco? ¿Cómo se relaciona las habilidades sociales en el desempeño de los directivos en las instituciones educativas públicas del distrito de Yanacancha- Pasco?	Objetivo general Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño de los directivos en las instituciones educativas públicas del distrito de Yanacancha- Pasco. Objetivos específicos: Establecer la relación que existe entre la autorregulación y el desempeño de los directivos en las instituciones educativas públicas del distrito de Yanacancha- Pasco. Establecer la relación que existe entre la empatía y el desempeño de los directivos en las instituciones educativas públicas del distrito de Yanacancha- Pasco. Establecer la relación que existe entre las habilidades sociales y el desempeño de los directivos en las instituciones educativas públicas del distrito de Yanacancha- Pasco.	Hipótesis general H1 = Existe una relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño de los directivos en las instituciones educativas públicas del distrito de Yanacancha- Pasco. H0 = No existe una relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño de los directivos en las instituciones educativas públicas del distrito de Yanacancha- Pasco.	Variable 1: Inteligencia emocional Variable 2: Desempeño directivo Población Conformada por los docentes directivos de las instituciones públicas del distrito de Yanacancha Muestra La muestra efectiva que se tomará en cuenta en esta investigación, estará conformada por 56 docentes directivos de las instituciones públicas del distrito de Yanacancha

Anexo 2. Procedimiento de validación y confiabilidad.

En el presente estudio titulado “Relación de la inteligencia emocional en el desempeño de los directivos en las instituciones educativas públicas del distrito de Yanacancha - Pasco”, se ha utilizado un instrumento cuidadosamente diseñado para recolectar la información necesaria sobre las variables de estudio: inteligencia emocional y desempeño directivo.

Confiabilidad del instrumento.

La confiabilidad hace referencia a la capacidad de un instrumento para ofrecer resultados consistentes y estables a lo largo del tiempo y en distintas aplicaciones. De acuerdo con Sánchez (2017), la confiabilidad es una propiedad que garantiza uniformidad en los resultados cuando el instrumento se aplica repetidamente bajo condiciones similares.

Validez del instrumento.

La validez se refiere al grado en que un instrumento mide efectivamente aquello que se propone medir. Según Sánchez (2017), la validez implica una evaluación rigurosa del contenido del instrumento, asegurando una adecuada correspondencia entre los ítems formulados y las variables en estudio. Para este trabajo, se realizó una validación de contenido a través del juicio de expertos, quienes evaluaron la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems en relación con las dimensiones de inteligencia emocional y desempeño directivo. Los ajustes realizados tras este proceso permitieron garantizar que el instrumento cumpliera con los criterios metodológicos y conceptuales requeridos.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	56	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	56	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.700	65

En esta investigación, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna del instrumento, obteniéndose valores que superan el umbral mínimo aceptable de 0.70, lo cual evidencia que los ítems incluidos son coherentes entre sí y miden de manera estable las dimensiones correspondientes

Anexo 3. Instrumento de Recolección de datos

CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Sr. director, con estas preguntas pretendemos obtener información de la Inteligencia Emocional. En las dimensiones de: autorregulación, empatía y habilidades sociales. Responde con mucha sinceridad, marcando con una "X".

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA
4	Siempre
3	Casi siempre
2	A veces
1	Nunca

Dimensión 1: AUTOREGULACION		1	2	3	4
1	Cuando estoy inseguro, busco apoyo				
2	Cuando me enoja lo demuestro con facilidad				
3	Me disgusta que cojan mis cosas sin mi permiso				
4	Me siento solo				
5	Siento angustia cuando estoy aburrido(a)				
Dimensión 2: EMPATIA		1	2	3	4
6	Sé cómo ayudar a quien está triste				
7	Ayudo a mis colegas cuando puedo				
8	Confío fácilmente en la gente				
9	Me gusta escuchar a los demás				
10	Cuando alguien tiene un defecto me burlo de él				
Dimensión 3: HABILIDAD SOCIAL		1	2	3	4
11	Soluciono los problemas sin discutir				
12	Me es fácil hacer amigos				
13	Prefiero trabajar solo				
14	Es difícil comprender a las personas				
15	Tengo temor de mostrar mis emociones				

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DIRECTIVO

Sr. director, con estas preguntas pretendemos obtener información de desempeño directivo. **En las dimensiones: de gestión pedagógico y gestión institucional**, Responde con mucha sinceridad, marcando con una "X".

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA
4	Siempre
3	Casi siempre
2	A veces
1	Nunca

DIMENSION 1: GESTION PEDAGOGICA	1	2	3	4
El director maneja los documentos curriculares.				
Apoya en la elaboración de las Unidades Didácticas.				
El director convoca a jornadas de reflexión				
Promueve cursos de actualización pedagógica en la Institución educativa.				
Promueve la participación en el proceso de planificación curricular				
Realiza visitas de monitoreo y acompañamiento permanente sobre actividades pedagógicas en aula				
Realiza un balance sobre los resultados de las acciones de acompañamiento				
Gestiona el uso óptimo del tiempo				
Considera las nuevas modalidades de enseñanza en la práctica docente.				
Evalúa los logros de aprendizajes pedagógicos obtenidos en las diferentes áreas.				
DIMENSION 2: GESTION INSTITUCIONAL	1	2	3	4
Valora el potencial profesional de los docentes				
Valora la potencialidad de las capacidades del alumnado				
Valora el apoyo incondicional de los padres de familia.				
Participa en los trabajos de equipo				
Muestra confianza al comunicarse con los docentes.				
Tienen actitudes amigables y muestran señales de confianza.				
Lidera al grupo en el cumplimiento de sus actividades.				
Autorregula sus emociones en sus relaciones interpersonales,				
Participa con alternativas de solución frente a conflictos surgidos en la organización.				
Establece el reglamento Interno para la labor educativa.				
Involucra los problemas de la comunidad para el trabajo Educativo.				
Considera y valora las sugerencias que se plantea en las reuniones.				
Toma en cuenta las actividades socioculturales de la comunidad en el calendario escolar				
Gestiona actividades en las que interviene las instituciones públicas y privadas.				

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del profesional: *Alvino Quinula Marisel Nanci*

1.2. Grado Académico: *Magister en Educación*

1.3. Cargo e institución donde labora: *UNDAE*

1.4. Título de la investigación: *Relación de la Inteligencia emocional en el desarrollo de los directores en la institución educativa pública del distrito de Yarmanchu-Peru*

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENA 41-60%	MUY BUENA 61-80%	EXCELENTE 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y de manera coherente					90
OBJETIVIDAD	Cumple su fin de determinar la GPC y percepción ciudadana					91
ACTUALIDAD	Usa instrumento y métodos actuales					90
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					99
SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad					95
INTENCIONALIDAD	Es adecuado para poder determinar los aspectos del estudio					92
CONSISTENCIA	Basada en aspectos teóricos científicos					99
COHERENCIA	Lleva estrategia responde al propósito de la investigación					97
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					95
OPORTUNIDAD	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción teorías					90
III. PROMEDIO DE VALIDACIÓN		93.8				
IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN.		SI APLICABLE				

Cerro de Pasco, 15 de Agosto del 2024



Firma del experto

DNI 04014847

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del profesional: *Vélez Caballero Jorge Acosta*

1.2. Grado Académico: *Maestría*

1.3. Cargo e institución donde labora: *UN OAC - DOCTOR*

1.4. Título de la investigación: *Relación de la Inteligencia emocional en el desempeño de los directivos en la administración pública del Distrito de Yarecho - Pasco*

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENA 41-60%	MUY BUENA 61-80%	EXCELENTE 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y de manera coherente					92
OBJETIVIDAD	Cumple su fin de determinar la GPC y percepción ciudadana					92
ACTUALIDAD	Usa instrumento y métodos actuales					92
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					93
SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad					92
INTENCIONALIDAD	Es adecuado para poder determinar los aspectos del estudio					93
CONSISTENCIA	Basada en aspectos teóricos científicos					92
COHERENCIA	Lleva estrategia responde al propósito de la investigación					93
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					93
OPORTUNIDAD	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción teorías					92
III. PROMEDIO DE VALIDACIÓN		92.4				
IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN.		Aplicable				

Cerro de Pasco, 14 de Agosto del 2024

Jorge Acosta

Firma del experto

DNI 20010360

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del profesional: SUDARIO REMIGIO OSCAR

1.2. Grado Académico: MAESTRO EN DOCENCIA EN EL NIÑOS. SUPERIOR

1.3. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UNO DC

1.4. Título de la investigación: RELACION DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESARROLLO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE YANACANCHA - PASCO

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENA 41-60%	MUY BUENA 61-80%	EXCELENTE 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y de manera coherente					89
OBJETIVIDAD	Cumple su fin de determinar la GPC y percepción ciudadana					97
ACTUALIDAD	Usa instrumento y métodos actuales					93
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					95
SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad					92
INTENCIONALIDAD	Es adecuado para poder determinar los aspectos del estudio					89
CONSISTENCIA	Basada en aspectos teóricos científicos					94
COHERENCIA	Lleva estrategia responde al propósito de la investigación					92
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					96
OPORTUNIDAD	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción teorías					90
III. PROMEDIO DE VALIDACIÓN		92.7				
IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN.		APLICABLE				

Cerro de Pasco, 16 de Agosto del 2024



Firma del experto

DNI 04007555